

CONVENTION COLLECTIVE

L'*UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI*

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
DE L'*UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI***

SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 2019

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	iii
ARTICLE 1 : DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	19
ARTICLE 3 : RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RÉGIME SYNDICAL.....	23
ARTICLE 4 : ÉLECTION DE PROFESSEURS AUX INSTANCES DE L'UNIVERSITÉ ET DISPOSITIONS RELATIVES À CERTAINES INSTANCES	28
ARTICLE 5 : LIBERTÉ POLITIQUE, LIBERTÉ ACADÉMIQUE, NON-DISCRIMINATION	32
ARTICLE 6 : CRÉATION, OUVERTURE DE POSTES ET EMBAUCHE	35
ARTICLE 7 : LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE L'EMPLOI DU PROFESSEUR	43
ARTICLE 8 : ÉVALUATION.....	59
ARTICLE 9 : PERMANENCE	74
ARTICLE 10 : PROMOTION, AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ, OCTROI DU TITRE DE PROFESSEUR ÉMÉRITE	77
ARTICLE 11 : SÉCURITÉ D'EMPLOI	83
ARTICLE 12 : RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET DE SABBATIQUE.....	87
ARTICLE 13 : CONGÉDIEMENT	93
ARTICLE 14 : CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ D'AFFECTATION.....	95
ARTICLE 15 : CONGÉ DE MALADIE ET D'ACCIDENT	99
ARTICLE 16 : CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION	101
ARTICLE 17 : CONGÉ EN RAISON DE GRAVE MALADIE OU DE GRAVE ACCIDENT	111
ARTICLE 18 : VACANCES.....	113
ARTICLE 19 : ASSURANCES COLLECTIVES.....	115
ARTICLE 20 : RÉGIME DE RETRAITE	120
ARTICLE 21 : CONDITIONS DE RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE.....	124
ARTICLE 22 : DROITS D'AUTEUR ET BREVETS D'INVENTION.....	129

ARTICLE 23 :	CLASSIFICATION ET TRAITEMENT SALARIAL.....	136
ARTICLE 24 :	GRIEFS ET ARBITRAGE	147
ARTICLE 25 :	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	152
ARTICLE 26 :	ACCÈS DES FEMMES À L'ÉGALITÉ	154
ARTICLE 27 :	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	156
LISTE DES ANNEXES.....		159
LISTE DES LETTRES D'ENTENTE		190
SIGNATURES.....		202

PRÉAMBULE

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

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.01	Année.....	4
1.02	Assemblée départementale.....	4
1.03	Assemblée des gouverneurs.....	4
1.04	Assemblée des Membres du Centre de recherche.....	4
1.05	Avancement accéléré.....	4
1.06	Catégorie de traitement.....	4
1.07	Centre d'exposition.....	4
1.08	Centre de recherche.....	5
1.09	Chargé de cours.....	5
1.10	Classification du Professeur.....	5
1.11	Comité d'évaluation.....	5
1.12	Comité d'Unité d'enseignement.....	5
1.13	Comité de direction du Centre de recherche.....	5
1.14	Comité de programme de cycles supérieurs.....	5
1.15	Comité de programme de premier cycle.....	6
1.16	Comité des relations de travail.....	6
1.17	Comité exécutif.....	6
1.18	Comité exécutif du Département.....	6
1.19	Commission des études, de la recherche et de la création.....	6
1.20	Conjoint.....	6
1.21	Conseil d'administration.....	6
1.22	Conseil de Module.....	6
1.23	Conseil des études.....	7
1.24	Convention collective.....	7
1.25	Coordonnateur d'un Groupe de recherche.....	7
1.26	Département.....	7
1.27	Directeur d'une Revue scientifique ou artistique.....	7
1.28	Directeur d'Unité d'enseignement.....	7
1.29	Directeur du Centre de recherche.....	8
1.30	Directeur de Département.....	8
1.31	Directeur de Module.....	9
1.32	Directeur de programme de cycles supérieurs.....	9
1.33	Doyen.....	10

1.34	Grief	10
1.35	Groupe de recherche	10
1.36	Institut de recherche	10
1.37	Jour ouvrable	10
1.38	Laboratoire de recherche	10
1.39	Membres d'un Centre de recherche	10
1.40	Module	11
1.41	Perfectionnement	11
1.42	Période de probation	11
1.43	Poste de Professeur	11
1.44	Professeur	12
1.45	Professeur associé	12
1.46	Professeur chercheur sous octroi	12
1.47	Professeur de clinique	13
1.48	Professeur émérite	14
1.49	Professeur invité	14
1.50	Professeur invité en prêt de service	14
1.51	Professeur régulier	15
1.52	Professeur régulier assistant	15
1.53	Professeur régulier permanent	15
1.54	Professeur substitut	15
1.55	Promotion	16
1.56	Règlements de l'Université	16
1.57	Règlements généraux	16
1.58	Responsable d'un Centre d'exposition	16
1.59	Responsable d'un Laboratoire de recherche	16
1.60	Responsable de programme de premier cycle	16
1.61	Revue scientifique ou artistique	17
1.62	Sabbatique	17
1.63	Syndicat	17
1.64	Titre académique	17
1.65	Trimestre	17
1.66	Unité d'enseignement	17
1.67	Université du Québec (UQ)	18
1.68	Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)	18

1.69	Vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création.....	18
1.70	Vice-recteur aux affaires étudiantes et secrétaire général	18
1.71	Vice-recteur aux ressources	18

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.01 Année

désigne l'année universitaire ou académique commençant le 1^{er} 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**. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre toute personne qui exerce à l'intérieur de l'**Université** des fonctions d'enseignement ou de recherche, sans pour autant que cette personne ait droit de vote.

Ses fonctions sont notamment de décider, dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la **Convention collective**, des règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du **Département**.

1.03 Assemblée des gouverneurs

désigne l'**Assemblée des gouverneurs** de l'**Université du Québec**.

1.04 Assemblée des Membres du Centre de recherche

désigne l'assemblée composée de tous les Membres réguliers du **Centre de recherche** ainsi que des Membres associés, des chercheurs postdoctoraux, d'étudiants gradués et d'assistants de recherche.

L'Assemblée doit être composée minimalement de la moitié de Membres réguliers.

Cette assemblée est responsable de préciser les modalités d'application des politiques du **Centre de recherche** et d'approuver le rapport annuel préparé par le **Directeur du Centre de recherche**.

1.05 Avancement accéléré

désigne dans la **Classification du Professeur**, l'attribution d'un échelon supplémentaire à l'échelon annuel reçu automatiquement dans sa **Catégorie de traitement**.

1.06 Catégorie de traitement

désigne l'une ou l'autre des quatre (4) **Catégories de traitement** pour la rémunération du **Professeur** prévue à l'article 23 de la **Convention collective**.

Les **Professeurs invités**, **Professeurs invités en prêt de service** et **Professeurs substitués** sont classés, aux fins de traitement, dans l'une ou l'autre de ces quatre (4) catégories, mais ne peuvent en aucun cas porter le **Titre académique** afférent à leur catégorie.

Le **Professeur chercheur sous octroi** n'est pas classé à l'intérieur d'une **Catégorie de traitement** et ne peut, en conséquence, porter un **Titre académique**.

1.07 Centre d'exposition

désigne une unité créée par le **Conseil d'administration** conformément à la politique d'organisation et de financement de la recherche de l'**Université** et dont la principale

fonction est de mettre à la disposition de la collectivité régionale les ressources et les talents de l'**Université**.

1.08 Centre de recherche

désigne une unité créée par le **Conseil d'administration** conformément à la politique d'organisation et de financement de la recherche de l'**Université** et dont la principale fonction est de développer la recherche dans un domaine donné.

1.09 Chargé de cours

désigne une personne engagée par l'**Université** et couverte par l'unité de négociation du syndicat des chargées et **Chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi**.

1.10 Classification du Professeur

désigne l'opération par laquelle un échelon à l'intérieur d'une **Catégorie de traitement** est attribué à un **Professeur** conformément aux dispositions de l'article 23 de la **Convention collective**.

1.11 Comité d'évaluation

désigne le comité formé par l'**Assemblée départementale** aux fins de procéder à l'évaluation du **Professeur** selon les dispositions de l'article 8 de la **Convention collective**.

1.12 Comité d'Unité d'enseignement

désigne le comité composé d'un nombre déterminé de **Professeurs** (dont le **Directeur de l'Unité d'enseignement**), un nombre égal d'étudiants, un ou deux **Chargés de cours** et des personnes extérieures à l'**Université**.

Le nombre de personnes extérieures à l'**Université** membres du comité doit être inférieur ou égal au quart du nombre total de **Professeurs** et d'étudiants.

Le **Doyen** des études peut participer aux réunions du **Comité d'unité d'enseignement** avec droit de parole, sans droit de vote.

1.13 Comité de direction du Centre de recherche

désigne le comité de direction composé du **Directeur du Centre de recherche** et de membres nommés par l'**Assemblée des Membres du Centre de recherche**. Il est responsable :

1. de proposer les priorités des programmes de recherche, après consultation de l'**Assemblée des membres du Centre de recherche**;
2. de proposer les modes de financement requis pour le fonctionnement du **Centre de recherche**.

1.14 Comité de programme de cycles supérieurs

désigne un comité formé selon la procédure institutionnelle prévue à cet effet. Il est composé du **Directeur du programme de cycle supérieur**, deux (2) **Professeurs** enseignant au programme, deux (2) étudiants et une (1) personne extérieure à l'**Université**.

Le **Doyen des études** peut participer aux réunions du **Comité de programme de cycle supérieur** avec droit de parole, sans droit de vote.

1.15 Comité de programme de premier cycle

désigne une instance instituée exceptionnellement et de manière temporaire aux fins de favoriser la poursuite par les étudiants d'objectifs de formation dans certains programmes de premier cycle.

1.16 Comité des relations de travail

désigne le comité formé de deux (2) représentants de l'**Université** et de deux (2) représentants du **Syndicat** dont le rôle est de trouver des solutions négociées à toute problématique résultant de l'application de la **Convention collective** ou, de façon générale, toute problématique relevant de la relation employeur-employé à l'**Université**.

L'une ou l'autre des parties peuvent s'adjoindre une tierce personne au besoin.

1.17 Comité exécutif

désigne le **Comité exécutif** du **Conseil d'administration** de l'**Université**.

1.18 Comité exécutif du Département

désigne un comité composé du **Directeur du Département** et au moins deux (2) **Professeurs** élus par l'**Assemblée départementale**.

Son mandat est de conseiller le **Directeur** dans la gestion courante du **Département**.

1.19 Commission des études, de la recherche et de la création

désigne l'organisme sous l'autorité du **Conseil d'administration** responsable de l'enseignement, de la recherche et de la création à l'**Université**.

1.20 Conjoint

désigne les personnes :

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

La dissolution par divorce ou l'annulation du mariage tout comme la rupture pour une période de plus de trois (3) mois pour les personnes vivant maritalement fait perdre le statut de **Conjoint**.

Cette définition ne s'applique pas pour l'administration des régimes d'assurances collectives et de retraite, lesquels disposent de leurs propres définitions pour ces termes.

1.21 Conseil d'administration

désigne le conseil d'administration de l'**Université**.

1.22 Conseil de Module

désigne l'assemblée composée d'un nombre déterminé de **Professeurs** dont le **Directeur du module**, un nombre d'étudiants égal à celui des **Professeurs**, un ou deux **Chargés de cours** et des personnes extérieures à l'**Université** choisies selon la procédure institutionnelle prévue à cet effet.

Le nombre de personnes extérieures à l'**Université** doit être inférieur ou égal au quart du nombre total des **Professeurs** et des étudiants.

Le **Doyen des études** peut participer aux réunions du **Conseil de Module** avec droit de parole, sans droit de vote.

1.23 Conseil des études

désigne l'organisme défini aux articles 18, 19 et 20 de la *Loi sur l'Université du Québec* (L.Q., U-1).

1.24 Convention collective

désigne l'entente de travail conclue entre l'**Université** et le **Syndicat** déposée au ministère du Travail du Québec conformément aux dispositions du *Code du travail* (L.Q., c-27).

1.25 Coordonnateur d'un Groupe de recherche

désigne un **Professeur** nommé à ce titre par le **Conseil d'administration** après avis favorable de la **Commission des études, de la recherche et de la création** et après consultation des **Directeurs de Département** concernés et des **Professeurs** membres du **Groupe de recherche**.

Son mandat est de trois (3) ans, renouvelable. Plus d'un renouvellement du mandat peut survenir.

Le **Coordonnateur d'un Groupe de recherche** est responsable :

1. du développement et du fonctionnement du **Groupe de recherche** et de ses relations avec l'ensemble de l'**Université**, plus particulièrement avec les **Départements**;
2. de la préparation des demandes de subvention spécifiques au **Groupe de recherche**.

1.26 Département

désigne l'entité académique et administrative qui regroupe les **Professeurs** par affinité de disciplines ou de champs d'études ainsi que les autres personnes supportant les activités d'enseignement, de recherche et d'administration au sein de cette entité.

1.27 Directeur d'une Revue scientifique ou artistique

désigne un **Professeur** nommé à ce titre par le **Conseil d'administration** après avis favorable de la **Commission des études, de la recherche et de la création** et après consultation de l'**Assemblée départementale** concernée.

Son mandat est de trois (3) ans, renouvelable. Plus d'un renouvellement du mandat peut survenir.

1.28 Directeur d'Unité d'enseignement

désigne un **Professeur régulier permanent** élu par un corps électoral composé d'au moins tous les **Professeurs** qui enseignent à l'un ou l'autre des programmes de l'**Unité d'enseignement** et nommé à ce titre par le **Conseil d'administration**.

Son mandat est de trois (3) ans, renouvelable pour deux périodes de deux (2) ans chacune.

Le **Directeur de l'Unité d'enseignement** est notamment responsable :

1. du fonctionnement du **Comité de programme** et de ses relations avec l'ensemble de l'**Université**, en particulier les **Départements**, les **Modules** et les autres **Unités d'enseignement**;
2. de l'application des règlements généraux de l'**Université du Québec**, des règlements internes et des politiques de l'**Université** en matière d'enseignement;
3. de l'application des politiques établies, dans les limites de sa juridiction, par le **Comité de programme**.

Il est l'interlocuteur officiel de l'**Unité d'enseignement** auprès du Doyen des études.

Exceptionnellement, avec l'accord explicite du **Vice-recteur**, un **Professeur régulier** non permanent peut occuper cette fonction de direction.

1.29 Directeur du Centre de recherche

désigne un **Professeur** nommé par le **Conseil d'administration** après élection par et parmi les **Professeurs Membres du Centre de recherche**.

Son mandat est d'une durée de trois (3) ans, renouvelable pour une même période. Plus d'un renouvellement du mandat peut survenir.

Le **Directeur du Centre de recherche** est notamment responsable auprès du **Vice-recteur** :

1. du fonctionnement du **Centre de recherche** et de ses relations avec l'ensemble de l'**Université**, en particulier les **Départements** et les autres **Centres de recherche**;
2. de l'application des règlements généraux de l'**Université du Québec**, des règlements internes et des politiques de l'**Université** en matière de recherche;
3. de l'application des politiques du **Centre de recherche**;
4. de la répartition entre les **Membres du Centre de recherche**, avant le début de chaque **Trimestre**, après consultation de chaque intéressé, des tâches confiées au **Centre de recherche** par l'**Université**, conformément à la politique de l'**Université** ainsi qu'aux règles internes du **Centre de recherche**. Dès que cette répartition est effectuée, le **Directeur du Centre de recherche**, après dépôt de son rapport à l'**Assemblée des Membres du Centre de recherche**, la transmet au **Vice-recteur**.

1.30 Directeur de Département

désigne un **Professeur régulier permanent**, élu par et parmi les **Professeurs** membres du **Département** et nommé à ce titre par le **Conseil d'administration** selon la procédure institutionnelle prévue à cet effet.

Son mandat est de trois (3) ans, renouvelable pour deux périodes de deux (2) ans chacune.

Le **Directeur de Département** préside les réunions de l'**Assemblée départementale**.

Le **Directeur de Département** est responsable de l'application des politiques et des résolutions adoptées, dans la limite de sa juridiction, par l'**Assemblée départementale**, de leur suivi et, de façon générale, de la gestion au quotidien du **Département**. Il doit

veiller au respect par le **Département** des normes et échéances administratives fixées par l'**Université**.

Le **Directeur du Département** est l'interlocuteur officiel de l'**Assemblée départementale** auprès de l'**Université**.

1.31 Directeur de Module

désigne un **Professeur régulier permanent** élu par un corps électoral composé de tous les **Professeurs** qui enseignent à l'un ou l'autre des programmes du **Module** et nommé à ce titre par le **Conseil d'administration** selon la procédure institutionnelle.

Son mandat est de trois (3) ans, renouvelable pour deux périodes de deux (2) ans chacune.

Le **Directeur de Module** est notamment responsable :

1. du fonctionnement de son **Module** et de ses relations avec l'ensemble de l'**Université**, en particulier les **Départements**, les autres **Modules** et les **Unités d'enseignement** concernées;
2. de l'application des règlements généraux de l'**Université du Québec**, des règlements internes et des politiques de l'**Université** en matière d'enseignement;
3. de l'application des résolutions adoptées, dans les limites de sa juridiction, par le **Conseil de Module**.

Il est l'interlocuteur officiel du **Module** auprès du **Doyen** des études.

Exceptionnellement, avec l'accord explicite du **Vice-recteur**, un **Professeur régulier** non permanent peut occuper cette fonction.

1.32 Directeur de programme de cycles supérieurs

désigne un **Professeur régulier permanent** élu par un corps électoral composé d'au moins tous les **Professeurs** qui enseignent dans le programme placé sous sa juridiction et choisi parmi les **Professeurs** d'un **Département**.

Il est nommé à ce titre par le **Conseil d'administration** selon la procédure institutionnelle.

Son mandat est de trois (3) ans, renouvelable pour deux périodes de deux (2) ans chacune.

Le **Directeur de programme de cycles supérieurs** est notamment responsable :

1. du fonctionnement de son programme et de ses relations avec l'ensemble de l'**Université**, en particulier les **Départements** et les autres programmes;
2. de l'application des règlements généraux de l'**Université du Québec**, des règlements internes et des politiques de l'**Université** en matière d'enseignement;
3. de l'application des résolutions adoptées, dans les limites de sa juridiction, par le **Comité de programme**.

Il est l'interlocuteur officiel du programme auprès du **Doyen** des études.

Exceptionnellement, avec l'accord explicite du **Vice-recteur**, un **Professeur régulier** non permanent peut occuper cette fonction.

1.33 Doyen

désigne une personne ayant une expérience reconnue d'enseignement et de recherche dans le milieu universitaire, nommée à ce titre par le **Conseil d'administration**.

Le **Doyen** agit sous la responsabilité du **Vice-recteur**.

Sous réserve du droit de l'**Université** de modifier sa structure et son organisation, les **Doyens** sont : le Doyen des études, le Doyen de la recherche et de la création et le Doyen des affaires départementales.

Leurs responsabilités respectives sont déterminées par le **Conseil d'administration**.

Dans le texte de la présente **Convention collective**, à moins de spécifications contraires, le mot « **Doyen** » désigne le Doyen des affaires départementales.

1.34 Grief

Le terme grief signifie : toute mésentente entre l'**Université** et le **Syndicat** ou le **Professeur** relative à l'interprétation ou à l'application de la présente **Convention collective**.

1.35 Groupe de recherche

désigne une unité créée par le **Conseil d'administration** conformément à la politique d'organisation et de financement de la recherche de l'**Université** et dont la principale fonction est de permettre la poursuite de projets de recherche constituant, par leur cohérence, une programmation établie dans le temps autour de thèmes reconnus.

1.36 Institut de recherche

désigne une unité créée par le **Conseil d'administration** conformément à la politique d'organisation et de financement de la recherche de l'**Université**.

1.37 Jour ouvrable

désigne une journée ou une partie d'une journée où les services administratifs de l'**Université** sont dispensés.

1.38 Laboratoire de recherche

désigne une unité créée par le **Conseil d'administration** conformément à la politique d'organisation et de financement de la recherche de l'**Université**. Sa principale fonction est de mettre à la disposition de la collectivité régionale les ressources et les talents de l'**Université** dans le domaine d'expertise reconnu au **Laboratoire de recherche**.

1.39 Membres d'un Centre de recherche

Un **Centre de recherche** est formé de Membres réguliers, Membres associés, Membres invités, chercheurs postdoctoraux, étudiants gradués et assistants de recherche.

Un Membre régulier est une personne engagée à titre de **Professeur** et rattachée à l'un des **Départements** de l'**Université**. Ce **Professeur** est prêté au **Centre de recherche** soit à temps complet ou à temps partiel, selon des modalités convenues avec le **Vice-**

recteur, pour une durée d'un an renouvelable. Plus d'un renouvellement est possible. Il consacre une partie ou la totalité de son temps, selon le cas, à la recherche au *Centre*.

Les dégrèvements d'enseignement alloués au Membre régulier sont prévus dans l'entente intervenant entre le **Vice-recteur**, le **Département** et le **Centre de recherche**. En pareil cas, le **Centre de recherche** transfère au **Département** le coût réel associé aux dégrèvements d'enseignement si cela s'avère nécessaire.

Peut également être Membre régulier un professeur d'une université, école ou institut de l'**Université du Québec** prêté au **Centre de recherche** pour une période donnée et qui y consacre la majeure partie ou la totalité de son temps.

Un Membre associé est un professeur dans une université, école ou institut de l'**Université du Québec** prêté au **Centre de recherche** à temps partiel pour collaborer aux projets de recherche du **Centre de recherche**.

Un Membre invité est un professeur ou un chercheur qui n'est pas professeur dans une université, école ou institut de l'**Université du Québec** et est détaché par son institution pour collaborer, pour une période déterminée, aux projets de recherche du **Centre de recherche**.

1.40 Module

désigne une unité instituée par l'**Université** aux fins de favoriser la poursuite par les étudiants des objectifs généraux des programmes de premier cycle qui lui sont attribués.

Le **Module** a la responsabilité du bon fonctionnement des programmes d'étude placés sous sa juridiction et des groupes d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes.

Le **Module** peut intervenir auprès des milieux professionnels concernés par les programmes d'étude dont il a la responsabilité.

1.41 Perfectionnement

désigne une période allouée au **Professeur** afin de lui permettre d'acquérir de nouvelles connaissances en lien avec les formations universitaires qu'il détient déjà conformément à l'article 12 de la **Convention collective**.

1.42 Période de probation

désigne la période s'écoulant entre le moment de l'embauche du **Professeur régulier** et le moment où il acquiert la permanence conformément aux dispositions de l'article 9 de la **Convention collective**.

1.43 Poste de Professeur

désigne un emploi constitué de l'ensemble des tâches telles que décrites à l'article 7 de la **Convention collective** et occupé ou destiné à être occupé par un **Professeur régulier**.

1.44 Professeur

désigne toute personne embauchée par l'**Université** à l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants : **Professeur régulier, Professeur invité, Professeur invité en prêt de service, Professeur substitut, Professeur chercheur sous octroi.**

Aucun autre statut d'embauche ne peut exister pour définir le lien d'emploi entre un **Professeur** et l'**Université** à moins qu'une entente n'intervienne à cet effet entre l'**Université** et le **Syndicat**.

1.45 Professeur associé

désigne une personne qui, tout en n'étant pas à l'emploi de l'**Université**, contribue d'une manière significative aux missions de l'**Université**. Le titre de **Professeur associé** est octroyé par le **Comité exécutif**, sur recommandation d'une **Assemblée départementale**, pour une durée de trois (3) ans renouvelable selon la même procédure et pour la même période. Plus d'un renouvellement peut survenir.

Le titre de **Professeur associé** n'établit aucun lien d'emploi entre l'**Université** et la personne concernée. Le **Professeur associé** n'est pas **Professeur**, ni au sens de la réglementation de l'**Université** ni au sens de la **Convention collective**.

Le titre peut être accordé entre autres à un **Professeur** de l'**Université** à la retraite qui veut continuer à œuvrer à l'**Université** pour l'une ou l'autre de ses missions ou à une personne de l'extérieur œuvrant en recherche avec des **Professeurs** de l'**Université**.

Le **Professeur associé** peut agir à titre de codirecteur de mémoire ou de thèse d'études de cycles supérieurs.

Le **Professeur associé** n'est pas éligible à des subventions internes de recherche de l'**Université**. Les subventions externes obtenues par celui-ci seront gérées par l'**Université**, selon les normes et procédures en vigueur.

Sur recommandation de l'**Assemblée départementale**, le **Comité exécutif** peut retirer à une personne le titre de **Professeur associé**. Le **Comité exécutif** peut également retirer à une personne le titre de **Professeur associé** si les motifs pour lesquels il a été octroyé n'existent plus.

1.46 Professeur chercheur sous octroi

désigne une personne embauchée à ce titre par l'**Université** au terme d'un contrat d'engagement lié à une subvention particulière de recherche à durée déterminée. Il ne peut occuper l'un des **Postes de Professeur régulier** autorisés par le **Conseil d'administration**.

La durée du contrat du **Professeur chercheur sous octroi** ne peut dépasser une période de douze (12) mois. Ce contrat peut être renouvelé pour une période de douze (12) mois sans limite de périodes de renouvellement tant et aussi longtemps que la subvention particulière de recherche est maintenue.

Le **Professeur chercheur sous octroi** peut assumer trois (3) crédits d'enseignement par **Année**, sous réserve d'activités d'enseignement disponibles, et pour lesquelles il sera rémunéré selon le paragraphe 23.15 de la **Convention collective**.

En plus des trois (3) crédits d'enseignement dont il est fait mention au paragraphe précédent, le **Professeur chercheur sous octroi** recevant un traitement annuel inférieur à soixante et onze mille dollars (71 000 \$) peut assumer jusqu'à trois (3) crédits d'enseignement supplémentaires, sous réserve d'activités d'enseignement disponibles, et pour lesquelles il sera rémunéré selon le paragraphe 23.15 de la **Convention collective**.

Le **Professeur chercheur sous octroi** fait partie de l'unité de négociation et bénéficie en conséquence des mêmes droits que le **Professeur régulier** à l'exception des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Il ne peut exercer des fonctions d'administration pédagogique ou des fonctions de représentation au sein des instances décisionnelles de l'**Université**.

Il participe aux réunions de l'**Assemblée départementale**, sans droit de parole ni droit de vote sauf pour les sujets qui concernent les **Professeurs chercheurs sous octroi**.

Le **Professeur chercheur sous octroi** n'est pas classé à l'intérieur des **Catégories de traitement** prévues à la **Convention collective** aux fins de rémunération, celle-ci étant reliée à la subvention de recherche justifiant son embauche.

1.47 Professeur de clinique

désigne une personne qui n'est pas à l'emploi de l'**Université** et qui contribue d'une manière significative aux activités d'enseignement individualisé ou de recherche menées dans le cadre de l'**Université**.

Le titre de **Professeur de clinique** est octroyé par le **Comité exécutif**, sur recommandation de l'**Assemblée départementale**, à une personne qui, tout en exerçant sa profession, apporte une contribution continue et substantielle à l'enseignement ou à la recherche universitaire dans un établissement affilié.

Le titre est octroyé pour une période de trois (3) ans renouvelable plus d'une fois dans la mesure où la personne répond toujours aux conditions établies à l'alinéa précédent.

Le titre de **Professeur de clinique** n'établit aucun lien d'emploi entre l'**Université** et la personne concernée. Il ne donne droit à aucun traitement de l'**Université**.

L'octroi de ce titre donne lieu à la conclusion d'une entente écrite entre le **Professeur de clinique** et l'**Université**. Les annexes 1.1, 1.2 et 1.3 de la **Convention collective** contiennent les dispositions relatives aux **Professeurs de clinique**. L'annexe concernée est jointe à l'entente individuelle précédemment mentionnée pour valoir comme en faisant partie intégrante.

Le **Professeur de clinique** peut agir à titre de codirecteur d'internat (ou de stage) de formation professionnelle, de mémoire, d'essai ou de thèse d'études de cycles supérieurs ou de rapport d'internat (ou de stage) de formation professionnelle.

Sur recommandation de l'**Assemblée départementale** concernée, le **Comité exécutif** peut retirer à une personne le titre de **Professeur de clinique**. Le **Comité exécutif** peut également retirer ce titre à une personne si les motifs pour lesquels il a été octroyé n'existent plus ou pour d'autres motifs sérieux

1.48 Professeur émérite

désigne un **Professeur régulier** qui, suite à son départ à la retraite, se voit octroyer par le **Conseil d'administration** le statut en titre après recommandation du **Comité d'évaluation**, de l'**Assemblée départementale** et du comité de **Promotion**. La demande doit être faite de préférence trois (3) mois avant le départ à la retraite.

Le statut est accordé en considération de la qualité du travail effectué à l'**Université** par le **Professeur** au cours de sa carrière. Exceptionnellement, le titre de **Professeur émérite** pourrait être octroyé à une personne dont les réalisations dans un milieu autre que l'**Université** justifient la demande, laquelle devra faire l'objet d'une recommandation de l'**Assemblée départementale**.

Aucun lien d'emploi n'existe entre l'**Université** et le **Professeur émérite**. Il n'est pas régi par la **Convention collective** hormis les dispositions de l'annexe 2 qui lui sont applicables.

1.49 Professeur invité

désigne une personne invitée à l'**Université** et embauchée à ce titre par l'**Université**, sur recommandation de l'**Assemblée départementale**, en raison de sa contribution particulière à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique, littéraire ou du fait de ses qualifications et de son expérience dans un champ d'études ou dans une pratique professionnelle spécifique.

Il fait partie de l'unité de négociation et bénéficie en conséquence des mêmes droits que le **Professeur régulier** à l'exception des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Il ne peut exercer des fonctions d'administration pédagogique ou des fonctions de représentation au sein des instances décisionnelles de l'**Université**.

Dans la mesure où il satisfait aux critères d'embauche, un **Professeur invité** peut soumettre sa candidature à un poste de **Professeur régulier** disponible. En pareil cas, sa candidature sera considérée de la même manière que celle de tous les autres postulants.

La durée maximale du contrat d'un **Professeur invité** est de douze (12) mois, renouvelable plus d'une fois selon les besoins du **Département**.

Le nombre total de **Professeurs invités** ne peut dépasser 4 % du nombre total de **Postes de Professeur régulier** autorisés pour l'ensemble de l'**Université**.

1.50 Professeur invité en prêt de service

désigne une personne embauchée par l'**Université** en vertu d'un contrat de prêt de service à durée déterminée avec un autre établissement. Cette personne bénéficie d'un congé de son employeur. L'**Université** paie à l'établissement d'où provient la personne le montant convenu pour le prêt de service.

Le **Professeur invité en prêt de service** fait partie de l'unité de négociation, mais ce sont les dispositions de l'Annexe 3 qui s'appliquent à la gestion de son lien d'emploi. En cas d'incompatibilité entre les dispositions de l'Annexe 3 et celles de la **Convention collective**, l'Annexe 3 aura préséance.

Il participe aux réunions de l'**Assemblée départementale**, sans droit de parole ni droit de vote sauf pour les sujets qui concernent les **Professeurs invités en prêt de service**.

1.51 Professeur régulier

désigne tout **Professeur** qui accomplit toutes les constituantes de l'emploi de **Professeur** telles que décrites à l'article 7 de la **Convention collective**.

Ne sont pas inclus à cette définition les **Professeurs invités**, les **Professeurs invités en prêt de service**, les **Professeurs substitués** et les **Professeurs chercheurs sous octroi**.

1.52 Professeur régulier assistant

désigne un **Professeur** embauché conformément aux dispositions de l'Annexe 4 de la **Convention collective**.

Hormis les spécifications prévues à l'Annexe 4, le **Professeur régulier assistant** est régi par les dispositions de la **Convention collective** applicables au **Professeur régulier**. En cas d'incompatibilité entre les dispositions de l'Annexe 4 et celles de la **Convention collective**, les dispositions de l'Annexe 4 auront préséance.

1.53 Professeur régulier permanent

désigne le **Professeur régulier** ayant acquis la permanence d'emploi au terme de la procédure d'acquisition de la permanence prévue à l'article 9 de la **Convention collective**.

1.54 Professeur substitut

désigne un **Professeur** embauché à ce titre par l'**Université**, sur recommandation de l'**Assemblée départementale**. Le **Professeur substitut** est embauché pour remplacer un **Professeur** en congé sans traitement, en prêt de service, en congé de maladie ou délogé pour exercer des tâches administratives.

Il fait partie de l'unité de négociation et bénéficie de tous les droits reconnus au **Professeur régulier** à l'exception des mécanismes d'acquisition de la permanence, les droits relatifs à la sécurité d'emploi et ceux relatifs à l'exercice des fonctions de représentation au sein des instances décisionnelles de l'**Université**.

À qualifications égales et à expérience égale, en tenant compte de son évaluation par le comité de sélection, la candidature du **Professeur substitut** sera considérée prioritairement au moment de l'engagement de nouveaux **Professeurs**. En pareil cas, son expérience accumulée à titre de **Professeur substitut** lui est alors reconnue aux fins de sa classification au sein d'une **Catégorie de traitement** ainsi que pour sa **Période de probation** pour l'acquisition de la permanence.

La durée maximale du contrat d'un **Professeur substitut** est de douze (12) mois, renouvelable plus d'une fois.

Le nombre total de **Professeurs substitués** ne peut dépasser quatre pour cent (4 %) du nombre total de **Postes de Professeur régulier** autorisés pour l'ensemble de l'**Université**.

1.55 Promotion

désigne le passage d'une **Catégorie de traitement** à la suivante et l'obtention du **Titre académique** afférent à la nouvelle catégorie.

1.56 Règlements de l'Université

désigne les règlements adoptés par le **Conseil d'administration** en vertu de l'article 42 de la *Loi sur l'Université du Québec (L.Q. U-1)*.

1.57 Règlements généraux

désigne les règlements adoptés par l'**Assemblée des gouverneurs** conformément aux dispositions des articles 17 et 19 de la *Loi sur l'Université du Québec (L.Q. U-1)* et publiés dans la Gazette officielle du Québec.

1.58 Responsable d'un Centre d'exposition

désigne un **Professeur** nommé à ce titre par le **Conseil d'administration** après avis favorable de la **Commission des études, de la recherche et de la création** et après consultation de l'**Assemblée départementale** concernée.

Son mandat est de trois (3) ans, renouvelable plus d'une fois pour la même période.

1.59 Responsable d'un Laboratoire de recherche

désigne un **Professeur** nommé à ce titre par le **Conseil d'administration** après avis favorable de la **Commission des études, de la recherche et de la création** et après consultation auprès des **Directeurs de Département** concernés.

Son mandat est de trois (3) ans, renouvelable plus d'une fois pour la même période.

Il est responsable du développement et du fonctionnement du laboratoire et de ses relations avec l'ensemble de l'**Université** ainsi qu'avec d'éventuels acheteurs des services offerts par le laboratoire.

1.60 Responsable de programme de premier cycle

Désigne un **Professeur régulier** ayant acquis la permanence selon les dispositions de l'article 9 de la **Convention collective**, élu par un corps électoral composé de tous les **Professeurs** qui enseignent aux programmes de premier cycle sous la responsabilité du **Comité de programme** et nommé par le **Conseil d'administration** selon la procédure institutionnelle prévue à cet effet.

Son mandat est d'une durée de trois (3) ans, renouvelable deux (2) fois pour une durée de deux (2) ans à chaque renouvellement.

Le **Responsable de programme de premier cycle** est notamment responsable :

1. du fonctionnement de son programme et des relations avec l'ensemble de l'**Université**, en particulier les **Départements** et les **Modules**;
2. de l'application des règlements généraux de l'**Université du Québec**, des règlements internes et des politiques de l'**Université** en matière d'enseignement;
3. de l'application des résolutions adoptées, dans les limites de sa juridiction, par le **Comité de programme**.

Il est l'interlocuteur officiel auprès du Doyen des études.

Exceptionnellement, avec l'accord explicite du **Vice-recteur**, un **Professeur régulier** non permanent peut occuper cette fonction de direction.

1.61 Revue scientifique ou artistique

désigne une unité créée par le **Conseil d'administration** conformément à la politique d'organisation et de financement de la recherche à l'**Université** et dont la principale fonction est de mettre en évidence les publications ou les productions artistiques des **Professeurs** auprès des différentes collectivités.

1.62 Sabbatique

désigne une période pendant laquelle le **Professeur** travaille à des activités de ressourcement professionnel en vue de poursuivre le développement de sa carrière universitaire.

Le **Professeur** ne peut occuper un emploi auprès d'un employeur autre que l'**Université** pendant la période couverte par le **Sabbatique** puisqu'il conserve son lien d'emploi à l'**Université** pendant cette période et les droits découlant de l'application de la **Convention collective**.

Le **Sabbatique** est régi par les dispositions de l'article 12 de la **Convention collective**.

1.63 Syndicat

désigne le **Syndicat des Professeures et Professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi** (SPPUQAC) accrédité le 26 janvier 1972 et dont le certificat a été modifié le 24 août 1993.

1.64 Titre académique

désigne un titre attribué à un **Professeur régulier** en fonction de sa **Catégorie de traitement**, et ce, de manière automatique :

- Catégorie I : **Professeur** assistant
- Catégorie II : **Professeur** adjoint
- Catégorie III : **Professeur** agrégé
- Catégorie IV : **Professeur** titulaire

1.65 Trimestre

Le **Trimestre** est une période d'une durée d'environ quinze (15) semaines pendant laquelle l'**Université** poursuit des activités d'enseignement et les autres activités qui y sont reliées. Le **Trimestre** ne comprend pas la période de l'inscription des étudiants, mais inclut celle requise pour l'évaluation des connaissances acquises par les étudiants.

L'**Année** universitaire se divise en trois (3) **Trimestres** : **Trimestre** d'été, **Trimestre** d'automne et **Trimestre** d'hiver.

1.66 Unité d'enseignement

désigne une unité regroupant des programmes provenant de différents cycles d'études et institués aux fins de favoriser la poursuite par les étudiants des objectifs généraux des programmes auxquels ils sont inscrits.

L'**Unité d'enseignement** a la responsabilité du bon fonctionnement des programmes d'étude placés sous sa juridiction et des groupes d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes.

L'**Unité d'enseignement** peut intervenir auprès des milieux professionnels concernés par les programmes d'étude dont elle a la responsabilité.

1.67 Université du Québec (UQ)

désigne la personne morale de droit public légalement constituée par la *Loi sur l'Université du Québec* (L.R.Q., c.U-1).

1.68 Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)

désigne la personne morale de droit public qui œuvre sous le nom de **Université du Québec à Chicoutimi** constituée en vertu de la *Loi sur l'Université du Québec* (L.R.Q., c.U-1) appelée « **Université** » dans le texte de la présente **Convention collective**.

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

désigne une personne ayant une expérience reconnue d'enseignement et de recherche ainsi qu'une bonne connaissance de la direction des affaires académiques dans le milieu universitaire, nommée à ce titre par le **Conseil d'administration** selon la procédure institutionnelle.

Il est le supérieur hiérarchique de tous les **Professeurs** aux fins de l'application de la **Convention collective**. En ce sens, il peut agir par l'intermédiaire du **Doyen** sans toutefois que la responsabilité qui lui est dévolue par la **Convention collective** en soit affectée.

Dans le texte de la présente **Convention collective**, à moins de spécifications contraires, le mot « **Vice-recteur** » désigne le **Vice-recteur à l'enseignement, à la recherche et à la création**.

1.70 Vice-recteur aux affaires étudiantes et secrétaire général

désigne une personne possédant une bonne compréhension de la réalité universitaire et nommée à ce titre par le **Conseil d'administration**.

1.71 Vice-recteur aux ressources

désigne une personne possédant une bonne connaissance de la gestion et une compréhension de la réalité universitaire, nommée à ce titre par le **Conseil d'administration** selon la procédure institutionnelle prévue à cet effet.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01	Durée de la Convention.....	20
2.02	Contenu de la Convention	20
2.03	Modification de la Convention.....	20
2.04	Préséance de la Convention	20
2.05	Comité des relations de travail	20
2.06	Langue de travail.....	20
2.07	Déductions à la source.....	20
2.08	Paiement des droits de scolarité.....	20
2.09	Déplacements du Professeur	21
2.10	Bureau du Professeur	21
2.11	Parcs de stationnement.....	21
2.12	Lieux de réunion.....	21
2.13	Affichage du poste de cadre à caractère académique	21
2.14	Réintégration du Professeur à un Département.....	21
2.15	Dossier administratif du Professeur	21
2.16	Professeur appelé à agir dans une instance judiciaire	22
2.17	Usage du nom de l'Université du Québec à Chicoutimi	22

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01 Durée de la Convention

La présente **Convention collective** entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 2019. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné. Elle continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle **Convention collective**, et ce, conformément aux dispositions du *Code du travail* (L.Q. c-27).

2.02 Contenu de la Convention

Les annexes et les lettres d'entente, qu'elles soient ou non annexées au texte de la présente **Convention collective**, en font partie intégrante.

2.03 Modification de la Convention

Les termes de la présente **Convention collective** peuvent en tout temps être modifiés par l'**Université** et le **Syndicat** d'un commun accord.

2.04 Préséance de la Convention

L'**Université** convient qu'elle n'adoptera ni n'appliquera aucun règlement, politique, procédure, guide ou texte administratif de même nature qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre la portée des articles de la présente **Convention collective**.

2.05 Comité des relations de travail

L'**Université** et le **Syndicat** conviennent de mettre sur pied un comité paritaire désigné sous le nom de **Comité des relations de travail (CRT)**, lequel se réunira au besoin dans les cinq (5) **Jours ouvrables** d'une demande de l'une des parties à cet effet.

Le comité a pour mandat de négocier tout sujet qui lui est dévolu par la présente **Convention collective**, de même que toute autre question soumise par l'une ou l'autre des parties, à l'exception du **Grief**.

