CONVENTION COLLECTIVE
2022-2027

Intervenue entre
l'Université du Québec à Trois-Rivières
et
le Syndicat des professeurs et professeures
de l'Université du Québec à Trois-Rivières

Le 17 mai 2024

Version modifiée le 29 mai 2025



CONVENTION COLLECTIVE
2022-2027

INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Le 17 mai 2024

Version modifiée le 29 mai 2025

Table des matières

Article 1 Définitions 1
Article 2 Dispositions générales 16
Article 3 Reconnaissance du Syndicat et liberté d'action 17
Article 4 Représentation des professeurs 23
Article 5 Libertés politiques et non-discrimination 24
Article 6 Régime syndical 25
Article 7 Commission des études 26
Article 8 Répartition des postes 30
Article 9 Embauche 33
Article 10 Fonction des professeurs 39
L'enseignement 39
La recherche 40
Le service à la collectivité 41
La direction pédagogique 41
Article 11 Évaluation 55
Critères et procédure d'évaluation 55
Composition du comité d'évaluation 56
Séance d'information 58
Dossier préparé par le professeur évalué 58
Dossier préparé par un vice-recteur académique 59
Dossier préparé par le département 59
Travaux du comité 59
Recommandation du comité 61
Rapport d'évaluation 62
Recommandation de l'Assemblée départementale 63
Recommandation des vice-recteurs académiques 64
Décision de l'Université 65
Contestation 65

Article 12 Permanence 67

Article 13 Sécurité d'emploi 69

Article 14 Régime de perfectionnement et d'année d'étude et de recherche 72

A. Dispositions particulières au régime de perfectionnement 72

B. Dispositions particulières au régime d'année d'étude et de recherche 73

C. Dispositions communes au régime de perfectionnement et d'année d'étude et de recherche 76

Article 15 Congé sans traitement 81

Article 16 Vacances annuelles 83

Article 17 Congés de maladie et de compassion 84

Article 18 Mesures disciplinaires 88

Article 19 Congés parentaux 90

A. Dispositions générales 90

B. Congé de maternité 91

C. Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse 95

D. Congé de paternité 96

E. Congé d'adoption 99

F. Congé en vue d'adoption 102

G. Autres clauses 103

Article 20 Régime d'assurances collectives 106

Article 21 Régimes de retraite 110

Article 22 Classification et traitement 114

Règles d'intégration 114

Pondération des années d'expérience 115

Règles de progression à l'intérieur des catégories 117

Règles de passage d'une catégorie à une autre 117

Promotion 118

Primes de direction 120

Rémunération pour les cours en appoint 120

Divers 121

Classification et traitement 121

Formation dans le cadre d'un service à la collectivité 122

Professeurs hors taux 123

Article 23 Conventions diverses 124
Gel d'admission dans un programme 124
Protecteur universitaire 124
Frais de déplacement 124
Local 124
Matériel informatique 124
Stationnement 125
Droit de scolarité 125
Congé d'affectation 126
Accès aux services de récréation 126
Activités professionnelles extérieures 126
Propriété intellectuelle 127
Impression de la convention 128
Poste électif de l'Université 128
Santé et sécurité au travail 128
Règlement de la tenue des assemblées délibérantes 129
Formation continue 129
Remboursement des cotisations professionnelles 129

Article 24 Procédures de règlements des griefs 136
Annexe A - Préretraite et retraite 140
Dispositions générales 140
La retraite anticipée 140
La retraite graduelle 142
Maintien de certains avantages 143
Direction ou codirection d'étudiant 143
Dernière année de travail 144
Annexe B - Dispositions particulières applicables aux professeurs sous octroi et aux titulaires de chaires privées 145
Dispositions applicables aux professeurs sous octroi 145
Dispositions applicables aux titulaires de chaires privées 145
Dispositions applicables aux professeurs sous octroi et aux titulaires de chaires privées 146
Annexe C - Fonds départementaux de soutien aux activités académiques 149