2.06 Langue de travail

La langue de travail du **Professeur** est le français sous réserve des exigences de l'enseignement d'une autre langue.

2.07 Déductions à la source

L'**Université** accepte de déduire à la source toute somme demandée par un **Professeur** au bénéfice des organismes ou des régimes enregistrés auprès de l'**Université**. (Campagne de développement de l'UQAC, Centraide, Fonds de solidarité FTQ, La Capitale, Obligations du Canada)

2.08 Paiement des droits de scolarité

Le **Professeur**, son **Conjoint** ou ses enfants qui s'inscrivent à une activité d'enseignement créditée à l'**Université** bénéficient d'une réduction pour le paiement de leurs frais de scolarité de cinquante dollars (50,00 \$) par activité de trois (3) crédits.

Le **Conjoint** et les enfants du **Professeur** décédé alors qu'il était encore à l'emploi de l'**Université** sont visés également par cette disposition.

2.09 Déplacements du Professeur

Tout déplacement effectué à la demande préalable de l'**Université** est remboursé selon les normes en vigueur.

Une copie de ces normes est remise au **Syndicat** et à chaque **Professeur** une première fois, puis lors de toute modification.

2.10 Bureau du Professeur

Chaque **Professeur** a droit à un bureau individuel fermé dont il a la clé, meublé et comprenant ordinateur, accès internet et téléphone.

Le **Professeur** a droit, sans pénalité, à tous les services essentiels à l'accomplissement de sa tâche.

2.11 Parcs de stationnement

L'**Université** met à la disposition des **Professeurs** ses *Parcs de stationnement* pour leur véhicule automobile conformément aux politiques et procédures institutionnelles en vigueur.

L'**Université** s'engage à informer le **Syndicat** de toute modification aux tarifs de stationnement au moins deux (2) mois avant l'adoption de la modification par l'**Université**.

2.12 Lieux de réunion

L'**Université** s'engage à mettre à la disposition des **Professeurs** des lieux de réunion selon sa procédure de réservation des locaux.

2.13 Affichage du poste de cadre à caractère académique

Tout poste de cadre dans une fonction à caractère académique devenu vacant à l'intérieur de l'**Université** ou tout nouveau poste créé en ce domaine doit être affiché pendant au moins dix (10) *Jours ouvrables* afin de permettre au **Professeur** intéressé de poser sa candidature.

2.14 Réintégration du Professeur à un Département

Tout **Professeur** assumant une fonction à temps complet qui l'exclut de l'unité de négociation et qui revient à un poste de **Professeur** sera intégré à un **Département** à son retour.

2.15 Dossier administratif du Professeur

Tout **Professeur** a, à l'intérieur de son **Département**, un seul dossier administratif dans lequel sont versées toutes les informations relatives à sa carrière à l'**Université**.

Le **Professeur** et le **Département**, dans ce cas par l'intermédiaire du **Directeur du Département**, peuvent, en tout temps, ajouter des pièces à ce dossier à la condition qu'ils s'en informent mutuellement.

Le **Département** est dépositaire du dossier du **Professeur**.

2.16 Professeur appelé à agir dans une instance judiciaire

Le **Professeur** appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une instance judiciaire où il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement ni de droits pendant le temps où il est requis d'agir à ce titre.

Le **Professeur** doit remettre à l'**Université** l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération lors de l'accomplissement de ces fonctions jusqu'à concurrence de son traitement régulier s'il y a lieu.

Dans le cas où la présence d'un **Professeur** est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une instance où il est parti, mais qui n'est pas en lien avec son emploi, le **Professeur** est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulées en vertu de l'article 17, selon son choix.

2.17 Usage du nom de l'Université du Québec à Chicoutimi

L'**Université**, par son **Conseil d'administration**, est seule habilitée à autoriser l'utilisation de son nom pour quelque fin que ce soit.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RÉGIME SYNDICAL

3.01	Portée de la Convention	24
3.02	Reconnaissance du Syndicat	24
3.03	Cotisation syndicale	24
3.04	Remise de la cotisation syndicale.....	24
3.05	Local du Syndicat	25
3.06	Usage des services de l'Université par le Syndicat.....	25
3.07	Transmission de documents au Syndicat	25
3.08	Affichage et distribution des communications écrites du Syndicat	25
3.09	Dégrèvements d'enseignement pour fin syndicale.....	26
3.10	Autres dégrèvements d'enseignement pour fins d'activités syndicales	26
3.11	Transmission d'informations au Syndicat.....	26
3.12	Publicité de la Convention collective.....	27

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RÉGIME SYNDICAL

3.01 Portée de la Convention

La **Convention collective** s'applique à tous les **Professeurs** de l'**Université** couverts par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec le 26 janvier 1972 et modifié le 24 août 1993.

3.02 Reconnaissance du Syndicat

L'**Université** reconnaît le **Syndicat** à titre de représentant exclusif des **Professeurs** aux fins de la négociation et de l'application de la présente **Convention collective**.

Nonobstant ce qui précède, en aucun cas l'entrée en vigueur ou l'application de la présente **Convention collective** ne devra avoir pour effet de porter préjudice aux avantages particuliers accordés à des **Professeurs** dans certains contrats individuels en vigueur au moment de la signature de la présente **Convention collective**.

À compter de la date de la signature de la **Convention collective**, l'**Université** s'engage à transmettre au **Syndicat**, lequel s'engage à conserver cette information confidentielle, tout contrat individuel à caractère permanent intervenu entre l'**Université** et un **Professeur**.

3.03 Cotisation syndicale

Pendant la durée d'application de la **Convention collective**, l'**Université** accepte de prélever une somme à titre de cotisation syndicale sur le traitement total de chaque **Professeur**, membre ou non du **Syndicat**, selon un pourcentage indiqué à l'**Université** par avis écrit du **Syndicat**.

Aux fins de l'application de la présente disposition, les termes suivants signifient :

Traitement : la rémunération régulière du **Professeur** correspondant à la **Catégorie de traitement** et à l'échelon à l'intérieur de cette catégorie selon les dispositions de l'article 23 de la **Convention collective**, à laquelle s'ajoute la bonification prévue au paragraphe 23.07 ou toute autre bonification de salaire consentie au **Professeur**.

Traitement total : la rémunération totale versée à un **Professeur** au cours d'une même année, incluant, en plus du traitement, les primes de direction, les honoraires de cours en appoint ou toute autre rémunération versée au **Professeur** par l'**Université**.

N'est pas incluse au traitement total du **Professeur** le montant forfaitaire versé au moment de la prise de la retraite qui lui est versée conformément aux dispositions du paragraphe 21.04 de la **Convention collective** ou l'allocation provenant de tout autre programme d'incitation à la retraite convenu entre les parties.

3.04 Remise de la cotisation syndicale

L'**Université** s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de traitement.

Pour ce faire, elle fera parvenir au **Syndicat** par virement bancaire, entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, le montant dû.

Pour chaque cycle de paye, l'**Université** fournit au **Syndicat** un état détaillé des cotisations retenues à chaque **Professeur**. Ce rapport contiendra six (6) colonnes pour la période correspondante au cycle de paye : le traitement, la cotisation théorique sur le traitement, les autres rémunérations, la cotisation théorique sur ces autres rémunérations, le traitement total, la cotisation réelle totale retenue. À ces six (6) colonnes s'ajoutent quatre (4) colonnes représentant les cotisations cumulatives sur chacun des éléments précédemment mentionnés depuis le premier (1^{er}) janvier de l'**Année**. Un total pour chaque colonne sera effectué.

3.05 Local du Syndicat

L'**Université** met gratuitement à la disposition exclusive du **Syndicat** un local permanent situé en un endroit d'accès facile au pavillon principal, équipé de l'ameublement nécessaire, un ordinateur, le service de téléphonie (incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle) et doté de l'accès au service internet.

L'**Université** ne fera rien qui puisse gêner de quelque façon l'utilisation de ce local et devra en permettre l'accès en tout temps, selon les règlements de l'**Université** pour l'accès à ses immeubles.

En plus du local précédemment mentionné, l'**Université** permettra au **Syndicat** d'utiliser gratuitement une salle suffisamment vaste pour tenir ses assemblées.

3.06 Usage des services de l'Université par le Syndicat

L'**Université** permettra au **Syndicat** d'utiliser les services habituels de l'**Université**, notamment la photocopie, la reprographie, le service de courrier interne, et ce, selon les tarifs établis pour ces services et conformément aux normes de fonctionnement prédéterminées pour l'usage de ces services.

3.07 Transmission de documents au Syndicat

L'**Université** fera parvenir au **Syndicat** une copie en format électronique des documents transmis normalement ou distribués sur place aux membres de la **Commission des études de la recherche et de la création**, du **Conseil d'administration** et du **Comité exécutif**.

L'**Université** fera parvenir une copie en format électronique des procès-verbaux de la **Commission des études de la recherche et de la création**, du **Conseil d'administration** et du **Comité exécutif**, sauf les parties des procès-verbaux ayant fait l'objet de huis clos.

3.08 Affichage et distribution des communications écrites du Syndicat

Le **Syndicat** peut afficher, selon les règlements de l'**Université**, tout avis, bulletin ou document pouvant intéresser les **Membres du Syndicat**. Il peut également les distribuer en les déposant à leur bureau ou dans leur casier respectif.

L'**Université** reconnaît au **Syndicat** l'usage exclusif d'un tableau d'affichage.

3.09 Dégrèvements d'enseignement pour fin syndicale

Afin de faciliter l'application de la **Convention collective** et favoriser la saine gestion du **Syndicat**, l'**Université** dégrève d'enseignement les **Professeurs** mandatés par le **Syndicat** pour un total de quinze (15) crédits d'enseignement par année.

De plus, afin de faciliter le travail des représentants des **Professeurs** au **Comité de relations de travail**, l'**Université** dégrève d'enseignement les **Professeurs** mandatés par le **Syndicat** pour un total de douze (12) crédits d'enseignement par année.

Le **Syndicat** doit aviser le **Doyen** deux (2) mois avant le début du **Trimestre** de l'identité des **Professeurs** visés par ces dispositions.

Dans le cadre du renouvellement de la **Convention collective**, l'**Université** accepte de libérer l'équivalent de deux (2) **Professeurs** pour la totalité de leur tâche d'enseignement pour la durée de la négociation.

3.10 Autres dégrèvements d'enseignement pour fins d'activités syndicales

À la demande du **Syndicat**, l'**Université** accepte de dégrever d'enseignement les **Professeurs** mandatés par le **Syndicat** pour un maximum de six (6) crédits par année. La demande doit être normalement acheminée dans un délai de deux (2) mois avant le début d'un **Trimestre**. Le **Syndicat** assume le coût de la rémunération de la **Chargée de cours**; les sommes dues sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au **Syndicat** par l'**Université** d'un état de compte indiquant le nom du **Professeur** et le coût de la rémunération de la **Chargée de cours**.

3.11 Transmission d'informations au Syndicat

A) Au cours du mois de juin de chaque **Année**, l'**Université** fournit au **Syndicat** la liste des informations prévues à l'Annexe 5.

Les données financières sont transmises au mois d'août de la même **Année**.

B) L'**Université** fournit au **Syndicat** au plus tard le 1^{er} novembre de chaque **Année** les données relatives à chaque **Professeur** en date du 1^{er} août : nom, prénom, adresse à la résidence, numéro de téléphone, date de naissance, sexe, état civil, statut (**Professeur régulier**, **Professeur substitut**, **Professeur invité**, **Professeur chercheur sous octroi**, **Professeur émérite**, **Professeur en congé sans traitement**), les années de service, les années d'expérience professionnelle, classification à l'intérieur de sa **Catégorie de traitement** (catégorie, échelon), dernier diplôme obtenu, statut de **Professeur régulier permanent** ou **Professeur** en probation, numéro d'assurance sociale, régime de retraite applicable

C) L'**Université** fournit au **Syndicat** les listes des noms des personnes assumant les activités d'enseignement, par **Département** et pour chacun des **Trimestres**. Cette liste comprend les noms des **Professeurs** assumant des cours en tâche régulière, en appoint ou en anticipation, les noms des **Chargés de cours** et autres enseignants ainsi que le titre et le code des activités d'enseignement. Ces listes doivent être transmises au plus tard deux (2) mois après le début du **Trimestre** concerné.

- D) Le **Syndicat** est avisé par l'**Université**, chaque mois, de tout changement relatif à un **Professeur** : transfert, congé sans traitement, démission, départ à la retraite, retraite graduelle, mise à pied ou congédiement.

L'**Université** avisera également le **Syndicat** de l'embauche de tout nouveau **Professeur** et transmettra le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le **Département** d'attache du nouveau **Professeur**.

À la condition que le **Professeur** avise le **Doyen** (avec envoi d'une copie au service des ressources humaines de l'**Université**), l'**Université** transmettra chaque mois tout changement d'adresse.

- E) L'**Université** remettra au plus tard le 1^{er} septembre pour le **Trimestre** d'automne ou le 15 janvier pour le **Trimestre** d'hiver, le plan des effectifs professoraux comprenant la liste des **Postes de Professeur** pour chacun des **Départements** et une compilation statistique pour l'ensemble des **Départements** conformément aux dispositions des annexes 6.1 et 6.2 de la **Convention collective**.

3.12 Publicité de la Convention

L'**Université** assume les frais d'impression de 50 copies de la **Convention collective** au moment de la signature du renouvellement.

L'**Université** verra à maintenir à jour et à rendre disponible pour chaque **Professeur** une version électronique de la **Convention collective**.

Lors de l'embauche d'un **Professeur**, l'**Université** remettra à ce dernier une copie écrite à jour de la **Convention collective**.

ARTICLE 4 – ÉLECTION DE PROFESSEURS AUX INSTANCES DE L'UNIVERSITÉ ET DISPOSITIONS RELATIVES À CERTAINES INSTANCES

4.01	Représentants au Conseil d'administration.....	29
4.02	Représentants à la Commission des études, de la recherche et de la création	29
4.03	Vacances au Conseil d'administration et à la Commission des études de la recherche et de la création	29
4.04	Perte de la qualité de représentant des Professeurs	29
4.05	Procédure d'élection.....	29
4.06	Constitution de la Commission des études, de la recherche et de la création.....	30
4.07	Pouvoirs de la Commission des études, de la recherche et de la création	30
4.08	Sous-commissions	31
4.09	Participation du Vice-recteur et des Doyens	31

ARTICLE 4 - ÉLECTION DE PROFESSEURS AUX INSTANCES DE L'UNIVERSITÉ ET DISPOSITIONS RELATIVES À CERTAINES INSTANCES

4.01 Représentants au Conseil d'administration

Trois (3) **Professeurs** sont élus par les **Professeurs** pour faire partie du **Conseil d'administration** à l'occasion d'un scrutin électronique organisé conjointement par l'**Université** et le **Syndicat**, en conformité des règlements de l'**Université**.

Leur mandat est d'une durée de trois (3) ans, renouvelable une seule fois pour la même durée.

4.02 Représentants à la Commission des études, de la recherche et de la création

Six (6) **Professeurs** sont élus par les **Professeurs** pour faire partie de la **Commission des études, de la recherche et de la création** à l'occasion d'un scrutin électronique organisé conjointement par l'**Université** et le **Syndicat**, en conformité des règlements de l'**Université**.

Leur mandat est d'une durée de deux (2) ans, renouvelable une seule fois pour la même durée.

4.03 Vacances au Conseil d'administration et à la Commission des études, de la recherche et de la création

L'élection des **Professeurs** au **Conseil d'administration** et à la **Commission des études, de la recherche et de la création** doit se faire au moins deux (2) mois avant l'expiration des mandats des **Professeurs** en poste. En cas de vacance à l'un ou l'autre de ces postes, la procédure d'élection est immédiatement mise en marche.

4.04 Perte de la qualité de représentant des Professeurs

Lorsqu'un **Professeur** perd la qualité qui lui permet de faire partie de l'unité de négociation, il perd automatiquement le droit de siéger à titre de membre désigné par les **Professeurs**. La procédure d'élection est alors automatiquement mise en marche.

4.05 Procédure d'élection

- a) L'**Université** affiche le poste à combler et fait parvenir le descriptif du poste par courrier électronique à chaque **Professeur** et au **Syndicat**.
- b) Dans les 10 jours ouvrables suivant l'affichage, les **Professeurs** désirant poser leur candidature envoient au Secrétaire général de l'**Université** un courrier électronique à cet effet.
- c) À l'expiration de la période de mise en candidature, les candidats sont informés par le Secrétaire général du moment et de l'endroit où se tiendra une assemblée leur permettant d'effectuer une courte démonstration de leur intérêt.
- d) L'**Université** et le **Syndicat**, conjointement, convoquent les **Professeurs** pour cette assemblée.
- e) La journée suivant l'assemblée de présentation des candidats, un bulletin de vote électronique est envoyé à chaque **Professeur**. La période du scrutin est de cinq (5) **Jours ouvrables**.

- f) Le vote s'effectue poste par poste. Le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de votes est déclaré élu.
- g) En cas d'égalité des votes, le scrutin est repris avec les deux candidats ayant obtenu le plus grand nombre de votes pour une nouvelle période de scrutin de cinq (5) **Jours ouvrables**. Le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de votes au terme de ce second scrutin est par la suite déclaré élu.
- h) Advenant que le nombre de candidats soit égal au nombre de postes à combler, les **Professeurs** sont appelés à voter tout de même sur chaque candidature en se prononçant alors pour ou contre la candidature. Les candidats ayant obtenu de façon majoritaire des votes d'appui sont déclarés élus.
- i) Le résultat du scrutin est transmis par courrier électronique à chaque **Professeur** et au **Syndicat** par l'**Université**.

4.06 Constitution de la Commission des études, de la recherche et de la création

Sous réserve de la loi et des dispositions de la **Convention collective**, la composition de la **Commission des études, de la recherche et de la création** de l'**Université** est constituée d'étudiants, de **Chargés de cours**, de **Professeurs**, de **Doyens** et de cadres supérieurs.

Le rapport actuel de 3/8 entre le nombre de **Professeurs** qui en font partie et le nombre total des **Membres** de l'organisme, n'incluant pas les **Chargés de cours**, est constant pour sa constitution.

4.07 Pouvoirs de la Commission des études, de la recherche et de la création

La **Commission des études, de la recherche et de la création** exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la loi et en particulier :

1. elle prépare et soumet à l'approbation du **Conseil d'administration** les règlements internes régissant les domaines suivants :
 - a) Les modes de création, d'abolition, de fusion, de division et de suspension des **Départements, Modules, Unités d'enseignement, Centres de recherche, Groupes de recherche, Laboratoires de recherche;**
 - b) Les modes d'organisation et de fonctionnement des **Départements, Modules, Unités d'enseignement, Centres de recherche, Groupes de recherche, Laboratoires de recherche;**
 - c) les modes de création, d'abolition et de modification des programmes d'études;
 - d) les règles, procédures et critères, régissant l'admission et l'inscription des étudiants;
 - e) la régie interne de la **Commission des études, de la recherche et de la création** et celle des sous-commissions et comités qu'elle constitue.
2. elle prépare et soumet à l'approbation du **Conseil d'administration** tout règlement interne relatif à l'enseignement, à la recherche et au service aux collectivités requis par la Loi ou par le **Conseil d'administration**.

Tout **Professeur** siégeant à la **Commission des études, de la recherche et de la création** peut faire inscrire un point à l'ordre du jour selon les règlements établis.

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**.

4.08 Sous-commissions

Sous réserve des dispositions de la **Convention collective**, la **Commission des études, de la recherche et de la création** institue une ou des sous-commissions dont elle détermine la composition et le mandat dans les trois (3) mois de la signature de la **Convention collective**.

4.09 Participation du Vice-recteur et des Doyens

Le **Vice-recteur** fait partie d'office de toutes les sous-commissions constituées par la **Commission des études, de la recherche et de la création**.

Le Doyen des études et le Doyen de la recherche et de la création font partie d'office de la ou des sous-commissions en lien avec leurs fonctions.

ARTICLE 5 - LIBERTÉ POLITIQUE, LIBERTÉ ACADÉMIQUE, NON-DISCRIMINATION

5.01	Déclaration de principes	33
5.02	Liberté académique.....	33
5.03	Exercice des libertés politiques et académiques et liberté d'opinion	33
5.04	Limites à la diffusion des résultats de recherche	33
5.05	Droits et libertés de la personne	33
5.06	Défense du Professeur en cas de poursuite judiciaire	34

ARTICLE 5 - LIBERTÉ POLITIQUE, LIBERTÉ ACADÉMIQUE, NON-DISCRIMINATION

5.01 Déclaration de principes

Dans le respect de la liberté de conscience et des libertés académiques inhérentes à une institution universitaire, l'**Université** est un lieu spécifique que se donne la société afin d'assurer la formation supérieure, la production et la diffusion du savoir, principalement par l'enseignement, la recherche et le service aux collectivités. L'autonomie universitaire face aux gouvernements, aux églises, aux personnes morales et autres institutions ou groupes d'intérêt est essentielle à l'accomplissement du rôle de l'**Université**.

5.02 Liberté académique

La liberté académique est un droit fondamental des **Professeurs d'Université** parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire. Elle garantit l'accomplissement des fonctions du **Professeur**.

Elle comprend de façon non limitative les éléments suivants :

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

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

5.03 Exercice des libertés politiques et académiques et liberté d'opinion

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

Tout **Professeur** est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'**Université** sans préjudice à aucun des droits attachés à son statut.

5.04 Limites à la diffusion des résultats de recherche

Dans certains cas, un **Professeur** peut accepter de limiter son droit de diffuser les résultats de la recherche eu égard aux règles et conditions émises par les organismes externes ayant subventionné ladite recherche.

5.05 Droits et libertés de la personne

L'**Université** n'exercera pas directement ou indirectement des menaces, contraintes, pressions, discrimination à l'égard d'un **Professeur** et reconnaît le droit au **Professeur** à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, et à l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente **Convention collective** ou la loi.

5.06 Défense du Professeur en cas de poursuite judiciaire

L'*Université* s'engage à prendre fait et cause pour tout *Professeur* dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de sa fonction et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de sa part.

ARTICLE 6 - CRÉATION, OUVERTURE DE POSTES ET EMBAUCHE

6.01	Dépôt de la Politique de création et d'ouverture de postes	36
6.02	Communication de la politique.....	36
6.03	Adoption d'une nouvelle politique	36
6.04	Projet de création et d'ouverture de postes	36
6.05	Rattachement du poste à un Département	36
6.06	Embauche de Professeurs substitués	37
6.07	Projet de critères généraux d'embauche de Professeurs réguliers	37
6.08	Critères spécifiques, procédures et conditions d'embauche du Département	37
6.09	Sollicitation des candidatures	37
6.10	Comité de sélection.....	37
6.11	Embauche d'un Professeur invité	38
6.12	Priorité à l'embauche du Professeur régulier permanent	38
6.13	Autres priorités à l'embauche	38
6.14	Grief pour le candidat bénéficiant d'une priorité à l'embauche.....	39
6.15	Embauche du Professeur	39
6.16	Entrée en fonction du nouveau Professeur.....	39
6.17	Cas exceptionnels d'ouverture de Poste	39
6.18	Embauche d'un Professeur lors de la mise en place d'un programme spécifique.....	40
6.19	Classification du nouveau Professeur.....	40
6.20	Le cas où le Vice-recteur n'entérine pas la recommandation de l'Assemblée départementale	40
6.21	Refus d'embauche par le Conseil d'administration	40
6.22	Poste devenu vacant.....	40
6.23	Poste créé, autorisé, ouvert et budgétisé	41
6.24	Durée du contrat.....	41
6.25	Renouvellement du contrat du Professeur substitut, Professeur invité ou Professeur chercheur sous octroi	41
6.26	Contrat d'embauche	41
6.27	Avis de fin de contrat ou de fin du lien d'emploi.....	41
6.28	Dispositions générales et garanties.....	42

ARTICLE 6 - CRÉATION, OUVERTURE DE POSTES ET EMBAUCHE

6.01 Dépôt de la Politique de création et d'ouverture de postes

Dans un délai de trois (3) mois de la signature de la **Convention collective**, le **Vice-recteur** soumet un projet de politique institutionnelle pour la création et l'ouverture de **Postes de Professeurs** et le transmet aux **Directeurs de Départements** et au **Syndicat**.

Dans les deux (2) mois qui suivent, les **Directeurs de Département** font parvenir au **Vice-recteur** leur avis sur ladite politique.

Dans les deux (2) mois suivants, le **Vice-recteur** soumet sa recommandation à la **Commission des études de la recherche et de la création** pour l'établissement d'une politique institutionnelle en matière de création et d'ouverture de **Postes de Professeurs**.

6.02 Communication de la politique

Dans les deux (2) mois suivant l'adoption de la politique institutionnelle en matière de création et d'ouverture de **Postes de Professeurs**, le **Vice-recteur** communique aux **Directeurs de Départements** réunis en assemblée la politique de l'**Université** établie par la **Commission des études, de la recherche et de la création**.

Cette politique institutionnelle en matière de création et d'ouverture de **Postes de Professeurs** demeure en vigueur pour la durée de la **Convention collective**.

6.03 Adoption d'une nouvelle politique

Pendant la période couverte par la **Convention collective**, la **Commission des études, de la recherche et de la création** peut adopter une nouvelle politique de création et d'ouverture de postes en reprenant le processus prévu aux paragraphes 6.01 et 6.02 de la **Convention collective**.

6.04 Projet de création et d'ouverture de postes

Avant le 1^{er} février, le **Vice-recteur** transmet au **Conseil d'administration** un rapport contenant :

1. le projet de création et d'ouverture de postes de chaque **Département**;
2. la politique de création et d'ouverture de postes établie par la **Commission des études de la recherche et de la création**;
3. sa recommandation et son projet de répartition des postes créés et ouverts pour chacun des **Départements**.

La résolution du **Conseil d'administration** qui en résulte est transmise par la suite à chacun des **Directeurs de Département**.

6.05 Rattachement du poste à un Département

Chacun des postes ouverts doit être attribué à un **Département**.

À titre exceptionnel, le **Vice-recteur**, pour des raisons liées à la structure disciplinaire des **Départements**, peut décider de rattacher temporairement un nouveau **Poste de Professeur** à un **Département** pour une période maximale d'une (1) année.

Le **Vice-recteur** peut modifier le rattachement d'un **Poste de Professeur** devenu vacant en décidant de le transférer à un autre **Département** en vue de combler des besoins pressants et immédiats après consultation des **Directeurs de Départements** concernés.

6.06 Embauche de Professeurs substitués

Dans le cadre de la résolution relative à la création et à l'ouverture de postes adoptée par le **Conseil d'administration**, sur recommandation de l'**Assemblée Départementale** et conformément aux dispositions de la procédure prévue à la **Convention collective**, le **Vice-recteur** met en marche la procédure d'embauche de **Professeurs substitués** pour remplacer les **Professeurs** en congé sans traitement, les **Professeurs en prêt de service**, les **Professeurs** en congé de maladie, les **Professeurs** en congé d'affectation ou, de façon générale, pour combler temporairement un poste vacant.

6.07 Projet de critères généraux d'embauche de Professeurs réguliers

Dans les trois (3) mois suivant la signature de la **Convention collective**, la **Commission des études, de la recherche et de la création**, en fonction des particularités de chaque **Département** et après consultation des **Assemblées départementales**, élabore un projet concernant les critères généraux d'embauche des **Professeurs réguliers** et le soumet au **Conseil d'administration**.

Ces critères généraux d'embauche demeurent en vigueur pour la durée de la **Convention collective**.

Les critères pourront être révisés pour un **Département** si l'**Assemblée départementale** avise le **Vice-recteur** à cet effet. Dans ce cas, les nouveaux critères établis pour ce **Département** seront soumis pour adoption à la **Commission des études, de la recherche et de la création** et au **Conseil d'administration** dans les trois (3) mois de l'avis transmis au **Vice-recteur**.

6.08 Critères spécifiques, procédures et conditions d'embauche du Département

L'**Assemblée départementale** fixe les critères spécifiques, les procédures et les conditions d'embauche particulières à chacun des postes qui lui sont attribués et en transmet une copie au **Vice-recteur**.

Les **Postes de Professeurs** attribués à un **Département** sont normalement des postes de **Professeur régulier** selon l'un ou l'autre des **Titres académiques**.

6.09 Sollicitation des candidatures

Le **Département** se voyant octroyer des postes doit solliciter des candidatures. Pour ce faire, tous les postes sont affichés publiquement.

Un affichage doit également être effectué dans chacune des unités constituantes de l'**Université du Québec**.

6.10 Comité de sélection

Un comité de sélection présidé par le **Directeur de Département** et comprenant au moins deux (2) autres **Professeurs** du **Département** désignés par l'**Assemblée départementale** procède à l'analyse des candidatures reçues. Il serait souhaitable que la présence d'au moins une **Professeure** à ce comité de sélection soit favorisée conformément à l'esprit des dispositions de l'article 26 de la **Convention collective**.

Le **Vice-recteur** peut déléguer au comité un observateur qui n'a ni droit de vote ni droit d'intervention quant à l'évaluation des compétences des candidats.

Le comité évalue les candidatures reçues, procède à une sélection et soumet sa recommandation à l'**Assemblée départementale** pour que cette dernière prenne une décision.

Lors de cette assemblée, le **Directeur du Département** présente sommairement toutes les candidatures retenues en entrevue.

Au terme du processus de sélection, le **Directeur de Département** transmet au **Vice-recteur** un rapport faisant état des cours que le **Professeur** sélectionné serait susceptible d'enseigner dans son domaine de compétence.

6.11 Embauche d'un Professeur invité

Lors de l'embauche d'un **Professeur invité**, les dispositions des paragraphes 6.09 et 6.10 s'appliquent à moins que l'**Assemblée départementale** adopte une résolution à l'effet contraire. Ainsi, si pareille résolution est adoptée, il n'y a pas d'affichage du poste ni formation d'un comité de sélection et l'**Assemblée départementale** est libre d'accepter ou refuser la candidature soumise.

6.12 Priorité à l'embauche du Professeur régulier permanent

Pour des postes couverts par l'unité de négociation, à compétence égale et sous réserve des critères d'embauche, les **Professeurs réguliers permanents** déjà à l'emploi de l'**Université** ont priorité à l'embauche uniquement par rapport à toute personne non encore à l'emploi de l'**Université**.

6.13 Autres priorités à l'embauche

Sous réserve des critères d'embauche, à compétence égale et compte tenu de leur évaluation antérieure (s'il y a eu lieu), les personnes suivantes sont considérées en priorité lors de l'engagement de nouveaux **Professeurs** et selon cet ordre :

1. les **Professeurs réguliers** non permanents mis à pied en vertu du paragraphe 11.10 de la **Convention collective** pendant la période où leur nom figure à la liste de rappel.
2. les **Professeurs substitués**.

Selon l'ordre de priorité précédemment mentionné, à compétence égale et compte tenu de leur évaluation antérieure (s'il y a eu lieu), les femmes seront considérées en priorité dans les **Départements** où les **Professeures** sont en situation de minorité conformément aux dispositions de l'article 26 de la **Convention collective**;

Cette considération prioritaire à l'embauche est valable pour un (1) an suivant l'échéance du contrat du **Professeur** concerné.

La priorité accordée aux femmes s'applique sous réserve de sa conformité aux dispositions de la **Charte des droits et libertés de la personne** (L.Q. c-12).

Advenant contestation de l'application des dispositions du présent paragraphe par le biais de la procédure de **Grief** prévue à l'article 24 de la **Convention collective**, la juridiction

de l'arbitre se limitera à la vérification du respect de la procédure liée au processus d'embauche comme prévu au présent article. En aucun cas, la décision de l'arbitre ne pourra porter sur l'appréciation des compétences et des équivalences de compétence des candidats.

6.14 Grief pour le candidat bénéficiant d'une priorité à l'embauche

Si le candidat bénéficiant d'une considération prioritaire d'embauche n'a pas été retenu pour occuper le poste, seul le **Syndicat** peut soumettre un **Grief** dans les dix (10) **Jours ouvrables** suivant la réception par le **Syndicat** de l'avis écrit que doit transmettre le **Vice-recteur** ou le **Directeur de Département**, selon le cas.

Cet avis est transmis par courrier certifié au candidat et par courrier interne au **Syndicat**.

Nonobstant les dispositions de l'article 24 de la **Convention collective**, la procédure suivante s'applique :

- a) le comité de **Grief** est réuni dans les dix (10) **Jours ouvrables** suivant le dépôt du **Grief**,
- b) le comité de **Grief** rencontre successivement le comité de sélection et le candidat et émet sa recommandation au **Vice-recteur** s'il y a entente;
- c) par la suite, le **Vice-recteur** rend sa décision finale.
- d) L'arbitrage peut être demandé dans un délai de dix (10) **Jours ouvrables** de la réception par courrier interne de la réponse du **Vice-recteur**. La période comprise entre le 1^{er} juillet et le 15 août n'entre pas dans le calcul des délais prévus au présent paragraphe.

6.15 Embauche du Professeur

L'embauche du **Professeur** fait suite à une recommandation de l'**Assemblée départementale**, laquelle est par la suite acheminée au **Conseil d'administration** qui procède officiellement à l'embauche du candidat retenu, s'il y a lieu.

Lors des discussions et du vote relativement aux recommandations d'embauche d'un **Professeur régulier**, seuls les **Professeurs réguliers** ont droit de parole et de vote.

Préalablement à la tenue du vote, l'**Assemblée départementale** peut juger approprié de demander l'avis de spécialistes de la discipline provenant de l'extérieur de l'**Université**.

6.16 Entrée en fonction du nouveau Professeur

Le candidat retenu est avisé par le **Doyen** de son embauche suite à une résolution du **Conseil d'administration**. Il occupe son **Poste de Professeur** et est rémunéré à partir de la date convenue entre les parties.

Le nouveau **Professeur** entre normalement en fonction le 1^{er} août ou le 1^{er} décembre de l'année.

L'**Université** s'engage à couvrir les frais de déménagement du nouveau **Professeur** selon ce que prévoit la politique institutionnelle en vigueur.

6.17 Cas exceptionnels d'ouverture de Poste

Dans des cas exceptionnels et indépendants de sa volonté, le **Vice-recteur** peut ouvrir des **Postes de Professeurs** en dehors de la période normale prévue au présent article.

Dans une telle éventualité, la procédure prévue pour l'embauche du **Professeur** s'applique en ajustant les dates en conséquence.

6.18 **Embauche d'un Professeur lors de la mise en place d'un programme spécifique**

Nonobstant les dispositions des paragraphes qui précèdent et de façon exceptionnelle, advenant la mise en place d'un nouveau programme qui impliquerait l'enseignement d'une nouvelle discipline, l'embauche de **Professeurs** de toute catégorie fait alors suite à une recommandation d'un comité formé du **Vice-recteur**, deux (2) **Doyens** choisis par le **Vice-recteur** et deux (2) personnes désignées par la **Commission des études, de la recherche et de la création**.

6.19 **Classification du nouveau Professeur**

Suite à la résolution de l'**Assemblée départementale** recommandant l'embauche d'un nouveau **Professeur**, le **Directeur du Département** transmet au **Vice-recteur** les informations pertinentes concernant le candidat retenu en vue d'établir sa **Classification**, laquelle doit être effectuée sur la base des renseignements fournis par le candidat avant la résolution d'embauche du **Conseil d'administration**.

Celle-ci s'effectue par le **Doyen** conformément aux dispositions de l'article 23 de la **Convention collective** et il en informe le **Syndicat**

Advenant désaccord du **Syndicat** à l'égard de la décision rendue par le **Doyen**, le **Syndicat** pourra déposer un **Grief** conformément aux dispositions du troisième (3^e) alinéa du paragraphe 6.14 de la **Convention**.

6.20 **Le cas où le Vice-recteur n'entérine pas la recommandation de l'Assemblée départementale**

Si le **Vice-recteur** n'entérine pas la recommandation de l'**Assemblée départementale**, il doit en informer par écrit cette dernière au moins cinq (5) **Jours de ouvrables** avant la réunion du **Conseil d'administration** où l'embauche sera décidée, à la condition que la recommandation de l'**Assemblée départementale** lui ait été transmise au moins quinze (15) **Jours ouvrables** avant la date prévue de la réunion du **Conseil d'administration**.

En pareille circonstance, l'**Assemblée départementale** peut envoyer une réponse écrite au **Vice-recteur** et déléguer un représentant au **Conseil d'administration** pour expliquer plus amplement ladite réponse et faire valoir le point de vue de l'**Assemblée départementale**.

6.21 **Refus d'embauche par le Conseil d'administration**

En cas de refus d'embauche par le **Conseil d'administration**, sa décision doit être dûment motivée et communiquée au **Département** concerné.

6.22 **Poste devenu vacant**

Tout poste devenu vacant à la suite du départ volontaire ou du décès d'un **Professeur** demeure ouvert et est comblé dans les meilleurs délais conformément au présent article.

Tout **Poste de Professeur** vacant au sein de l'unité de négociation doit être affiché pendant dix (10) **Jours ouvrables** afin de permettre aux **Professeurs** intéressés de poser leur candidature à l'intérieur de ce délai.

Un poste vacant de **Professeur** ne peut être comblé avant l'expiration de la période prévue à l'affichage.

6.23 Poste créé, autorisé, ouvert et budgétisé

Dès qu'un **Poste de Professeur** est créé par l'**Université**, celui-ci est considéré comme autorisé, ouvert et budgétisé. Le **Département** au sein duquel il est attribué en est informé en vue de procéder à la recherche de candidats de sorte qu'il puisse être comblé dans les meilleurs délais.

6.24 Durée du contrat

Le premier contrat octroyé au **Professeur régulier** non permanent commence soit le 1^{er} août, soit le 1^{er} décembre de l'**Année** et sa durée maximale est de 25 mois. Ce contrat se termine soit le 31 août ou le 31 décembre, selon le cas.

À l'expiration du contrat, un renouvellement de celui-ci peut survenir. Dans ce cas, ce second contrat aura une durée de deux (2) ans.

6.25 Renouvellement du contrat du Professeur substitut, Professeur invité ou Professeur chercheur sous octroi)

Pour le renouvellement du contrat du **Professeur substitut**, du **Professeur invité** et du **Professeur chercheur sous octroi**, la décision de l'**Université** est communiquée par le biais du **Doyen au Professeur**, à son **Département** d'attache et au **Syndicat** au plus tard deux (2) mois avant l'expiration du contrat en cours.

Si l'**Université** fait défaut de fournir l'avis de renouvellement dans le délai prescrit, elle devra payer au **Professeur** concerné une journée de salaire par jour de retard. En aucun cas, le contrat de ce **Professeur** ne peut être considéré comme renouvelé tacitement en raison de ce retard.

6.26 Contrat d'embauche

Lors de l'embauche d'un **Professeur**, le **Doyen** lui remet une copie de son contrat d'embauche.

Une copie du contrat d'embauche du **Professeur** est envoyée à la même occasion au **Syndicat** dès sa signature par le **Professeur**

Le contrat d'embauche contient les données suivantes : nom, prénom, **Département** d'attache, titre d'emploi, dates de début et de fin du contrat.

6.27 Avis de fin de contrat ou de fin du lien d'emploi

Un **Professeur régulier** en probation, un **Professeur substitut**, un **Professeur invité** ou un **Professeur chercheur sous octroi** peut mettre fin à son contrat avant terme en avisant le **Doyen**.

Une copie de l'avis doit être transmise par le **Professeur** au **Directeur du Département** et au **Syndicat**, au moins trente (30) jours avant la date de son départ.

Un **Professeur régulier permanent** non éligible à la retraite qui désire terminer son lien d'emploi à l'**Université** adresse une lettre de démission au **Doyen** avec copie au **Directeur** de son **Département** d'attache et au **Syndicat** au moins trente (30) jours avant la date de son départ.

Lorsque le **Professeur** quitte au cours d'un **Trimestre** où il enseigne, il doit s'engager à compléter son enseignement selon une formule pédagogique convenue avec le **Directeur du Département**.

6.28 Dispositions générales et garanties

L'**Université** vise à ce que soixante pour cent (60 %) de l'ensemble des cours enseignés soient dispensés en tâche régulière par les **Professeurs** membres de l'unité de négociation.

Tant que cet objectif n'est pas atteint, une diminution de l'effectif étudiant ou une baisse du ratio étudiant par cours ne peut entraîner ni la fermeture ni le gel de **Postes de Professeurs**.

Le nombre de **Postes de Professeurs** pour la durée de la **Convention collective** est de deux cent soixante-trois (263).

ARTICLE 7 - LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE L'EMPLOI DU PROFESSEUR

7.01	Éléments constitutifs de l'emploi.....	45
7.02	Enseignement	45
7.03	Recherche.....	45
7.04	Service aux collectivités	46
7.05	Définitions non exhaustives.....	48
7.06	Charge annuelle de travail.....	48
7.07	Activités d'enseignement créditées.....	49
7.08	Enseignement aux étudiants non-inscrits	49
7.09	Embauche de personnel auxiliaire.....	49
7.10	Répartition des activités d'enseignement	49
7.11	Tâche d'enseignement annuelle.....	50
7.12	Échéance pour la répartition des activités d'enseignement	50
7.13	Règles d'application pour la répartition des activités d'enseignement.....	50
7.14	Exemption de la dette de tâche d'enseignement	51
7.15	Transmission du projet de répartition des activités d'enseignement	51
7.16	Dégrèvements d'activités d'enseignement pour fins de recherche	51
7.17	Dégrèvements d'activités d'enseignement pour le Professeur en début de carrière	51
7.18	Fonds de démarrage du Professeur en début de carrière.....	51
7.19	Professeur substitut ou Professeur invité libéré de certains éléments constitutifs de son emploi	52
7.20	Activités d'enseignement en appoint	52
7.21	Professeur désirant assumer moins de douze (12) crédits d'enseignement par Année.....	52
7.22	Activité d'enseignement en anticipation.....	52
7.23	Réserve de crédits d'enseignement du Professeur.....	52
7.24	Affectation de la réserve de crédits d'enseignement du Professeur.....	53
7.25	Cheminement de la demande.....	54
7.26	Le Professeur qui refuse une activité d'enseignement qui lui est assignée.....	54
7.27	Enseignement pendant deux (2) Trimestres consécutifs	54
7.28	Plan de travail du Professeur.....	54
7.29	Dégrèvement d'enseignement aux fins de gestion académique	54
7.30	Professeur bénéficiant de dégrèvements d'enseignement et voulant dispenser un cours en appoint ou en anticipation.....	55
7.31	Encadrement d'étudiants aux études de cycles supérieurs	55

7.32	Modalités de reconnaissance graduelle du travail de direction de mémoire ou de thèse.....	55
7.33	Codirection de mémoire ou de thèse.....	56
7.34	Changement de directeur de mémoire ou de thèse.....	56
7.35	Activités d'enseignement individualisé des programmes d'études de premier cycle	56
7.36	Activités d'enseignement régulières dispensées à un faible effectif étudiant	56
7.37	Moyennes cibles pour les programmes d'enseignement	57
7.38	Activité d'enseignement créditée utilisant des technologies ou approches pédagogiques nouveau genre.....	57
7.39	Activité professionnelle extérieure du Professeur	57
7.40	Prêt total ou partiel des services du Professeur et compensation au Département.....	58

ARTICLE 7 - LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE L'EMPLOI DU PROFESSEUR

7.01 Éléments constitutifs de l'emploi

L'emploi de **Professeur** comporte les trois (3) éléments constitutifs suivants :

- A. enseignement;
- B. recherche;
- C. service aux collectivités;

La pondération de ces éléments par un **Professeur** s'intègre au sein de la répartition des activités d'enseignement effectuée par l'**Assemblée départementale**.

7.02 Enseignement

L'enseignement comprend les activités suivantes :

1. la préparation;
2. la prestation de l'activité d'enseignement créditée dispensée sous diverses formes (cours, séminaire, laboratoire, atelier, tutorat, leçon, enseignement individualisé, supervision de stages, activité de synthèse ou d'apprentissage programmé);
3. l'évaluation des étudiants qui en découle;
4. l'encadrement rattaché à ces activités qui assure leur prolongement hors cours et la disponibilité en réponse aux demandes des étudiants dans le cadre général d'un cours, séminaire;
5. l'encadrement d'étudiants de cycles supérieurs dans la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse ainsi que des travaux de recherche requis par les étudiants des programmes d'études de cycles supérieurs;
6. l'élaboration de méthodes et d'instruments pédagogiques ou didactiques.

7.03 Recherche

La recherche regroupe l'ensemble des travaux et activités intellectuelles référant à une démarche soit scientifique, soit artistique.

Elle comprend les activités subventionnées ou non subventionnées qui contribuent à l'avancement, l'élargissement et l'approfondissement du savoir ainsi qu'à sa diffusion et à son usage novateur.

Elle inclut les travaux présentant un caractère d'innovation technologique lié au développement de nouveaux produits et/ou de procédés, la solution à des problèmes techniques ainsi que les travaux destinés au développement de la pédagogie et de la didactique.

De façon plus spécifique, la recherche comprend, entre autres :

1. la conception, l'élaboration, l'établissement, le développement, la direction ou la réalisation d'activités scientifiques et artistiques, subventionnées ou non subventionnées, voués à la recherche systématique de connaissances nouvelles de nature fondamentale ou appliquée, disciplinaire ou interdisciplinaire;

2. les travaux divers susceptibles d'amorcer la recherche de ces connaissances, incluant les démarches qui y sont liées, tels les demandes de brevets, de fonds, de subventions, devis, contrats, commandites, etc.;
3. l'accomplissement de travaux scientifiques ou artistiques sous différentes formes : l'expérimentation, l'étude documentaire, l'analyse de données, la préparation d'œuvres, la mise au point des stratégies de diffusion des travaux;
4. la production scientifique et artistique, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'œuvres ou à la présentation de performances singulières ainsi que d'outils présentant un caractère d'innovation en pédagogie et en didactique;
5. la critique scientifique ou artistique, les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux de nature méthodologique;
6. la diffusion des connaissances acquises par la publication de livres, articles, manuels ou rapports de nature scientifique, artistique, professionnelle, pédagogique ou didactique; par l'obtention de brevets, la tenue d'expositions, la prestation de spectacles ou de récitals; par des communications orales ou écrites; par la réalisation d'œuvres et par d'autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances sous des formes traditionnelles ou nouvelles;
7. l'organisation scientifique ou artistique de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements susceptibles de favoriser la diffusion des connaissances;
8. la participation à des programmes de recherche d'autres universités;
9. l'encadrement d'une équipe réalisant des travaux de recherche subventionnée ou non subventionnée;
10. toute autre démarche structurée de création, de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des arts, des lettres et des sciences.

7.04 Service aux collectivités

Le service aux collectivités comprend les activités suivantes reliées à la fonction de **Professeur** et qui contribuent au fonctionnement de l'**Université** et à son rayonnement dans le milieu.

A) Service aux collectivités à l'extérieur de l'**Université**

Sont inclus à cet élément :

1. la participation aux travaux des organismes de l'**Université du Québec** tels l'**Assemblée des gouverneurs** ou le **Conseil des études** ainsi que la participation aux travaux de leurs comités et groupes de travail;
2. la réalisation et la diffusion d'activités scientifiques ou artistiques;
3. les activités de formation dispensées par le **Professeur** et offertes par le service de la formation continue de l'**Université**;

4. les activités de formation réalisées dans le cadre de projets de coopération internationale.
5. la participation à des activités extérieures à l'**Université du Québec**, mais en lien direct avec la fonction de **Professeur**, telles que :
 - les activités d'organismes gouvernementaux ou à vocation internationale;
 - les activités des organismes et des comités de subvention;
 - les activités des autres universités ou collèges;
 - les services bénévoles auprès d'organismes ou de groupes sociaux;
 - toute autre activité de nature similaire.

B) Service à la collectivité de l'**Université**

Le Service à la collectivité de l'**Université** comprend les activités ci-après mentionnées, lesquelles contribuent au fonctionnement de l'**Université**.

1. Les activités de direction suivantes :
 - **Directeur de Département;**
 - **Directeur de Module;**
 - **Directeur d'Unité d'enseignement;**
 - **Responsable de programme de premier cycle;**
 - **Directeur de programme d'études de cycles supérieurs;**
 - **Directeur du Centre de recherche;**
 - **Coordonnateur d'un Groupe de recherche;**
 - **Responsable d'un Centre de recherche**
 - **Responsable d'un Laboratoire de recherche**
 - **Responsable d'un Centre d'exposition;**
 - **Directeur d'une Revue scientifique ou artistique;**
 - Titulaire d'une Chaire.
2. La participation à titre de membre à l'un des organismes suivants:
 - **Comité exécutif du Département;**
 - **Comité de programme de premier cycle**
 - **Comité de programme de cycles supérieurs**
 - **Comité d'Unité d'enseignement;**
 - **Conseil de Module;**
 - Chaire;
 - **Comité de direction du Centre de recherche;**
 - Comité de direction d'une **Revue scientifique ou artistique**
 - Comité de direction d'un **Centre d'exposition;**
3. La participation aux activités organisées ou prescrites par les **Modules**, les comités de programmes et les **Unités d'enseignement**, telles :
 - la contribution à l'organisation des stages;
 - la disponibilité auprès des étudiants inscrits à un programme;
 - l'assistance aux étudiants en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'**Université**.

- 4 Les activités qui permettent d'apporter de l'aide et du soutien à d'autres enseignants ayant rencontré certaines difficultés pédagogiques.
- 5 La participation aux travaux des organismes de l'**Université** tels :
 - le **Comité exécutif**;
 - le **Conseil d'administration**;
 - la **Commission des études, de la recherche et de la création**;
 - les Sous-commissions;
 - la participation aux travaux des comités et groupes de travail de ces organismes et de tout autre comité de celle-ci;
 - la participation aux activités des comités ou groupes de travail suite à une demande d'un doyen, un **Département**, un **Module**, une **Unité d'enseignement**, un **Centre de recherche**, un **Laboratoire de recherche**, un **Groupe de recherche**, un **Centre d'exposition**, une **Revue scientifique ou artistique**;
 - les activités de recrutement des étudiants.
- 6 La participation aux activités syndicales à titre de membre du comité exécutif, du conseil syndical et de comités ou groupes de travail reliés au **Syndicat**.

7.05 Définitions non exhaustives

La définition de chacun des éléments constitutifs de l'emploi précédemment indiquée aux paragraphes 7.02 à 7.04 inclusivement ne l'est qu'à titre indicatif en vue de servir de point de repère au moment de l'évaluation du **Professeur** selon l'article 8 de la **Convention collective**.

D'autres activités pourraient se qualifier sous chacun des éléments constitutifs de l'emploi du **Professeur**.

7.06 Charge annuelle de travail

La charge annuelle de travail du **Professeur** comprend, dans des proportions variables, les éléments indiqués au paragraphe 7.01.

La pondération de ces éléments est fournie par le **Professeur** et s'intègre à la répartition des activités d'enseignement sous la responsabilité des **Départements** telle que stipulée au paragraphe 7.10 de la **Convention collective**.

Les activités de ces trois (3) éléments peuvent être réparties sur trois (3) **Trimestres** de l'**Année**.

Cette charge de travail comprend normalement :

- a) l'enseignement de quatre (4) activités de trois (3) crédits chacune ou l'équivalent;
- b) la recherche;
- c) le service aux collectivités ;

Il appartient au **Professeur** de choisir qu'elles seront ses contributions sous chacun des éléments constitutifs de l'emploi et de les présenter à son **Assemblée départementale** conformément aux dispositions de la **Convention collective**.

7.07 Activités d'enseignement créditées

Toute activité d'enseignement créditée est sous la responsabilité d'un **Département**.

Toute activité d'enseignement créditée est d'abord offerte aux **Professeurs**.

Un **Professeur** ne peut être tenu d'assumer des activités d'enseignement non créditées.

7.08 Enseignement aux étudiants non inscrits

Un **Professeur** n'est pas tenu d'enseigner à des étudiants qui ne sont pas inscrits à une activité d'enseignement créditée dont il a la responsabilité.

7.09 Embauche de personnel auxiliaire

La **Commission des études, de la recherche et de la création** doit élaborer, dans les six (6) mois qui suivent la signature de la présente **Convention collective** et après consultation des **Départements**, des **Modules** et des **Unités d'enseignement**, une politique institutionnelle concernant le soutien à l'enseignement à des groupes-cours de forte taille.

Dans le cadre de l'adoption du budget de fonctionnement de l'**Université**, le **Conseil d'administration** adopte annuellement un budget en tenant compte de la politique institutionnelle élaborée par la **Commission des études, de la recherche et de la création**. Chaque **Département**, par la suite, se dote d'une ligne de conduite conséquente.

Au terme de la politique adoptée par la **Commission des études, de la recherche et de la création**, le **Directeur de Module**, le **Directeur d'Unité d'enseignement** ou le **Directeur de Département**, selon le cas, doit justifier auprès du doyen concerné le nombre maximal d'étudiants inscrits à un cours de même que l'embauche de personnel auxiliaire tel correcteur, démonstrateur, moniteur s'il y a lieu.

L'**Université** fournit au **Professeur** en fonction de la politique institutionnelle une aide pédagogique au niveau de la correction et de l'encadrement des étudiants pour les groupes-cours de forte taille (où le nombre d'étudiants inscrits au cours est nettement supérieur à la moyenne par groupe-cours constatée l'année précédente à l'**Université**).

7.10 Répartition des activités d'enseignement

L'**Assemblée départementale** est responsable de définir ses règles internes de répartition des activités d'enseignement confiées au **Département** par l'**Université** conformément aux dispositions de la **Convention collective**.

Le **Directeur du Département** a la responsabilité d'assurer la bonne marche du processus de la répartition des activités d'enseignement de son **Département** selon les règles établies par l'**Assemblée départementale**.

Le **Directeur du Département**, en consultation avec chacun des **Professeurs**, prépare le projet de répartition des activités d'enseignement des **Professeurs** du **Département**, lequel fera partie intégrante de l'opération de répartition à laquelle réfère le paragraphe 7.12 en vue d'établir la charge annuelle de travail du **Professeur** conformément au paragraphe 7.06 de la **Convention collective**.

7.11 Tâche d'enseignement annuelle

À l'occasion de la répartition des activités d'enseignement, l'**Assemblée départementale** ne peut imposer à un **Professeur** une tâche d'enseignement de plus de douze (12) crédits par année.

L'**Assemblée départementale** doit obligatoirement prévoir pour chaque **Professeur** une tâche d'enseignement de douze (12) crédits par année, sous réserve des dégrèvements d'enseignement prévus à la **Convention collective**.

7.12 Échéance pour la répartition des activités d'enseignement

La répartition des activités d'enseignement entre les **Professeurs** du **Département** et sa communication écrite aux **Professeurs** doivent être effectuées au moins trois (3) mois avant le début de chaque **Trimestre**. Ce délai de trois (3) mois s'applique normalement pour les activités d'enseignement autres que les activités d'enseignement individualisé prévues aux paragraphes 7.31 et 7.35.

7.13 Règles d'application pour la répartition des activités d'enseignement

Les règles d'application pour la répartition des activités d'enseignement aux **Professeurs** du **Département** sont les suivantes :

1. Après la répartition, si une activité d'enseignement attribuée à un **Professeur** en tâche normale est annulée faute d'inscriptions, une nouvelle activité d'enseignement doit lui être attribuée en tâche normale avant le début du **Trimestre** dans la mesure où une activité d'enseignement est disponible pour ce faire.
2. Si tel n'est pas le cas, une activité dispensée en appoint à ce **Trimestre** par le **Professeur** sera automatiquement affectée à la tâche normale d'enseignement de ce **Professeur**.

Si à ce **Trimestre**, le **Professeur** n'avait pas demandé à dispenser une tâche d'enseignement en appoint, la compensation s'effectuera alors à partir de la réserve de crédits d'enseignement du **Professeur** (dans la mesure où il y a des disponibilités pour ce faire à celle-ci).

3. Tout nouveau **Professeur** entrant en fonction se voit attribuer par le **Département** une (1) ou deux (2) activités d'enseignement pour son premier **Trimestre** d'enseignement;
4. Si un **Professeur** ne peut se voir attribuer une tâche complète d'enseignement dans son **Département** pendant l'année, il peut alors soumettre sa candidature pour dispenser des activités d'enseignement à un autre **Département** au moment de la répartition des activités d'enseignement de ce **Département** dans la mesure où il possède les compétences pour dispenser les activités ciblées.

En pareille circonstance, sa candidature sera considérée prioritairement dans la mesure où aucun **Professeur** du **Département** ne s'est vu attribuer cette activité dans sa tâche normale d'enseignement

5. Les activités d'enseignement individualisé sont attribuées en tout temps aux **Professeurs**.

Advenant qu'un **Professeur** abandonne une activité d'enseignement individualisé, cette activité d'enseignement est alors offerte en priorité à un autre **Professeur**.

7.14 Exemption de la dette de tâche d'enseignement

À défaut d'assurer au **Professeur** une tâche d'enseignement complète de douze (12) crédits au cours d'une année, l'**Université** ne peut en aucun cas créditer le **Professeur** d'une dette à l'égard de sa tâche d'enseignement.

7.15 Transmission du projet de répartition des activités d'enseignement

Lorsque l'**Assemblée départementale** a discuté et approuvé le projet de répartition des activités d'enseignement en conformité des dispositions de la **Convention collective**, le **Directeur du Département** le transmet au **Vice-recteur**.

Si dans les quinze (15) **Jours ouvrables** suivants le **Vice-recteur** n'émet aucun commentaire écrit en regard du projet transmis, ce dernier est réputé valable et effectif.

7.16 Dégrèvements d'activités d'enseignement pour fins de recherche

Afin de favoriser le développement de la recherche, l'**Université** accorde chaque année, aux fins de recherche, vingt-cinq (25) dégrèvements d'enseignement (75 crédits).

Ces dégrèvements sont alloués par le **Vice-recteur** en vertu de la politique préparée par la **Commission des études, de la recherche et de la création**.

7.17 Dégrèvements d'activité d'enseignement pour le Professeur en début de carrière

Tout **Professeur régulier** en début de carrière à l'**Université** a droit à deux (2) dégrèvements d'activités d'enseignements, soit l'équivalent de six (6) crédits d'enseignement, et ce, à l'intérieur des deux premières années de son arrivée à l'**Université**.

Est un **Professeur** en début de carrière aux fins de l'application de l'alinéa précédent le **Professeur** qui n'a jamais acquis la permanence à titre de **Professeur régulier** dans une université ou une autre institution postsecondaire et qui a complété son diplôme de doctorat au moment de l'embauche; est également visé le **Professeur** qui n'a pas accumulé plus de quatre (4) années d'expérience à titre de **Professeur invité**, **Professeur substitut** ou **Professeur chercheur sous octroi** dans une **Université** et qui a complété son doctorat au moment de l'embauche.

Ces dégrèvements doivent être répartis sur plus d'un (1) **Trimestre**.

7.18 Fonds de démarrage du Professeur en début de carrière

Le **Professeur** en début de carrière, tel que précisé à l'article 7.17, qui détient un diplôme de doctorat (Ph. D. ou l'équivalent) au moment de son embauche à l'**Université** a accès à une subvention de démarrage de ses activités de recherche d'un montant de dix mille dollars (10 000 \$).

Pour ce faire, l'**Université** confie ledit montant au **Vice-recteur** qui en assure l'administration.

Au moment de produire son premier rapport d'évaluation conformément aux dispositions de l'article 8 de la **Convention collective**, le **Professeur** devra faire état de l'utilisation du montant alloué et détailler l'usage qui en a été fait.

7.19 Professeur substitut ou Professeur invité libéré de certains éléments constitutifs de son emploi

Avec l'accord du **Professeur** concerné, l'**Assemblée départementale** peut attribuer au **Professeur substitut** ainsi qu'au **Professeur invité** embauché à cause de sa compétence particulière dans une pratique professionnelle une tâche d'enseignement de neuf (9) crédits par **Trimestre** ou dix-huit (18) crédits par année, en le libérant d'autres éléments constitutifs de son emploi prévus au paragraphe 7.01 de la **Convention collective**.

7.20 Activités d'enseignement en appoint

Un **Professeur** ne peut dispenser à titre d'activité d'enseignement en appoint plus de neuf (9) crédits par **Année**.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, peut être considérée une activité d'enseignement dispensée en appoint toute activité d'enseignement créditée à l'**Université**, à l'exception des activités d'encadrement d'étudiants de cycle supérieur prévues au paragraphe 7.31 de la **Convention collective**.

7.21 Professeur désirant assumer moins de douze (12) crédits d'enseignement par Année

Avec l'accord de l'**Assemblée départementale**, un **Professeur** peut assumer moins de douze (12) crédits d'enseignement par année (mais pas moins de six (6) crédits) afin de pouvoir, pendant cette période, consacrer une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche ou à des activités de service aux collectivités. Les activités d'enseignement non alors dispensées seront reportées à un **Trimestre** ultérieur.

Quel que soit le nombre de **Trimestres** ou d'**Années** où le **Professeur** se prévaut de la présente disposition, il ne peut disposer d'un report de plus de neuf (9) crédits d'enseignement à son dossier.

Tant qu'une activité d'enseignement reportée n'a pas été effectivement dispensée, le **Professeur** concerné ne peut se voir attribuer une activité d'enseignement en appoint ou en anticipation.

7.22 Activité d'enseignement en anticipation

À un **Trimestre** donné, un **Professeur** peut, avec l'accord de son **Assemblée départementale**, assumer par anticipation une activité régulière d'enseignement de trois (3) crédits ou une activité d'enseignement individualisé prévue au paragraphe 7.31. Dans ce dernier cas, l'activité supplémentaire n'est pas considérée comme une activité d'enseignement dispensée en appoint.

7.23 Réserve de crédits d'enseignement du Professeur

La réserve de crédits d'enseignement du **Professeur** est alimentée par trois (3) sources distinctes :

1. les activités d'enseignement qu'un **Professeur** accepte de dispenser par anticipation à un **Trimestre** donné prévues au paragraphe 7.22 et dont le total ne doit pas dépasser neuf (9) crédits en tout temps;

2. les crédits d'enseignement individualisé prévus au paragraphe 7.35 que le **Professeur** reporte à son dossier et dont le total ne doit pas dépasser neuf (9) crédits en tout temps;
3. les crédits de direction de mémoire ou de thèse prévus aux activités d'encadrement d'étudiants de cycle supérieur prévus au paragraphe 7.31 .

Le **Professeur** a accès en tout temps aux données de sa réserve de crédits d'enseignement selon les trois (3) sources décrites précédemment via le réseau intranet de l'**Université**.

7.24 Affectation de la réserve de crédits d'enseignement du Professeur

- A) Pour un **Trimestre** ultérieur et sur une base annuelle, le **Professeur** peut intégrer à sa tâche normale d'enseignement un maximum de six (6) crédits de sa réserve de crédits d'enseignement, ces crédits provenant des sources 1, 2 ou 3 de l'alinéa 1 du paragraphe 7.23.

La réserve de crédits d'enseignement ne peut toutefois pas servir à obtenir un dégrèvement total d'enseignement au cours d'une **Année** lorsque le **Professeur** se prévaut des dispositions de l'article 20 de la **Convention** concernant la retraite graduelle avec traitement continu.

À l'exception des situations prévues au paragraphe 7.13 2^e, en aucun cas l'**Université** peut, sans l'accord préalable du **Professeur**, affecter des crédits d'enseignement de la réserve du **Professeur** à sa tâche d'enseignement.

- B) Le **Professeur** peut aussi choisir d'être rémunéré pour une partie ou pour la totalité des crédits de tâche de cette même réserve, mais uniquement pour ceux provenant des sources 1 et 2 de l'alinéa 1 du paragraphe 7.23 conformément au montant prévu au paragraphe 23.15 de la **Convention collective**.

Pour les crédits d'enseignement provenant de la troisième source de l'alinéa 1 du paragraphe 7.23, ils ne peuvent en aucun cas donner droit à une rémunération. Le **Professeur** peut utiliser cette réserve de crédits, soit en créant un fonds de recherche, soit en l'affectant à sa tâche normale d'enseignement.

Advenant création du fonds de recherche, celui-ci est opéré sous le nom du **Professeur** et soumis à la réglementation de l'**Université**. Il est administré sans frais par l'**Université**.

Lorsque ces crédits d'enseignement sont affectés à un fonds de recherche, les crédits sont convertis par tranche de trois (3) crédits à raison de cinq mille cinq-cent-cinquante dollars (5 550 \$) au 1^{er} juin 2014. Par la suite, ce montant sera majoré de cent cinquante dollars (150 \$) le 1^{er} juin de chaque année, à compter du 1^{er} juin 2015.

- C) Pour se prévaloir de l'une ou l'autre des options à l'égard de l'utilisation des crédits d'enseignement provenant de la source 3 de l'alinéa 1 du paragraphe 7.23, le **Professeur** doit aviser par écrit le **Directeur du Département** avec copie adressée au **Doyen**.

7.25 Cheminement de la demande

Lorsque le **Professeur** démissionne ou qu'il prend sa retraite, sa réserve de crédits d'enseignement est soumise aux dispositions de l'Annexe 7 de la **Convention collective**.

7.26 Le Professeur qui refuse une activité d'enseignement qui lui est assignée

L'**Assemblée départementale** ne peut attribuer à un **Professeur** des activités d'enseignement créditées pour lesquelles il ne possède pas les qualifications requises.

En cas de litige entre le **Professeur** et l'**Assemblée départementale** quant à savoir si le **Professeur** possède les qualifications requises pour la dispense d'une activité d'enseignement, le **Professeur** soumet par écrit son cas au **Vice-recteur**, lequel rend une décision dans les meilleurs délais de la réception du dossier transmis par le **Professeur**.

Il est possible pour le **Professeur** et le **Directeur du Département** concerné d'être entendus par le **Vice-recteur** avant que ce dernier rende sa décision.

La décision du **Vice-recteur** est finale, lie les parties et ne peut faire l'objet d'un **Grief** au sens de l'article 24 de la **Convention collective**.

7.27 Enseignement pendant deux (2) Trimestres consécutifs

Normalement, le **Professeur** ne peut être appelé à dispenser des enseignements pendant plus de deux (2) **Trimestres** consécutifs. Le troisième **Trimestre** est consacré à des activités autres que l'enseignement.

7.28 Plan de travail du Professeur

Tout **Professeur** doit produire un plan de travail annuel conformément aux dispositions de l'Annexe 8 de la **Convention collective** où il décrit ses activités autres que l'enseignement. Ce document est acheminé au **Directeur de Département** au plus tard le 31 mai de chaque **Année**.

Lors de la répartition des activités d'enseignement telle que prévue au paragraphe 7.10 de la **Convention collective**, l'**Assemblée départementale** peut tenir compte de ce plan de travail.

Ce plan de travail annuel ne peut servir à des fins d'évaluation et ne peut être transmis à aucune instance autre que le **Département** sauf si le **Professeur** l'autorise.

7.29 Dégrèvement d'enseignement aux fins de gestion académique

L'**Université** accorde des dégrèvements d'enseignement aux **Professeurs** impliqués dans des fonctions de gestion pédagogique selon les modalités suivantes :

- A) Deux (2) dégrèvements ou six (6) crédits d'enseignement pour le **Directeur de Département**, le **Directeur de Module** ou le **Directeur d'Unité d'enseignement**;
- B) Deux (2) dégrèvements ou six (6) crédits d'enseignement pour le **Directeur de Centre de recherche**;
- C) Un (1) dégrèvement ou trois (3) crédits d'enseignement pour le **Directeur de programme d'études de cycles supérieurs**; dans le cas du directeur qui a la responsabilité de plus d'un programme de grade, deux (2) dégrèvements ou six (6) crédits d'enseignement par année.

- D) Un (1) dégrèvement d'enseignement ou trois (3) crédits d'enseignement par **Année** pour le **Coordonnateur d'un Groupe de recherche**.

Dans ce cas, si la tâche de gestion académique n'est pas couverte par les subventions de recherche reçues, le dégrèvement d'enseignement provient alors des vingt-cinq (25) dégrèvements accordés à des fins de recherche en vertu du paragraphe 7.16 de la **Convention collective**.

7.30 Professeur bénéficiant de dégrèvements d'enseignement et voulant dispenser un cours en appoint ou en anticipation

Le **Professeur** bénéficiant de dégrèvements d'enseignement en vertu du paragraphe 7.29 de la **Convention collective** ne peut assumer annuellement un cours en appoint ou en anticipation à moins d'avoir reçu préalablement l'accord explicite du **Vice-recteur**.

7.31 Encadrement d'étudiants aux études de cycles supérieurs

L'encadrement des étudiants aux études de cycles supérieurs pour la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse permet au **Professeur** de bénéficier d'un nombre fractionnaire d'activités d'enseignement lié à cet encadrement calculé de la façon suivante :

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

où

A : le nombre d'activités équivalentes à trois (3) crédits correspondant à l'activité liée à l'encadrement;

E : le nombre d'étudiants inscrits à ces activités;

K : le nombre de crédits attribués à ces activités

L'encadrement d'étudiants pour la réalisation de travaux exigés par les programmes d'études de deuxième cycle sans mémoire qui nécessitent un encadrement de la même nature que celui requis pour la direction de mémoire, donne au **Professeur**, pour chaque étudiant, un nombre fractionnaire d'activités liées à l'encadrement selon la formule précédemment mentionnée.

Il en est de même pour l'encadrement de l'étudiant de troisième cycle lors de la réalisation de travaux exigés par les activités d'enseignement qui nécessitent un encadrement individualisé.

7.32 Modalités de reconnaissance graduelle du travail de direction de mémoire ou de thèse

Les modalités de reconnaissance graduelle du travail de direction de mémoire ou de thèse sont établies de la façon suivante :

- a) cinquante pour cent (50%) de la tâche de direction est reconnue au **Directeur** de mémoire ou de thèse dans le mois qui suit l'inscription officielle du sujet de recherche de l'étudiant supervisé ;
- b) lors de l'acceptation officielle du travail de l'étudiant, le **Directeur** de mémoire ou de thèse se voit reconnaître l'autre cinquante pour cent (50%) de la tâche de direction.

7.33 Codirection de mémoire ou de thèse

La direction de mémoire ou de thèse relève du directeur de recherche. Lorsque le comité de programme concerné juge nécessaire qu'il y ait codirection, le partage de la tâche entre le directeur et le codirecteur (ou les deux codirecteurs) se fera selon une entente intervenue entre eux et le directeur de programme concerné au moment de l'inscription officielle du sujet de recherche. Cette entente est par la suite validée par le **Vice-recteur** qui la communiquera aux **Directeurs de départements** concernés.

7.34 Changement de directeur de mémoire ou de thèse

Advenant changement de directeur de mémoire ou de thèse en cours d'exécution de l'ouvrage, le nouveau directeur se verra reconnaître la tâche selon l'état d'avancement du travail de l'étudiant et en conformité des modalités de reconnaissance graduelle prévues au paragraphe 7.32 de la **Convention collective**.

7.35 Activités d'enseignement individualisé des programmes d'études de premier cycle

L'encadrement des étudiants dans la réalisation des travaux exigés par les activités d'enseignement des programmes d'études de premier cycle qui nécessitent un encadrement individualisé permet au **Professeur** de bénéficier d'un nombre fractionnaire d'activités d'enseignement lié à cet encadrement calculé de la façon suivante :

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

où

A : le nombre d'activités équivalentes à trois (3) crédits correspondant à l'activité liée à l'encadrement;

E : le nombre d'étudiants inscrits à ces activités;

K : le nombre de crédits attribués à ces activités

Aux fins de calcul de la tâche globale d'enseignement du **Département**, les activités d'enseignement individualisé approuvées par la **Commission des études de la recherche et de la création** sont transformées en activités équivalentes à trois (3) crédits selon cette même formule.

7.36 Activités d'enseignement régulières dispensées à un faible effectif étudiant

Lorsqu'une activité d'enseignement régulière des programmes d'études de premier cycle dispensée alors que le nombre d'étudiants inscrits à cette activité est inférieur à dix (10) étudiants, le **Professeur** se voit alors reconnaître une fraction d'activité d'enseignement selon la formule suivante :

$$A = E \times K/30$$

où

A : le nombre d'activités équivalentes à trois (3) crédits correspondant à l'activité d'enseignement individualisé;

E : le nombre d'étudiants inscrits à ces activités;

K : le nombre de crédits attribués à ces activités.

Le même calcul s'effectue lorsqu'une activité d'enseignement régulière est requise de façon exceptionnelle pour la diplomation d'un étudiant.

7.37 Moyennes cibles pour les programmes d'enseignement :

- 33,0 au premier cycle;
- 14,0 au deuxième cycle;
- 4,0 au troisième cycle

Ces moyennes sont des objectifs à atteindre.

La **Commission des études de la recherche et de la création** établira pour la durée de la **Convention collective**, au plus tard six (6) mois après sa signature, une moyenne cible étudiants par groupe cours pour chaque **Département**. Pour ce faire, les **Assemblées Départementales**, les **Conseils de modules**, les **Comités d'unités d'enseignement** et les **Comités de programmes d'études de cycles supérieurs** concernés seront préalablement consultés. Ce projet sera soumis au **Conseil d'administration** aux fins d'adoption.

Lors de l'établissement de la moyenne cible pour chaque **Département**, l'**Université** prendra en considération la proportion d'activités d'enseignement individualisé au premier cycle qu'assume le **Département**.

Ces moyennes cibles serviront à attribuer le nombre d'activités d'enseignement que chaque **Département** offrira l'**Année** suivante.

7.38 Activité d'enseignement créditée utilisant des technologies ou approches pédagogiques nouveau genre

Une activité d'enseignement créditée utilisant des technologies ou des approches pédagogiques d'un genre nouveau (vidéoconférence, multimédia, etc.) est considérée au même titre que toute autre activité d'enseignement créditée.

Le **Professeur** responsable de l'enseignement d'une telle activité peut avoir accès à un fonds de soutien spécifique à ce type d'enseignement.

Le **Comité de relations de travail** précisera au cours de l'**Année** qui suit la signature de la **Convention collective** les paramètres académiques associés à de telles activités.

7.39 Activité professionnelle extérieure du Professeur

La responsabilité première du **Professeur** qui découle de son lien d'emploi avec l'**Université** est d'exercer pleinement les éléments constitutifs de son emploi tels que décrits au paragraphe 7.01 de la **Convention collective**. En conséquence, le **Professeur** doit être disponible pour remplir sa charge de travail et être présent à l'**Université** lorsque l'exécution de celle-ci l'exige.

Dans la mesure où les éléments constitutifs de son emploi sont assurés de façon adéquate, l'**Université** permet à un **Professeur** d'exercer des activités professionnelles extérieures à la condition d'obtenir préalablement l'approbation de son **Assemblée départementale** et d'en faire la déclaration à son plan de travail prévu au paragraphe 7.28 de la **Convention collective**.

Ces activités ne peuvent excéder en moyenne une **Journée ouvrable** par semaine.

7.40 Prêt total ou partiel des services du Professeur et compensation au Département

Si l'**Assemblée départementale** accepte le prêt total ou partiel des services d'un **Professeur** à un organisme extérieur à l'**Université** et que le **Vice-recteur** l'approuve, l'**Université** recevra de l'organisme externe une compensation financière proportionnelle au temps que le **Professeur** y consacra.

Ainsi, si le **Professeur** est prêté à temps complet à un organisme extérieur, celui-ci versera à l'**Université** un montant égal à la totalité du salaire du **Professeur**, y incluant les charges sociales, en vue de procéder à son remplacement par un **Professeur substitut** ou un **Professeur invité** dans le **Département** d'attache du **Professeur** concerné.

ARTICLE 8 - ÉVALUATION

8.01	L'évaluation.....	61
8.02	Probation, permanence, promotion, avancement accéléré ou octroi du titre de Professeur émérite	61
8.03	Droit du Professeur d'être entendu.....	61
8.04	Échéancier d'évaluation pour le Professeur régulier non permanent	61
8.05	Échéancier d'évaluation pour le Professeur régulier permanent.....	63
8.06	Échéancier d'évaluation pour le Professeur qui demande une Promotion un Avancement accéléré ou l'octroi du titre de Professeur émérite	63
8.07	Situations entraînant le report de l'évaluation et la prolongation automatique du contrat.....	63
8.08	Période couverte par l'évaluation pour le Professeur non permanent.....	64
8.09	Période couverte par l'évaluation pour le Professeur régulier permanent	64
8.10	Situations amenant le report de l'évaluation du Professeur régulier permanent.....	64
8.11	Professeur régulier permanent qui demande à être évalué	65
8.12	Le cas du Professeur qui a annoncé la prise de sa retraite dans les trente-six (36) mois à venir.....	65
8.13	Évaluation du Professeur substitut	65
8.14	Évaluation du Professeur invité	65
8.15	Évaluation du Professeur demandant le titre de Professeur Émérite	65
8.16	Adoption des critères et de la procédure d'évaluation par les Départements.....	65
8.17	Durée d'application des critères et de la procédure adoptés	66
8.18	Communication aux Professeurs des critères et de la procédure d'évaluation	66
8.19	Critères d'évaluation identiques pour tous les Professeurs du Département	66
8.20	Critères d'évaluation et respect des dispositions de l'article 10 de la Convention collective	66
8.21	Composition du Comité d'évaluation	66
8.22	Fonctionnement de l'évaluation.....	67
8.23	Présentation du dossier d'évaluation du Professeur régulier non permanent.....	67
8.24	Professeur évalué inscrit à des études de troisième cycle.....	67
8.25	Recommandations possibles du Comité d'évaluation.....	67
8.26	Non-congédiement du Professeur régulier permanent.....	69
8.27	Utilisation des formulaires	69
8.28	Communication de la recommandation au Professeur.....	69
8.29	Droits du Professeur évalué lors de l'Assemblée départementale	69

8.30	Résolution de l'Assemblée départementale.....	70
8.31	Transmission de la résolution de l'Assemblée départementale au Professeur.....	70
8.32	Demande de révision	70
8.33	Constitution du comité de révision	70
8.34	Mandat du comité de révision.....	71
8.35	Transmission des documents aux membres du comité de révision	71
8.36	Droit à l'audition.....	71
8.37	Décision du comité de révision	71
8.38	Suivi administratif de la décision au comité de révision	72
8.39	Communication de la décision finale au Professeur régulier non permanent.....	72
8.40	Dates et échéances de rigueur.....	72
8.41	Avis à caractère professionnel.....	73
8.42	Liste des personnes aptes à présider le comité de révision	73

ARTICLE 8 - ÉVALUATION

8.01 L'évaluation

L'évaluation a pour objectif l'amélioration du travail du **Professeur** sur les éléments constitutifs de son emploi tels que décrits au paragraphe 7.01 de la **Convention collective**.

Elle doit d'abord servir d'autocritique pour le **Professeur**.

Dans les cas d'un renouvellement de contrat, de l'acquisition de la permanence ou de la **Promotion**, l'évaluation apporte un éclairage pour les décisions administratives et pédagogiques à prendre.

Lors de l'évaluation du **Professeur régulier permanent**, celle-ci s'exécute selon un principe d'autoévaluation.

8.02 Probation, permanence, promotion, avancement accéléré et octroi du titre de Professeur émérite

La probation constitue la période qui précède l'acquisition de la permanence pour le **Professeur régulier**.

La permanence s'obtient au terme d'une évaluation des différents éléments constitutifs de l'emploi du **Professeur** et conformément à ce que prévoient les dispositions de l'article 9 de la **Convention collective**.

La **Promotion**, l'**Avancement accéléré** tout comme l'octroi du titre de **Professeur émérite** s'obtiennent suite à une demande déposée par le **Professeur** qui satisfait aux conditions prévues pour ce faire à l'article 10 de la **Convention collective** et conformément aux dispositions de cet article.

8.03 Droit du Professeur d'être entendu

Le **Professeur** évalué a le droit d'être entendu à chacune des étapes de son évaluation.

Il a le droit de prendre connaissance et répondre, s'il le désire, à tout commentaire émis dans le cadre de son évaluation.

8.04 Échéancier d'évaluation pour le Professeur régulier non permanent

Les échéances pour l'évaluation du **Professeur régulier** non permanent sont les suivantes :

A) pour le **Professeur** embauché le 1^{er} août :

Formation du Comité d'évaluation	1 ^{er} juillet
Dépôt du dossier d'évaluation	31 janvier
Période d'évaluation	avant le 13 mars
Assemblée départementale	avant le 15 mars
Résolution de l' Assemblée départementale et transmission au Professeur	16 mars
Comité de révision	26 mars
Recommandation du comité de révision	20 avril
Résolution du Conseil d'administration	25 mai
Fin du contrat	31 août
Début du nouveau contrat	1 ^{er} septembre
Acquisition de la permanence, s'il y a lieu	1 ^{er} septembre

B) pour le **Professeur** embauché le 1^{er} décembre :

Envoi de la lettre d'intention au Département pour le Professeur désirant à cette occasion présenter une demande de Promotion ou une demande pour un Avancement accéléré	15 juin *
Formation du Comité d'évaluation	1 ^{er} juillet
Dépôt du dossier d'évaluation	30 septembre
Période d'évaluation	avant le 28 octobre
Assemblée départementale	avant le 30 octobre
Résolution de l' Assemblée départementale et transmission au Professeur	31 octobre
Comité de révision	12 novembre
Recommandation du comité de révision	30 novembre
Résolution du Conseil d'administration	20 décembre
Fin du contrat	31 décembre
Début du nouveau contrat	1 ^{er} janvier
Acquisition de la permanence, s'il y a lieu	1 ^{er} janvier

* la demande de **Promotion** est possible pour le **Professeur** qui renouvelle le second contrat au cours du **Trimestre** d'hiver conformément aux dispositions de l'article 10 de la **Convention collective**

8.05 Échéancier d'évaluation pour le Professeur régulier permanent

Les échéances pour l'évaluation du **Professeur régulier permanent** sont les suivantes :

Envoi de la lettre d'intention au Département pour le Professeur désirant à cette occasion présenter une demande de Promotion ou une demande pour un Avancement accéléré	15 juin
Formation du Comité d'évaluation	1 ^{er} juillet
Dépôt du dossier d'évaluation :	31 janvier
Période d'évaluation :	avant le 13 mars
Assemblée départementale :	avant le 15 mars
Résolution de l' Assemblée départementale et transmission au Professeur :	16 mars
Comité de révision :	26 mars
Recommandation du comité de révision :	20 avril
Résolution du Conseil d'administration :	25 mai

8.06 Échéancier d'évaluation pour le Professeur qui demande une Promotion, un Avancement accéléré ou l'octroi du titre de Professeur émérite

Les échéances pour l'évaluation du **Professeur** qui demande une **Promotion**, un **Avancement accéléré** ou l'octroi du titre de **Professeur émérite** sont les suivantes :

Envoi de la lettre d'intention au Département	15 juin
Formation du Comité d'évaluation	1 ^{er} juillet
Dépôt du dossier d'évaluation	30 septembre
Période d'évaluation	avant le 28 octobre
Assemblée départementale	avant le 30 octobre
Résolution de l' Assemblée départementale et transmission au Professeur	31 octobre
Comité de révision	12 novembre
Recommandation du comité de révision	30 novembre
Résolution du Conseil d'administration	20 décembre

8.07 Situations entraînant le report de l'évaluation et la prolongation automatique du contrat

Tel qu'indiqué au paragraphe 8.04, le **Professeur régulier** non permanent embauché le 1^{er} août est évalué avant le 13 mars précédant la fin de son contrat alors que le **Professeur régulier** non permanent embauché le 1^{er} décembre est évalué avant le 28 octobre précédant la fin de son contrat.