Nature et objectifs....149
Direction de travaux de recherche....151
Tâche d'enseignement excédentaire....154
Renonciation aux primes de direction....154
Renonciation à la rémunération pour activité de formation de type service à la collectivité....154
Période d'utilisation....155
Annexe D - Professeur titulaire d'une chaire ou détenteur d'une subvention salariale....156
Annexe E - Professeur clinicien....157
Tâche du professeur clinicien....157
Qualifications....157
Évaluation....158
Annexe F - Cours en ligne....159
Gestion académique des cours en ligne....159
Reconnaissance préalable à la conception d'un premier cours en ligne....160
Encadrement d'un cours en ligne....160
Propriété intellectuelle....162
Annexe G - Formulaire d'évaluation d'un professeur (clause 11.06)....163
Identification....163
Pondération....163
Synthèse du dossier....163
Nature des interventions et des réalisations....163
Sommaire des annexes....167
Annexe H - Dégagements et primes de direction de département....168
Dispositions générales....168
Dégagements et primes de direction par département....168
Répartition des dégagements et des primes....171
Annexe I - Reconnaissance des activités d'enseignement....173
Dispositions générales....173
Modalités d'enseignement particulières....173
Cours en tutorat....174
Reconnaissance atypique....174
Grands groupes....176
Contingentement des cours de cycles supérieurs....178
Cours obligatoire n'atteignant pas la cible d'étudiants....179

Annexe J - Allègement de la tâche normale d'enseignement en cas de congé.....180

Lettre d'entente nº 1 relative à l'utilisation des titres de professeur agrégé et de professeur titulaire.....181

Lettre d'entente nº 2 relative à la suspension de la limite de cours en appoint prévue aux clauses 10.16 a) et 10.21 assortie d'un retour en recherche de 30 %.....182

Lettre d'entente nº 3 relative à la création d'un comité paritaire ayant pour mandat de revoir les reconnaissances de tâche pour les stages.....184

Lettre d'entente nº 4 relative au projet pilote concernant la répartition des postes et l'embauche des professeurs.....185

Lettre d'entente nº 5 relative à la création d'un comité bipartite ayant pour mandat d'améliorer la formule de distribution des sommes attribuées en vertu du paragraphe 10.25 a) de la convention collective.....191

Lettre d'entente nº 6 relative à la mise en œuvre de certaines modalités prévues à l'Annexe I 192

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.01 **Année :** désigne l'année universitaire commençant le 1er juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.

1.02 **Université :** désigne l'Université du Québec à Trois-Rivières, corporation publique légalement constituée ayant son siège social à Trois-Rivières (RLRQ c. U-1).

1.03 **Syndicat :** désigne le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières (SPPUQTR) accrédité selon la loi, le 8 février 1971.

1.04 **Conseil d'administration :** désigne le Conseil d'administration de l'Université.

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

1.06 **Professeur :** désigne toute personne embauchée par l'Université à titre de professeur régulier, professeur clinicien, invité, suppléant, sous octroi, titulaire d'une chaire privée ou à demi-temps.

1.07 **Professeur régulier :** désigne toute personne embauchée comme telle à temps plein ou à demi-temps par l'Université, sauf le professeur invité, le professeur sous octroi, le professeur titulaire d'une chaire privée et le professeur suppléant.

1.08.01 **Professeur clinicien :** désigne toute personne embauchée à ce titre par l'Université, suite à une recommandation de l'Assemblée départementale. Le professeur clinicien est un professeur régulier dont les tâches sont étroitement liées à la formation de type clinique dispensée dans un programme pour lequel existe une clinique universitaire. Les dispositions particulières s'appliquant au professeur clinicien sont celles prévues à l'annexe E de la présente convention.

1.08.02 **Professeur à demi-temps :** désigne toute personne embauchée comme telle par l'Université, suite à une recommandation de l'Assemblée départementale. Le professeur à demi-temps exerce simultanément une profession dans le domaine de la santé au service d'un autre employeur dont le financement provient principalement des gouvernements ou à titre de praticien dans une clinique privée.