Nonobstant cette échéance, dans les situations suivantes et si cette situation se prolonge pour une période de six (6) mois ou plus au cours du contrat, le contrat du **Professeur** est alors automatiquement prolongé d'une durée additionnelle d'un an. Advenant pareilles circonstances, l'évaluation en vue du renouvellement de contrat ou pour l'acquisition de la permanence, selon le cas, sera reportée de la même période.

Les situations prévues sont les suivantes :

- **Perfectionnement**
- Congé sans traitement
- Congé maternité, congé paternité ou congé parental
- Congé de maladie

8.08 Période couverte par l'évaluation pour le Professeur non permanent

Lorsque l'évaluation conduit à un renouvellement de contrat sans acquisition de la permanence, l'évaluation a lieu au dernier **Trimestre** du premier contrat et porte sur les **Trimestres** antérieurs à celui de l'évaluation, et ce, à compter du début du contrat.

Lorsque l'évaluation conduit à un renouvellement de contrat et à l'acquisition de la permanence, l'évaluation a lieu au dernier **Trimestre** de son deuxième contrat et porte sur les **Trimestres** antérieurs à celui de l'évaluation, et ce, à compter du début de son premier contrat.

8.09 Période couverte par l'évaluation pour le Professeur régulier permanent

Le **Professeur régulier permanent** est évalué avant le 13 mars suivant la cinquième (5^e) période de douze (12) mois où a eu lieu sa dernière évaluation si rien ne lui a été signalé lors de cette évaluation précédente ou avant le 13 mars suivant la troisième (3^e) période de douze (12) mois où a eu lieu sa dernière évaluation dans le cas où le **Comité d'évaluation** avait à l'époque recommandé que tel soit le cas.

Si l'une des situations suivantes se produit au cours de la dernière période de douze (12) mois où est prévue se faire l'évaluation, et si cette situation se prolonge pour une période de six (6) mois ou plus, le **Professeur** est alors évalué avant le 13 mars qui suit son retour :

- **Sabbatique**
- **Perfectionnement**
- Congé sans traitement
- Prêt de services
- Congé d'affectation
- Congé maternité, congé paternité ou congé parental
- Congé de maladie

8.10 Situations amenant le report de l'évaluation du Professeur régulier permanent

Lorsqu'un **Professeur régulier permanent** est en congé sans traitement, en congé d'affectation ou en prêt de service et que cette période excède vingt-quatre (24) mois, la période de soixante (60) mois sur laquelle porte le processus d'évaluation commence à courir au retour en fonction du **Professeur**.

8.11 Professeur régulier permanent qui demande à être évalué

À Chaque **Année**, un **Professeur régulier permanent** peut demander à être évalué.

Il doit manifester cette intention au **Directeur de son Département** avant le 1^{er} août, laquelle demande est transmise au **Doyen** par le **Directeur du Département** avant le 10 août.

En pareil cas, l'évaluation porte sur la période de temps écoulée entre la dernière évaluation et le moment du dépôt du dossier d'évaluation faisant l'objet de la demande.

8.12 Le cas du Professeur qui a annoncé la prise de sa retraite dans les trente-six (36) mois à venir

Un **Professeur régulier permanent** qui a officiellement annoncé la prise de sa retraite dans les trente-six (36) mois qui suivront la date prévue pour son évaluation et qui en informe le **Directeur de son Département** ainsi que le **Doyen** avant le début du **Trimestre** où doit être lancé le processus d'évaluation en sera dispensé.

Pour ce faire, le **Professeur** devra remplir le formulaire de l'Annexe 9 de la **Convention collective** informant son **Département** qu'il se prévaudra dans ce délai de son droit à la retraite ou à une retraite graduelle conformément aux dispositions de la **Convention collective**.

8.13 Évaluation du Professeur substitut

Le **Professeur substitut** a le droit d'être évalué annuellement avant la fin de son contrat.

Cette évaluation, si elle s'avère satisfaisante, lui permet de bénéficier d'une considération prioritaire à l'embauche à un **Poste de Professeur régulier** disponible. En pareil cas, la période écoulée à titre de **Professeur substitut** sera prise en considération pour l'octroi éventuel de la permanence.

8.14 Évaluation du Professeur invité

Le **Professeur invité** peut demander à être évalué avant l'expiration de son contrat.

Cette évaluation ne lui permet pas de bénéficier d'une considération prioritaire à l'embauche à un **Poste de Professeur régulier** disponible.

8.15 Évaluation du Professeur demandant le titre de Professeur Émérite

Le **Professeur** désirant se prévaloir du titre de **Professeur émérite** au moment de la prise de sa retraite présente son dossier aux fins d'évaluation avant le 30 septembre précédant son départ.

Cette évaluation s'effectue par le **Comité d'évaluation** du **Département** selon les critères et la procédure d'évaluation adoptés par le **Département**.

8.16 Adoption des critères et de la procédure d'évaluation par les Départements

Dans les trois (3) mois suivant la signature de la **Convention collective**, l'**Assemblée départementale** adopte les critères et la procédure d'évaluation et le **Doyen** les approuve par écrit.

Une copie des critères et de la procédure d'évaluation applicables à chacun des **Départements** est transmise au **Syndicat** par l'**Université** dès son approbation par le **Doyen**.

8.17 Durée d'application des critères et de la procédure adoptés

À chaque évaluation, les critères et la procédure sont remis aux membres du **Comité d'évaluation** par le **Directeur du Département**.

Ces critères et la procédure d'évaluation demeurent en vigueur pour toute la durée de la **Convention collective** à moins que l'**Assemblée départementale** ne les amende. Dans un tel cas, l'**Assemblée départementale** doit le faire avant le 1^{er} mai et le **Doyen** les approuve par écrit avant le 1^{er} juin. Ces nouveaux critères et la procédure demeurent en vigueur au moins pour l'**Année** suivante.

8.18 Communication aux Professeurs des critères et de la procédure d'évaluation

Le **Directeur de Département** communique les critères d'évaluation et la procédure d'évaluation à chaque **Professeur** avant le 1^{er} juin suivant leur adoption.

Dans le cas du nouveau **Professeur**, le **Directeur de Département** lui communique, en plus des critères d'évaluation et de la procédure d'évaluation, un plan d'intégration, et ce, dès son entrée en fonction.

8.19 Critères d'évaluation identiques pour tous les Professeurs du Département

Les critères d'évaluation appliqués pour chacun des éléments constitutifs de l'emploi tels que déterminés à l'article 7 de la **Convention collective** sont obligatoirement identiques pour chaque **Professeur** du **Département**.

La procédure d'évaluation doit tenir compte du statut d'embauche du **Professeur** évalué ainsi que de la nature de la demande d'évaluation déposée par le **Professeur** s'il y a lieu.

8.20 Critères d'évaluation et respect des dispositions l'article 10 de la Convention collective

Dans le cas de l'évaluation d'un **Professeur** demandant une **Promotion**, un **Avancement accéléré** ou l'octroi du titre de **Professeur émérite**, l'**Assemblée départementale** ne peut définir des critères et/ou des règles de procédure qui iraient à l'encontre des dispositions de l'Article 10 de la **Convention collective**.

8.21 Composition du Comité d'évaluation

L'évaluation est effectuée par un comité composé du **Directeur du Département** qui le préside, deux (2) **Professeurs** du **Département** désignés par l'**Assemblée départementale** et un doyen désigné par le **Vice-recteur** après consultation du **Directeur de Département**.

Le rôle du doyen est, notamment, de s'assurer du respect intégral de l'application de la procédure et des critères d'évaluation par le **Comité d'évaluation**.

Au terme de la procédure d'évaluation, le doyen désigné dresse un rapport synthèse au **Vice-recteur** et en transmet une copie au **Directeur du Département**.

Les **Professeurs** membres de ce comité ou le **Directeur du Département** qui sont sujet à être évalués au même moment sont alors remplacés pour l'évaluation de leur dossier

par un **Professeur** désigné membre substitut par l'**Assemblée départementale** au moment de la nomination des **Professeurs** membres du **Comité d'évaluation**.

La formation du **Comité d'évaluation** et la désignation des membres substitués sont effectuées avant le 1^{er} juillet.

8.22 Fonctionnement de l'évaluation

Lors de l'examen du dossier d'évaluation soumis par le **Professeur**, le **Comité d'évaluation** tient compte de la tâche attribuée au **Professeur** par l'**Assemblée départementale** (s'il y a lieu) et de la pondération sur chacun des éléments constitutifs de l'emploi telle que fournie par le **Professeur**.

Le **Comité d'évaluation** doit alors appliquer les critères d'évaluation en fonction de ces paramètres tout en suivant la procédure adoptée par le **Département**.

8.23 Présentation du dossier d'évaluation du Professeur régulier non permanent

Avant le 31 janvier ou le 30 septembre et sous réserve du paragraphe 8.07, le **Professeur régulier** non permanent soumis à l'évaluation dépose un dossier qui fait état du travail accompli depuis sa dernière évaluation sur les trois (3) éléments constitutifs de l'emploi tels que déterminés à l'Article 7 de la **Convention collective**, et ce, depuis la date de son embauche.

Le **Professeur** doit attribuer une pondération à chacun des éléments constitutifs de son emploi tels qu'identifiés à son dossier.

Le **Comité d'évaluation** prend en considération tout document transmis au **Vice-recteur** ou au **Directeur du Département** par les organismes auprès desquels le **Professeur** intervient. Une copie de tout document ainsi reçu qui n'apparaît pas au dossier d'évaluation préparé par le **Professeur** est transmise au **Professeur** au moins deux (2) semaines avant la date de l'évaluation. Le **Professeur** peut répliquer par écrit à tout document ainsi déposé à son dossier d'évaluation et cette réplique doit être ajoutée au dossier par le **Professeur**.

8.24 Professeur évalué inscrit à des études de troisième cycle

Dans le cas où un **Professeur** évalué est inscrit à un programme universitaire de troisième cycle, le **Comité d'évaluation** doit considérer l'évolution de ses études en prenant en considération, entre autres, l'appréciation écrite de son directeur de thèse.

8.25 Recommandations possibles du Comité d'évaluation

- A) La recommandation émise par le comité au terme de l'évaluation du **Professeur régulier** non permanent suite à son premier contrat d'engagement sera :
1. le renouvellement du contrat;
 - OU
 2. le non-renouvellement du contrat.
- B) La recommandation émise par le comité au terme de l'évaluation du **Professeur régulier** non permanent suite à son second contrat d'engagement lorsque la recommandation de l'**Assemblée départementale** est émise le 31 octobre sera :

1. le renouvellement du contrat et l'acquisition automatique de la permanence;
OU
 2. le non-renouvellement du contrat;
OU
 3. la **Promotion** ou l'**Avancement accéléré** dans le cas où le **Professeur** en a fait la demande et que celle-ci lui est recommandée par le **Comité d'évaluation**.
- C) La recommandation émise par le comité au terme de l'évaluation du **Professeur régulier** non permanent suite à son second contrat d'engagement lorsque la recommandation de l'**Assemblée départementale** est émise le 16 mars sera :
1. le renouvellement du contrat et l'acquisition automatique de la permanence;
OU
 2. le non-renouvellement du contrat;
- D) La recommandation émise par le comité au terme de l'évaluation du **Professeur régulier** permanent sera :
- 1 la progression normale avec nouvelle évaluation au terme d'un délai de soixante (60) mois depuis l'évaluation précédente ;
OU
 2. la progression normale avec nouvelle évaluation au terme d'un délai de trente-six (36) mois depuis l'évaluation précédente si le comité soulève certains éléments qui le justifient;
OU
 3. la **Promotion** lorsque celle-ci n'est pas automatique et qu'elle est recommandée par le **Comité d'évaluation** suite à une demande;
OU
 4. l'**Avancement accéléré** dans le cas où le **Professeur** en a fait la demande et que celle-ci lui est recommandée par le **Comité d'évaluation**.
OU
 5. le recyclage des connaissances du **Professeur** ou la réaffectation à l'intérieur de l'**Université**;
OU
 6. l'émission d'un avis à caractère professionnel conformément aux dispositions du paragraphe 8.40 de la **Convention collective**.
- E) La recommandation émise par le comité au terme de l'évaluation du **Professeur substitut** sera :
1. satisfaisant;
 2. insatisfaisant;

- F) La recommandation émise par le comité au terme de l'évaluation du **Professeur invité** sera :
1. satisfaisant;
 2. insatisfaisant;
- G) La recommandation émise par le comité au terme de l'évaluation du **Professeur** qui demande l'octroi du titre de **Professeur émérite** sera :
1. octroi du titre;
 2. non-octroi du titre;

8.26 Non-congédiement du Professeur régulier permanent

En aucun cas l'évaluation du **Professeur régulier permanent** ne peut conduire à un congédiement.

8.27 Utilisation des formulaires

La recommandation du **Comité d'évaluation** remise au **Professeur** et transmise par la suite conformément aux dispositions de la **Convention collective** l'est uniquement sur les formulaires prévus aux annexes 10.1 à 10.4 inclusivement de la **Convention collective**. À l'exception du formulaire et du rapport d'évaluation, aucun autre document ne doit émaner des travaux du **Comité d'évaluation**.

8.28 Communication de la recommandation au Professeur

La recommandation du **Comité d'évaluation** et le formulaire attestant celle-ci et le rapport d'évaluation sont communiqués au **Professeur** au moins un (1) **jour ouvrable** avant que la recommandation ne soit transmise à l'**Assemblée départementale**.

Le **Professeur** devra apposer sa signature sur le formulaire prescrit, non pour indiquer son approbation à la recommandation, mais plutôt pour indiquer qu'il en a pris connaissance. À cette occasion, le **Professeur** peut, s'il le juge à propos, y ajouter des commentaires écrits.

Le **Professeur** reçoit une copie de tout le dossier d'évaluation y incluant le formulaire d'évaluation, le rapport d'évaluation et la recommandation du **Comité d'évaluation**.

Dans le cas de non-renouvellement de contrat, le **Comité d'évaluation** doit énoncer par écrit dans son rapport les motifs à l'appui de la recommandation.

8.29 Droits du Professeur évalué lors de l'Assemblée départementale

Lors l'**Assemblée départementale** prévue pour soumettre le rapport et la recommandation du **Comité d'évaluation**, le **Professeur** évalué conserve son droit de parole lorsqu'il est question de son évaluation. Il ne peut toutefois voter sur la résolution relative à son évaluation et il doit se retirer de l'assemblée au moment de la tenue du vote.

Lors des discussions et du vote suite aux recommandations concernant un **Professeur régulier**, seuls les **Professeurs réguliers** ont droit de parole et droit de vote.

Advenant le cas où la recommandation du **Comité d'évaluation** ne soit pas unanime, les arguments exprimés par le ou les membre (s) dissident (s) au rapport d'évaluation sont soumis à l'**Assemblée départementale** avant la prise du vote.

8.30 Résolution de l'Assemblée départementale

La résolution de l'**Assemblée départementale** doit être conforme à l'une des recommandations prévues au paragraphe 8.25 et aux formulaires d'évaluation de l'annexe 10.1 à 10.4 en fonction du statut d'emploi du **Professeur** évalué. Aucun autre élément ne doit figurer à cette résolution.

Si l'**Assemblée départementale** en vient à la conclusion qu'elle n'est pas en mesure de donner suite à la recommandation du **Comité d'évaluation** pour un motif autre qu'un motif directement relié au dossier du **Professeur**, elle peut alors décider de la reprise de l'évaluation devant un nouveau **Comité d'évaluation** formé lors de cette assemblée. Dans ce cas, le rapport du comité et la recommandation qui avaient été soumis à l'assemblée sont détruits par le **Directeur du Département**.

Une telle nouvelle évaluation aura lieu, entre autres, lorsque, de l'avis du doyen présent, les critères et la procédure d'évaluation n'ont pas été suivis lors de l'évaluation initiale du **Professeur**.

La nouvelle évaluation du **Professeur** doit alors se faire dans les meilleurs délais suite à la nomination du nouveau **Comité d'évaluation**.

8.31 Transmission de la résolution de l'Assemblée départementale au Professeur

Avant le 31 octobre ou le 16 mars, selon le cas, le **Directeur du Département** transmet par écrit au **Professeur** la résolution de l'**Assemblée départementale** accompagnée du rapport du **Comité d'évaluation** et en effectue le suivi administratif auprès de l'**Université**.

Advenant que la décision de l'**Assemblée départementale** en soit une de non-renouvellement de contrat, la résolution doit énoncer de façon explicite les motifs à son appui.

8.32 Demande de révision

Le **Professeur** en désaccord avec les conclusions de la résolution de l'**Assemblée départementale** ou le rapport du **Comité d'évaluation** soumet par écrit au **Doyen** avec copie à son **Directeur de Département**, dans les cinq (5) **Jours ouvrables** de la réception de la résolution de l'**Assemblée départementale**, une demande écrite pour que son cas soit déféré à un comité de révision.

8.33 Constitution du comité de révision

Au plus tard le 12 novembre ou le 26 mars, selon que l'évaluation a eu lieu au **Trimestre** d'automne ou d'hiver, le **Doyen** forme le comité de révision.

Le comité de révision est composé de trois (3) personnes n'ayant pas siégé à titre de membre du **Comité d'évaluation**. Ces personnes sont professeur, chercheur ou directeur d'enseignement et de recherche dans une Université.

Font partie du comité de révision :

- a) une personne extérieure au **Département** nommée par l'**Assemblée départementale**;
- b) une personne extérieure au **Département** représentant le **Professeur** et désignée par lui;
- c) une personne extérieure à l'**Université** choisie à même une liste établie selon le paragraphe 8.42 de la **Convention collective** et qui présidera le comité.

Un doyen qui n'était pas présent lors de l'évaluation initiale sera désigné par la **Vice-recteur** pour être présent lors de la révision de l'évaluation en vue de s'assurer du respect par le comité de révision de la procédure et des échéanciers.

8.34 Mandat du comité de révision

La révision de l'évaluation est une reprise de l'évaluation par un nouveau **Comité d'évaluation** appelé « comité de révision ».

Les règles à suivre par le comité de révision sont exactement les mêmes que celles qui prévalaient lors de l'évaluation précédente effectuée par le **Comité d'évaluation**.

Afin de faciliter le travail du comité de révision, un guide se retrouve à l'Annexe 11 de la **Convention collective** et est réputé faire partie intégrante de la convention. Il est remis à chacun des membres du comité de révision avant le début des travaux.

8.35 Transmission des documents aux membres du comité de révision

Le **Doyen** achemine aux membres du comité de révision les critères et la procédure d'évaluation du **Département** ainsi que le dossier complet d'évaluation, lequel comprend :

- le dossier d'évaluation soumis par le **Professeur** au **Comité d'évaluation**;
- le rapport d'évaluation, les recommandations du **Comité d'évaluation** et les dissidences s'il y a lieu;
- la résolution de l'**Assemblée départementale**.

Les membres du comité de révision doivent recevoir l'ensemble du dossier au moins trois (3) **Jours ouvrables** avant la réunion du comité.

8.36 Droit à l'audition

Le **Professeur** évalué qui en fait la demande par écrit au **Doyen** doit être entendu par le comité de révision.

Le comité doit aussi entendre un représentant de l'**Assemblée départementale** si le **Directeur du Département** en fait la demande par écrit au **Doyen**.

Advenant ces deux demandes d'audition, le **Professeur** et le représentant de l'**Assemblée départementale** sont entendus alternativement par le comité et ils peuvent réagir aux propos de l'autre partie uniquement après que celle-ci a fait valoir ses arguments.

8.37 Décision du comité de révision

Avant le 30 novembre ou le 20 avril, selon le cas, le comité de révision transmet par écrit au **Professeur** et au **Doyen** son rapport d'évaluation et sa recommandation, laquelle doit être motivée.

Cette recommandation ne peut être que l'une de celles prévues au paragraphe 8.25 en fonction du statut d'emploi du **Professeur** et de la nature de l'évaluation.

L'ensemble des documents ayant servi au processus de révision est remis au **Doyen**.

8.38 Suivi administratif de la décision du comité de révision

Pour le **Professeur régulier**, sous réserve des dispositions de l'Article 9 de la **Convention collective**, le **Conseil d'administration** est lié par la recommandation de l'**Assemblée départementale** ou par celle du comité de révision, le cas échéant. En conséquence, il doit confirmer la décision au plus tard le 20 décembre ou le 25 mai, selon que le processus s'est tenu au **Trimestre** d'automne ou d'hiver.

Le **Conseil d'administration** n'est pas lié par la recommandation lorsque celle-ci concerne l'évaluation d'un **Professeur substitut**.

Le suivi administratif de la décision du **Conseil d'administration** et/ou des recommandations de l'**Assemblée départementale** ou du comité de révision est assuré par le **Vice-recteur**.

Dans le cas d'une décision de réorientation du **Professeur** ou du recyclage de ses connaissances, la décision sera soumise par le **Syndicat** au **Comité des relations de travail** (CRT) afin qu'il soit discuté des modalités pour son application dans l'intérêt du **Professeur** concerné. En pareil cas, il sera loisible au **Professeur** de faire valoir son point de vue lors d'une réunion du **Comité des relations de travail**.

8.39 Communication de la décision finale au Professeur régulier non permanent

La décision de renouvellement ou de non-renouvellement de contrat pour un **Professeur régulier** non permanent doit lui être communiquée par le **Doyen** un (1) mois avant la fin de son contrat.

Pour le **Professeur** dont le contrat se termine le 31 décembre, s'il s'avère que la décision est le non-renouvellement, l'**Université** versera à l'expiration du contrat un montant forfaitaire au **Professeur** équivalant à un (1) mois du contrat échu. Nonobstant le versement de ce montant forfaitaire, en aucun cas celui-ci ne devra être interprété comme une reconnaissance du bien-fondé de la décision de l'**Université** ni une renonciation aux droits que pourrait faire valoir le **Professeur** au terme de la fin de son lien d'emploi

Toute autre décision consécutive à l'évaluation du **Professeur** doit lui être communiquée par écrit avant le 25 mai.

8.40 Dates et échéances de rigueur

Le respect des dates et échéances mentionnées au présent article est de rigueur et amène en conséquence la déchéance du droit auquel pourrait prétendre la partie fautive.

À défaut d'un avis écrit de non-renouvellement de contrat envoyé par le **Doyen** au **Professeur** dans les délais prévus à cet effet, le contrat est alors prolongé à son échéance, mais uniquement pour la durée correspondant aux délais non respectés.

8.41 Avis à caractère professionnel

Le **Professeur** qui, conformément aux dispositions du paragraphe 8.25 D) 2^e s'est vu soumis au processus d'évaluation au terme d'un délai de trente-six (36) mois et dont l'évaluation à ce moment révèle des lacunes quant à sa performance peut se voir alors décerner par le **Comité d'évaluation** un avis à caractère professionnel. En pareil cas, le formulaire prévu à l'annexe 12 de la **Convention collective** lui est remis.

8.42 Liste des personnes aptes à présider le comité de révision

Dans les soixante (60) jours de la signature de la **Convention collective**, l'**Université** et le **Syndicat** s'entendent sur le choix de quatre (4) personnes aptes et disposées à agir à titre de président de comité de révision.

Les noms de ces personnes apparaissent sur une liste par ordre de priorité et elles sont appelées dans cet ordre. L'impossibilité d'agir de la première entraîne l'appel de la seconde et ainsi de suite. Elles sont appelées à tour de rôle; ainsi, lorsqu'une personne a agi dans un comité de révision, la personne suivante sur la liste est d'abord appelée et ainsi de suite.

ARTICLE 9 – PERMANENCE

9.01	Définition du terme « <i>année</i> ».....	75
9.02	Période de probation	75
9.03	Acquisition de la permanence.....	75
9.04	Octroi de la permanence suite à l'acquisition d'expérience antérieure.....	75
9.05	Réduction de la <i>Période de probation</i>	75
9.06	Calcul des délais pour l'acquisition de la permanence en cas de congé.....	75
9.07	Cas du Professeur qui ne satisfait pas aux critères d'embauche au moment de celle-ci	76
9.08	Effet de l'acquisition de la permanence	76

ARTICLE 9 - PERMANENCE

9.01 Définition du terme « année »

Dans le cadre des dispositions du présent article, et uniquement à cette fin, le terme « année » désigne une période continue de douze (12) mois, et ce, nonobstant la définition prévue au paragraphe 1.01 de la **Convention collective**.

9.02 Période de probation

Tout **Professeur régulier** embauché à l'**Université** et qui en est à sa première expérience au niveau universitaire est en probation pour une période de quatre (4) ans.

Son premier contrat est d'une durée maximale de vingt-cinq (25) mois.

9.03 Acquisition de la permanence

La permanence s'acquiert suite à une recommandation en ce sens de l'**Assemblée départementale** ou du comité de révision, selon le cas, suivie d'une résolution du **Conseil d'administration**.

Le **Conseil d'administration** octroie cette permanence par sa décision de maintenir le lien d'emploi du **Professeur** à l'expiration de son deuxième contrat.

9.04 Octroi de la permanence suite à l'acquisition d'expérience antérieure

Un **Professeur régulier** qui a acquis antérieurement au moins trois (3) années d'expérience à titre de professeur au niveau universitaire dans une autre institution autre que l'**Université** acquiert la permanence suite à l'expiration de son premier (1^{er}) contrat de deux (2) ans sans toutefois faire abstraction des exigences prévues au paragraphe 9.02 de la **Convention collective**.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, sera reconnue toute année d'expérience d'enseignement et de recherche à temps complet acquise dans une université ou un établissement jugé de niveau équivalent par l'**Assemblée départementale**.

Il en est de même du **Professeur** qui a occupé un emploi de **Professeur substitut** ou **Professeur invité** à l'**Université** et qui a, au moment de l'octroi du premier (1^{er}) contrat, deux (2) années d'expérience et dans la mesure où l'évaluation du **Professeur** aura donné lieu à une mention satisfaisante selon les dispositions de l'article 8.

9.05 Réduction de la Période de probation

La période pour l'acquisition de la permanence peut être réduite, sur recommandation de l'**Assemblée départementale**, pour tout **Professeur** nouvellement embauché qui avait obtenu auparavant la permanence dans un autre établissement universitaire.

9.06 Calcul des délais pour l'acquisition de la permanence en cas de congé

Pour l'acquisition de la permanence, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises.

Tout **Congé de perfectionnement**, congé sans traitement, congé pour responsabilités parentales et familiales ou congé de maladie, d'une durée d'au moins six (6) mois, est considéré comme un congé d'une durée d'un (1) an. Dans ces cas, le premier ou le deuxième contrat du **Professeur** est suspendu pour la même période uniquement en ce

qui a trait au cumul des délais pour l'acquisition de la permanence, ce qui retarde en conséquence l'application desdits délais pour l'octroi de celle-ci.

9.07 Cas du *Professeur* qui ne satisfait pas aux critères d'embauche au moment de celle-ci

L'**Assemblée départementale**, de manière exceptionnelle, pourrait recommander l'embauche d'un **Professeur** qui ne répond pas aux critères d'embauche établis pour ce **Département**.

En pareil cas, le **Professeur** bénéficie de tous les droits que lui accorde la **Convention collective** (y compris le cumul des années d'expérience aux fins d'acquisition de la permanence et de la sécurité d'emploi). Toutefois, l'acquisition de la permanence ne sera accordée que si, au moment prévue pour celle-ci, le **Professeur** satisfait alors aux critères qui étaient en vigueur lors de la signature de son premier (1^{er}) contrat. C'est ainsi qu'au moment de l'évaluation de ce **Professeur**, l'**Assemblée départementale** reconnaîtra comme tâche de recherche le travail effectué pour la réalisation de la thèse de doctorat, s'il y a lieu. De même, la tâche de service aux collectivités pourrait se limiter, dans son cas, à sa participation à l'**Assemblée départementale**.

Le **Professeur** ainsi embauché ne peut l'être que pour un premier (1^{er}) contrat d'une durée maximale de vingt-cinq (25) mois suivi de deux (2) contrats de deux (2) ans chacun, desquels la durée ne peut être suspendue par un **Congé de perfectionnement**. D'ailleurs, si ce **Professeur** veut demander un **Congé de perfectionnement**, cette demande ne pourra être faite qu'après avoir complété le (1^{er}) premier contrat.

Si à l'expiration du troisième (3^e) contrat le **Professeur** ainsi embauché ne satisfait toujours pas aux critères d'embauche tel qu'il en était à son engagement, il peut se voir offrir un contrat d'un (1) an renouvelable (prévu à l'Annexe 13 de la **Convention collective**) à titre de **Professeur régulier assistant**.

Dès que le **Professeur** satisfait aux critères d'embauche et qu'il a acquis une expérience d'au moins quatre (4) années, il devient éligible à l'acquisition de la permanence, laquelle devient effective à l'expiration du contrat alors en cours et conformément aux exigences prévues au paragraphe 9.02 de la **Convention collective**.

9.08 Effet de l'acquisition de la permanence

Suite à l'évaluation telle que prévue par l'article 8 de la **Convention collective**, chaque **Professeur** qui acquiert la permanence au terme des dispositions du présent article bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi conformément aux dispositions de l'article 11 de la **Convention collective**.

ARTICLE 10 – PROMOTION, AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ, OCTROI DU TITRE DE PROFESSEUR ÉMÉRITE

10.01	Demande de Promotion, demande d'Avancement accéléré ou demande octroi du titre de Professeur émérite.....	78
10.02	Professeur en Perfectionnement ou en Sabbatique.....	78
10.03	Évaluation préalable.....	78
10.04	Dépôt de la demande.....	78
10.05	Éléments constitutifs du dossier.....	78
10.06	Demande de Promotion pour l'octroi du titre de Professeur titulaire ou celui de Professeur émérite.....	79
10.07	Demande d'Avancement accéléré.....	79
10.08	Transmission du dossier.....	79
10.09	Composition du comité de Promotion.....	79
10.10	Critères, procédures et échéancier.....	80
10.11	Traitement du dossier et transmission du résultat.....	80
10.12	Droit à l'audition.....	81
10.13	Exigences pour l'obtention de la Promotion ou l'Avancement accéléré.....	81
10.14	Exigences pour l'obtention du titre de Professeur émérite.....	81
10.15	Recommandations possibles du comité de Promotion.....	81
10.16	Délai pour la prochaine période d'évaluation du Professeur.....	82
10.17	Transmission de la décision.....	82
10.18	Délai pour présenter une nouvelle demande de promotion et d'avancement accéléré.....	82
10.19	Le cas d'une performance exceptionnelle d'un Professeur.....	82

ARTICLE 10 - PROMOTION, AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ, OCTROI DU TITRE DE PROFESSEUR ÉMÉRITE

10.01 Demande de Promotion, demande d'Avancement accéléré ou demande d'octroi du titre de Professeur émérite

Le **Professeur** permanent qui satisfait aux conditions prévues au paragraphe 23.13 B) 2^e de la *Convention* et qui désire passer d'une **Catégorie de traitement** à une autre doit déposer une demande de **Promotion**.

Il en est de même pour le **Professeur** qui veut progresser de plus d'un échelon à l'intérieur de sa **Catégorie de traitement**. Il doit en ce cas se prévaloir d'une demande pour un **Avancement accéléré**.

Dans le cas du **Professeur** voulant se voir octroyer le titre de **Professeur émérite** au moment de son départ à la retraite, il doit présenter une demande à cet effet à son **Assemblée départementale** conformément aux dispositions du présent article. Une telle demande peut également être présentée par les pairs d'un **Professeur** ou par le **Vice-recteur**, lesquels doivent présenter un dossier à cet effet.

10.02 Professeur en Perfectionnement ou en Sabbatique

Le **Professeur** qui bénéficie du programme de **Perfectionnement** ou du programme de **Sabbatique** ne peut se prévaloir des dispositions prévues au présent article pendant la durée de cette période.

10.03 Évaluation préalable

Le **Professeur** qui effectue une demande de **Promotion** ou d'**Avancement accéléré** tout comme celui qui veut se voir octroyer le titre de **Professeur émérite** doit préalablement être évalué par un **Comité d'évaluation** conformément aux dispositions de l'article 8 de la **Convention collective**.

10.04 Dépôt de la demande

Le **Professeur** doit signifier par écrit au plus tard le 15 juin au **Directeur de son Département** son intention de demander une **Promotion**, un **Avancement accéléré**, ou une demande pour se voir octroyer le titre de **Professeur émérite**.

Le dossier à l'appui de sa demande doit être transmis au plus tard le 30 septembre suivant au **Directeur du Département**.

10.05 Éléments constitutifs du dossier

Le dossier soumis par le **Professeur** doit inclure :

- l'ensemble des travaux réalisés par le **Professeur**;
- des appréciations provenant d'organisations extérieures ou d'organismes internes qui ont bénéficié des services du **Professeur** dans le cadre de son travail;
- des évaluations de la qualité des enseignements dispensés à diverses périodes;
- une pondération établie par le **Professeur** faisant état de l'importance relative de chacun des éléments constitutifs de son emploi. À cet effet, le **Professeur** doit établir une pondération minimale de quinze pour cent (15 %) pour chacun des trois (3) éléments constitutifs de son emploi tel que prévu au paragraphe 7.01 de

la **Convention collective**. Le total des pondérations établies sera égal à cent pour cent (100 %).

10.06 Demande de Promotion pour l'octroi du titre de Professeur titulaire ou celui de Professeur émérite

Le **Professeur** qui demande un passage de la **Catégorie de traitement** III à IV et, par le fait même, la détention du titre de **Professeur** titulaire, tout comme le **Professeur** qui demande l'octroi du titre de **Professeur émérite** soumet un dossier qui porte sur l'ensemble de sa carrière universitaire.

10.07 Demande d'Avancement accéléré

Le dossier du **Professeur** pour une demande d'**Avancement accéléré** couvre la période entre sa dernière demande de **Promotion** ou d'**Avancement accéléré**, s'il y a eu lieu, et le moment de la demande d'**Avancement accéléré**.

Si le **Professeur** n'a jamais obtenu de **Promotion**, sa demande porte alors sur la période complète de sa carrière universitaire de **Professeur**.

10.08 Transmission du dossier

Au terme de l'évaluation du **Professeur** telle que prévue à l'article 8 de la **Convention collective**, le rapport du **Comité d'évaluation** accompagné de la recommandation positive de l'**Assemblée départementale** est acheminé au comité de **Promotion**.

Advenant le cas où le dossier du **Professeur** a été soumis à un comité de révision qui rend une décision différente de celle du **Comité d'évaluation**, seul le rapport du comité de révision est transmis au comité de **Promotion**.

Si la recommandation de l'**Assemblée départementale** ou du comité de révision, selon le cas, n'est pas en faveur de l'octroi de la demande de **Promotion**, le dossier du **Professeur** ne peut alors être soumis à un comité de **Promotion**.

10.09 Composition du comité de Promotion

Le comité de **Promotion** est composé de cinq (5) membres :

- a) le **Vice-recteur** qui le préside;
- b) un (1) **Professeur régulier** provenant du secteur des sciences humaines;
- c) un (1) **Professeur régulier** provenant du secteur des sciences naturelles, de la santé ou du génie;

Le secteur des sciences humaines comprend les **Départements** suivants : arts et lettres, sciences de l'éducation, sciences humaines, sciences économiques et administratives;

Le secteur des sciences naturelles, de la santé ou du génie comprend les **Départements** suivants : sciences appliquées, sciences fondamentales, informatique et mathématique, sciences de la santé.

Tout nouveau **Département** est classé dans l'un ou l'autre des secteurs après entente entre l'**Université** et le **Syndicat**.

Entre le 1^{er} octobre et le 1^{er} novembre, chaque **Assemblée départementale** désigne un **Professeur** susceptible d'être nommé au comité de **Promotion**. Ce **Professeur** ne doit pas avoir fait une demande de **Promotion** ou faire l'objet d'une recommandation pour une demande de **Promotion**.

Entre le 1^{er} novembre et le 1^{er} février, la **Commission des études, de la recherche et de la création** nomme les **Professeurs** provenant de chacun des deux (2) secteurs précédemment mentionnés parmi les **Professeurs** désignés par les **Assemblées départementales** ainsi que deux autres **Professeurs** à titre de membres substitués.

- d) deux (2) personnes provenant de l'extérieur de l'**Université** nommées par la **Commission des études, de la recherche et de la création** à partir de deux (2) listes produites respectivement par l'**Université** et le **Syndicat**. Chacune de ces listes comprend le nom de deux (2) personnes provenant du secteur des sciences humaines et deux (2) personnes issues du secteur des sciences naturelles, de la santé et du génie.

La **Commission des études, de la recherche et de la création** sélectionne un candidat à chacune des deux listes soumises. Les candidats choisis doivent provenir de chacun des deux (2) secteurs différents préalablement mentionnés. Deux (2) personnes substitués sont sélectionnées par la **Commission des études, de la recherche et de la création** comme suit :

- La personne de la liste de l'**Université** provenant du même secteur que la personne choisie au comité de **Promotion**;
- La personne de la liste du **Syndicat** provenant du même secteur que la personne choisie au comité de **Promotion**;

10.10 Critères, procédure et échéancier

Dans les trois (3) mois de la signature de la **Convention collective**, les critères de **Promotion**, d'**Avancement accéléré** et ceux pour l'octroi du titre de **Professeur émérite**, la procédure ainsi que l'échéancier sont établis par la **Commission des études, de la recherche et de la création** sur la recommandation du **Vice-recteur**.

Ces critères, procédure et échéancier demeurent en vigueur pour toute la durée de la **Convention collective** à moins que la **Commission des études, de la recherche et de la création** ne les amende. Dans un tel cas, la **Commission des études, de la recherche et de la création** doit le faire avant le 15 juin.

10.11 Traitement du dossier et transmission du résultat

- a) Le comité de **Promotion** procède à l'étude du dossier soumis par le **Professeur** afin d'acheminer ses recommandations à la **Commission des études, de la recherche et de la création** au plus tard le 1^{er} mai.
- b) Le comité de **Promotion** apprécie la contribution du **Professeur** en utilisant les critères prévus au paragraphe 10.10 de la **Convention collective**.
- c) Chaque membre du comité doit porter un jugement en appliquant les critères pour attribuer un résultat compris entre dix (10) et cinquante (50) à chacun des

éléments constitutifs de l'emploi du **Professeur** (tels qu'identifiés au paragraphe 7.01 de la **Convention collective**).

L'intervalle entre vingt (20) et quarante (40) points représente ce qui est normalement attendu pour le rendement d'un **Professeur**. Seuls des nombres entiers peuvent être utilisés pour noter chacun des éléments soumis.

- d) Les points accordés par chaque membre du comité sur chacun des éléments constitutifs de l'emploi sont reportés à une fiche synthèse à partir de laquelle est calculée une moyenne pour chacun de ces éléments.

La confidentialité de l'attribution des points par un membre doit être préservée et seules les moyennes sont inscrites sur la fiche synthèse.

Il ne doit pas y avoir un écart supérieur à dix (10) entre les pointages accordés par chacun des **Membres** du comité. Si les **Membres** ne s'entendent pas pour ramener le pointage accordé dans un intervalle d'au plus dix (10) points, le calcul de la moyenne fait alors exception des deux (2) pointages se situant à l'extrémité supérieure et inférieure.

- e) Pour chacun des éléments constitutifs de l'emploi, la pondération fournie par le **Professeur** à son dossier (telle que requise par le paragraphe 10.05 de la **Convention collective**), est multipliée par le résultat moyen issu du travail d'analyse du comité de **Promotion**.
- f) La somme de l'ensemble de ces résultats représente le pointage final attribué pour le travail du **Professeur**. Ces résultats sont reportés à une fiche synthèse remise au **Professeur**.

10.12 Droit à l'audition

Le **Professeur** qui le désire a le droit d'être entendu au comité de **Promotion**. Il doit pour ce faire adresser une demande écrite au **Vice-recteur** au moment du dépôt de son dossier. Le comité peut également demander à rencontrer le **Professeur** dont le dossier est évalué.

10.13 Exigences pour l'obtention de la Promotion ou l'Avancement accéléré

Le comité recommande la **Promotion** ou l'**Avancement accéléré**, selon le cas, pour le **Professeur** dont le dossier a obtenu un résultat final de trente (30) et plus.

10.14 Exigences pour l'obtention du titre de Professeur émérite

Le **Professeur** qui se voit attribuer un résultat global minimal de trente-cinq (35) points et qui a obtenu un résultat minimal de quarante (40) points pour au moins un des trois (3) éléments constitutifs de son emploi est recommandé par le comité pour l'octroi du titre de **Professeur émérite**.

10.15 Recommandations possibles du comité de Promotion

La recommandation du comité, dépendamment de la nature de la demande soumise, sera :

1. la **Promotion**;
2. un **Avancement accéléré**;

3. la progression normale (en cas de refus de la demande);
4. l'octroi ou le refus du titre de **Professeur émérite**.

10.16 Délai pour la prochaine période d'évaluation du Professeur

Le délai pour la prochaine période d'évaluation du **Professeur** au terme de l'émission de la recommandation du comité de **Promotion** commencera à courir à partir de l'émission de celle-ci.

10.17 Transmission de la décision

Le **Professeur** reçoit la fiche synthèse de l'évaluation de son dossier de **Promotion** lors d'une rencontre avec le **Vice-Recteur**.

Le **Professeur** est avisé par écrit de la décision du **Conseil d'administration** relative à sa demande de **Promotion** au plus tard le 31 mai.

10.18 Délai pour présenter une nouvelle demande de promotion et d'avancement accéléré

Un délai d'au moins trente-six (36) mois doit s'écouler entre deux demandes si la première demande a été reçue positivement.

Dans le cas où la demande est refusée, le **Professeur** peut soumettre l'**Année** suivante une nouvelle demande en déposant directement son dossier révisé au comité de **Promotion** au plus tard le 15 février sans passer par les étapes normales précédentes.

Advenant dans ce cas un second refus, le **Professeur** qui désirera ultérieurement déposer une nouvelle demande de **Promotion** devra suivre tout le processus tel que précédemment décrit.

10.19 Le cas d'une performance exceptionnelle d'un Professeur

Nonobstant les délais prévus aux paragraphes précédents, l'**Assemblée départementale** peut inviter un **Professeur** à présenter une demande pour un **Avancement accéléré** lorsqu'elle constate une performance exceptionnelle de sa part.

ARTICLE 11 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01	Interdiction de mise à pied.....	84
11.02	Fusion, suspension ou fermeture d'instance.....	84
11.03	Réorientation du Professeur.....	84
11.04	Recommandations possibles du comité de réorientation.....	84
11.05	Demande d'arbitrage.....	85
11.06	Refus de la décision du Conseil d'administration.....	85
11.07	Maintien du traitement salarial.....	85
11.08	Le cas du Professeur âgé d'au moins 55 ans.....	85
11.09	Opportunité pour un poste chez un tiers employeur.....	85
11.10	Le cas du Professeur en probation.....	86

ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Interdiction de mise à pied

Hormis le cas prévu au paragraphe 11.06 de la **Convention collective**, l'**Université** ne peut en aucun cas mettre à pied un **Professeur régulier permanent**.

11.02 Fusion, suspension ou fermeture d'instance

Dans les cas de fusion, suspension ou fermeture de **Département(s)**, **Centre de recherche** (à l'exception de ceux dont l'existence est de durée limitée au moment de leur création) ou de programme(s) et qu'il en résulte une réduction du nombre de **Professeurs**, la **Commission des études, de la recherche et de la création** émettra des recommandations au **Conseil d'administration** après avoir entendu le ou les organismes et les **Professeurs** concernés par la décision.

Si les recommandations de la **Commission des études, de la recherche et de la création** ont pour effet de modifier l'affectation du **Professeur**, le **Conseil d'administration** donnera un avis de six (6) mois au **Professeur** expliquant les raisons justifiant le changement proposé.

L'avis est transmis sans délai aux **Professeurs** concernés et au **Syndicat**.

11.03 Réorientation du Professeur

Dans les quinze (15) **Jours ouvrables** suivant l'avis précédemment mentionné, un comité composé de trois (3) représentants du **Syndicat** et de trois (3) représentants de l'**Université** procédera à la réorientation des **Professeurs** concernés par la décision.

Le comité a pour mandat d'étudier le cas des **Professeurs** visés en tenant compte de leurs aptitudes et qualifications.

Le comité doit entendre les **Professeurs** concernés par la décision qui en font la demande.

Dans les trois (3) mois du début de ses travaux, le comité déposera son rapport au **Conseil d'administration** pour prise de décision.

11.04 Recommandations possibles du comité de réorientation

Le comité devra émettre l'une des deux (2) recommandations suivantes pour les **Professeurs réguliers permanents** concernés par ses travaux :

- a) la réaffectation ou la réorientation du **Professeur**, à condition que le **Professeur** réponde aux critères de compétence normalement requis pour occuper le poste, ou;
- b) un recyclage des compétences du **Professeur** en vue d'une réaffectation ou d'une réorientation, si le **Professeur** a les aptitudes prérequis.

La recommandation portera sur l'une des trois (3) éventualités suivantes :

1. un **Département** de l'**Université**;
2. un **Centre de recherche** de l'**Université**;
3. un poste administratif à l'**Université**;

11.05 Demande d'arbitrage

Dans les trente (30) **Jours ouvrables** de la décision du **Conseil d'administration** communiquée par écrit au **Syndicat** et au **Professeur** concerné, le **Syndicat** ou le **Professeur** peut, s'il le désire, soumettre le cas à l'étape de la demande de nomination d'un arbitre conformément à l'article 24 de la **Convention collective**.

La demande d'arbitrage suspend la décision du **Conseil d'administration** jusqu'au prononcé de la sentence arbitrale.

Au lieu et place de la demande d'arbitrage, il sera loisible au **Professeur** d'opter pour le versement d'une indemnité de fin d'emploi dont le montant sera équivalent à un (1) mois de traitement par année de service à l'**Université** jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois.

11.06 Refus de la décision du Conseil d'administration

À la suite de la décision du **Conseil d'administration** conformément au paragraphe 11.04 ou de la sentence faisant suite à la demande d'arbitrage prévue au paragraphe 11.05, le **Professeur régulier permanent** qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage de ses compétences est mis à pied sans autre délai ni avis.

11.07 Maintien du traitement salarial

Une réorientation, une réaffectation ou un recyclage des compétences du **Professeur** en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation n'entraîne aucune diminution de traitement salarial pour le **Professeur**.

Déplacé à un poste dont la rémunération prévue est inférieure ou égale à celle du **Professeur** visé, ce dernier conservera le même traitement salarial tant et aussi longtemps que le traitement salarial versé pour son nouveau poste est inférieur ou égal. Ce traitement sera majoré conformément aux dispositions du paragraphe 23.02 de la **Convention collective**.

Si le **Professeur** visé est déplacé à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, le **Professeur régulier permanent** conserve alors sa sécurité d'emploi à l'**Université** avec un droit de retour à l'unité de négociation advenant une mise à pied à son nouveau poste.

11.08 Le cas du Professeur âgé d'au moins 55 ans

Le **Professeur** âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans a le choix d'accepter ou de refuser le recyclage de ses compétences ou sa réorientation sans conséquence sur le maintien de son lien d'emploi avec l'**Université**.

11.09 Opportunité pour un poste chez un tiers employeur

Le **Professeur** visé par les dispositions du paragraphe 11.04 de la **Convention collective** peut choisir, au lieu de la réaffectation ou le recyclage de ses compétences, d'occuper un poste auprès d'une autre constituante de l'**Université du Québec**, une autre Université québécoise, ou un organisme public ou parapublic, au terme d'une entente conclue entre l'**Université** et ce tiers employeur et suite à une proposition en ce sens de l'**Université**.

Pour que l'**Université** puisse faire à un **Professeur** une telle proposition, elle devra s'assurer au préalable que, dans le cadre du transfert d'employeur, le **Professeur** :

1. ne subira aucune diminution de traitement salarial;
2. conservera ses droits acquis à des vacances annuelles;
3. ne subira aucun préjudice relativement à son régime de retraite;
4. retrouvera sa sécurité d'emploi à l'**Université** advenant la cessation d'activité de son nouvel employeur;

L'**Université** ne peut garantir le succès des démarches entreprises en vue de donner plein effet au présent paragraphe.

11.10 Le cas du Professeur en probation

Dans les situations visées par le paragraphe 11.02 de la **Convention collective** et advenant le cas où cette situation faisait en sorte que des tâches d'enseignement ne soient plus disponibles pour un **Professeur** en probation, l'**Université** procédera à la mise à pied des **Professeurs** en probation visés dans l'ordre inverse de leur entrée en fonction.

En pareille circonstance, aucune mise à pied ne sera toutefois effectuée en cours de contrat.

ARTICLE 12 – RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET DE SABBATIQUE

12.01	Déclaration de principes	88
12.02	Le programme de Sabbatique	88
12.03	Durée du programme de Sabbatique.....	88
12.04	Conditions pour l'octroi du Sabbatique	88
12.05	Le programme de Perfectionnement académique de longue durée.....	89
12.06	Conditions pour l'octroi du programme de Perfectionnement académique de longue durée	89
12.07	Conditions générales d'application des programmes de Perfectionnement et/ou de Sabbatique	90
12.08	Politique et priorités globales de l'Université relatives aux programmes de Perfectionnement et aux programmes de Sabbatique	90
12.09	Acheminement des demandes de programmes de Perfectionnement et/ou de Sabbatique	90
12.10	Rémunération versée pendant le programme de Perfectionnement ou de Sabbatique	90
12.11	Remboursement des frais pendant le programme de Perfectionnement ou de Sabbatique	91
12.12	Date de début du programme de Perfectionnement ou de Sabbatique.....	91
12.13	Obligations du Professeur	91
12.14	Droits du Professeur pendant le programme de Perfectionnement ou de Sabbatique	92
12.15	Perfectionnement spécifique de courte durée.....	92

ARTICLE 12 - RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET DE SABBATIQUE

12.01 Déclaration de principes

L'**Université** reconnaît le droit du **Professeur** d'acquérir en cours de carrière de nouvelles compétences, de se ressourcer et de développer de façon plus particulière, pendant une période spécifique, ses activités de recherche.

En vue d'atteindre ces objectifs, trois (3) mécanismes sont prévus au présent article :

- a) le programme de **Sabbatique**;
- b) le programme de **Perfectionnement** académique de longue durée en vue de l'acquisition d'un doctorat de troisième cycle (Ph.D ou l'équivalent);
- c) le programme de **Perfectionnement** spécifique de courte durée.

12.02 Le programme de Sabbatique

L'**Université** accorde au **Professeur régulier** un **Sabbatique** dans le but :

- a) de permettre un ressourcement intellectuel sur les plans scientifique ou artistique en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires du **Professeur**,
- ou
- b) de permettre la poursuite de façon plus intensive d'un travail de recherche, la rédaction d'un ouvrage scientifique ou artistique.

12.03 Durée du programme de Sabbatique

Le **Sabbatique** est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois.

Il se déroule normalement à l'extérieur de l'enceinte de l'**Université**.

12.04 Conditions pour l'octroi du Sabbatique

Le **Professeur** est admissible au **Sabbatique** s'il satisfait aux conditions suivantes :

- a) Avoir obtenu la permanence préalablement à la demande;
- b) Avoir complété soixante-douze (72) mois consécutifs à titre de **Professeur** à l'**Université** avant de déposer une demande pour un programme de **Sabbatique** d'une durée de douze (12) mois;

Avoir complété soixante-douze (72) mois consécutifs à titre de **Professeur** à l'**Université** avant de déposer une demande pour un programme de **Sabbatique** d'une durée de six (6) mois;
- c) Dans le cas du **Professeur** qui a obtenu un **Sabbatique** d'une durée de six (6) mois antérieurement à sa nouvelle demande, il devra avoir complété trente-six (36) mois consécutifs à titre de **Professeur** à l'**Université** avant de déposer une nouvelle demande.
- d) Le délai d'attente précédemment mentionné est calculé soit depuis son embauche, soit depuis la fin du dernier **Sabbatique**, selon le cas.

- e) Dans le cas du **Professeur** s'étant prévalu d'un **Perfectionnement** (à l'exception d'un perfectionnement spécifique de courte durée), les délais précédemment mentionnés commencent à courir à compter du retour du **Professeur** du **Perfectionnement**.
- f) Le congé sans traitement, le prêt de service, un congé de maladie de plus de six (6) mois ou un congé pour responsabilités parentales et familiales de plus de six (6) mois n'interrompt pas la période d'admissibilité pour l'obtention du **Sabbatique**, mais la prolonge de la durée du congé.
- g) Avoir obtenu une recommandation favorable de son **Assemblée départementale**;
- h) Ne pas être éligible à la retraite selon les dispositions de l'article 21 de la **Convention collective** ou avoir atteint l'âge d'admissibilité à la retraite selon ce que prévoient les différents régimes de retraite.

12.05 Le programme de Perfectionnement académique de longue durée

L'**Université** maintient pour les **Professeurs réguliers** un programme de **Perfectionnement** académique de longue durée afin de promouvoir l'excellence de l'enseignement et de la recherche, et ce, en vue de l'obtention d'un doctorat de troisième cycle (Ph.D ou son équivalent).

Le **Perfectionnement** académique de longue durée est autorisé pour une période de douze (12) mois et est renouvelable pour la même période sur approbation du **Vice-recteur à l'enseignement recherche et création**.

Le **Perfectionnement** académique de longue durée est attribué une seule fois au cours de la carrière du **Professeur à l'Université**

12.06 Conditions pour l'octroi du programme de Perfectionnement académique de longue durée

Le **Professeur** est admissible au **Perfectionnement** académique de longue durée s'il satisfait aux conditions suivantes :

- a) avoir été accepté à un programme universitaire dans son champ disciplinaire en vue de l'acquisition d'un doctorat de troisième cycle (Ph. D ou l'équivalent);
- b) avoir obtenu une recommandation positive de son **Assemblée départementale** précisant en quoi ce programme s'inscrit dans les objectifs d'enseignement et de développement du **Département**;
- c) avoir complété six (6) **Trimestres** soit d'automne et/ou d'hiver à titre de **Professeur** à l'**Université**;
- d) ne pas être éligible à la retraite selon les dispositions de l'article 21 de la **Convention collective** ou avoir atteint l'âge d'admissibilité à la retraite selon ce que prévoient les différents régimes de retraite.

12.07 Conditions générales d'application des programmes de Perfectionnement et/ou de Sabbatique

Sous réserve du nombre de demandes reçues et de l'application des critères d'octroi, l'**Université** accordera des programmes de **Perfectionnement** et/ou de **Sabbatique** jusqu'à concurrence de douze pour cent (12 %) du nombre de *Postes de Professeurs* occupés.

12.08 Politique et priorités globales de l'Université relatives aux programmes de Perfectionnement et aux programmes de Sabbatique

Après avoir sollicité et reçu les avis des **Assemblées départementales**, la **Commission des études, de la recherche et de la création** transmet au **Conseil d'administration** dans les trois (3) mois de la signature de la **Convention collective** un projet portant sur la politique et les priorités globales de l'**Université** relatives au **Perfectionnement** et au **Sabbatique**.

Après étude de ce projet, le **Conseil d'administration** définit la politique et les priorités de l'**Université** applicables aux programmes de **Perfectionnement** et de **Sabbatique**.

Cette politique et ces priorités seront en vigueur pour la durée de la **Convention collective**.

12.09 Acheminement des demandes de programmes de Perfectionnement et/ou de Sabbatique

L'**Assemblée départementale** transmet au plus tard le 1^{er} décembre au **Vice-recteur** la ou les listes des **Professeurs** ayant fait une demande de **Perfectionnement** ou de **Sabbatique**, lesquelles demandes sont classées par ordre de priorité.

Pour chaque candidat recommandé, l'**Assemblée départementale** doit fournir les éléments suivants :

- a) les buts poursuivis par la demande de **Perfectionnement** ou de **Sabbatique**;
- b) la description du déroulement du **Perfectionnement** ou du **Sabbatique**;
- c) le lien entre les activités proposées au projet et les tâches d'enseignement et de recherche du **Professeur** concerné;
- d) l'identification de l'endroit où se déroulera le **Perfectionnement** ou le **Sabbatique**;
- e) la recommandation de l'**Assemblée départementale**.

Au plus tard le 1^{er} mars, le **Conseil d'administration** dispose des demandes de **Perfectionnement** et de **Sabbatique**.

12.10 Rémunération versée pendant le programme de Perfectionnement ou de Sabbatique

Le **Professeur** reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement salarial pendant la durée du **Perfectionnement** ou du **Sabbatique**.

12.11 Remboursement des frais pendant le programme de Perfectionnement ou de Sabbatique

La contribution de l'**Université** au projet comporte le remboursement des frais encourus pour la réalisation du programme de **Perfectionnement** ou de **Sabbatique**. Ces frais comprennent :

- a) les frais de scolarité dans le cadre du **Perfectionnement**,
- b) le coût de transport du **Professeur**, par voie aérienne, au tarif de la classe économique, une fois aller-retour. Pour se faire rembourser, le **Professeur** devra fournir une copie des billets de transport.
- c) le coût du transport de son **Conjoint** et de ses enfants à charge de moins de vingt-deux (22) ans, par voie aérienne, au tarif de la classe économique, une fois aller-retour, à la condition que le séjour de son **Conjoint** et de ses enfants à charge soit d'au moins six (6) mois consécutifs pour un **Sabbatique** d'une durée de douze mois (12) mois et de cinq (5) mois consécutifs pour un **Sabbatique** d'une durée de six (6) mois. Pour se faire rembourser, le **Professeur** devra fournir une copie des billets de transport du **Conjoint** et des enfants.
- d) le coût de déménagement des biens personnels du **Professeur**, de son **Conjoint** et de ses enfants, une fois aller-retour, au lieu principal du **Perfectionnement** ou du **Sabbatique** où le **Professeur** passera au moins six (6) mois;
- e) les frais afférents préalablement autorisés par l'**Université** jusqu'à concurrence de trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour un **Sabbatique** de douze (12) mois et de deux mille dollars (2 000 \$) pour un **Sabbatique** de six (6) mois.

L'**Université** transmet au **Syndicat** les renseignements concernant les frais consentis à chaque **Professeur** dès qu'ils sont approuvés.

12.12 Date de début du programme de Perfectionnement ou de Sabbatique

Le programme de **Perfectionnement** ou de **Sabbatique** d'une durée de douze (12) mois débute soit le 1^{er} juin, le 1^{er} août ou le 1^{er} janvier selon le choix du **Professeur**.

Le programme de **Sabbatique** d'une durée de six (6) mois débute soit le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier au choix du **Professeur**.

12.13 Obligations du Professeur

Le **Professeur** pendant son programme de **Perfectionnement** ou de **Sabbatique** doit :

- a) se consacrer en exclusivité à son programme d'activités;
- b) transmettre à l'**Assemblée départementale** et au **Vice-recteur** dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le retour du **Professeur** au **Département** un rapport écrit sur les activités réalisées dans le cadre du programme de **Perfectionnement** ou de **Sabbatique**.

Le **Professeur** qui bénéficie d'un programme de *Perfectionnement* et qui démissionne subséquemment s'engage à remettre à l'**Université** le double du temps de la durée de son absence.

Advenant le cas où la durée de son lien d'emploi à son retour ne serait pas suffisante, il devra rembourser les sommes reçues de l'**Université** à titre de salaire au prorata du temps qu'il lui reste à remettre à l'**Université**.

Le **Professeur** qui bénéficie d'un programme de **Sabbatique** s'engage à remettre à l'**Université** l'équivalent du temps de l'absence. Cependant, si au terme de son programme de **Sabbatique** le **Professeur** poursuit sa carrière dans le secteur public ou parapublic, il ne sera tenu à aucun remboursement.

12.14 **Droits du Professeur pendant le programme de Perfectionnement ou de sabbatique**

Le **Professeur** conserve pendant la durée de son programme de *Perfectionnement* ou de **Sabbatique** son statut à l'**Université** et les droits inhérents à sa fonction.

Les contributions du **Professeur** et celle de l'**Université** aux régimes de retraite et d'assurances collectives sont maintenues pendant la durée du programme au même niveau, le **Professeur** étant toujours à l'emploi de l'**Université**.

Le **Professeur** occupant un poste électif à l'**Université** et qui se voit accorder un programme de *Perfectionnement* ou de **Sabbatique** perd qualité dès le début de son *Perfectionnement* ou de son **Sabbatique**. La procédure de remplacement du **Professeur** est alors enclenchée dès l'octroi du *Perfectionnement* ou **Sabbatique** par le **Conseil d'administration**.

Aux fins de classification ou d'établissement de traitement, la durée du programme de *Perfectionnement* ou de **Sabbatique** est calculée en termes de durée de service continu à l'**Université**.

12.15 **Perfectionnement spécifique de courte durée**

L'**Université** favorise le *Perfectionnement* de ses **Professeurs** en leur fournissant les moyens, compte tenu de ses ressources financières, de participer à des congrès, colloques, séminaires, stages d'études et autres formes de *Perfectionnement* de courte durée.

La comptabilisation des soixante-douze (72) mois consécutifs requis en vue de l'obtention d'un **Sabbatique** n'est pas interrompue par un *Perfectionnement* spécifique de courte durée.

Le **Conseil d'administration** fixe annuellement l'enveloppe budgétaire du *Perfectionnement* spécifique de courte durée.

Le **Directeur de Département** achemine toute demande de *Perfectionnement* de courte durée au **Doyen** aux fins d'approbation.

ARTICLE 13 – CONGÉDIEMENT

13.01	Décision de congédier	94
13.02	Avis préalables	94
13.03	Congédiement pour motif grave	94

ARTICLE 13 - CONGÉDIEMENT

13.01 Décision de congédier

L'**Université**, sur recommandation du **Vice-recteur**, peut congédier un **Professeur** pour juste cause et suffisante dont la preuve lui incombe.

En pareil cas, l'**Université** doit aviser par écrit le **Professeur** et le **Syndicat** des motifs justifiant la décision.

13.02 Avis préalables

L'**Université** ne peut congédier un **Professeur** sans avoir, au préalable, signifié au **Professeur** au moins deux (2) avis écrits dans un délai d'un an précisant les motifs précis retenus contre lui. Copie de cet avis est également transmise au **Syndicat**.

Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis afin de permettre au **Professeur** de fournir à l'**Université** les informations raisonnables et, éventuellement, rectifier la situation invoquée dans l'avis.

13.03 Congédiement pour motif grave

Nonobstant le paragraphe précédent, l'**Université** peut, sans préavis, congédier un **Professeur** pour motif grave dont la preuve lui incombe.

En pareil cas, l'**Université** transmet par écrit au **Professeur** et au **Syndicat** les raisons motivant la décision.

ARTICLE 14 – CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ D’AFFECTATION

14.01	Demande de congé sans traitement.....	96
14.02	Cheminement de la demande de congé.....	96
14.03	Durée du congé.....	96
14.04	Prêt de service.....	96
14.05	Professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale.....	96
14.06	Professeur candidat à une élection municipale ou scolaire.....	97
14.07	Professeur élu au terme d’une élection provinciale ou fédérale.....	97
14.08	Statut et droits du Professeur pendant le congé.....	97
14.09	Établissement de la Classification du Professeur au retour du congé.....	97
14.10	Non-retour du congé.....	97
14.11	Congé d’affectation.....	97
14.12	Droits du Professeur pendant son congé d’affectation.....	97

ARTICLE 14 - CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ D'AFFECTATION

14.01 Demande de congé sans traitement

Toute demande de congé sans traitement doit être acheminée au **Directeur du Département** dans la mesure du possible au moins trois (3) mois avant le début du congé.

Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans traitement doit être formulée auprès de l'**Assemblée départementale** ou, le cas échéant, du **Comité exécutif du Département** trois (3) mois avant l'expiration du congé.

14.02 Cheminement de la demande de congé

Trente (30) jours ouvrables avant le début du congé, le **Directeur de Département** transmet au **Doyen** la demande accompagnée de la recommandation de l'**Assemblée départementale**.

L'**Assemblée départementale** ne peut refuser un congé ou un renouvellement du congé sans motif valable.

14.03 Durée du congé

Le congé est accordé pour une période maximale de douze (12) mois.

À moins d'une entente particulière intervenue entre l'**Université** et le **Syndicat**, il est renouvelable une seule fois sur recommandation de l'**Assemblée départementale**.

Tout congé sans traitement doit nécessairement débuter le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai ou le 1^{er} août et se terminer à la fin d'un **Trimestre**.

14.04 Prêt de service

Sur recommandation de l'**Assemblée départementale**, un **Professeur** peut obtenir du **Comité exécutif**, à sa demande, un contrat de prêt de service entre l'**Université** et un autre employeur.

En vertu de ce contrat de prêt de service, le **Professeur** demeure salarié de l'**Université**, laquelle continue à lui verser son salaire et la contribution aux avantages sociaux (assurances collectives et régime de retraite). L'**Université** est remboursée par l'employeur extérieur.

En pareil cas, le **Professeur** bénéficie des avantages prévus aux paragraphes 14.11 et 14.12 de la **Convention collective**.

Le contrat de prêt de service est d'une durée maximale de douze (12) mois, renouvelable une seule fois.

14.05 Professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale

Le **Professeur** qui se porte candidat à une élection provinciale ou fédérale est en congé sans traitement. Il doit aviser sans délai de sa décision son **Assemblée départementale** et le **Comité exécutif**.

Le congé sans traitement débute dès le dépôt de l'avis, et ce, pour toute la durée prévue à la loi électorale concernée.

14.06 Professeur candidat à une élection municipale ou scolaire

Le **Professeur** candidat à une élection au conseil municipal ou à une commission scolaire obtient du **Comité exécutif**, sur demande, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) **Jours ouvrables**.

Copie de sa demande est transmise à son **Assemblée départementale**.

14.07 Professeur élu au terme d'une élection provinciale ou fédérale

Le **Professeur** élu lors d'une élection provinciale ou fédérale obtient du **Comité exécutif** un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

14.08 Statut et droits du Professeur pendant le congé

Le **Professeur** conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut, mais l'exercice de ces droits est suspendu.

La contribution du **Professeur** aux assurances collectives et à la caisse de retraite sera maintenue pendant le congé à la condition que le **Professeur** en assume la totalité des coûts.

14.09 Établissement de la Classification du Professeur au retour du congé

À son retour de congé, le **Professeur** voit les années qu'a duré son absence prises en compte dans l'établissement de sa **Classification** dans la mesure où l'expérience acquise au cours du congé sans traitement est liée aux éléments constitutifs de son emploi tels que reconnus au paragraphe 7.01 de la **Convention collective**.

14.10 Non-retour du congé

Le **Professeur** qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf pour une situation hors de son contrôle, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.

14.11 Congé d'affectation

Suite à sa nomination à un poste à caractère administratif au sein de l'**Université**, tout **Professeur régulier** obtient de son **Département** un congé d'affectation pour occuper ce poste.

Le **Département** accordant le congé d'affectation reçoit alors un poste de **Professeur substitut** pour les vingt-quatre (24) premiers mois de cette affectation.

Au terme de l'expiration de ce délai, un **Poste de Professeur régulier** pourra lui être octroyé en vertu de la politique de création et d'ouverture de postes prévue à la **Convention collective**.

Au terme d'un congé d'affectation, le **Professeur** réintègre son **Département**, en donnant un préavis de six (6) mois à cet effet. Dans ce cas, il retrouve son ancien poste. Si un **Professeur régulier** a comblé l'absence conformément aux dispositions précédentes, le nouveau **Professeur** conserve un poste au sein du **Département**, indépendamment de la politique de création et d'ouverture de postes prévue à la **Convention collective**.

14.12 **Droits du Professeur pendant son congé d'affectation**

Le **Professeur** qui bénéficie d'un congé d'affectation voit son droit de participation à l'**Assemblée départementale** et aux instances syndicales suspendu pour la durée du congé.

Il conserve tous les droits attachés à son statut tels que définis à la **Convention collective** pour toute la période du congé d'affectation. L'exercice desdits droits est toutefois suspendu pendant la période du congé, à l'exception des dispositions concernant les assurances collectives et le régime de retraite.

ARTICLE 15 – CONGÉ DE MALADIE ET D'ACCIDENT

15.01	Paiement du traitement salarial	100
15.02	Obligation d'information du Professeur	100
15.03	Information du Syndicat.....	100
15.04	Accident résultant de l'accomplissement du travail.....	100
15.05	Paiement du traitement salarial lors d'accident de travail ou de maladie professionnelle	100

ARTICLE 15 - CONGÉ DE MALADIE OU D'ACCIDENT

15.01 Paiement du traitement salarial

L'*Université* paie le traitement du *Professeur* absent pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à ce que l'assurance salaire prenne effet.

15.02 Obligation d'information du Professeur

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le *Professeur* informe le *Doyen* de la cause de son absence autant que possible dès la première journée de celle-ci.

En pareil cas, l'*Université* pourra, selon sa convenance, exiger un certificat médical, demander que le *Professeur* subisse un examen par un médecin de son choix, ou exiger le certificat médical suivi de l'examen.

15.03 Information du Syndicat

L'*Université* informe le *Syndicat* du début et de la fin de l'absence du *Professeur* pour cause de maladie ou d'accident et informe à nouveau le *Syndicat* lors de chaque prolongation de l'absence ou du congé de maladie.

15.04 Accident résultant de l'accomplissement du travail

Si l'accident ou la maladie contractée survient lors de l'accomplissement du travail du *Professeur*, le *Professeur* doit alors présenter sa réclamation de couverture d'assurance à la Commission de la santé et la sécurité au travail (CSST).

15.05 Paiement du traitement salarial lors d'accident de travail ou de maladie professionnelle

Dans le cas d'un accident subit par le fait ou à l'occasion de l'exécution de son travail, l'*Université* doit payer le traitement entier du *Professeur* pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de l'incapacité totale.

ARTICLE 16 – CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION

16.01	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	102
16.02	Retrait préventif ou autres cas de retrait du travail.....	102
16.03	Avis de début du congé de maternité	103
16.04	Suspension du congé de maternité	103
16.05	Cas de l'enfant nouveau-né hospitalisé	103
16.06	Retard dans la grossesse de la Professeure	104
16.07	Indemnité de congé maternité	104
16.08	Fin du congé de maternité	104
16.09	CONGÉ DE PATERNITÉ	105
16.10	Congé de paternité additionnel.....	105
16.11	Suspension du congé de paternité	105
16.12	Indemnité de congé de paternité	105
16.13	CONGÉ PARENTAL	106
16.14	Demande de congé parental	106
16.15	Indemnité versée au Professeur.....	106
16.16	Partage entre Conjoints du congé parental.....	107
16.17	Avis de fin du congé parental	107
16.18	CONGÉ D'ADOPTION	107
16.19	Prolongation du congé d'adoption	107
16.20	Demande de congé d'adoption.....	107
16.21	Indemnité pour le congé d'adoption.....	107
16.22	Paiement de l'indemnité	108
16.23	Avis de la fin du congé d'adoption	108
16.24	Déclaration de principe pour la prise de « congés pour responsabilités parentales »	108
16.25	Maintien des droits du Professeur	108
16.26	Report de l'évaluation du Professeur.....	108
16.27	Report des vacances annuelles.....	109
16.28	Maintien de la participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives	109
16.29	Participation au régime d'assurance accident-maladie	109
16.30	Allègement de la tâche d'enseignement au retour du congé	109
16.31	Dispositions générales	109
16.32	Modifications législatives	110

ARTICLE 16 - CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET D'ADOPTION

16.01 CONGÉ DE MATERNITÉ

La **Professeure** enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des dispositions du paragraphe 16.04, doivent être consécutives.

Est admissible à un congé de maternité :

- la **Professeure** enceinte;
- la **Professeure** qui subit une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19^e) semaine de grossesse.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 16.03, la répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement relève de la discrétion de la **Professeure**.

Dans la durée du congé est inclus le jour de l'accouchement.

16.02 Retrait préventif ou autres cas de retrait du travail

S'il s'avère que les conditions de travail de la **Professeure** comportent des dangers physiques ou des risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, le **Doyen** doit réaménager les éléments constitutifs de l'emploi de la **Professeure** et ce, jusqu'au début de son congé de maternité.

Pour ce faire, la **Professeure** doit présenter un certificat médical au **Doyen**

À défaut par le **Doyen** de donner suite au certificat médical déposé, la **Professeure** aura droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement des éléments constitutifs de son emploi soit effectué ou elle aura droit de manière automatique à un retrait préventif à la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement telle qu'indiquée dans le certificat médical.

La **Professeure** dont les éléments constitutifs de son emploi ont été réaménagés conformément aux alinéas précédents conserve tous ses droits et privilèges.

Lors d'un retrait préventif, la **Professeure** a droit à une indemnité équivalente à son plein traitement salarial. L'indemnité versée sera toutefois réduite de toute prestation payée pour le même objectif par une tierce partie.

La **Professeure** a également droit à un retrait du travail dans les cas suivants :

- A) lorsqu'une complication de grossesse ou un risque d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin mandaté par l'**Université**. Dans ce cas, l'absence ne peut se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité telle que prévue au paragraphe 16.01;
- B) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues au présent paragraphe, la **Professeure** peut se prévaloir des dispositions de l'article 15 de la **Convention collective**.

16.03 Avis de début du congé de maternité

Dans la vingtième (20^e) semaine de la grossesse et au plus tard trois (3) semaines avant le début du congé, la **Professeure** doit aviser le **Doyen** de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son congé de maternité. Le **Doyen** transmet alors immédiatement l'information au Service des ressources humaines de l'**Université** afin que le suivi administratif s'effectue.

Cet avis de la **Professeure** doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance de l'enfant.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines si tel est le désir de la **Professeure**.

Dans ce cas, si la **Professeure** revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance de l'enfant, elle doit produire, sur demande du Service des ressources humaines de l'**Université**, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

16.04 Suspension du congé de maternité

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

- l'enfant est hospitalisé. Le congé est alors suspendu pour la durée de l'hospitalisation;
- elle a eu un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines. La **Professeure** peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 15 de la **Convention collective**.
- sa présence est requise auprès de son enfant, de son **Conjoint**, de l'enfant de son **Conjoint**, de son père, de sa mère, du **Conjoint** de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

Si son état de santé ou celui de son enfant l'exige et si la **Professeure** ne peut suspendre son congé pour un des motifs prévus à l'alinéa précédent, elle doit faire parvenir au Service des ressources humaines de l'**Université**, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical. Dans ce cas, elle aura droit à une prolongation du congé de maternité pour la durée indiquée au certificat médical.

Lors de telles prolongations, la **Professeure** ne reçoit ni indemnité ni traitement de l'**Université**. Toutefois, en cas de maladie de la **Professeure**, elle peut se prévaloir des dispositions de l'article 15 de la **Convention collective**.

16.05 Cas de l'enfant nouveau-né hospitalisé

La **Professeure** dont l'enfant nouveau-né est hospitalisé peut, après en avoir informé le **Doyen** et le Service des ressources humaines de l'**Université**, revenir au travail

avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exigera plus de soins hospitaliers.

16.06 Retard dans la grossesse de la Professeure

Si la naissance a lieu après la date prévue pour l'accouchement, la **Professeure** a droit à une prolongation de son congé de maternité de la même durée que la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période prévue d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance de l'enfant.

16.07 Indemnité de congé maternité

La **Professeure** en congé de maternité qui est admissible au « Régime québécois d'assurance parentale » (RQAP) reçoit pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines pendant lesquelles elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP (selon que la **Professeure** choisisse le régime de base (18 semaines) ou l'option (15 semaines) tel que prévu à l'article 7 de la *Loi sur l'assurance parentale*, L.Q. c-A-29.011) une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et ses prestations de maternité.

Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa précédent, la **Professeure** en congé de maternité admissible au « Régime québécois d'assurance parentale » (RQAP) reçoit une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, l'indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de maternité que la **Professeure** a droit de recevoir selon le document attestant son admissibilité à l'assurance parentale, dont un « État du calcul au RQAP » qu'elle doit produire, sans tenir compte des montants soustraits des prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP.

Le total des montants reçus par la **Professeure** en prestations de maternité, indemnité et salaire, ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier de cette **Professeure**.

Le **Professeur** dont la **Conjointe** décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des vingt (20) semaines de congé de maternité.

16.08 Fin du congé de maternité

Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, le Service des ressources humaines de l'**Université** fait parvenir à la **Professeure** un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé. La **Professeure** doit alors se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins d'avoir prolongé celui-ci de la manière prévue au paragraphe 16.06 ou au paragraphe 16.14 de la **Convention collective**.

La **Professeure** qui ne se conforme pas aux dispositions du présent paragraphe est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la **Professeure** qui ne s'est toujours pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité, la **Professeure** réintègre son **Département** à l'**Université**.

16.09 Congé de paternité

Le **Professeur** a droit à un congé de paternité¹ payé d'une durée maximale de cinq (5) **jours ouvrables** à l'occasion de la naissance de son enfant. Il a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour 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 ou, le cas échéant, l'interruption de la grossesse.

Le **Professeur** qui adopte légalement un enfant a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) **jours ouvrables**. En pareil cas, seuls les deux (2) premiers jours de congé le sont avec maintien du traitement salarial pourvu que le ou la **Conjoint(e)** n'en bénéficie pas également et pourvu que le **Professeur** ne bénéficie pas non plus du congé prévu au paragraphe 16.19 de la **Convention**.

16.10 Congé de paternité additionnel

Le professeur peut demander à l'occasion de la naissance de son enfant un congé de paternité de cinq (5) semaines consécutives, sous réserve des dispositions du paragraphe 16.12 de la **Convention collective**.

16.11 Suspension du congé de paternité

Le congé de paternité peut être suspendu à la demande du Professeur pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé. Le congé est alors suspendu pour la durée de l'hospitalisation;
- Le professeur est malade ou victime d'un accident. Le congé est alors suspendu pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines. Le **Professeur** peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 15 **de la Convention collective**.
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de sa **Conjointe**, de l'enfant de sa **Conjointe**, de son père, de sa mère, du **Conjoint** de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Le congé est alors suspendu pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

16.12 Indemnité de congé de paternité

Le **Professeur** en congé de paternité admissible au « Régime québécois d'assurance parentale » (RQAP) reçoit, pour une période maximale de cinq (5) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations de paternité qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

¹ Une directive de la Commission des normes du travail prévoit que les conjoints de même sexe sont admissibles à un tel congé.

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

La **Professeure** dont le **Conjoint** décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de cinq (5) semaines de congé de paternité.

16.13 Congé parental

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

Le congé parental peut être à temps complet, sans traitement salarial, sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe 16.15 de la **Convention collective**.

Le congé parental peut être à demi temps. Dans ce cas, le **Professeur** reçoit pour son travail à demi temps la rémunération dévolue à un **Professeur** à demi temps conformément aux dispositions de la **Convention collective**.

Conformément aux dispositions législatives applicables, le congé parental est accordé à l'un ou l'autre des **Conjoints** parents de l'enfant et doit être pris en continuité, sauf dans les cas prévus au paragraphe 16.11.

16.14 Demande de congé parental

Le congé parental est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au Service des ressources humaines de l'**Université** avec copie au **Doyen** au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service des ressources humaines de l'**Université** fait parvenir au **Professeur** un avis indiquant la date d'expiration du congé.

16.15 Indemnité versée au Professeur

Le **Professeur** admissible au « Régime québécois d'assurance parentale » (RQAP) reçoit, pour une partie de ce congé², une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement salarial hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines.

Le deuxième alinéa du paragraphe 16.12 s'applique à la présente disposition en faisant les adaptations nécessaires.

²

En vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le nombre total de semaines de prestations parentales est d'au plus 32 ou en cas d'option d'au plus 25. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance (article 10 de la Loi).

16.16 Partage entre **Conjoints** du congé parental

Le **Professeur** peut bénéficier de la partie du congé parental que sa ou son **Conjoint(e)** ne s'est pas prévalu(e). Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Le congé peut aussi être pris concurremment par les deux parents.

16.17 Avis de fin du congé parental

Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service des ressources humaines de l'**Université** fait parvenir au Professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé. À cette date, le **Professeur** doit se présenter au travail suite à l'expiration de son congé parental.

Le **Professeur** qui ne se conforme pas aux dispositions du présent paragraphe est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, si le **Professeur** ne se présente au travail, il est présumé avoir démissionné.

Au retour du congé parental, le **Professeur** réintègre son **Département**.

16.18 Congé d'adoption

Le **Professeur** qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés.

Un congé d'adoption peut être discontinu à la demande du **Professeur**. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

16.19 Prolongation du congé d'adoption

Un congé d'adoption peut être prolongé pour une durée de deux (2) ans selon les modalités prévues aux dispositions du paragraphe 16.13 de la **Convention collective** portant sur le congé parental.

Un congé d'adoption et sa prolongation sont accordés à l'un ou l'autre des **Conjoints** et peuvent être partagés ou pris concurremment. Le congé et sa prolongation doivent être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévus au paragraphe 16.11.

16.20 Demande de congé d'adoption

Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au Service des ressources humaines de l'**Université** au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

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

16.21 Indemnité pour le congé d'adoption

Le **Professeur** admissible au « Régime québécois d'assurance parentale » (RQAP) reçoit lors d'un congé d'adoption pour une partie du congé³ une indemnité

³

En vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le nombre total de semaines de prestations d'adoption est d'au plus 37 ou en cas d'option d'au plus 28. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée

supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement salarial hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période de cinq (5) semaines.

Le **Professeur** reçoit pour une période additionnelle, à son choix, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement salarial hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines.

16.22 Paiement de l'indemnité

Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison ou, dans le cas d'un enfant provenant de l'extérieur du Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant.

La demande de paiement doit être accompagnée d'une preuve légale attestant l'adoption de l'enfant.

16.23 Avis de la fin du congé d'adoption

Dans le cadre d'un congé pour adoption, le Service des ressources humaines de l'**Université** doit faire parvenir au **Professeur** au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé un avis indiquant la date prévue de son expiration.

Le **Professeur** doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption. À défaut, il sera réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. À l'expiration de ce délai, il sera présumé avoir démissionné.

Au retour du congé pour adoption, le **Professeur** réintègre son **Département**.

16.24 Déclaration de principe pour la prise de « congés pour responsabilités parentales »

Dans le présent article, l'expression « congés pour responsabilités parentales » comprend le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental prévu au paragraphe 16.14 ainsi que le congé d'adoption et sa prolongation.

16.25 Maintien des droits du Professeurs

Pendant la durée du « congé pour responsabilité parentale », la prolongation du congé de maternité prévue aux clauses 16.06 et les absences en cas de complication de grossesse prévues au paragraphe 16.02 de la **Convention collective**, le **Professeur** bénéficie, à condition d'y avoir droit et sous réserve des dispositions du présent article, des droits et avantages rattachés à son emploi comme si il était demeuré au travail.

Le Professeur est réputé accumuler de l'expérience lors du « congé pour responsabilités parentales ».

16.26 Report de l'évaluation du Professeur

Lorsque, conformément aux dispositions de l'article 8 de la **Convention collective**, l'évaluation du **Professeur** est reportée à la période qui suit le retour d'un « congé pour

de l'enfant auprès d'un des parents en vue d'une adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant (article 11 de la Loi).

responsabilités parentales » et que le **Professeur** ainsi évalué obtient la permanence ou une promotion au terme de cette évaluation, la permanence ou la promotion a un effet rétroactif d'un an à partir de sa date d'obtention.