Ce professeur a le statut de professeur régulier. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective. Ce professeur accomplit la

moitié de la tâche normale d'un professeur régulier telle que définie à l'article 10. Ses deux premiers contrats sont alors de même durée que celui d'un professeur régulier.

1.09 **Professeur invité :** désigne toute personne que l'Université embauche à la demande expresse de l'Assemblée départementale à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de l'enseignement, de la recherche, de la création ou des services à la collectivité et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis. Le contrat est de durée variable, mais d'un an au maximum. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

1.10 **Professeur suppléant :** désigne toute personne que l'Université embauche comme telle, à la demande expresse de l'Assemblée départementale ou avec son accord, principalement pour remplacer un professeur en congé ou exceptionnellement pour remplir un besoin temporaire exprimé par l'Assemblée départementale. Le contrat est d'une durée variable, mais de deux (2) ans au maximum, non renouvelable sauf, le cas échéant, dans le cas de remplacement pour congé parental prévu à l'article 19. Le contrat de moins de deux (2) ans peut être prolongé jusqu'à deux (2) ans si le professeur remplacé voit son congé renouvelé. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Le statut de professeur suppléant peut être à demi-temps.

1.11 **Professeur sous octroi :** désigne une personne embauchée à ce titre par l'Université, suite à une recommandation de l'Assemblée départementale. Les dispositions particulières s'appliquant au professeur sous octroi sont celles prévues à l'annexe B.

1.12 **Professeur associé :** désigne une personne nommée à ce titre par l'Université sur recommandation de l'Assemblée départementale qui contribue à des activités de formation ou de recherche à l'Université et dont la contribution peut, le cas échéant, faciliter l'obtention de financement. Cette personne peut aussi contribuer, à titre de codirecteur, à l'encadrement d'étudiants aux deuxième et troisième cycles avec l'approbation du comité de programme ou du directeur du programme concerné. Elle n'est pas à l'emploi de l'Université et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus aux professeurs par cette convention. Une nomination au statut de professeur associé est valide pour une durée limitée. La durée est recommandée par l'Assemblée

départementale. Le statut de professeur associé est renouvelable suite à une recommandation de l'Assemblée départementale.

1.13 **Chargé de cours :** désigne une personne qualifiée par l'Assemblée départementale, embauchée comme telle par l'Université et couverte par le certificat d'accréditation des chargés de cours.

1.14 **Cours rémunéré en appoint :** désigne tout cours ou activité créditée, rémunéré en appoint, et dispensé par tout professeur de l'Université en plus de sa charge normale telle que définie à l'article 10.

1.15 **Contrat d'une durée limitée :** désigne le contrat par lequel on détermine la date d'entrée en fonction ainsi que la date de fin d'emploi d'une personne engagée par l'Université. Seul le professeur invité, à demi-temps, suppléant ou le professeur visé par l'annexe B, peut être embauché en vertu d'un tel contrat.

1.16 **Cours donné en étalement de tâche (cours en réserve) :** désigne tout cours ou activité créditée, donné par tout professeur de l'Université, en plus de sa tâche normale d'enseignement telle que définie à l'article 10, sans rémunération, afin de pouvoir, soit accorder ultérieurement une plus grande partie de son temps à des activités de recherche ou de création, soit compenser un allègement antérieur de sa tâche normale d'enseignement.

1.17 **Département :** désigne l'entité académique et administrative qui regroupe les professeurs, dans la mesure du possible, par discipline, par affinité de disciplines ou de champs d'études.

1.18 **Section** : désigne l'entité qui, à l'intérieur d'un département, regroupe les professeurs d'une discipline ou d'un champ d'études spécifique.

1.19 **Assemblée départementale :** désigne l'organisme composé de l'ensemble des professeurs rattachés à un département. Dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention collective, elle adopte les politiques ainsi que les règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.