16.27 Report des vacances annuelles

Le **Professeur** peut reporter au maximum un (1) mois de vacances annuelles si celles-ci surviennent pendant un « congé pour responsabilités parentales » et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, le **Professeur** avise par écrit le **Directeur de son Département** de la date du report.

16.28 Maintien de la participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives

La participation au régime de retraite est maintenue selon les modalités prévues aux paragraphes 16.05 à 16.27 du régime de retraite (Annexe 6-B du Régime de retraite de l'Université du Québec, Règlement général n° 6 – Ressources humaines).

Dans le cas du congé prévu aux articles 16.16 à 16.27 (Autres congés pour responsabilité parentale) du régime de retraite (Annexe 6-B du Régime de retraite de l'Université du Québec, Règlement général n° 6 – Ressources humaines), à moins que le **Professeur** n'y renonce expressément, la participation est maintenue dès le début du congé, chaque partie assumant sa part. Au-delà de cette période, le **Professeur** devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

La participation au régime d'assurances collectives est maintenue pour toute la période, quel que soit le type de congé, à moins que le **Professeur** n'y renonce expressément. Il doit alors, pour la période statutaire prévue à la *Loi sur les normes du travail (L.Q.N-1.1)*, assumer sa part. Au-delà de cette période, le **Professeur** devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

16.29 Participation au régime d'assurance accident-maladie

Tout au long de la période du « congé pour responsabilités parentales », la participation au régime d'assurance accident-maladie est obligatoire et le paiement des primes est effectué conformément aux modalités énoncées au paragraphe 16.29.

16.30 Allègement de la tâche d'enseignement au retour du congé

À sa demande, la professeure qui obtient un congé de maternité, ou l'un des deux parents si les deux sont professeurs à l'Université, bénéficie avec plein traitement d'un allègement annuel de sa tâche d'enseignement équivalant à un (1) cours de trois (3) crédits pour chacune des deux (2) premières années suivant son retour de congé de maternité.

Cette disposition ne s'applique pas si la ou le **Professeur** se prévaut des dispositions prévues au paragraphe 7.22 de la **Convention collective**.

16.31 Dispositions générales

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

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

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

Ces indemnités ne seront toutefois versées que pendant les semaines où le **Professeur** reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations en vertu du « Régime québécois d'assurance parentale » (RQAP).

L'Université ne remboursera pas au **Professeur** les sommes qui pourraient lui être exigées en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale (L.Q. A-29.011)*

Dans les limites de la durée de son contrat d'emploi, le **Professeur substitut**, le **Professeur invité** ou le **Professeur chercheur sous octroi** a droit aux avantages prévus au présent article.

16.32 Modifications législatives

Le présent article sera modifié en conformité des dispositions légales adoptées par le Gouvernement du Québec pour les employés du secteur public et parapublic.

Les parties conviennent que ces modifications seront soumises pour étude au **Comité de relations de travail**, lequel aura alors un délai de deux (2) mois pour faire rapport et modifier le texte du présent article en conséquence.

ARTICLE 17 – CONGÉ EN RAISON DE GRAVE MALADIE OU DE GRAVE ACCIDENT

17.01	Absence du Professeur	112
17.02	Avis au Service des ressources humaines	112
17.03	Prolongation de l'absence	112

ARTICLE 17 - CONGÉ EN RAISON DE GRAVE MALADIE OU DE GRAVE ACCIDENT

17.01 Absence du *Professeur*

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

17.02 Avis au service des ressources humaines

Le *Professeur* doit aviser le Service des ressources humaines de l'*Université* le plus tôt possible de son absence et fournir un document justifiant l'absence si la demande lui en est faite.

17.03 Prolongation de l'absence

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

En pareil cas, les dispositions des articles 16.25, 16.26, 16.27, 16.28, 16.29, s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 18 – VACANCES

18.01	Prise des vacances annuelles	114
18.02	Choix de la période	114
18.03	Professeur embauché en cours d'Année.....	114
18.04	Paiement des vacances suite à une demande du Doyen	114
18.05	Départ avant le 31 mai	114

ARTICLE 18 - VACANCES

18.01 **Prise des vacances annuelles**

Chaque **Professeur** a droit à un (1) mois de vacances annuelles, lesquelles doivent être prises pendant le **Trimestre** où il n'effectue pas de tâches d'enseignement.

18.02 **Choix de la période**

Le **Professeur** choisit la période de ses vacances et en informe par la suite son **Assemblée départementale**.

Le **Directeur** de **Département**, dans son cas, choisit cette période de vacances et en informe par la suite le **Doyen**.

18.03 **Professeur embauché en cours d'Année**

Tout **Professeur** embauché en cours d'**Année** a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son engagement à l'**Université** au cours de cette **Année**.

18.04 **Paiement des vacances suite à une demande du Doyen**

Si un **Professeur** n'a pas pris de vacances annuelles au cours d'une **Année** suite à une demande expresse du **Doyen**, ses vacances lui sont alors payées en sus de son traitement régulier.

18.05 **Départ avant le 31 mai**

Tout **Professeur** qui quitte l'**Université** le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances.

ARTICLE 19 – ASSURANCES COLLECTIVES

19.01	Obligation de participation	116
19.02	Obligation de l'Université.....	116
19.03	Déduction à la source.....	116
19.04	Comité réseau sur les assurances collectives	116
19.05	Durée du mandat des représentants des assurés	116
19.06	Mandat du comité réseau	117
19.07	Prise de décision du comité réseau	117
19.08	Création de comités de travail	117
19.09	Coûts de fonctionnement du comité réseau.....	117
19.10	Attestation de participation aux régimes	117
19.11	Copies des contrats déposées au Syndicat.....	117
19.12	Ristournes ou surplus d'expérience.....	118
19.13	Discrimination.....	118
19.14	Professeur qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie	118
19.15	Modifications aux lois et règlements	118
19.16	Rencontres à la demande	118
19.17	Table réseau de négociation des régimes d'assurances collectives	118
19.18	Modifications ou nouvelles dispositions	119

ARTICLE 19 - ASSURANCES COLLECTIVES

19.01 Obligation de participation

À moins de dispositions contraires à la **Convention collective**, tout **Professeur** couvert par la convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.

19.02 Obligation de l'Université

L'**Université** s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la **Convention collective** et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.

19.03 Déduction à la source

Aux fins des assurances collectives, l'**Université** s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime du **Professeur** assuré et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part des assurés et la part de l'**Université**.

19.04 Comité réseau sur les assurances collectives

L'**Université** maintient sa participation au 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 personne morale instituée par la Loi sur l'**Université du Québec** (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'**Université du Québec** ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'**Université du Québec** à l'exclusion d'entreprises sous-traitantes;
- d'un représentant (ou son substitut), désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés au paragraphe 19.02;
- d'un représentant (ou son substitut), désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque personne morale et d'un représentant ou son substitut du personnel-cadre de chaque personne morale;
- de trois (3) représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des personnes morales instituées par la Loi sur l'**Université du Québec** (L.R.Q., c. U-1) ou régies 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-traitantes;
- d'un représentant de l'**Université du Québec**, personne morale, qui agit à titre de secrétaire du comité.

19.05 Durée du mandat des représentants des assurés

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

19.06 Mandat du comité réseau

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.

19.07 Prise de décision du comité réseau

Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à la double majorité; une majorité des représentants présents des personnes morales 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.

19.08 Création de comités de travail

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 ou toute autre personne ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

19.09 Coûts de fonctionnement du comité réseau

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 du paragraphe 19.08. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées au paragraphe 19.08, ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés au paragraphe 19.04, ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.

19.10 Attestation de participation aux régimes

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

19.11 Copies des contrats déposées au Syndicat

L'**Université** dépose au **Syndicat** une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les **Professeurs**, ainsi que les modifications qui y sont apportées.

19.12 Ristournes ou surplus d'expérience

Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés, dans une proportion égale (50 %-50 %) entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générées.

19.13 Discrimination

L'**Université** et le **Syndicat** s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

19.14 Professeur qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie

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

19.15 Modifications aux lois et règlements

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

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

19.16 Rencontres à la demande

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 **Convention collective** 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.

19.17 Table réseau de négociation des régimes d'assurances collectives

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.

Elle a le mandat de négocier les articles de la **Convention collective** traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'**Université du Québec** et de l'**Assemblée des gouverneurs**.

19.18 Modifications ou nouvelles dispositions

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

Les modifications ou les nouvelles dispositions dont il est question à l'alinéa précédent n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les personnes morales 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 respectifs.

ARTICLE 20 – RÉGIME DE RETRAITE

20.01	Participation du Professeur	121
20.02	Contributions aux régimes.....	121
20.03	Table réseau de négociation	121
20.04	Modifications négociées à la table réseau au texte du RRUQ	121
20.05	Modifications du règlement du RRUQ par l'Assemblée des gouverneurs	121
20.06	Comité de retraite.....	121
20.07	Participation syndicale au comité de retraite.....	122
20.08	Mandat du comité de retraite	122
20.09	Demande de la table réseau de négociation au comité de retraite	122
20.10	Demandes d'études acheminées conjointement au comité de retraite par les membres de la table réseau de négociation.....	122
20.11	Fixation de la cotisation.....	123
20.12	Recommandations quant au versement de l'indexation ou l'amélioration de la retraite anticipée	123
20.13	Modifications négociées à la table réseau de négociation	123
20.14	Intégration des modifications	123
20.15	État annuel de participation au régime	123

ARTICLE 20 - RÉGIME DE RETRAITE

20.01 Participation du Professeur

Le *Professeur* participe au régime de retraite de l'*Université du Québec* ou à l'équivalent suivant les dispositions des régimes en vigueur.

Des copies des règlements applicables sont déposées au *Syndicat*.

20.02 Contributions aux régimes

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

20.03 Table réseau de négociation

L'*Université* et le *Syndicat* s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite.

Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table.

Elle a le mandat de négocier les articles 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*.

20.04 Modifications négociées à la table réseau au texte du RRUQ

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

20.05 Modifications du règlement du RRUQ par l'Assemblée des gouverneurs

Advenant que l'*Assemblée des gouverneurs* désire modifier le règlement du régime de retraite en vertu de l'article 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les 120 jours de la demande.

20.06 Comité de retraite

Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'*Université du Québec*, l'*Université* s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'*Université du Québec*.

Le comité de retraite est composé d'un représentant de chaque personne morale ou entreprise couverte par la définition des mots « *Université* », « établissement » et « autre unité », telle que définie à l'annexe 6-B et d'un représentant des employés de chaque personne morale couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité » telle que définie à l'annexe 6-B.

L'**Université** assume quant à sa représentation et à celle de ses employés le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants selon les politiques en vigueur comme prévu à la **Convention collective**.

20.07 Participation syndicale au comité de retraite

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

20.08 Mandat du comité de retraite

Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le **Syndicat** ou l'**Université**.

20.09 Demande de la table réseau de négociation au comité de retraite

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

20.10 Demandes d'études acheminées conjointement au comité de retraite par les membres de la table réseau de négociation

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

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

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

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

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

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

20.11 Fixation de la cotisation

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

Si nécessaire, l'**Assemblée des gouverneurs** demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la table pour qu'elle convienne des mesures à retenir.

La table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'**Assemblée des gouverneurs** dans un délai de soixante (60) jours.

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

20.12 Recommandations quant au versement de l'indexation ou l'amélioration de la retraite anticipée

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

20.13 Modifications négociées à la table réseau de négociation

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

20.14 Intégration des modifications

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

20.15 État annuel de participation au régime

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

ARTICLE 21 – CONDITIONS DE RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE

21.01	Prise de la retraite	125
21.02	Avis de prise de la retraite	125
21.03	Date du début de la retraite	125
21.04	Montant forfaitaire versé à la retraite	125
21.05	Paiement du montant forfaitaire.....	125
21.06	Retraite graduelle	126
21.07	Effets de la prise de retraite graduelle	126
21.08	Maintien des conditions d'emploi pendant la période de retraite graduelle	127
21.09	Non-versement du montant forfaitaire en cas de prise de retraite graduelle	127
21.10	Suspension de la période pour combler le Poste du Professeur suite à son départ à la retraite	127
21.11	Statut du Professeur retraité à l'Université.....	127
21.12	Professeur retraité qui codirige un mémoire ou une thèse.....	128

ARTICLE 21 - CONDITIONS DE RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE

21.01 Prise de la retraite

Le **Professeur régulier permanent** peut prendre une retraite s'il a atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans à la date du début de la retraite et s'il a accumulé au moins dix (10) ans de service à l'**Université**.

Le **Professeur régulier permanent** peut, au moment de se prévaloir des dispositions du présent article, choisir entre la prise de la retraite immédiate ou la retraite graduelle répartie sur trois ans.

21.02 Avis de prise de la retraite

Le **Professeur** qui décide de se prévaloir des dispositions de la **Convention collective** pour la prise de la retraite doit informer par écrit le **Doyen** et le **Directeur de son Département** au moins trois (3) mois avant son départ.

Une copie de cet avis est transmise par le **Doyen** au **Syndicat** et au service des ressources humaines de l'**Université** dès sa réception.

21.03 Date du début de la retraite

La retraite débute normalement un 1^{er} septembre, un 1^{er} janvier ou un 1^{er} juin.

Une autre date de départ pourrait être convenue entre l'**Université** et le **Professeur** à la condition que ce dernier complète l'enseignement des cours dont il avait la charge pendant le **Trimestre** où l'entente intervient.

21.04 Montant forfaitaire versé à la retraite

Le **Professeur régulier** âgé entre 58 et 69 ans inclusivement a droit au moment de son départ à la retraite à une somme forfaitaire de :

- 100% du traitement, s'il est âgé entre 58 et 65 ans inclusivement au moment de la prise de la retraite;
- 80% du traitement, s'il est âgé de 66 ans au moment de la prise de la retraite;
- 60% du traitement, s'il est âgé de 67 ans au moment de la prise de la retraite;
- 40% du traitement, s'il est âgé de 68 ans au moment de la prise de la retraite;
- 20% du traitement, s'il est âgé de 69 ans au moment de la prise de la retraite.

21.05 Paiement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire est payé, au choix du **Professeur**, selon l'une des deux (2) modalités suivantes :

1. L'**Université** verse au régime de retraite, au bénéfice du **Professeur**, une somme visant à compenser en tout ou en partie la perte actuarielle subie compte

tenu des dispositions du régime de retraite puis, le cas échéant, verse également au **Professeur** tout montant résiduel.

Le montant forfaitaire total ainsi remis au **Professeur** ne peut être supérieur à cent pour cent (100 %) du traitement annuel auquel a droit le **Professeur** au moment de son départ à la retraite.

2. L'**Université** remet la somme forfaitaire à titre de paiement forfaitaire immédiatement après la fin du lien d'emploi du **Professeur** ou selon une formule de paiement convenue entre l'**Université** et le **Professeur**.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent également lorsque le **Professeur** bénéficie au moment de la prise de la retraite de prestations versées en vertu de la couverture d'assurance salaire. De plus, en pareil cas, la prise de retraite peut débuter en tout temps nonobstant les dispositions du paragraphe 21.03.

21.06 Retraite graduelle

Le **Professeur régulier** qui a au moins dix (10) ans de service à l'**Université** et dont l'âge se situe entre cinquante-cinq (55) et soixante-six (66) ans inclusivement peut prendre une retraite graduelle répartie sur une période maximale de trois (3).

Dans ce cas, le **Professeur** transmet un avis écrit au **Doyen** et au **Directeur de son Département** au moins trois (3) mois avant la date où la retraite graduelle prendra effet.

Une copie de cet avis est transmise par le **Doyen** au **Syndicat** et au service des ressources humaines de l'**Université** dès sa réception.

L'avis transmis par le **Professeur** constitue une décision définitive et non révoquée de prise de retraite, laquelle prendra effet à la fin de la période de retraite graduelle.

La retraite graduelle débute le 1^{er} septembre, le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juin.

21.07 Effets de la prise de retraite graduelle

À partir de la date de début de la retraite graduelle, le **Professeur** voit sa charge annuelle de travail telle que décrite à l'article 7 de la **Convention collective** réduite de vingt-cinq pour cent (25 %) à la première (1^{ère}) année, cinquante pour cent (50 %) à la deuxième (2^e) année et soixante-quinze pour cent (75 %) à la troisième (3^e) et dernière année.

Nonobstant ce qui précède, la tâche d'enseignement annuelle du **Professeur** pour la première (1^{ère}) et la deuxième (2^e) année doit nécessairement comprendre la dispense réelle d'au moins deux (2) activités d'enseignement équivalentes à six (6) crédits, lesquelles activités ne proviennent pas de ses réserves de crédit d'enseignement. La tâche d'enseignement annuelle du **Professeur** pour la Troisième (3^e) année doit nécessairement comprendre la dispense réelle d'une (1) activité d'enseignement équivalente à trois (3) crédits, laquelle activité ne provient pas de ses réserves de crédit d'enseignement;

Durant cette période de retraite graduelle, la recherche et le service aux collectivités demeurent des constituantes inhérentes de l'emploi du **Professeur**.

21.08 Maintien des conditions d'emploi pendant la période de retraite graduelle

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement salarial et les autres conditions de travail prévus à la **Convention collective** demeurent inchangés.

En conséquence, la contribution du **Professeur** et celle de l'**Université** aux régimes de retraite et d'assurances collectives sont maintenues aux niveaux correspondant au régime d'emploi ordinaire du **Professeur**.

21.09 Non-versement du montant forfaitaire en cas de prise de retraite graduelle

Le **Professeur** qui termine une période de retraite graduelle n'a pas droit au versement du montant forfaitaire prévu au paragraphe 20.04 de la **Convention collective**.

Nonobstant ce qui précède, si le **Professeur** prend sa retraite avant l'arrivée du terme prévu pour la prise de retraite graduelle, les dispositions ci-après s'appliquent :

- au cours ou au terme de la première (1^{re}) année de retraite graduelle, la prestation sera de soixante-six et sept dixièmes pour cent (66,7 %) du montant auquel il a droit en vertu de son âge et tel que prévu au paragraphe 21.04 de la **Convention collective**;
- au cours ou au terme de la deuxième (2^e) année de retraite graduelle, la prestation sera de trente-trois et trois dixièmes pour cent (33,3 %) du montant auquel il a droit en vertu de son âge et tel que prévu au paragraphe 21.04 de la **Convention collective**.

Dans ces cas, les choix quant aux modalités de versement telles que prévues au paragraphe 21.05 s'appliquent.

21.10 Suspension de la période pour combler le Poste du Professeur suite à son départ à la retraite

Au terme du versement d'un montant forfaitaire ou d'une prise de retraite graduelle, le **Poste du Professeur** concerné devient alors vacant. Dans ce cas, à moins d'une autorisation à l'effet contraire de l'**Université**, ce poste ne peut être ouvert avant une période de douze (12) mois suivant le départ du **Professeur** à la retraite.

21.11 Statut du Professeur retraité à l'Université

Le **Professeur** qui prend sa retraite peut conserver son titre de **Professeur**. Il peut conserver un lien avec l'**Université**, mais est toutefois exclu de l'unité de négociation. La nature du lien qui l'unit à l'**Université** sera définie au terme d'une entente qui interviendra entre ce **Professeur** et l'**Université**.

Le **Professeur** retraité peut continuer ses activités de recherche à l'**Université** si tel est son désir. Pour ce faire, il pourra se voir octroyer certaines commodités matérielles nécessaires à la réalisation de ses activités de recherche selon qu'il y aura des disponibilités à l'**Université** et au **Département** concerné.

21.12 Professeur retraité qui codirige un mémoire ou une thèse

Pour codiriger des mémoires ou des thèses, le *Professeur* retraité doit détenir le titre de *Professeur émérite* ou de *Professeur associé*. Il est alors rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 7.32 de la *Convention collective*.

ARTICLE 22 – DROITS D’AUTEUR ET BREVETS D’INVENTION

22.01	Contexte et partage de la propriété intellectuelle	130
22.02	Auteur	130
22.03	Œuvre ou autres objets du droit d’auteur	130
22.04	Recueils de textes	130
22.05	Droit d’auteur.....	131
22.06	Redevances	131
22.07	Propriété du droit d’auteur	131
22.08	Exceptions à la propriété du droit d’auteur.....	131
22.09	Inventeur	132
22.10	Invention brevetable	132
22.11	Brevet d’invention.....	132
22.12	Liberté de commercialisation	132
22.13	Objectif fondamental de la recherche	132
22.14	Décision du Professeur à l’égard du brevet et droit d’option de l’Université	132
22.15	Propriété de l’invention	133
22.16	Exception à la propriété de l’invention	133
22.17	Cas de non-manifestation d’intérêt de la part de l’Université	133
22.18	Utilisation par l’Université de la propriété intellectuelle à des fins d’enseignement et de recherche	134
22.19	Partage des revenus de l’invention.....	134
22.20	Dessin industriel.....	134
22.21	Topographie de circuit intégré	134
22.22	Expression « savoir-faire »	134
22.23	Expression « obtention végétale ».....	135
22.24	Application des dispositions de la Convention collective aux conventions portant sur un dessin industriel, une topographie de circuit intégré, un « savoir-faire », ou une obtention végétale	135

ARTICLE 22 - DROITS D'AUTEUR ET BREVETS D'INVENTION

22.01 Contexte et partage de la propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle concerne les **Professeurs**, les autres catégories de personnel ainsi que les étudiants.

Les rapports entre les membres de la communauté universitaire en matière de propriété intellectuelle ainsi que leurs droits et obligations sont précisés, en tenant compte des différentes législations applicables, à la Politique relative aux droits d'auteur et à la Politique relative aux inventions et aux brevets adoptés par le **Conseil d'administration** sur recommandation de la **Commission des études, de la recherche et de la création**.

L'**Université** reconnaît que les **Professeurs**, dans l'exercice de leur emploi, peuvent régler, entre eux ou avec leurs collaborateurs, la répartition des droits résultant de leurs recherches et inventions, en tenant compte des dispositions du présent article.

Une mésentente sur le partage des droits de propriété intellectuelle, sur les redevances ou sur l'application ou l'interprétation d'une entente spécifique sur la propriété intellectuelle entre chercheurs doit être soumise aux processus de règlement des différends prévus à ces politiques.

Les politiques ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la **Convention collective**.

22.02 Auteur

L'auteur désigne la personne qui est la créatrice d'une œuvre originale.

22.03 Œuvre ou autres objets du droit d'auteur

Une œuvre au sens de la *Loi sur le droit d'auteur* (L.R.C. (1985), ch. C-42) comprend notamment toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audiovisuelle incluant toutes les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique, quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression ou de diffusion, tels les livres, les monographies, le matériel pédagogique relatif à un cours sous forme matérielle ou électronique (dont les notes de cours), les recueils de textes et autres documents produits pour l'enseignement, le matériel didactique multimédia, les logiciels, les brochures et autres écrits, les conférences, les œuvres dramatiques, dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions, interprétations musicales avec ou sans paroles, les interprétations chorégraphiques, les interprétations théâtrales, les œuvres scénographiques, les mises en scène, les œuvres visuelles et médiatiques, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

22.04 Recueils de textes

À moins que les notes et textes ne soient libres d'accès, les recueils doivent être faits dans le respect de la convention concernant la reproduction d'œuvres littéraires dans les établissements d'enseignement d'ordre universitaire intervenue entre la CRÉPUQ et Copibec.

22.05 Droit d'auteur

Tel que défini par la *Loi sur le droit d'auteur*, le droit d'auteur sur une œuvre est le droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteur le droit exclusif de produire ou de reproduire une œuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, de la présenter en public ou de la communiquer au public, de la publier, ainsi que tous les droits inclus dans le droit d'auteur, tels les droits de traduire ou autrement adapter l'œuvre, de même que les droits moraux et le droit d'autoriser l'exercice du droit d'auteur.

Le titulaire du droit d'auteur sur une œuvre peut céder ce droit en totalité ou en partie conformément à la loi sans renoncer automatiquement aux droits moraux sur l'œuvre. Le **Syndicat** doit être informé par le titulaire du droit d'auteur de telle cession de droit.

Le droit d'auteur peut être détenu en copropriété lorsque l'œuvre a été créée en collaboration.

L'auteur d'un recueil de textes reçoit pour son travail de compilation une protection indépendante de celles détenues par les auteurs des œuvres colligées dans le recueil.

22.06 Redevances

Le terme « redevances » désigne la compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteur ou l'artiste-interprète d'exploiter le droit d'auteur sur son œuvre ou une partie importante de celle-ci, ou par l'inventeur d'exploiter en tout ou en partie ce qui fait l'objet de son invention.

22.07 Propriété du droit d'auteur

L'**Université** reconnaît que l'auteur d'une œuvre est le titulaire du droit d'auteur sur cette œuvre et que les redevances produites par l'exploitation de l'œuvre lui appartiennent sous réserve des situations particulières énoncées au paragraphe 22.08. Dans le cas où une œuvre est conservée sur un support informatique de l'**Université**, cette dernière doit en permettre l'accès à l'auteur de façon raisonnable, conformément aux règles et politiques de l'**Université**.

22.08 Exceptions à la propriété du droit d'auteur

Lorsque, à la demande du **Professeur**, l'**Université** fournit une aide financière pour la production ou l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre le **Professeur** et l'**Université** précisant les droits et obligations des parties eu égard au droit d'auteur provenant de l'exploitation de l'œuvre. À défaut d'un tel protocole, les droits appartiennent entièrement au **Professeur**. Une copie de chaque entente visée au présent paragraphe sera remise au **Syndicat** par le **Professeur**. Le traitement et les conditions d'emploi ne sont pas considérés comme de l'aide aux fins de l'application de la présente disposition.

Les droits relatifs à une œuvre ou son développement réalisé dans le cadre d'une Convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions de la Convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur. Le **Professeur** n'a pas à céder ou à concéder ses droits de propriété intellectuelle et ses redevances si l'organisme extérieur ne l'exige pas.

22.09 Inventeur

Désigne aux fins des présentes une personne qui procède premièrement et véritablement à la conception, au développement et à la mise au point d'une invention.

22.10 Invention brevetable

Une invention brevetable est, selon la *Loi sur les brevets d'invention* (L.R.C. (1985), ch. P-4), une réalisation, un procédé, une machine ou une fabrication ou composition de matières ainsi que tout perfectionnement de l'un d'eux présentant le caractère de la nouveauté et de l'utilité. De plus, le critère de non-évidence doit être satisfait.

22.11 Brevet d'invention

Un brevet d'invention est un document par lequel le Gouvernement du Canada accorde à un inventeur le droit, la faculté et le privilège exclusif de fabriquer, construire, exploiter et vendre à d'autres, pour qu'ils l'exploitent, l'objet de l'invention.

La durée du brevet émis par le Gouvernement du Canada est précisée dans la *Loi sur les brevets d'invention* (L.R.C. (1985), ch. P-4) de même que la procédure à suivre pour demander un brevet. Après l'expiration du brevet, le détenteur ne possède aucun droit d'exclusivité sur l'invention et quiconque peut alors utiliser l'invention dans la mesure où il ne viole pas d'autres brevets.

Une demande de brevet peut être faite dans un autre pays que le Canada, et ce, conformément aux lois et règlements en vigueur dans ce pays. L'inventeur peut céder en tout ou en partie les droits relatifs à son brevet ou à la demande de brevet.

22.12 Liberté de commercialisation

Le **Professeur** a la liberté de décider de commercialiser ou non, incluant celui de breveter, les résultats issus de ses activités de recherche, de création et d'enseignement sous réserve des droits reconnus aux autres collaborateurs.

L'**Université** s'engage lors de la démarche de commercialisation à respecter la liberté du **Professeur** d'être associé ou non aux activités de commercialisation tout comme celle de choisir les orientations de sa recherche.

22.13 Objectif fondamental de la recherche

L'**Université** reconnaît que la découverte d'inventions brevetables n'est pas l'objectif fondamental de la recherche universitaire.

L'**Université** reconnaît que le **Professeur** n'a aucune obligation de chercher à obtenir une protection brevetée des résultats de son travail universitaire, ni de demander des fonds provenant de programmes ayant comme condition la découverte d'inventions brevetables, ni de modifier ses recherches pour augmenter leur potentiel de brevetabilité ou leur rentabilité commerciale.

22.14 Décision du **Professeur** à l'égard du brevet et droit d'option de l'**Université**

Le **Professeur** peut décider d'exploiter, par ses propres moyens, l'invention réalisée sans l'aide des ressources humaines, physiques ou financières de l'**Université**. Le traitement et les conditions d'emploi ne sont pas considérés comme de l'aide aux fins de l'application du présent paragraphe.

Dans les autres cas, le **Professeur** qui compte exploiter les résultats découlant d'activités de recherche, de création ou d'enseignement, ou qui compte faire une demande de brevet doit en divulguer son intention à l'**Université**. Le **Professeur** doit alors compléter le formulaire de déclaration à cet effet et en transmettre une copie au **Syndicat**. L'**Université** dispose alors de quatre-vingt-dix (90) jours pour exercer son droit d'option sur l'invention. Ledit « droit d'option » consiste pour l'Université à décider de participer ou non à la valorisation de l'invention, et ce, conformément à la Politique relative aux inventions et aux brevets, laquelle décision est communiquée au **Professeur** à l'intérieur de ce délai.

Si l'**Université** n'exerce pas son option dans les quatre-vingt-dix (90) jours, l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble sans les ressources, ni l'intervention de l'**Université**. Dans ce cas, l'**Université** recevra du **Professeur** un montant correspondant à 1 % des redevances obtenues par celui-ci.

Si l'**Université** exerce son droit d'option, elle assume alors tous les frais relatifs à l'obtention du brevet, notamment les frais pour l'étude d'antériorité et du caractère brevetable de l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de vente des brevets, de l'invention, ou du développement et de l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention.

L'**Université** reconnaît l'importance de la participation de l'inventeur à toutes les étapes relatives à l'obtention et l'exploitation d'un brevet. En conséquence, dès que l'**Université** exerce son droit d'option, l'inventeur se voit reconnaître cette réalisation dans ses activités de recherche telles que décrites au paragraphe 7.03 de la **Convention collective**.

22.15 Propriété de l'invention

L'**Université** reconnaît que le **Professeur**, auteur d'une invention, est le propriétaire de l'invention et que les redevances produites par la commercialisation de l'invention lui appartiennent, sous réserve des situations particulières énoncées au troisième alinéa du paragraphe 22.14 ou à la loi en vertu de laquelle un brevet aura été émis.

22.16 Exception à la propriété de l'invention

Lorsque l'**Université** exerce son droit d'option à la suite de la Déclaration d'invention conformément aux dispositions du paragraphe 22.14 de la **Convention collective**, un modèle de la Convention de transfert contenu à l'Annexe 12 des présentes doit être signée entre le **Professeur** et l'**Université** précisant les droits et responsabilités de chacun.

Les droits relatifs à une invention ou à son développement réalisé dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur. Dans ce cas, le **Professeur** n'a pas à céder ou à concéder ses droits de propriété intellectuelle et ses redevances si l'organisme extérieur ne l'exige pas.

22.17 Cas de non-manifestation d'intérêt de la part de l'Université

Le **Professeur** sera libre de procéder lui-même et pour son propre bénéfice à la valorisation de son invention si, au terme des dix-huit (18) mois qui suivent la date de

Déclaration de l'invention, l'**Université** n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention.

Ainsi, à l'expiration de ce délai de dix-huit (18) mois, le **Professeur** inventeur devra donner un préavis écrit de quarante-cinq (45) **Jours ouvrables** à l'**Université**. Si l'**Université** ne répond pas à l'intérieur de ce délai de quarante-cinq (45) jours en s'engageant de manière détaillée à remédier au défaut, le **Professeur** pourra par lui-même et pour son propre bénéfice voir à la valorisation de son invention. Le **Professeur** devra toutefois effectuer cette valorisation sans les ressources ni l'intervention de l'**Université**.

22.18 Utilisation par l'Université de la propriété intellectuelle à des fins d'enseignement et de recherche

Nonobstant les dispositions du paragraphe 22.14, l'**Université** peut utiliser sans frais l'invention, le savoir-faire, le dessin, le logiciel ou un développement réalisé par ses **Professeurs**, pour ses propres fins d'enseignement et de recherche.

22.19 Partage des revenus de l'invention

Advenant le cas où l'**Université** à exercer son droit d'option conformément à ce qui est prévu au paragraphe 22.14, elle verse alors à l'inventeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets perçus par l'**Université** en raison de la vente, de l'octroi de licence ou d'autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention. Les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'**Université** les frais qui sont reliés directement à la protection, à la valorisation et à la commercialisation de l'invention. La rémunération versée par l'**Université** à ses employés n'est pas comptabilisée dans les frais.

S'il y a plus d'un inventeur, les versements sont établis au prorata de la participation à l'invention de chaque inventeur selon la déclaration d'invention.

Les paiements des sommes d'argent sont effectués par l'**Université** dans des délais convenus avec l'inventeur ou, à défaut d'entente, dans les trente (30) **Jours ouvrables** de la réception des revenus par l'**Université**.

22.20 Dessin industriel

L'expression « dessin industriel » désigne un dessin industriel tel que défini à la *Loi sur les dessins industriels* (L.R.C. (1985), ch. I-9). Pour obtenir la protection de cette loi, le dessin industriel doit obligatoirement être enregistré selon les modalités prévues à la loi.

22.21 Topographie de circuit intégré

L'expression « topographie de circuit intégré » désigne une topographie de circuit intégré tel que défini à la *Loi sur les topographies de circuits intégrés* (L.C. 1990, ch. 37). Pour obtenir la protection de la Loi, la topographie de circuits intégrés doit être enregistrée selon les modalités prévues à la loi.

22.22 Expression « savoir-faire »

L'expression « savoir-faire » désigne l'ensemble des connaissances, des expériences, des procédés brevetables ou non et de tous les éléments relevant de l'aide scientifique, technique ou commerciale que possède une personne physique ou morale et qu'elle peut mettre à la disposition d'autrui, à titre gratuit ou contre rémunération.

Au sens de toute convention qui pourrait intervenir entre l'**Université** et un **Professeur**, « savoir-faire » (qu'il faut distinguer de toutes les connaissances d'un **Professeur**) se limite à des applications industrielles ou purement commerciales comme s'il s'agissait d'un brevet.

22.23 Expression « obtention végétale »

L'expression « obtention végétale » désigne une variété végétale telle que définie à la *Loi sur la protection des obtentions végétales* (L.C. 1990, ch. 20). Pour obtenir la protection de la loi, la variété végétale doit faire l'objet d'une demande de certificat d'obtention.

22.24 Application des dispositions de la *Convention collective* aux conventions portant sur un dessin industriel, une topographie de circuit intégré, un « savoir-faire », ou une obtention végétale

Les dispositions des paragraphes 22.12 à 22.19 inclusivement s'appliquent mutatis mutandis aux situations prévues aux paragraphes 22.11 à 22.23 inclusivement en y apportant les ajustements nécessaires.

ARTICLE 23 – CLASSIFICATION ET TRAITEMENT SALARIAL

23.01	Échelle de traitement salarial au 1 ^{er} avril 2014	137
23.02	Majoration de l'échelle de traitement salarial	138
23.03	Ajout d'un échelon le 1 ^{er} juin 2017	138
23.04	Échelle de traitement salarial au 1 ^{er} juin 2017	139
23.05	Majoration additionnelle du traitement salarial.....	140
23.06	Majoration des primes	140
23.07	Majoration pour le Professeur rémunéré au-delà de l'échelle de traitement.....	140
23.08	Règles de calcul du nombre d'années d'expérience	140
23.09	Versement du traitement salarial	142
23.10	Règles de classement du Professeur nouvellement embauché à l'échelle de traitement	142
23.11	Règles de classement du Professeur en fonction au moment de la signature de la Convention collective	142
23.12	Règles de progression de l'échelle de traitement	143
23.13	Cas particuliers de reconnaissance d'expériences professionnelles.....	144
23.14	Primes de direction.....	144
23.15	Prime pour les cours dispensés en appoint	145
23.16	Prime pour les cours dispensés en appoint au centre universitaire de Sept-Îles.....	146

ARTICLE 23 - CLASSIFICATION ET TRAITEMENT SALARIAL

23.01 Échelle de traitement salarial au 1er avril 2014

EXPÉRIENCE	CATÉGORIE I	CATÉGORIE II	CATÉGORIE III	CATÉGORIE IV			
0	1	54 908					
1	2	56 282					
2	3	57 690					
3	4	59 131					
4	5	60 610					
5							
6		1	71 065				
7		2	72 665				
8		3	74 300				
9		4	75 970				
10		5	77 681				
11		6	79 429	1	83 505		
12		7	81 214	2	85 386		
13		8	83 041	3	87 306		
14		9	84 292	4	89 268		
15		10	85 554	5	91 279		
16		11	86 837	6	93 334	1	100 863
17		12	88 138	7	95 432	2	102 878
18		13	89 461	8	97 578	3	104 937
19		14	90 803	9	99 773	4	107 035
20		15	92 165	10	101 272	5	109 177
21		16	93 544	11	102 791	6	111 361
22				12	104 329	7	113 586
23				13	105 897	8	115 858
24				14	107 486	9	118 176
25				15	109 098	10	120 537
26				16	110 733	11	122 949
27				17	112 394	12	124 178
28				18	113 798	13	125 421
29				19	115 224	14	126 674
30				20	116 375	15	127 943
31				21	117 538	16	129 220
32				22	118 710	17	130 514
33				23	119 898	18	131 817
34				24	121 102	19	133 136
35				25	122 307	20	134 466
						21	135 811

23.02 Majoration de l'échelle de traitement salarial

L'échelle de traitement en vigueur le 1^{er} avril 2014 sera majorée le 1^{er} juin 2015 de deux pour cent (2,0 %), le 1^{er} juin 2016 de deux pour cent (2,0 %), le 1^{er} juin 2017 de deux pour cent (2,0 %), le 1^{er} juin 2018 de deux pour cent (2,0 %). Ces pourcentages de majoration incluent les paramètres salariaux des employés du gouvernement (PSG).

Au-delà des majorations précédemment mentionnées, aucune autre majoration des échelles de traitement ne trouvera application entre le 1^{er} avril 2014 et le 1^{er} juin 2018 inclusivement à l'exception de ce que prévoit le paragraphe 23.05 de la **Convention collective**.

Pour ce qui concerne la majoration des échelles de traitement au 1^{er} juin 2019, l'**Université** et le **Syndicat** conviennent qu'elle sera déterminée dans le cadre du renouvellement de la **Convention collective** et que son application sera rétroactive en date du 1^{er} juin 2019.

23.03 Ajout d'un échelon le 1^{er} juin 2017

Le 1^{er} juin 2017, il y aura ajout d'un échelon de traitement à la catégorie III (échelon 26) et d'un échelon de traitement à la catégorie IV (échelon 22).

Échelle de traitement salarial au 1^{er} juin 2017

EXPÉRIENCE	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 11	CATÉGORIE 1 1 1	CATÉGORIE 1 V				
0	1	58 269 \$						
1	2	59 727 \$						
2	3	61 221 \$						
3	4	62 750 \$						
4	5	64 319 \$						
5			1	75 415 \$				
6			2	77 112 \$				
7			3	78 848 \$				
8			4	80 620 \$				
9			5	82 436 \$				
10			6	84 291 \$	1	88 617 \$		
11			7	86 185 \$	2	90 613 \$		
12			8	88 124 \$	3	92 650 \$		
13			9	89 452 \$	4	94 731 \$		
14			10	90 790 \$	5	96 866 \$		
15			11	92 152 \$	6	99 047 \$	1	107 037 \$
16			12	93 533 \$	7	101 274 \$	2	109 176 \$
17			13	94 937 \$	8	103 551 \$	3	111 361 \$
18			14	96 360 \$	9	105 879 \$	4	113 587 \$
19			15	97 806 \$	10	107 470 \$	5	115 860 \$
20			16	99 269 \$	11	109 083 \$	6	118 177 \$
21					12	110 715 \$	7	120 539 \$
22					13	112 379 \$	8	122 950 \$
23					14	114 066 \$	9	125 410 \$
24					15	115 776 \$	10	127 915 \$
25					16	117 511 \$	11	130 474 \$
26					17	119 274 \$	12	131 779 \$
27					18	120 763 \$	13	133 098 \$
28					19	122 277 \$	14	134 427 \$
29					20	123 499 \$	15	135 774 \$
30					21	124 733 \$	16	137 129 \$
31					22	125 976 \$	17	138 502 \$
32					23	127 237 \$	18	139 885 \$
33					24	128 514 \$	19	141 285 \$
34					25	129 793 \$	20	142 696 \$
35					26	132 389 \$	21	144 124 \$
36							22	147 006 \$

23.05 Majoration additionnelle du traitement salarial

Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.12 de la **Convention collective** qui prévoit l'avancement d'un échelon, le premier (1^{er}) juin 2017, chaque **Professeur** progressera de deux (2) échelons à l'intérieur de sa **Catégorie de traitement** salarial. Pour les années subséquentes, la progression se fera à raison d'un échelon conformément à ce que prévoit le paragraphe 23.12 de la **Convention collective**.

Dans le cas du **Professeur** ayant atteint le maximum de la **Catégorie de traitement** au premier (1^{er}) juin 2017, la progression ne se fera à ce moment que pour un échelon.

23.06 Majoration des primes

Les primes prévues au paragraphe 23.14 et 23.16 en vigueur le 1^{er} mai 2014 seront majorées le 1^{er} mai 2015 de deux pour cent (2,0 %), le 1^{er} mai 2016 de deux pour cent (2,0 %), le 1^{er} mai 2017 de deux pour cent (2,0 %) le 1^{er} mai 2018 de deux pour cent (2,0 %). Ces pourcentages de majoration incluent les paramètres salariaux des employés du gouvernement (PSG).

Pour ce qui concerne la majoration des primes au premier (1^{er}) mai 2019, celle-ci s'effectuera conformément aux dispositions de l'alinéa 3 du paragraphe 23.02.

23.07 Majoration pour le *Professeur* rémunéré au-delà de l'échelle de traitement

Le **Professeur** dont le traitement avant la date prévue pour la majoration des échelles de traitement est supérieur à celui déterminé par sa classification bénéficiaire, à la date de majoration des échelles de traitement, de la moitié de la majoration prévue pour cette année.

S'il s'avère que cette majoration a pour effet de situer ce **Professeur** à un traitement salarial inférieur à ce qu'il en serait selon sa classification à l'échelle de traitement, la rémunération de ce **Professeur** est alors établie conformément à l'échelon déterminé par sa classification.

La différence entre, d'une part, la majoration applicable à l'échelle de traitement et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes 1 et 2 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire en vingt-six (26) paiements.

23.08 Règles de calcul du nombre d'années d'expérience

Le nombre d'années d'expérience est calculé selon les règles suivantes :

- A) Aucune expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier cycle (baccalauréat), sauf dans le cas prévu au paragraphe 23.13 de la **Convention collective**.
- B) Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activité professionnelle reliée au travail est calculée à titre d'année d'expérience aux fins de l'application du présent article. Le maximum d'une année d'étude pourra être reconnu pour l'obtention d'un titre professionnel.

- C) Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle sont considérées comme années d'expérience selon le mode de comptabilisation suivant :
1. pour le **Professeur** qui détient la maîtrise ou le diplôme de deuxième cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;
 2. pour le **Professeur** qui a complété la scolarité de doctorat de troisième cycle (Ph D ou équivalent) : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;
 3. pour le **Professeur** qui détient le doctorat de troisième cycle (Ph D ou équivalent) : cinq (5) années d'expérience maximum (incluant les années allouées pour les études de deuxième cycle et la scolarité de doctorat mentionnées précédemment).
- D) L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois.
- E) L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5 ou qu'elle est inférieure à 0,5.

Pour obtenir le nombre d'années d'expérience et avant de procéder à l'arrondissement de ce nombre, l'**Université** doit retenir toute fraction d'année supérieure à 0,04.

Elle procède ensuite à l'addition des fractions établies pour chaque année. Après avoir effectué le total des fractions annuelles, l'**Université** procède à l'arrondissement de ce total selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

- F) L'établissement d'équivalence de diplôme n'est d'aucune manière sujette à la procédure de **Grief** prévue à l'article 24 de la **Convention collective**.

En cas de désaccord entre le **Syndicat** et l'**Université** pour l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'*Association des Universités et Collèges du Canada (AUCC)*, l'*Association des Universités Partiellement et Entièrement de Langue Française (AUPELF)* et le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec sont les trois (3) organismes habilités à établir une telle équivalence.

Advenant le cas où une équivalence de diplôme est contestée par un **Professeur**, un arbitre provenant de l'un ou l'autre des organismes mentionnés précédemment sera choisi conjointement par le **Syndicat** et l'**Université** en vue de statuer sur cette équivalence. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre provenant de ces organismes, les parties devront alors conjointement désigner une autre personne possédant une expérience valable pour l'établissement de l'équivalence de diplôme.

L'arbitre a un délai de trois (3) mois pour rendre sa décision au terme de laquelle le traitement du **Professeur**, sera établi conformément aux échelles de traitement de la **Convention collective**.

Les honoraires et déboursés de l'arbitre seront partagés en part égale entre les parties.

La décision de l'arbitre est finale et sans appel.

- G) Le **Professeur** qui remet à l'**Université** une attestation officielle d'une scolarité nouvellement acquise se voit reclassé à l'échelle de traitement, s'il y a lieu, dans le mois suivant la remise du document.
- H) Toute réclamation concernant la classification d'un **Professeur** doit être présentée par celui-ci dans un délai maximal de vingt-quatre (24) mois suivant la date de son embauche par l'**Université**.

23.09 Versement du traitement salarial

Le traitement total du **Professeur** sera versé en vingt-six (26) paiements.

Le paiement sera effectué par dépôt bancaire dans un compte ouvert au nom du **Professeur**.

23.10 Règles de classement du **Professeur** nouvellement embauché à l'échelle de traitement

- A) Le **Professeur** nouvellement embauché qui a moins de cinq (5) ans d'expérience reconnue au terme de l'application des dispositions du paragraphe 23.08 se voit classé à la catégorie I de l'échelle de traitement salarial.
- B) Le **Professeur** nouvellement embauché qui ne détient pas de doctorat de troisième cycle (Ph D ou équivalent) au moment de son embauche et qui a plus de cinq (5) ans d'expérience reconnue au terme de l'application des dispositions du paragraphe 23.08, sera classé à la catégorie II de l'échelle de traitement salarial. S'il s'avère que son nombre d'années d'expérience reconnu soit supérieur à l'échelon maximal de la catégorie II, il sera alors classé au dernier échelon de cette **Catégorie de traitement**.
- C) Le **Professeur** nouvellement embauché qui détient un doctorat de troisième cycle (Ph D ou équivalent) au moment de son embauche et qui a plus de cinq (5) ans d'expérience reconnue au terme de l'application des dispositions du paragraphe 23.08, sera classé à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II ou à l'un des échelons de la catégorie III de l'échelle de traitement salarial.

23.11 Règles de classement du **Professeur** en fonction au moment de la signature de la **Convention collective**

- A) L'**Université** reconnaît qu'elle ne modifiera pas le classement du **Professeur** en fonction au moment de la signature de la **Convention collective** de manière à ce que sa position aux échelles de traitement salarial serait diminuée.

- B) Par la suite, le **Professeur** verra son classement à l'échelle de traitement établi selon les règles de progression prévues à la **Convention collective**.

23.12 Règles de progression de l'échelle de traitement

A) Règles de progression à l'intérieur des **Catégories de traitement**

1. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire.

Un contrat conclu avant le 1^{er} janvier est réputé avoir débuté le 1^{er} juin précédent aux fins d'application du présent paragraphe.

2. Le **Professeur** avance d'un échelon à l'intérieur de la catégorie qui s'applique à lui s'il n'a pas atteint le maximum prévu à cette catégorie.

S'il a atteint ce maximum, il change alors de catégorie conformément aux règles de passage d'une catégorie à une autre prévues ci-après.

3. L'avancement d'échelons ou le passage d'une catégorie à une autre, selon le cas, se fait annuellement le premier (1^{er}) juin de chaque **Année**.

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

1. Les passages suivants sont automatiques :

- a) du cinquième (5^e) échelon de la catégorie I au premier (1^{er}) échelon de la catégorie II pour tous les **Professeurs**;
- b) du neuvième (9^e) échelon de la catégorie II au cinquième (5^e) échelon de la catégorie III pour le **Professeur** détenteur du doctorat de troisième cycle (Ph D ou équivalent);
- c) le **Professeur** qui a franchi dans la catégorie II l'échelon neuf (9) ou plus et qui obtient ou qui a obtenu la permanence passera automatiquement 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 au paragraphe 23.12 A).

Le **Professeur** qui passe ainsi de la catégorie II à la catégorie III et qui, par la suite, obtient le doctorat de troisième cycle (Ph D ou équivalent) est reclassé dès l'obtention de celui-ci (et ce, nonobstant la date du premier (1^{er}) juin stipulée au sous-paragraphe A) 3^e) à trois (3) échelons supérieurs à sa présente classification.

2. Les passages suivants sont non automatiques :

- a) le **Professeur** qui a franchi le cinquième (5^e) échelon de la catégorie II est éligible au passage à la catégorie III à laquelle il accède sur demande de **Promotion** et de la façon suivante :

- du cinquième (5^e) échelon de la catégorie II au premier (1^{er}) échelon de la catégorie III;
 - du sixième (6^e) échelon de la catégorie II au deuxième (2^e) échelon de la catégorie III;
 - et ainsi de suite jusqu'au maximum prévu.
- b) le **Professeur** qui a franchi le cinquième (5^e) échelon de la catégorie III est éligible au passage à la catégorie IV à laquelle il accède sur demande de **Promotion** et de la façon suivante :
- du cinquième (5^e) échelon de la catégorie III au premier (1^{er}) échelon de la catégorie IV;
 - du sixième (6^e) échelon de la catégorie III au deuxième (2^e) échelon de la catégorie IV;
 - et ainsi de suite jusqu'au maximum prévu.

23.13 Cas particuliers de reconnaissance d'expériences professionnelle

Le **Professeurs** nouvellement embauché et ayant obtenu le diplôme terminal de premier cycle (baccalauréat) après l'âge de 22 ans ou le **Professeur** qui a obtenu un diplôme de deuxième cycle (maîtrise) alors qu'il n'était pas titulaire d'un diplôme de premier cycle (baccalauréat) pourra se voir exceptionnellement reconnaître des années d'expérience entre cet âge et l'âge d'obtention de ce diplôme.

Dans ces cas, la reconnaissance des années d'expérience sera établie par un comité composé du **Directeur du Département** concerné, une personne nommée par l'**Université** et une troisième personne choisie de consentement entre l'**Université** et le **Département** concerné.

Le **Professeur** concerné devra présenter sa demande dans un délai maximal de vingt-quatre (24) mois suivant la date de son embauche.

23.14 Primes de direction

A) Prime de **Directeur de Département**

1. Une prime de direction annuelle est établie en fonction du nombre de **Professeurs** rattachés au **Département** et le nombre des activités d'enseignement que doit assumer le **Département**.

Les primes, au 1^{er} mai 2014, sont calculées de la façon suivante :

Prime de base :	3 190,32 \$
Supplément pour chaque Professeur :	58,76 \$
Supplément pour chaque activité d'enseignement placée sous la responsabilité administrative du Département :	9,80 \$

2. Le nombre d'activités devant servir à l'établissement de la prime correspond aux chiffres établis par le **Vice-recteur** au 30 avril de chaque **Année** en fonction des cours assumés aux **Trimestres** d'été, automne et hiver précédents.

B) Prime de **Directeur de Module**, de **Directeur d'Unité d'enseignement** et de directeur ou **Responsable de programme**

1. Une prime de direction annuelle est établie en fonction du nombre d'étudiants équivalent à temps plein (EEETP) et du nombre de programmes de grade (baccalauréat, maîtrise, doctorat) que supervise le directeur ou le responsable.

Les primes au 1^{er} mai 2014 sont calculées de la façon suivante :

Prime de base :	672,91 \$
Supplément pour chaque étudiant équivalent à temps plein (EEETP) :	20,88 \$
Pour chaque programme de grade (baccalauréat, maîtrise, doctorat) :	807,49 \$
Pour chaque autre type de programme :	403,76 \$

2. Le réajustement de la prime de direction se fait annuellement au 1^{er} mai, en fonction des paramètres établis au paragraphe 23.06.
Le nombre d'étudiants équivalent à temps plein (EEETP) devant servir à l'établissement de la prime est établi par le Bureau du registraire en date du 30 avril de chaque **Année** en fonction de la clientèle des **Trimestres** d'été, automne et hiver précédents.

Suite à une décision de la **Commission des études, de la recherche et de la création** de ne plus inscrire d'étudiants dans un programme, le supplément de la prime associé à ce programme demeure reconnu jusqu'à ce que la dernière cohorte d'étudiants ait accompli le cheminement normal du programme, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) ans à partir de la date de l'application de la décision de la **Commission des études, de la recherche et de la création**.

C) Prime de **Directeur de Centre de recherche**

Les **Directeurs de Centre** de recherche reçoivent au 1^{er} mai de chaque année une prime de direction de huit mille neuf-cent-trente-sept dollars et cinquante-quatre (8 937,54 \$).

- D) Au plus tard le premier (1^{er}) mai de chaque **Année**, le **Professeur** concerné par l'une ou l'autre des primes de direction reçoit une fiche détaillée du calcul de sa prime. Une copie de cette fiche est transmise au **Syndicat**.

23.15 Rémunération pour les cours dispensés en appoint

Tout cours de trois (3) crédits donné en appoint par un **Professeur** au-delà de la tâche normale d'enseignement à un **Trimestre** donné est rémunéré au montant de sept mille dollars (7 000 \$) à compter du 1^{er} septembre 2015, et ce, jusqu'à la date d'expiration de la **Convention collective**.

23.16 Prime pour les cours dispensés en appoint au centre universitaire de Sept-Îles
L'*Université* verse une prime de quatre cents dollars (400\$) par crédit d'enseignement (0,333 activité d'enseignement) dispensé en appoint par un *Professeur* au Centre universitaire de Sept-Îles dans la mesure où il est présent physiquement à Sept-Îles pour dispenser ledit enseignement.

ARTICLE 24 – GRIEFS ET ARBITRAGE

24.01	Déclaration de principe.....	148
24.02	Dépôt du Grief.....	148
24.03	1 ^{ère} étape : la réponse du Doyen ou du Syndicat	148
24.04	2 ^e étape : le comité de Grief	148
24.05	3 ^e étape : l'arbitrage du Grief.....	149
24.06	Consentement des parties à déroger de la procédure de Grief.....	149
24.07	Rédaction du Grief	149
24.08	Computation des délais	149
24.09	Pouvoirs de l'arbitre.....	150
24.10	Sentence arbitrale	150
24.11	Paiement des frais.....	151
24.12	Aucun Grief n'est possible à l'encontre d'une décision d'une Assemblée départementale	151

ARTICLE 24 - GRIEFS ET ARBITRAGE

24.01 Déclaration de principe

Il est de l'intention de l'**Université** et du **Syndicat** d'en arriver à une solution juste et équitable de toute mésentente qui pourrait survenir dans le cadre ou à l'occasion de l'application des dispositions de la **Convention collective**

24.02 Dépôt du Grief

Un avis écrit de *Grief* est déposé au **Doyen** par le **Syndicat** ou le **Professeur** concerné. Dans le cas du dépôt d'un *Grief* par l'**Université**, l'avis écrit de *Grief* est déposé au **Syndicat**.

Dans la mesure du possible, l'avis de *Grief* est effectué dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait à l'origine. Nonobstant l'indication de ce délai, le dépôt doit impérativement s'effectuer dans un délai maximal de six (6) mois de la survenance du fait qui donne lieu à l'avis de *Grief*, à défaut de quoi il sera réputé non recevable, et ce, nonobstant les dispositions du paragraphe 24.06.

Le dépôt de l'avis de *Grief* enclenche la procédure ci-après décrite.

24.03 1^{re} étape : la réponse du **Doyen** ou du **Syndicat**

Dans un délai de quinze (15) jours, le **Doyen** répond par écrit au **Syndicat** et au **Professeur** concerné en expliquant la position de l'**Université** en regard des faits à l'origine de l'avis de *Grief* déposé.

Dans le cas d'un *Grief* déposé par l'**Université**, le **Syndicat**, dans le même délai, répond par écrit au **Doyen** en expliquant sa position en regard des faits à l'origine de l'avis de *Grief*.

24.04 2^e étape : le comité de *Grief*

Lors du dépôt d'un *Grief*, la partie qui en est l'auteur convoque par la même occasion le comité de *Grief*, lequel devra se réunir dans les trente (30) jours du dépôt du *Grief* advenant le cas où la réponse reçue en vertu du paragraphe précédent n'est pas jugée satisfaisante.

Le comité de *Grief* est composé de deux (2) représentants de chacune des parties désignés dans les quinze (15) jours de la signature de la **Convention collective**.

Si un règlement intervient à la suite de la réponse donnée par le **Doyen** ou celle donnée par le **Syndicat**, selon le cas, ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le **Syndicat** et l'**Université**.

Il peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant un *Grief*. Toutefois, au terme de la première (1^{re}) rencontre du comité, une partie peut demander que le *Grief* soit déféré à l'arbitrage.

À chacune des réunions du comité, un procès-verbal relevant les positions des parties et le règlement du **Grief**, s'il y a lieu, sera rédigé par l'**Université** et soumis par la suite au **Syndicat** pour son approbation.

24.05 3^e étape : l'arbitrage du Grief

À la demande de l'une ou l'autre des parties et après une première rencontre du comité de **Grief**, le **Grief** peut être déféré à l'audition.

La demande d'audition propose en ordre de désignation deux personnes issues de la liste du ministère du Travail pour agir à titre d'arbitre. Dans les cinq (5) jours, l'autre partie doit faire savoir par écrit si elle adhère au choix des arbitres soumis. Si tel n'est le cas, elle doit alors soumettre à son tour le nom de deux (2) autres personnes à l'autre partie qui dispose, à son tour, d'un délai de cinq (5) jours pour faire savoir par écrit qu'elle adhère au choix des arbitres soumis.

Si une entente intervient entre les parties, l'arbitre est nommé dans les dix (10) jours de la réponse donnée à l'autre partie pour le choix de l'arbitre.

Si les parties ne s'entendent pas sur la nomination de l'arbitre dans le délai imparti, l'arbitre est alors nommé par le ministre du Travail conformément aux dispositions du *Code du travail (L.Q. c-27)*.

24.06 Consentement des parties à déroger de la procédure de Grief

Nonobstant les dispositions de la **Convention collective** à cet effet, les parties peuvent, de consentement, procéder au règlement et/ou à l'audition d'un **Grief** malgré le fait que la procédure pour ce faire n'a pas été respectée intégralement.

24.07 Rédaction du Grief

La rédaction du **Grief** est faite sous toute réserve des droits de la partie plaignante et, en conséquence, le **Grief** peut, à toute étape de la procédure, être amendé sans préjudice.

Une erreur technique dans la soumission écrite d'un **Grief** n'entraîne pas automatiquement son rejet.

Si un amendement est toutefois présenté pendant l'audition de l'arbitrage, cet amendement devra alors être préalablement autorisé par l'arbitre et conformément aux conditions que ce dernier fixera.

24.08 Computation des délais

Aux fins de l'application du présent article, un délai se calcule à partir du lendemain de l'évènement donnant ouverture à la procédure de **Grief**.

Le délai se termine au dernier jour de la période prévue, à l'heure normale de fermeture des bureaux de l'**Université**. Si les bureaux de l'**Université** sont fermés à ce moment, le délai est alors prolongé à la fin de la première journée où les bureaux de l'**Université** sont ouverts.

Le recours à la procédure de **Grief** interrompt la prescription.

Les délais d'application prévus au présent article sont suspendus pendant la période du 1^{er} juillet au 15 août inclusivement.

24.09 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le *Code du travail* (L.Q. c-27).

Il ne peut dans le cadre de sa décision modifier les dispositions de la **Convention collective**.

Lorsque l'avis de **Grief** comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent, la demande pourra, dans un premier temps, permettre à l'arbitre de déterminer le droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le quantum.

S'il est décidé que le *Grief* est bien fondé, les parties devront alors s'entendre sur le montant à verser. Si les parties ne parviennent pas à une entente sur le montant, le différend sera alors soumis pour décision au même arbitre, par avis écrit adressé à ce dernier, afin qu'il statue sur le montant à verser, et ce, sans qu'une nouvelle audition soit tenue.

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

L'arbitre a l'autorité pour déterminer, s'il y a lieu, toute compensation à être versée et rétablir un **Professeur** dans ses droits et autres avantages selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité une décision de l'**Université**.

Si l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à un **Professeur**, il doit tenir compte de tout revenu que le **Professeur** a pu recevoir entre la prise d'effet de la décision de l'**Université** et le moment où la sentence arbitrale a été rendue.

L'arbitre peut accorder un intérêt à compter du dépôt du **Grief** sur toute indemnité accordée ou traitement dû.

24.10 Sentence arbitrale

L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition s'est terminée. L'arbitre peut adresser une demande aux parties pour prolonger ce délai s'il le juge nécessaire. Advenant le cas où l'arbitre rendait sa décision hors délai, celle-ci ne sera pas nulle pour la seule raison qu'elle a été rendue après l'expiration du délai prévu.

La sentence arbitrale doit être motivée, rendue par écrit et signée par l'arbitre.

Elle est finale, sans appel et lie les parties.

Elle est exécutée dans les plus brefs délais possibles ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence.

Si une partie conteste la légalité de la décision devant un tribunal de droit commun, la sentence s'applique malgré la contestation judiciaire tant qu'une décision du tribunal n'aura pas annulé l'application de la sentence.

24.11 Paiement des frais

Chaque partie paiera les frais et honoraires de ses témoins et représentants.

Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés en parts égales par les parties.

Une partie ne sera tenue de payer les frais de transcription du compte-rendu de l'audition que si elle a donné son consentement préalablement à la demande de transcription.

L'**Université** libèrera avec traitement tout **Professeur** parti ou assigné à titre de témoin dans le cadre d'un **Grief**.

24.12 Aucun Grief n'est possible à l'encontre d'une décision d'une Assemblée départementale

Aucun *Grief* ne peut être déposé à l'encontre d'une décision prise par une **Assemblée départementale** sauf si cette décision a par la suite été ratifiée par l'**Université**. En pareil cas, c'est le bien-fondé de la décision de l'**Université** qui fait l'objet du **Grief** et non la décision de l'**Assemblée départementale**.

ARTICLE 25 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

25.01	Engagement des parties.....	153
25.02	Comité Conjoint.....	153
25.03	Fonctions du comité	153
25.04	Droit de refus.....	153

ARTICLE 25 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

25.01 Engagement des parties

L'**Université** et le **Syndicat** s'engagent à collaborer au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source les causes de maladies industrielles et d'accidents de travail.

25.02 Comité Conjoint

Un comité conjoint est constitué de deux (2) représentants du **Syndicat** et de deux (2) représentants de l'**Université**.

25.03 Fonctions du comité

Le comité a pour fonctions :

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à la santé et à l'amélioration de l'environnement physique de travail, et ce, conformément aux dispositions des législations et règlements applicables;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'**Université** et les **Professeurs** respectent les obligations découlant de la loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction applicable à l'établissement telle que prévue par la loi ou les règlements en la matière.

25.04 Droit de refus

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, 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 le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

ARTICLE 26 – ACCÈS DES FEMMES À L'ÉGALITÉ

26.01	Engagement des parties et création d'un comité paritaire	155
26.02	Mandat du comité.....	155
26.03	Engagements au plan d'action	155
26.04	Plan d'action.....	155

ARTICLE 26 - ACCÈS DES FEMMES À L'ÉGALITÉ

26.01 Engagement des parties et création d'un comité paritaire

L'**Université** et le **Syndicat** s'engagent à collaborer à la mise en œuvre d'un plan d'action adopté par le **Conseil d'administration** afin de favoriser l'accès à l'égalité des femmes dans l'emploi.

À cette fin, les parties conviennent de créer un comité paritaire sur l'accès à l'égalité pour les femmes, composé d'un nombre égal de représentants de l'**Université** et du **Syndicat**.

26.02 Mandat du comité

Le mandat de ce comité est de voir à la bonne marche du plan d'action, de développer des mesures additionnelles et de proposer des modifications appropriées selon l'évolution de la situation eu égard à l'objectif d'une plus grande mixité.

26.03 Engagements au plan d'action

Au-delà des dispositions de l'article six (6) de la **Convention collective**, le plan d'action devra contenir des mesures à l'égard du recrutement et de l'embauche de futurs **Professeurs** en vue d'atteindre un seuil minimal de vingt pour cent (20 %) de représentation féminine dans chaque **Département** et, ultimement, viser une mixité accrue, soit un seuil minimal de quarante pour cent (40 %) de représentation féminine dans les **Départements** où le seuil de vingt pour cent (20 %) des effectifs féminins est déjà atteint.

26.04 Plan d'action

Le plan d'action est joint en annexe 13 de la **Convention collective** pour en faire partie intégrante.

ARTICLE 27 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

27.01	Application des dispositions de la Loi sur les normes du travail.....	157
27.02	Politique institutionnelle	157
27.03	Grief	157
27.04	Plainte	157
27.05	Plainte fondée et avis écrit	157
27.06	Mesure administrative ou sanction disciplinaire	157
27.07	Modification à la politique	158
27.08	Assujettissement à la Loi sur l'accès aux documents	158

ARTICLE 27 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

27.01 Application des dispositions de la Loi sur les normes du travail

Conformément aux dispositions de l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* (L.Q. c- N1.1), ci-après appelée « la loi », les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15, et 123.16 de la loi font partie intégrante de la **Convention collective**, compte tenu des adaptations nécessaires. Elles sont reproduites à l'Annexe 14 de la **Convention collective** pour valoir comme en faisant partie intégrante

En conformité des dispositions de la loi et de la **Convention collective**, le **Professeur** pourra exercer tous les recours qui en découlent.

27.02 Politique institutionnelle

Le **Professeur** qui estime être harcelé psychologiquement dans le cadre de son travail à l'**Université** peut recourir à « La politique contre le harcèlement et la violence », ci-après appelée « politique », adoptée par le **Conseil d'administration**.

27.03 Grief

Le **Professeur** qui estime être harcelé psychologiquement dans le cadre de son travail à l'**Université** peut également déposer un **Grief** conformément aux dispositions de l'article 24 de la **Convention collective**.

27.04 Plainte

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Cette plainte est adressée à l'**Université** selon les modalités prévues à la politique. Le dépôt d'une plainte selon cette politique suspend les délais prévus pour la gestion d'un **Grief**, et ce, jusqu'à la transmission au **Professeur** de l'avis écrit du **Vice-recteur** à la fin du traitement de la plainte.

27.05 Plainte fondée et avis écrit

Lorsqu'une plainte pour harcèlement psychologique a été déclarée fondée en vertu de l'application de la politique, cette conclusion peut donner lieu à une mesure administrative ou une sanction disciplinaire à l'endroit du **Professeur** considéré comme étant l'auteur du harcèlement. Copie de l'avis attestant la mesure administrative est transmise au **Professeur** et au **Syndicat**.

Dès la réception de l'avis écrit, le **Professeur** ou le **Syndicat** peut déposer un **Grief** selon la procédure prévue à l'article 24 de la **Convention collective**.

27.06 Mesure administrative ou sanction disciplinaire

Toute mesure administrative ou sanction disciplinaire imposée dans le cadre du présent article doit être juste, raisonnable et en relation avec le contexte et les faits retenus contre le **Professeur** concerné.

Les mesures administratives peuvent comprendre, de façon non limitative, un changement de fonction sans perte de traitement, le retrait des charges administratives et des conditions en découlant, un congé avec traitement ou une réaffectation dans

une autre catégorie d'emploi selon les mécanismes prévus à l'article 11 de la **Convention collective**.

En cas d'imposition d'une sanction disciplinaire à l'encontre du **Professeur** fautif, la gradation en sera la suivante :

- avertissement;
- suspension sans traitement;
- congédiement conformément aux dispositions de l'article 13 de la **Convention collective**.

27.07 Modification à la politique

Toute modification à la politique devra être discutée au **Comité de relations de travail** afin de s'assurer que celle-ci respecte entre autres les garanties procédurales, notamment le droit d'être entendu, tout comme les garanties issues de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.Q. c-12).

27.08 Assujettissement à la Loi sur l'accès aux documents

Tout le processus de décision prévu à la politique est assujetti à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.Q. c- A 2.1).

LISTES DES ANNEXES

ANNEXE 1.1 :	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS DE CLINIQUE EN PHYSIOTHÉRAPIE	161
ANNEXE 1.2 :	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS DE CLINIQUE EN PSYCHOLOGIE	163
ANNEXE 1.3 :	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS DE CLINIQUE EN SCIENCES INFIRMIÈRES	165
ANNEXE 2 :	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS ÉMÉRITE	168
ANNEXE 3 :	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS INVITÉ EN PRÊT DE SERVICE	169
ANNEXE 4 :	PROFESSEUR RÉGULIER ASSISTANT	171
ANNEXE 5 :	LISTE DES INFORMATIONS QUE L'UNIVERSITÉ TRANSMET ANNUELLEMENT AU SYNDICAT CONFORMÉMENT AU PARAGRAPHE 3.11 DE LA CONVENTION COLLECTIVE	173
ANNEXE 6.1 :	PLAN DES EFFECTIFS PROFESSORAUX ET LISTE DES POSTES DE PROFESSEURS	175
ANNEXE 6.2 :	EFFECTIFS PROFESSORAUX PAR DÉPARTEMENT	176
ANNEXE 7 :	DISPOSITIONS RELATIVES À L'UTILISATION DE LA RÉSERVE DE CRÉDITS D'ENSEIGNEMENT SUITE AU DÉPART DU PROFESSEUR.....	177
ANNEXE 8 :	PLAN DE TRAVAIL ANNUEL	178
ANNEXE 9 :	FORMULAIRE POUR L'ÉVALUATION DU PROFESSEUR ET SON DÉPART PROCHAIN À LA RETRAITE	179
ANNEXE 10.1 :	FORMULAIRE POUR L'ÉVALUATION DES PROFESSEURS A) LE PROFESSEUR RÉGULIER PERMANENT	180
ANNEXE 10.2 :	FORMULAIRE POUR L'ÉVALUATION DES PROFESSEURS A) LE PROFESSEUR RÉGULIER NON PERMANENT	181
ANNEXE 10.3 :	FORMULAIRE POUR L'ÉVALUATION DES PROFESSEURS A) LE PROFESSEUR INVITÉ, SUBSTITUT OU CHERCHEUR SOUS OCTROI	182
ANNEXE 10.4 :	FORMULAIRE POUR L'ÉVALUATION DES PROFESSEURS A) LE PROFESSEUR ÉMÉRITE..... (Article 8.26)	183
ANNEXE 11 :	GUIDE À L'USAGE DU COMITÉ DE RÉVISION	184
ANNEXE 12 :	AVIS À CARACTÈRE PROFESSIONNEL.....	186

ANNEXE 13 :	DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCÈS DES FEMMES À L'ÉGALITÉ)	187
ANNEXE 14 :	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : EXTRAITS DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL.....	188

ANNEXE 1.1 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS DE CLINIQUE EN PHYSIOTHÉRAPIE

1. Conditions d'octroi du titre de **Professeur de clinique en physiothérapie** :

- être membre de l'Ordre des physiothérapeutes du Québec;
- avoir une expérience de travail professionnel d'au moins une (1) année;
- avoir poursuivi le développement de ses compétences professionnelles au-delà du dernier diplôme universitaire acquis, par le biais de cours, ateliers, programmes de formation ou de perfectionnement, participation à des congrès professionnels et scientifiques, publications dans des revues avec comité de lecture, communications à des congrès, colloques scientifiques ou professionnels;

2. Procédure d'octroi du titre et durée

L'**Assemblée départementale** précise, s'il y a lieu, les conditions d'octroi du titre de **Professeur de clinique en physiothérapie**, détermine les critères de sélection et recommande la nomination d'un candidat au titre de **Professeur de clinique en physiothérapie** pour une période de trois (3) ans, renouvelable selon les mêmes modalités. L'**Assemblée départementale** soumet, selon les procédures habituelles, ses recommandations au **Vice-recteur** qui est chargé de les soumettre au **Comité exécutif**.

L'**Assemblée départementale** adopte la description des tâches des **Professeurs de clinique en physiothérapie** en tenant compte des recommandations du **Comité de programme** de physiothérapie et de l'article 3 de la présente annexe.

L'**Assemblée départementale** confie au **Comité de programme** la tâche d'évaluer, en fonction de la description des tâches et des critères de sélection, les **Professeurs de clinique en physiothérapie**, les milieux et les projets d'internat offerts aux étudiants. Le **Comité de programme** soumet ses recommandations à l'**Assemblée départementale**.

Le **Comité exécutif** renouvelle le titre pour une durée de trois (3) années suite à une recommandation favorable de l'**Assemblée départementale** basée sur l'avis du **Directeur** de programme. Cet avis est fondé notamment sur la pertinence de l'internat pour les besoins du programme de physiothérapie, la continuité et l'ampleur des activités réalisées, les évaluations de l'encadrement assumé par le **Professeur** faites par les étudiants (internes) et sur toute autre évaluation jugée pertinente par le responsable des internats, notamment des conditions d'encadrement offertes par le milieu.

3. Tâche du **Professeur de clinique en physiothérapie**

Quant aux activités d'enseignement individualisé dans le cadre des stages de formation clinique, la tâche du **Professeur de clinique en physiothérapie** consiste notamment, en collaboration avec l'agent de stages de l'UQAC à :

- initier l'étudiant (interne) à une pratique professionnelle de la physiothérapie et à un milieu de travail;

- accueillir le stagiaire et faciliter son intégration au milieu, favoriser sa participation au fonctionnement de ce milieu et lui en faire connaître les règles administratives;
 - sélectionner et présenter au stagiaire des situations et des expériences d'intervention en physiothérapie propres à lui assurer un internat diversifié et de qualité;
 - favoriser l'interaction et les échanges avec les autres professionnels du milieu;
 - supporter le stagiaire dans le suivi de ses dossiers et lui faire profiter de l'expérience et de l'expertise qu'il a acquises dans son travail, et ce, sur une base régulière;
 - aider le stagiaire à évaluer avec justesse et précision les problématiques soumises à son attention;
 - présenter au stagiaire un ou plusieurs modèles d'intervention en physiothérapie et l'aider à les mettre en œuvre;
 - critiquer de façon constructive et formative les interventions du stagiaire, les notes évolutives, rapports, analyses et conclusions;
 - suggérer des lectures pertinentes et en contrôler la compréhension;
 - évaluer et noter le rendement de l'étudiant (stagiaire) selon les normes et critères adoptés par le **Comité de programme** en physiothérapie dans le cadre de sa politique de placement clinique et acheminer cette évaluation au responsable des stages en physiothérapie à l'**Université**.
4. Les dispositions de la présente annexe ainsi que les paragraphes 1.48, 7.02, 7.03, 7.06, 7.10, 7.11, 7.12, 7.31 et 7.35 de la **Convention collective** énoncent les seules conditions de travail applicables aux **Professeurs de clinique en physiothérapie**.

ANNEXE 1.2 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS DE CLINIQUE EN PSYCHOLOGIE

1. Conditions d'octroi du titre de **Professeur de clinique en psychologie** :

- détenir un doctorat en psychologie ou, à défaut, une maîtrise en psychologie;
- être membre de l'Ordre des psychologues du Québec;
- avoir une expérience de travail professionnel d'au moins cinq (5) années, dont au moins trois (3) années dans le milieu professionnel où se déroule l'internat;
- avoir poursuivi le développement de ses compétences professionnelles au-delà du dernier diplôme universitaire acquis, par le biais de cours, ateliers, programmes de formation ou de perfectionnement, participation à des congrès professionnels et scientifiques, publications dans des revues avec comité de lecture, communications à des congrès, colloques scientifiques ou professionnels;
- avoir suivi une formation spécifique en supervision professionnelle.

2. Procédure d'octroi du titre et durée

L'**Assemblée départementale** (DSS) précise, s'il y a lieu, les conditions d'octroi du titre de **Professeur de clinique en psychologie**, détermine les critères de sélection et recommande la nomination d'un candidat au titre de **Professeur de clinique en psychologie** pour une période de trois (3) ans, renouvelable selon les mêmes modalités. L'**Assemblée départementale** soumet, selon les procédures habituelles, ses recommandations au **Vice-recteur** qui est chargé de les soumettre au **Comité exécutif**.

L'**Assemblée départementale** adopte la description des tâches des **Professeurs de clinique en psychologie** en tenant compte des recommandations du **Comité de programme** de doctorat en psychologie et de l'article 3 de la présente annexe. L'**Assemblée départementale** confie au **Comité de programme** la tâche d'évaluer, en fonction de la description des tâches et des critères de sélection, les **Professeurs de clinique en psychologie**, les milieux et les projets d'internat offerts aux étudiants. Le **Comité de programme** soumet ses recommandations à l'**Assemblée départementale**.

Le **Comité exécutif** renouvelle le titre pour une durée de trois (3) années suite à une recommandation favorable de l'**Assemblée départementale** basée sur l'avis du **Directeur** de programme. Cet avis est fondé notamment sur la pertinence de l'internat pour les besoins du programme de doctorat en psychologie, la continuité et l'ampleur des activités réalisées, les évaluations de l'encadrement assumé par le **Professeur** faites par les étudiants (internes) et sur toute autre évaluation jugée pertinente par le responsable des internats, notamment des conditions d'encadrement offertes par le milieu.

3. Tâche du **Professeur de clinique en psychologie**

Quant aux activités d'enseignement individualisé dans le cadre de l'internat de formation professionnelle, la tâche du **Professeur de clinique en psychologie** consiste notamment, en codirection avec un **Professeur régulier**, à :

- initier l'étudiant (interne) à une pratique professionnelle de la psychologie et à un milieu de travail;
 - accueillir l'interne et faciliter son intégration au milieu, favoriser sa participation au fonctionnement de ce milieu et lui en faire connaître l'administration;
 - sélectionner et présenter à l'interne des situations et des expériences d'intervention psychologiques propres à lui assurer un internat diversifié et de qualité;
 - favoriser l'interaction et les échanges avec les autres professionnels du milieu;
 - supporter l'interne dans le suivi de ses dossiers et lui faire profiter de l'expérience et de l'expertise qu'il a acquises dans son travail, et ce, sur une base régulière;
 - aider l'interne à évaluer avec justesse et précision les problématiques soumises à son attention;
 - présenter à l'interne un ou plusieurs modèles d'intervention psychologique et l'aider à les mettre en œuvre;
 - critiquer de façon constructive et formative les interventions de l'interne, les notes évolutives, rapports, analyses et conclusions;
 - suggérer des lectures pertinentes et en contrôler la compréhension;
 - évaluer et noter le rendement de l'étudiant (interne) selon les normes et critères adoptés par le **Comité de programme** de doctorat en psychologie dans le cadre de sa politique d'internat et acheminer cette évaluation au responsable des internats en psychologie à l'**Université**.
3. Les dispositions de la présente annexe ainsi que les paragraphes 1.48, 7.02, 7.03, 7.06, 7.10, 7.11, 7.12, 7.31 et 7.35 de la **Convention collective** énoncent les seules conditions de travail applicables aux **Professeurs de clinique en psychologie**.

ANNEXE 1.3 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS DE CLINIQUE EN SCIENCES INFIRMIÈRES

1. Conditions d'octroi du titre de **Professeur de clinique en sciences infirmières (Santé mentale et soins psychiatriques)**

- Détenir un doctorat en sciences infirmières, en psychologie ou en psychologie clinique
- À défaut du doctorat :
 - Être candidat au doctorat en sciences infirmières, en psychologie ou en psychologie clinique
 - Détenir une maîtrise en sciences infirmières ou dans un domaine de la santé mentale et des relations humaines ou doctorat de 1er cycle en médecine.
- Être membre en règle d'un ordre professionnel régi par le Code des professions
- Être habilité à évaluer les troubles mentaux
- Posséder une expérience clinique récente dans le domaine de la psychiatrie ou de la santé mentale et dans l'application d'approches psychothérapeutiques retenues par l'Office des professions du Québec et une expérience de supervision.

2. Procédure d'octroi du titre et durée

L'**Assemblée départementale** précise, s'il y a lieu, les conditions d'octroi du titre de **Professeur de clinique en sciences infirmières**, détermine les critères de sélection et recommande la nomination d'un candidat au titre de **Professeur de clinique en sciences infirmières** pour une période de trois (3) ans, renouvelable selon les mêmes modalités. L'**Assemblée départementale** soumet, selon les procédures habituelles, ses recommandations au **Vice-recteur** qui est chargé de les soumettre au **Comité exécutif**.

L'**Assemblée départementale** adopte la description des tâches des **Professeurs de clinique en sciences infirmières** en tenant compte des recommandations du **Comité de programme** de maîtrise en sciences infirmières et soins psychiatriques et de l'article 3 de la présente annexe. L'**Assemblée départementale** confie au **Comité de programme** la tâche d'évaluer, en fonction de la description des tâches et des critères de sélection, les **Professeurs de clinique en sciences infirmières** ainsi que les milieux et les projets de stages offerts aux étudiants. Le **Comité de programme** soumet ses recommandations à l'**Assemblée départementale**.

Le **Comité exécutif** renouvelle le titre pour une durée de trois (3) années suite à une recommandation favorable de l'**Assemblée départementale** basée sur l'avis du **Directeur** de programme. Cet avis est fondé notamment sur la pertinence du stage pour les besoins du programme de maîtrise en sciences infirmières et soins psychiatriques, la continuité et l'ampleur des activités réalisées incluant la supervision individuelle, les évaluations faites par les étudiants de l'encadrement assumé par le **Professeur** et sur toute autre évaluation jugée pertinente par le responsable des stages notamment les conditions d'encadrement offertes par le milieu.

3. Tâche du **Professeur de clinique en sciences infirmières**

Quant aux activités d'enseignement individualisé dans le cadre du stage de formation professionnelle, la tâche du **Professeur de clinique en sciences infirmières** consiste notamment, en codirection avec un **Professeur régulier**, à :

- Prendre connaissance du projet de stage qui soutient une pratique infirmière avancée en santé mentale.
- accueillir le stagiaire et faciliter son intégration au milieu, favoriser sa participation aux différentes activités du milieu : réunions d'équipe, comités cliniques, etc.
- favoriser l'interaction et les échanges avec les autres professionnels du milieu;
- assigner des dossiers dont la complexité tient compte du niveau d'expertise et d'avancement de la stagiaire;
- supporter le stagiaire dans le suivi de ses dossiers et lui faire profiter de l'expérience et de l'expertise qu'il a acquises dans son travail, et ce, sur une base régulière incluant des discussions cliniques et une supervision individuelle;
- sélectionner et présenter au stagiaire des évaluations, des situations et des expériences cliniques lui permettant d'assurer un stage diversifié et de qualité;
- aider le stagiaire à évaluer avec justesse et précision les problématiques soumises à son attention;
- présenter au stagiaire un ou plusieurs modèles d'intervention et l'aider à les mettre en œuvre;
- critiquer de façon constructive et formative les interventions du stagiaire, les notes évolutives, rapports, analyses et conclusions;
- suggérer des lectures pertinentes et en contrôler la compréhension;
- avertir la personne titulaire du cours de toute difficulté susceptible de compromettre la réussite du stage ;
- évaluer la qualité de présence de la stagiaire ou du stagiaire dans l'organisation (intérêt à partager son vécu et ses apprentissages, ouverture, enthousiasme, etc.) à l'aide d'un outil prévu à cette fin;
- évaluer et noter le rendement de l'étudiant selon les normes et critères adoptés par le **Comité de programme** de maîtrise en sciences infirmières et soins psychiatriques dans le cadre de sa politique de stage et acheminer cette évaluation au responsable des stages en sciences infirmières à l'**Université**.