Elle reçoit notamment pour avis, du (des) comité(s) de programme de premier cycle rattaché(s) au département et des sections, toute recommandation sur les questions académiques devant être soumise à une instance supérieure.

1.20 **Assemblée de section :** désigne l'organisme composé de l'ensemble des professeurs rattachés à une section et qui soumet à l'Assemblée départementale :

a) Ses politiques en vue du développement de sa discipline;

b) La répartition des éléments de la fonction des professeurs de la section;

c) Toute recommandation demandée par l'Assemblée départementale.

De plus, la section fait une recommandation au comité de présélection du département lors de l'embauche de professeurs.

Par ailleurs, elle reçoit notamment pour avis, du (des) comité(s) de programme de premier cycle rattaché(s) à la section toute recommandation sur les questions académiques devant être soumise à l'Assemblée départementale.

1.21 **Directeur de département, directeur de département adjoint et directeur de département associé**

a) **Directeur de département :** désigne un professeur régulier, de préférence après un premier contrat, élu par et parmi les professeurs du département pour un mandat d'au moins deux (2) ans et d'au plus trois (3) ans, renouvelable deux (2) fois consécutives. Le mandat du directeur est renouvelé suite à une recommandation de l'Assemblée départementale.

L'Assemblée départementale peut élire, par résolution, un directeur substitut pouvant agir à titre de directeur de département suppléant ou de directeur de département par intérim en cas d'absence du directeur, et ce, peu importe la durée de cette absence.

La nomination ainsi que la durée du mandat du directeur sont officialisées par le Vice-recteur aux études et à la formation.

Le directeur de département exerce les responsabilités suivantes :

i) Assurer la présidence de l'Assemblée départementale (ou propose à l'Assemblée départementale de nommer un professeur afin de présider l'Assemblée départementale);

ii) Veiller au suivi des travaux de l'Assemblée départementale;

iii) Assurer la présidence du comité exécutif du département, le cas échéant;

iv) Veiller à l'application des politiques adoptées par l'Assemblée départementale;

v) Veiller à l'application des politiques et des normes de l'Université et le respect de ses échéances administratives;

vi) Assurer la représentation du département auprès de l'Université et de ses représentants;

vii) Veiller à la gestion courante du personnel, des processus et des tâches académiques et administratifs relevant du département;

viii) Veiller à la gestion du budget du département.

Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur.

Le directeur du département ou le directeur de département associé peut être destitué de ses fonctions par un vote majoritaire des professeurs du département au cours d'une réunion de l'Assemblée départementale spécialement convoquée à cette fin. Une telle réunion peut être convoquée soit selon les procédures régulières du département, soit sur convocation écrite de cinq (5) professeurs. Si le nombre de professeurs du département est inférieur à dix (10), ce nombre de professeurs est de trois (3) au lieu de cinq (5).

b) **Directeur de département adjoint :** désigne un professeur régulier, de préférence après un premier contrat, nommé par les membres de l'Assemblée départementale, sur recommandation du directeur du département.

Le directeur de département adjoint exerce, sous la responsabilité du directeur de département, les responsabilités que lui confie l'Assemblée départementale. Le directeur de département adjoint ne peut assumer plus de responsabilités que le directeur de département.

Le directeur de département peut recommander à l'Assemblée départementale de désigner un (1) ou deux (2) directeur(s) de département adjoint(s).

La durée du mandat du directeur de département adjoint est d'au moins deux (2) ans et d'au plus trois (3) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutives sur recommandation de l'Assemblée départementale.

Les primes et les dégagements associés à la fonction de directeur de département sont partagés de la façon déterminée par l'Assemblée départementale.

c) **Directeur de département associé :** L'Assemblée départementale peut élire deux (2) directeurs de département associés, désignés par des intitulés de responsabilité, lorsque ceux-ci ont déposé conjointement leur candidature en précisant de quelle façon ils comptent partager les responsabilités décrites au paragraphe 1.21 a).

L'élection et la nomination des directeurs associés se font selon les modalités décrites au paragraphe 1.21 a). Les primes et les dégagements associés à la fonction de directeur de département sont partagés en parts égales entre les directeurs associés.