4. Les dispositions de la présente annexe ainsi que les paragraphes 1.47, 7.02, 7.03, 7.06, 7.10, 7.11, 7.12, 7.31 et 7.35 de la **Convention collective** énoncent les seules conditions de travail applicables aux **Professeurs de clinique en sciences infirmières**.

ANNEXE 2 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS ÉMÉRITES

1. Le **Professeur émérite** est rattaché à son **Département** d'origine.
2. Sans que ce soit limitatif, le **Professeur émérite** :
 - peut continuer à effectuer de la recherche, individuellement ou en équipe. Il peut faire des demandes individuelles de fonds de recherche auprès des organismes subventionnaires et être responsable de demandes d'équipes. En aucun cas, il ne peut occuper un poste de gestion académique ou de cadre;
 - peut continuer à diriger les étudiants gradués qu'il avait lors de la prise de la retraite. Par la suite, il ne peut être **Directeur** de mémoire ou de thèse. Cependant, il peut être correcteur de mémoire ou de thèse ou agir comme codirecteur de mémoire ou de thèse;
 - peut être sollicité par l'**Université** ou des organismes subventionnaires extérieurs afin d'examiner des demandes de subvention de recherche;
 - les activités du **Professeur émérite** peuvent également être orientées vers le service aux collectivités par des projets ad hoc sur l'organisation de l'enseignement et de la recherche (développement de la programmation, relations avec les organismes subventionnaires pour la recherche, rédaction de documents de planification, etc.).
3. Le **Professeur émérite** se voit octroyer les commodités matérielles nécessaires à la réalisation de sa mission selon les disponibilités de l'**Université**.

ANNEXE 3 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURS INVITÉS EN PRÊT DE SERVICE

1. Le paragraphe 3.04 de la **Convention collective** ne s'applique pas. Cependant, l'**Université** remet en un seul versement au **Syndicat** la cotisation syndicale calculée sur la base du coût total du contrat de service avec l'établissement prêteur.
 - 1.1 Malgré le paragraphe 1.51 de la **Convention collective** et l'article 5 de la présente annexe, l'**Université** paie au **Professeur invité en prêt de service** un appoint de traitement égal à la cotisation syndicale calculée conformément à l'article 1 ci-dessus. L'**Université** prélève à même cet appoint de traitement le montant à remettre au **Syndicat**.
2. Les dispositions de l'article 6 de la **Convention collective** ne s'appliquent pas aux **Professeurs invités en prêt de service** à l'exception du paragraphe 6.11. Une personne embauchée en vertu d'un contrat de prêt de service doit l'être par le **Comité exécutif** sur recommandation de l'**Assemblée départementale**. Pour ce faire, l'**Université** adresse, s'il y a lieu, un avis de recherche de candidatures par l'entremise de l'établissement prêteur qui lui prêtera les services d'un de ses employés.

Le candidat remplit le formulaire de candidature et le remet à son établissement avec sa demande de congé pour prêt de service. Sous réserve du nombre de candidatures reçues répondant aux critères d'embauche et de l'évaluation faite par l'établissement prêteur, préférablement au moins trois (3) dossiers de candidatures par poste à combler sont envoyés au **Département** concerné, lequel a la responsabilité de procéder à la sélection des candidats pour chacun des postes à pourvoir.

Le **Professeur invité en prêt de service** est réembauché prioritairement à toute autre personne ayant une expérience moindre dans les mêmes fonctions comme **Professeur invité en prêt de service** à l'**Université**, jusqu'à concurrence d'une durée consécutive de trois (3) ans, sous réserve d'une recommandation favorable de l'**Assemblée départementale** et de l'accord de l'établissement prêteur, lequel autorise normalement le prêt de service pour une durée de trois (3) années consécutives.

Le **Syndicat** est informé de l'embauche du **Professeur invité en prêt de service** par la réception de la résolution du **Comité exécutif**, et cela, dès son adoption. Une copie du contrat de prêt de service est également transmise dès sa signature.

La durée du contrat peut couvrir un seul **Trimestre** (automne ou hiver) ou deux (2) **Trimestres** (automne et hiver). La durée maximale d'un contrat de prêt de service est de douze (12) mois renouvelable. Le régime d'emploi du **Professeur invité en prêt de service** est à temps complet. Les dates de début et de fin du contrat sont établies par l'**Université** sur recommandation du **Département** concerné et de l'établissement prêteur.

La signature du contrat doit normalement intervenir au moins un (1) mois avant le début du contrat.

Le nombre de postes de **Professeurs invités en prêt de service** ne peut dépasser l'équivalent de vingt-cinq (25) postes à temps complet par année.

3. Les articles 7 et 8 de la **Convention collective** s'appliquent aux **Professeurs invités en prêt de service** en y faisant toutefois les adaptations nécessaires quant à la nature même de la tâche exécutée par ce dernier.
4. Les articles suivants de la **Convention collective** ne s'appliquent pas aux **Professeurs invités en prêt de service** :
 - Article 4 (Élection de **Professeurs** aux instances de l'**Université**)
 - Article 9 (Permanence)
 - Article 10 (Promotion)
 - Article 11 (Sécurité d'emploi)
 - Article 12 (Régime de perfectionnement et de **Sabbatique**)
 - Article 14 (Congé sans traitement)
 - Article 15 (Congé de maladie et d'accident)
 - Article 16 (Congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption)
 - Article 17 (Congé en raison de grave maladie et de grave accident)
 - Article 19 (Assurances collectives)
 - Article 20 (Régime de retraite)
 - Article 21 (Conditions de retraite et fin de carrière)
 - Article 23 (Classification et traitement salarial)
5. Le **Professeur invité en prêt de service** bénéficie des dispositions de l'article 24 (Griefs et arbitrages) pour l'application des dispositions de la présente annexe et de celles de la **Convention collective** qui lui sont applicables.
6. Versement de la cotisation syndicale
 - 6.1 Les contrats de prêt de service avec les Commissions scolaires.

Le versement de la cotisation syndicale pour l'ensemble des contrats de prêt de service intervenus avec les Commissions scolaires est effectué une fois par année, soit entre le 1^{er} et le 15 février ; ce versement est accompagné des contrats de prêt de service intervenus avec les Commissions scolaires.
 - 6.2 Les autres contrats de prêt de service

Lors de la réception de la facture de l'organisme externe, l'**Université** verse au **Syndicat** la cotisation syndicale.
7. Les Annexes 7.1 et 7.2 de la **Convention collective** font état des postes de **Professeur invité en prêt de service**.

ANNEXE 4 - PROFESSEUR RÉGULIER ASSISTANT

PRÉAMBULE

Le titre de « **Professeur régulier assistant** », tel que prévu à la présente annexe, vise à permettre à certains **Départements** de bénéficier de la compétence d'intervenants qui ne satisfont pas spécifiquement les critères généraux d'embauche. Il permet également d'améliorer nos stratégies de recrutement. L'embauche de **Professeurs** réguliers assistants par les **Départements** vise à garantir, soit une plus grande stabilité pour les **Professeurs** qui interviennent spécifiquement dans certaines sphères de la formation professionnelle, soit pour permettre d'offrir à certaines personnes, entre autres aux doctorants, des conditions de travail favorisant l'accès au titre de **Professeur régulier** adjoint ou agrégé.

Les dispositions particulières suivantes s'appliquent:

1. Le **Professeur régulier assistant** est embauché selon les modalités prévues à la présente annexe.
2. Tâche du **Professeur régulier assistant**
L'**Assemblée départementale** attribue au **Professeur régulier assistant** une tâche d'enseignement comme suit :

a) Le **Professeur régulier assistant-doctorant**

Dans le cas d'un **Professeur** ayant terminé sa scolarité de doctorat et entrepris sa recherche, l'**Assemblée départementale** peut lui attribuer une tâche annuelle maximale d'enseignement de douze (12) crédits et reconnaît comme tâche de recherche le travail de recherche relatif à la réalisation de la thèse. Dans un tel cas, la tâche de service aux collectivités peut se limiter à la participation à l'**Assemblée départementale**. Le statut de **Professeur** doctorant n'est possible que pour une période de trois (3) ans. Au terme de cette période, le **Professeur** devient **Professeur régulier assistant** non doctorant.

b) Le **Professeur régulier assistant** non-doctorant

Dans ce cas, la tâche annuelle d'enseignement du **Professeur régulier assistant** est de 18 crédits. Ce **Professeur** consacre une plus faible proportion de son temps aux deux autres composantes de sa tâche.

Conséquemment, lors de l'évaluation de ce **Professeur régulier assistant** non-doctorant, le comité d'évaluation devra tenir compte de la pondération plus élevée accordée par ce **Professeur** à la composante « enseignement ».

3. L'échelle de traitement du **Professeur** assistant est jointe en annexe de la présente.
4. Le **Professeur régulier assistant** qui, en cours de carrière, satisfait aux critères généraux d'embauche est intégré à la catégorie II ou III selon les dispositions prévues à l'article 23.

Échelle de traitement en vigueur le 1^{er} avril 2014

EXPÉRIENCE	CATÉGORIE I
0	1 54 908
1	2 56 282
2	3 57 690
3	4 59 131
4	5 60 610
5	6 62 126
6	7 63 678
7	8 65 271
8	9 66 902
9	10 68 576
10	11 70 289
11	12 72 047
12	13 73 847
13	14 75 694
14	15 77 584
15	16 79 643
16	17 81 516
17	18 83 553
18	19 85 641
19	20 87 780
20	21 89 976
21	22 92 226
22	23 94 532
23	24 96 895
24	25 99 318
25	26 101 800
26	27 104 345
27	28 106 954
28	29 109 629

ANNEXE 5 - LISTE DES INFORMATIONS QUE L'UNIVERSITÉ TRANSMET ANNUELLEMENT AU SYNDICAT CONFORMÉMENT AU PARAGRAPHE 3.11 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les données des paragraphes 1 à 7 sont ventilées par **Département** et le rapport est transmis à la mi-juin suivant la fin de l'année universitaire.

1. Le nombre de **Professeurs** à l'emploi de l'**Université** au 31 mai selon les titres suivants : professeur régulier, invité, substitut, professeur chercheur sous octroi, postes ouverts, postes autorisés, postes non comblés. Chaque colonne comporte un total (Annexe A).
2. Le nombre de cours assurés (avec les crédits s'y rattachant), par **Trimestre** et par **Département**, d'une part, par les **Chargés de cours** et, d'autre part, par les autres personnes embauchées à contrat, à l'exception des cours donnés en appoint par les **Professeurs** (Annexe B).
3. L'Annexe C fournit les données sur les activités d'enseignement équivalant à trois (3) crédits pour l'ensemble de l'**Université**. Quatre (4) tableaux sont produits, soit un pour chacun des trois (3) **Trimestres** d'été, d'automne et d'hiver et un autre pour l'ensemble de l'**Année**. Dans chaque tableau, on retrouve trois (3) sections, une pour chacun des trois (3) cycles d'études. Ainsi, pour chaque cycle d'études, on retrouve verticalement les titres suivants : tâches régulières, tâches en appoint, tâches anticipées, total professeurs, chargés de cours, étudiants gradués, autres, total autres personnes et grand total. Horizontalement, on retrouve le nombre d'activités équivalant à trois (3) crédits et le pourcentage selon les colonnes suivantes : activités régulières, enseignements individualisés, mémoires⁴ ou thèses, total. Le total pour tous les cycles est fait et le pourcentage d'activités offertes à chacun des cycles est également calculé.

L'Annexe D reprend la même méthodologie pour chacun des **Départements**.

Dans les Annexes C et D, les activités d'enseignement individualisé et de direction de mémoire ou de thèse sont comptabilisées en activités équivalant à trois (3) crédits selon la formule prévue à cette fin.

4. Le nombre de **Professeurs** dégagés selon les catégories suivantes : administration pédagogique, recherche, service aux collectivités, perfectionnement ou sabbatique, parental et maladie (Annexe E).
5. La somme des crédits auxquels se sont inscrits les étudiants à temps complet, à temps partiel à chaque trimestre (été, automne, hiver). Un tableau pour chacun des cycles, chacun comportant un total annuel et un total pour chaque **Trimestre** (Annexe F).

4 Les données relatives seront fournies séparément jusqu'à ce que le développement informatique permette l'intégration de ces données.

6. La moyenne d'étudiants par activité (équivalant à 3 crédits) pour chaque cycle universitaire inscrits à chaque **Trimestre** (été, automne, hiver). Le tableau montre le nombre d'activités entre parenthèses, un total annuel et un total pour chaque **Trimestre** (Annexe G).
7. Le nombre d'activités d'enseignement moyen assuré par les **Professeurs réguliers**, invités, invités en prêt de service, substituts, professeurs chercheurs sous octroi. Total pour chaque catégorie et pour chaque département (Annexe H).
8. Les budgets de fonctionnement et d'investissement pour l'année en cours (Annexe I). Ces données sont transmises en même temps que les items précédents.
9. La liste des **Professeurs chercheurs sous octroi** et les crédits d'enseignement assurés par chacun avec total pour l'Université (Annexe J).
10. Le nombre de **Professeurs** selon les qualifications académiques et par département (Annexe K).
11. Le nombre de professeurs selon le sexe et par **Département**, l'âge moyen par département et pour l'ensemble de l'**Université** (Annexe L).
12. Les états financiers et le formulaire financier enregistré sous le numéro ISBN-2-550-05850 -X (Annexe M).
13. Le nombre de **Professeurs** par catégorie et par **année** (Annexe N).

ANNEXE 6.1 : Effectifs professoraux
 (paragraphe 3.11 E de la *Convention collective*)

Plan des effectifs professoraux fait le : _____

DÉPARTEMENT	POSTES COMBLÉS (PC) 1	POSTES RÉSERVÉS (PR) 2	POSTES GELÉS temp. (PGt) 3	POSTES VACANTS (PV) 4	TOTAL 5	PCSO 6	PIPS 7
DSF						-	
DSEA						-	
DSE						-	
DSH						-	
DSA						-	
DAL						-	
DIM						-	
UQAC						-	

- 1- Postes pour lesquels il y a un **Professeur** en exercice, y incluant les **Professeurs** en perfectionnement ou en **Sabbatique**.
- 2- Postes non comblés réservés à des **Professeurs** en congé sans traitement, en prêt de service, occupant un poste de direction, autre poste ayant fait l'objet d'une résolution d'une **Assemblée départementale**.
- 3- Postes gelés temporairement.
- 4- Postes qui doivent être comblés selon les paragraphes 6.09 et 6.10.
- 5- Total des postes créés et ouverts.
- 6- **Professeurs chercheurs sous octroi**
- 7- **Professeurs invités en prêt de service** n'occupant pas un poste régulier.

ANNEXE 7 - DISPOSITIONS RELATIVES À L'UTILISATION DE LA RÉSERVE DE CRÉDITS D'ENSEIGNEMENT SUITE AU DÉPART DU PROFESSEUR DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION

1. Le **Professeur** qui démissionne de son **Poste de Professeur** ou qui est réputé avoir démissionné ou le **Professeur** en probation dont le contrat n'est pas renouvelé ou le **Professeur** qui prend sa retraite voit sa réserve d'activités d'enseignement (paragraphe 7.23 de la **Convention collective**) traitée de la façon suivante :
 - A) Réserve de crédits d'enseignement de sources 1 et 2
Au moment du départ du **Professeur**, l'**Université** verse à celui-ci la rémunération correspondant au nombre total de crédits d'enseignement de ses sources 1 et 2, selon le taux prévu au paragraphe 23.15 de la **Convention collective**.
 - B) Réserve de crédits d'enseignement de source 3
Au moment du départ du **Professeur**, celui-ci peut choisir l'une ou l'autre des deux (2) options suivantes :
 1. le **Professeur** remet le nombre total de ses crédits d'enseignement au Fonds de développement de l'UQAC; la conversion monétaire de ces crédits est faite selon le taux prévu au 4^e alinéa du paragraphe 7.24 B de la **Convention collective**;
 2. le **Professeur** demande à l'Université de créer un fonds de recherche à son nom; la réserve de crédits d'enseignement associée à la source 3 est alors transformée en fonds de recherche selon les dispositions prévues au paragraphe 7.24 B de la **Convention collective**. Le **Professeur** dispose d'un délai de trois (3) ans pour utiliser ce fonds. Au terme de ce délai, le solde du fonds est versé au Fonds de développement de l'UQAC.
2. Le **Professeur** retraité (émérite, associé ou autre) qui complète des activités d'encadrement au deuxième ou troisième cycle peut utiliser les crédits qu'il reçoit en vertu des dispositions du paragraphe 7.31 de la **Convention collective** en se prévalant des avenus prévues à l'article 1 B de la présente annexe. Le **Professeur** retraité dispose d'un délai de trois (3) ans pour utiliser le fonds de recherche ainsi constitué, ce délai débutant dès la réception des crédits dans sa réserve de source 3.

ANNEXE 8 - PLAN DE TRAVAIL ANNUEL *

NOM DU PROFESSEUR : _____

1. PÉRIODE DE VACANCES : du _____ au _____

2. AUTRES ABSENCES ET/OU DÉPLACEMENTS :

3. RECHERCHE ET CRÉATION :

4. PUBLICATION ET COMMUNICATION :

5. ENCADREMENT :

6. SERVICE AUX COLLECTIVITÉS :
a) Activités internes :

b) Activités externes :

Signature

Date

* Ce document est acheminé au directeur du département. Il ne peut servir à des fins d'évaluation et ne peut être transmis à aucune autre instance extérieure au département sauf si le professeur le permet.

ANNEXE 9 - ÉVALUATION STATUTAIRE ET LE DÉPART PROCHAIN À LA RETRAITE

Chicoutimi, le _____

Directeur, Directrice
Service des ressources humaines
Université du Québec à Chicoutimi

OBJET : Mon évaluation statutaire versus mon départ à la retraite

Madame, Monsieur,

Mon évaluation statutaire comme professeur régulier au département _____ est prévue au trimestre _____.

En conformité avec les dispositions du paragraphe 8.09 de la convention collective des professeurs, je vous avise de mon départ officiel à la retraite au plus tard le 1^{er} * _____. En conséquence, je n'aurai pas à être évalué au trimestre _____.

J'ai l'intention de me prévaloir des dispositions du paragraphe 21.04 de la convention collective applicable au moment de mon départ

ou

J'ai l'intention de me prévaloir d'une retraite graduelle prévue au paragraphe 21.06 de la convention collective, laquelle débutera au prochain trimestre.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Signature
Département _____

c.c. _____ , doyen des affaires départementales
_____, président du SPPUQAC
_____, directeur ou directrice du département _____

*** Veuillez indiquer la date du premier jour de votre retraite**

ANNEXE 10.1 - FORMULAIRE POUR L'ÉVALUATION DES PROFESSEURS

A) Le *Professeur régulier permanent*

La recommandation du comité d'évaluation est :

1. La progression normale avec une évaluation statutaire dans cinq (5) ans
2. La progression normale avec une évaluation statutaire dans trois (3) ans
3. La promotion d'une catégorie à une autre lorsque celle-ci n'est pas automatique avec une évaluation statutaire dans cinq (5) ans
4. L'avancement accéléré avec une évaluation statutaire dans cinq (5) ans
5. Le recyclage ou la réaffectation à l'intérieur de l'**Université**
6. Un avis à caractère professionnel

En aucun cas, l'évaluation d'un Professeur régulier permanent ne peut conduire à un congédiement.

Le **Professeur** a rencontré le comité Le **Professeur** n'a pas rencontré le comité

Commentaires des Membres du comité :

Membres du comité :

Nom du Directeur	Signature
Nom du Professeur	Signature
Nom du Professeur	Signature
Nom du représentant du Vice-recteur	Signature

Commentaires du Professeur :

Nom du Professeur	Signature
--------------------------	-----------

ANNEXE 10.2 - FORMULAIRE POUR L'ÉVALUATION DES PROFESSEURS

B) Le *Professeur régulier non permanent*

La recommandation du comité d'évaluation est :

1. Le renouvellement du contrat
2. Le non-renouvellement du contrat

Les recommandations suivantes peuvent être jumelées à la recommandation de renouvellement du contrat :

3. La promotion d'une catégorie à une autre lorsque celle-ci n'est pas automatique
4. L'avancement accéléré
5. L'acquisition de la permanence

Le *Professeur* a rencontré le comité Le *Professeur* n'a pas rencontré le comité

Commentaires des *Membres* du comité :

***Membres* du comité :**

_____ Nom du <i>Directeur</i>	_____ Signature
_____ Nom du <i>Professeur</i>	_____ Signature
_____ Nom du <i>Professeur</i>	_____ Signature
_____ Nom du représentant du <i>Vice-recteur</i>	_____ Signature

Commentaires du *Professeur* :

_____ Nom du <i>Professeur</i>	_____ Signature
-----------------------------------	--------------------

ANNEXE 10.3 - FORMULAIRE POUR L'ÉVALUATION DES PROFESSEURS

C) Le *Professeur invité*, substitut ou chercheur sous octroi

La recommandation du comité de promotion est :

1. Satisfaisante
2. Insatisfaisante

Le *Professeur* a rencontré le comité Le *Professeur* n'a pas rencontré le comité

Commentaires des *Membres* du comité :

***Membres* du comité :**

_____ Nom du <i>Directeur</i>	_____ Signature
_____ Nom du <i>Professeur</i>	_____ Signature
_____ Nom du <i>Professeur</i>	_____ Signature
_____ Nom du représentant du <i>Vice-recteur</i>	_____ Signature

Commentaires du *Professeur* :

_____ Nom du <i>Professeur</i>	_____ Signature
-----------------------------------	--------------------

ANNEXE 10.4 - FORMULAIRE POUR L'ÉVALUATION DES PROFESSEURS

D) Le *Professeur émérite*

La recommandation du comité de promotion est :

1. Octroi du titre
2. Non-octroi du titre

Le *Professeur* a rencontré le comité Le *Professeur* n'a pas rencontré le comité

Commentaires des *Membres* du comité :

***Membres* du comité :**

_____ Nom du <i>Directeur</i>	_____ Signature
_____ Nom du <i>Professeur</i>	_____ Signature
_____ Nom du <i>Professeur</i>	_____ Signature
_____ Nom du représentant du <i>Vice-recteur</i>	_____ Signature

Commentaires du *Professeur* :

_____ Nom du <i>Professeur</i>	_____ Signature
-----------------------------------	--------------------

ANNEXE 11 - GUIDE À L'USAGE DU COMITÉ DE RÉVISION

1. Principes généraux

- a) La révision de l'évaluation est une reprise de l'évaluation par un nouveau comité appelé « comité de révision ». À moins d'avis contraire, les règles à suivre sont, mutatis mutandis, celles qui sont suivies au comité d'évaluation.
- b) Les règles de justice fondamentale doivent être appliquées lors de la révision. Pour supporter ce principe, voici un extrait de l'arrêt Kane de la Cour suprême :

« ... Il serait injuste de leur demander d'avoir, dans l'exécution de leurs fonctions quasi judiciaires, la haute tenue en matière de procédure que l'on est en droit d'attendre d'une cour. Ils ne sont pas liés par les règles de preuve strictes et les autres règles applicables aux procédures engagées devant une cour de justice. Il suffit que la cause soit entendue dans un esprit d'impartialité conformément aux principes de justice fondamentale. » La cour précise également que le Tribunal doit respecter la justice naturelle dans le sens de « jouer franc jeu ». De plus « Une justice de haute qualité est exigée lorsque le droit d'une personne d'exercer sa profession ou de garder son emploi est en jeu ». D'autre part « le Tribunal doit entendre équitablement les deux parties au litige afin de leur donner la possibilité (traduction) « de rectifier ou de contredire toute déclaration pertinente préjudiciable à leurs points de vue ». La cour précise que « C'est un principe fondamental de notre droit qu'à moins d'être autorisé à agir ex parte de façon expresse ou nettement implicite, une juridiction d'appel ne doit pas avoir d'entretiens privés avec les témoins (de Smith, Judicial Review of Administrative Action (3^e éd.) 179) ou, a fortiori, entendre des témoignages en l'absence de la partie dont la conduite contestée fait l'objet de l'examen. »...

2. Règles d'exécution du mandat du comité de révision

- a) Dans l'exécution de leur mandat, les **Membres** du comité de révision doivent s'en tenir aux documents apparaissant au dossier complet d'évaluation du **Professeur** constitué conformément au paragraphe 8.22 de la **Convention collective**. Il comprend, selon le paragraphe 8.34 :
 - le dossier d'évaluation;
 - la recommandation du comité d'évaluation;
 - la recommandation de l'**Assemblée départementale**.

- b) Les **Membres** du comité de révision procèdent à l'évaluation du dossier en utilisant les critères d'évaluation et la procédure d'évaluation du **Département**.
- c) Aucun membre du comité ne doit procéder à son enquête personnelle à l'extérieur des travaux du comité.
- d) À sa demande, le **Professeur** évalué doit être entendu par le comité; il peut faire une présentation de son dossier en utilisant, s'il le juge à propos, un support audiovisuel de son choix (PowerPoint, acétates, etc.).
- e) Le témoignage du représentant de l'**Assemblée départementale** doit être rendu en la présence du **Professeur** évalué et vice-versa. Chacun peut réagir ou répondre aux propos de l'autre.

ANNEXE 12

AVIS À CARACTÈRE PROFESSIONNEL (Paragraphe 8.40 de la convention collective)

Conformément à ce que prévoit le paragraphe 8.40 de la Convention collective, la présente constitue un avis à caractère professionnel décerné à **(nom du Professeur)** en date du **(date de remise)** pour les motifs suivants :

(Expliquer les raisons qui justifient l'émission de l'avis à caractère professionnel)

En conséquence, si les motifs précédemment décrits ne sont plus présents au moment de votre prochaine évaluation, le présent avis ne pourra en aucune façon être invoqué pour quelque motif que ce soit.

Doyen des affaires départementales

L'avis a été remis personnellement au **Professeur** par le **Doyen** lors d'une rencontre le **(date)**.

ANNEXE 13 - DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCÈS DES FEMMES À L'ÉGALITÉ

Ces dispositions :

- a) offrent à certains **départements** ayant des difficultés particulières de recrutement de candidates, des ressources afin de mettre sur pied un programme de recrutement dans le but d'augmenter le nombre de candidatures féminines;
- b) prévoient des ressources alternatives à l'intention d'un **département** qui désire surseoir à un engagement ou à une entrée en fonction afin de permettre à une candidate de compléter les exigences requises;
- c) permettent d'identifier les progrès de chaque **département** par rapport à la mixité compte tenu de l'évolution des ressources disponibles, et d'intégrer ces résultats à la politique de répartition des postes de **professeurs**;
- d) prévoient la mise à jour annuelle des disponibilités de main-d'œuvre féminine dans les différentes disciplines;
- e) assurent que les descriptions de fonction, les questionnaires d'entrevue, les grilles d'évaluation et les critères d'embauche ou de sélection soient exempts de discrimination;
- f) favorisent l'augmentation de la représentation des femmes dans toutes les instances de l'**Université**, notamment dans les comités d'évaluation et de sélection des **départements** ainsi que dans le comité de promotion;
- g) voient à la sensibilisation et à l'information des **professeurs** sur les objectifs, les mesures et les résultats du programme d'accès à l'égalité pour les femmes.

ANNEXE 14 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : EXTRAITS DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Les articles de la Loi sur les normes du travail réputés faire partie de la présente convention collective sont les suivants :

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour le faire cesser.

123.7 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

123.15 Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment

1. ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
2. ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
3. ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
4. ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
5. ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
6. ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;

7. ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

123.16 Les paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2, 4 et 6.

LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2	CAMPAGNE DE FINANCEMENT POUR LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT DE L'UNIVERSITÉ	191
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3	ACTIVITÉS DE SUPERVISION DE STAGE POUR LES PROGRAMMES DE BACCALURÉAT EN ENSEIGNEMENT	192
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4	CHAIRES : PROFESSEURS EMBAUCHÉS EN VERTU D'UN PROGRAMME GOUVERNEMENTAL, INSTITUTIONNEL OU PRIVÉ.....	194
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7	SOINS AUX ANIMAUX EN CAS DE CONFLIT	195
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 23	LISTE DES PERSONNES APTES À PRÉSIDER LE COMITÉ DE RÉVISION (PARAGRAPHE 8.42)	196
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 39	CRÉATION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE ET ACADÉMIQUE « CENTRE NAD »	197
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 40	PROFESSEUR RÉGULIER CLINICIEN	199
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 41	PRISE DE LA RETRAITE ET VERSEMENT DU MONTANT FORFAITAIRE POUR LE PROFESSEUR ÂGÉ DE PLUS DE 65 ANS AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	201

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

ENTRE : L'Université du Québec à Chicoutimi
ET : Le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'UQAC
OBJET : Campagne de financement pour le fonds de développement de l'Université

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Le **Syndicat** accepte de renoncer au prélèvement de la cotisation syndicale (paragraphe 3.05) sur les montants versés à la campagne de financement du Fonds de développement de l'**Université** par des **Professeurs** par le biais d'activités d'enseignement dispensées.
2. L'**Université** accepte d'informer le **Syndicat** au 31 mai de chaque année de ces sommes. La liste fournie indique la date de versement, le nom du **Professeur**, les activités d'enseignement concernées et le montant.
3. Les parties s'engagent à assurer la confidentialité des informations fournies.
4. À la seule fin de la campagne de financement, l'**Université** accepte de considérer que la somme versée par le **Professeur** au fonds de développement de l'**Université** pour l'équivalent d'une activité d'enseignement de trois (3) crédits soit celle prévue au paragraphe 23.15 de la **Convention collective**.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

ENTRE : L'Université du Québec à Chicoutimi

ET : Le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'UQAC

OBJET Activités de supervision de stage dans les programmes de baccalauréat en enseignement

Considérant la nature de la formation pratique au **Département** des Sciences de l'éducation;

Considérant la formule pédagogique spécifique aux programmes concernés;

Considérant que la somme de travail pour la supervision d'une activité de formation pratique varie en fonction de la nature de l'activité;

Considérant l'implication de la réforme du ministère de l'Éducation du Québec au sujet de la formation pratique ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Pour les programmes de baccalauréat en enseignement, notamment en enseignement secondaire, collégial, préscolaire et primaire, adaptation scolaire ainsi que pour les programmes de spécialités (éducation physique, arts, langues secondes), les ratios suivants s'appliquent :

Type d'activité	Crédits	Ratio
Intégration et/ou stage	1	1/ 24
Intégration et/ou stage	2	1/20
Stage d'enseignement	3	1/15
Intégration et stage	4	1/10,5
Stage d'enseignement	5	1/10,2
Stage d'enseignement	6	1/9
Stage d'enseignement	7	1/8,1
Stage d'enseignement	8	1/7,5
Stage d'enseignement	9	1/7
Stage d'enseignement	10	1/6,6
Stage d'enseignement	11	1/6,3
Stage d'enseignement	12	1/6

Malgré ce qui précède, le ratio des activités de supervision de stage de trois (3) crédits ne peut être inférieur à 1/15 (c.-à-d. : trois (3) crédits/quarante-cinq (45)) et celui des activités de supervision de stage de six (6) crédits ne peut être inférieur à 2/15 (c.-à-d. : six (6) crédits/quarante-cinq (45)).

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

ENTRE : L'Université du Québec à Chicoutimi

ET : Le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'UQAC

OBJET: Chaires : Professeurs embauchés en vertu d'un programme gouvernemental, institutionnel ou privé

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les titulaires de chaire sont des **Professeurs** assujettis aux dispositions de la **Convention collective** sous réserve des modalités particulières prévues à la présente lettre d'entente.
2. Les titulaires de chaire peuvent recevoir une prime de chaire dont le montant est divulgué au **Syndicat** selon les modalités prévues au paragraphe 23.14 D de la **Convention collective**. La majoration des primes prévue au paragraphe 23.06 de la **Convention collective** s'applique aux primes de chaire.
3. La tâche d'enseignement d'un titulaire de chaire ne peut excéder six (6) crédits annuellement. Le titulaire de chaire n'est pas tenu d'exécuter une tâche de service aux collectivités autre que celle liée à la gestion de la chaire.
4. Dans le cas où l'**Université** approuve la mise en place d'une chaire, le Comité de relations de travail (CRT) est convoqué pour discuter de la problématique associée à la création d'un nouveau poste de **Professeur**.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7

ENTRE : L'Université du Québec à Chicoutimi

ET : Le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'UQAC

OBJET: Soins aux animaux en cas de conflit

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les soins aux animaux de laboratoire sont reconnus à titre de service essentiel et doivent être assurés en tout temps par les intervenants (technicien responsable et assistant de recherche).

En situation de conflit, tel que grève ou contregrève, les parties s'engagent à permettre que ces soins soient assurés en autorisant l'accès aux intervenants concernés.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 23

ENTRE : Le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'UQAC
ET : L'Université du Québec à Chicoutimi
OBJET : Liste des personnes aptes à présider le comité de révision
(paragraphe 8.42)

Les parties conviennent de choisir :

De choisir dans l'ordre les personnes suivantes pour présider l'un ou l'autre des comités de révision formé suite à la demande d'un **Professeur** en vertu du paragraphe 8.32 de la **Convention collective** :

- | | |
|---|-------------------------|
| 1) M. Normand Bourgault, professeur
Sc. comptables
Pavillon Lucien-Brault
Université du Québec en Outaouais
101, rue Saint-Jean-Bosco,
bureau B -2085
C.P. 1250, Succursale Hull
Gatineau (Québec) J8X 3X7
Tél. : 819-595-3900, poste 1739
Courriel : normand.bourgault@uqo.ca | 2) Personne à confirmer |
| 3) Personne à confirmer | 4) Personne à confirmer |

LETTRE D'ENTENTE N° 39

ENTRE: Le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'UQAC (Accréditation des Professeurs)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Création d'une unité administrative et académique « Centre NAD »

ATTENDU que l'**Université du Québec à Chicoutimi** (UQAC) et le Collège d'enseignement général et professionnel (Cégep) de Jonquière ont créé la société en commandite appelée le « Centre NAD »;

ATTENDU les pourparlers entre l'**Université** et le Cégep concernant une éventuelle dissolution de la société en commandite « Centre NAD »;

ATTENDU la volonté de l'UQAC de créer, à titre de projet pilote, une unité administrative au sein de son institution, ci-après appelée « Centre NAD »;

ATTENDU la volonté d'intégrer toutes les activités du Centre NAD initial, le personnel rattaché à ladite société en commandite ainsi que tous les droits dans les biens (logiciels, équipements, outillages, mobiliers, etc.).

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'UQAC créera, à titre de projet pilote, une nouvelle unité administrative appelée « le Centre NAD » ayant pour objet l'enseignement des programmes en imagerie 3D et design numérique de l'**Université**. Cette unité administrative est placée sous la juridiction du **Vice-recteur**;
2. L'**Université** procédera, rétroactivement au 1^{er} août 2012, à l'embauche des huit (8) **Professeurs** œuvrant au Centre NAD à titre de **Professeurs** réguliers assistants doctorants ou non-doctorants, selon le cas. Ces **Professeurs** seront intégrés à la nouvelle unité administrative et académique « Centre NAD » au sein de l'**Université** en plus des deux (2) **Professeurs** réguliers déjà en poste au DAL, soit Jocelyn Benoît et Yan Breuleux, et ce, en conformité avec la **Convention collective** intervenue entre l'**Université** et le **Syndicat**;

3. Le titre de « **Directeur** pédagogique » sera créé. Le **Directeur** pédagogique aura les responsabilités équivalentes à celles d'un **Directeur** de module ou d'**Unité d'enseignement** selon la **Convention collective** en vigueur
4. Pour la durée de ce projet pilote, le comité d'évaluation du Centre NAD, tel que prévu à l'article 8, sera composé comme suit :
 - le **Directeur du Département** des arts et lettres (DAL) qui le préside;
 - la directrice du Centre NAD;
 - le **Directeur** pédagogique du Centre NAD;
 - un **Professeur régulier permanent** du DIM nommé par l'assemblée du DIM;
 - un **Professeur régulier** du centre NAD nommé par ses collègues lors de l'**Assemblée départementale** du NAD;
 - du **Vice-recteur** ou de son représentant.

Lorsqu'un **Professeur** du Centre NAD, membre du comité, doit être évalué, il se retire du comité d'évaluation. Le comité poursuit ainsi ses travaux.

5. Le projet pilote de la nouvelle unité administrative sera d'une durée de quatre (4) ans, avec effet depuis le 1^{er} août 2012 jusqu'au 31 juillet 2016. Les parties conviennent de se rencontrer au moins six (6) mois avant son échéance afin d'analyser la situation et de convenir, le cas échéant, des termes de son renouvellement;
6. Les huit (8) postes de **Professeurs** réguliers assistants prévus à l'article 2 s'ajouteront au plancher d'emploi prévu au paragraphe 6.28 de la **Convention collective**;
7. En cas de situations imprévues, les parties conviennent de se rencontrer à nouveau afin d'analyser la situation et trouver des solutions adaptées à celles-ci,

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chicoutimi ce 12^e jour du mois de décembre 2012.

LETTRE D'ENTENTE N° 40

ENTRE: Le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'UQAC
(Accréditation des Professeurs)

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Professeur régulier clinicien

1. Définition

Désigne toute personne embauchée à ce titre par l'Université suite à une recommandation en ce sens de l'assemblée départementale. Le professeur clinicien est un professeur régulier dont la charge annuelle de travail tâches consiste à réaliser des tâches de type « activités cliniques » dans le secteur de la santé

2. Charge annuelle de travail du professeur régulier clinicien

La charge annuelle de travail du professeur clinicien consiste à :

- dispenser de l'enseignement de type clinique;
- développer la formation clinique au sein du programme;
- effectuer de la recherche de type clinique et le maintien à jour de ses compétences cliniques.

À l'intérieur de sa charge annuelle de travail, le professeur clinicien dispensera l'équivalent de dix-huit (18) crédits d'enseignement.

Les activités d'enseignement assumées par le professeur clinicien ne se limiteront pas à l'encadrement de la formation pratique en clinique, mais pourront inclure tout autre aspect du programme portant sur des activités de nature cliniques.

Le professeur clinicien peut dispenser des cours en appoint si une telle demande lui est adressée par le département.

3. Exigences requises pour obtenir un poste de Professeur clinicien

Être détenteur d'un diplôme universitaire terminal relié à l'exercice de sa profession et détenir les attestations de formations spécialisées requises pour l'exercice de cette profession.

4. Évaluation du Professeur régulier clinicien

Celle-ci s'effectue conformément aux dispositions de l'article huit (8) de la convention collective en tenant compte de la spécificité de son emploi et de la charge annuelle de travail du professeur régulier clinicien.

5. Autres conditions particulières

Le professeur régulier clinicien ne bénéficie pas des avantages prévus au programme de sabbatique conformément aux dispositions de l'article douze (12) de la convention collective.

Le professeur régulier clinicien peut obtenir un congé de perfectionnement tel que prévu à l'article douze (12) de la convention collective après six années de service continu à l'université.

Le professeur régulier clinicien est rémunéré conformément à ce qui est prévu à l'article vingt-trois (23) de la convention collective et son classement se situera au moment de l'embauche à la catégorie 1 de l'échelle de traitement. S'il s'avère qu'il acquiert suite à un congé de perfectionnement des formations universitaires qui lui permettent d'accéder aux autres catégories de l'échelle de traitement, son classement à l'échelle de traitement sera alors établi conformément à ces nouvelles qualifications. Il en sera de même pour le professeur régulier clinicien qui possède au moment de son embauche à l'université un doctorat de troisième cycle (Ph. D ou équivalent).

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 41

ENTRE : L'Université du Québec à Chicoutimi

ET : Le Syndicat des Professeures et Professeurs de l'UQAC

OBJET : **Prise de la retraite et versement du montant forfaitaire pour le *Professeur* âgé de 66 ans et plus au moment de la signature de la *Convention collective***

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Le ***Professeur*** qui, au moment de la signature de la ***Convention collective***, est âgé de 66 ans et plus aura droit, nonobstant les dispositions du paragraphe 21.04 de la ***Convention collective***, au paiement du montant forfaitaire conformément aux dispositions ci-après exprimées.

Âge du <i>Professeur</i>	Date maximale pour l'annonce du départ à la retraite	Année de la prise de la retraite	Pourcentage du montant du traitement versé
66 ans à 69 ans	Avant le 31 mai 2015	2015	100 % de la prime
66 ans à 69 ans	Avant le 31 décembre 2015	2016	80 % de la prime
66 ans à 69 ans	Avant le 31 décembre 2015	2017	60 % de la prime
66 ans à 69 ans	Avant le 31 décembre 2015	2018	40 % de la prime

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À CHICOUTIMI, CE 31 JOUR DE MARS 2015.

L'Université du Québec à Chicoutimi

**Le Syndicat des Professeures et
Professeurs de l'Université du Québec
à Chicoutimi**

Par :

Par :

Martin Gauthier, recteur

Gilles Imbeau, président

Mustapha Fahmi, *Vice-recteur* à
l'enseignement, à la recherche et à la
création

Daniel Gagnon, 1^{er} vice-président

Martin Côté, *vice-recteur* aux affaires
étudiantes et secrétaire général

Christophe Volat, 2^e vice-président

Dominique Bouchard, *vice-recteur* aux
ressources

Diane Gauthier, secrétaire-trésorière

Éric Pilote, doyen des affaires
départementales

Karine Côté, représentante syndicale

Guylaine Boivin, conseillère principale

Luc Boudreault, membre du comité de
négociations