Dans le cas où un des directeurs de département associés quitte son poste, l'autre peut continuer d'exercer la fonction de directeur de département seul, ou avec un directeur de département associé par intérim, jusqu'à la fin prévue du mandat, si l'Assemblée départementale y consent par résolution.

d) **Directeur de département suppléant :** désigne un professeur régulier, de préférence après un premier contrat, élu par et parmi les professeurs du département pour exercer les fonctions de directeur de département lorsque le titulaire de ce poste est temporairement absent. Le mandat du directeur de département suppléant prend fin au retour du directeur de département en titre.

e) **Directeur de département par intérim :** désigne un professeur régulier, de préférence après un premier contrat, élu par et parmi les professeurs du département pour exercer temporairement les fonctions de directeur de département lors d'une vacance à ce poste.

Si l'Assemblée départementale constate l'impossibilité de s'élire un directeur de département par et parmi ses professeurs, elle peut s'élire un directeur de département par intérim parmi les professeurs des autres départements intéressés à occuper un tel poste. Dans ce cas, un appel à des candidatures externes est fait. Ces candidatures sont par la suite soumises au vote. La tâche du directeur ainsi élu doit également être approuvée par son propre département.

Lorsqu'aucun candidat n'est élu, le Doyen de la gestion académique des affaires professorales assume la direction intérimaire. Le Vice-recteur aux études et à la formation peut

désigner un administrateur délégué pour représenter le Doyen de la gestion académique des affaires professorales qui assume la direction intérimaire.

La direction intérimaire s'exerce jusqu'à l'officialisation de la nomination du nouveau directeur.

1.22 **Chef de section :** désigne un professeur régulier élu par et parmi les professeurs de la section pour un mandat d'une durée d'au moins deux (2) ans et d'au plus trois (3) ans; le mandat du chef de section est renouvelable deux (2) fois consécutives pour présider aux travaux de l'Assemblée de section et s'assurer du suivi. Le chef de section est l'interlocuteur de la section auprès du directeur du département.

Le chef de section peut être destitué de ses fonctions par un vote majoritaire des professeurs de la section au cours d'une réunion de l'Assemblée de section spécialement convoquée à cette fin. Une telle réunion peut être convoquée soit selon les procédures régulières de la section, soit sur convocation écrite de deux (2) professeurs.

1.23 **Comité de programme de premier cycle :** désigne une unité académique et administrative qui correspond au(x) programme(s) d'études de premier cycle dont il a la responsabilité, au groupe d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ce(s) programme(s), au groupe de professeurs et de chargés de cours qui conseillent ces étudiants et leur enseignent et, le cas échéant, à des personnes extérieures à l'Université qui relient le comité au milieu professionnel ou social concerné.

Le comité est rattaché au département où œuvre la majorité des professeurs du ou des programme(s) relevant du comité. Dans le cas où le département comporte des sections, le département peut rattacher le(s) comité(s) à une section. Tout litige sur le rattachement d'un comité à une section est déféré à la Commission des études. Le comité est créé par la Commission des études sur recommandation de l'Assemblée départementale.

1.24 **Composition du comité de programme de premier cycle :** pour chaque comité de programme de premier cycle, l'Assemblée départementale ou, le cas échéant, la section concernée, désigne un nombre déterminé de professeurs réguliers, parmi lesquels, le directeur du comité. Le comité comprend également un nombre égal d'étudiants choisis par et parmi les étudiants des programmes d'études couverts par le comité. Tout comité comprend deux chargés de cours désignés selon les dispositions en vigueur à cet effet.

Le cas échéant, des personnes extérieures à l'Université choisies par le comité peuvent en faire partie. Dans ce cas leur nombre doit être inférieur au quart du nombre total des étudiants et des professeurs réguliers du comité. Le Doyen des études peut participer aux réunions avec droit de parole sans droit de vote.

1.25 **Directeur de comité de programme de premier cycle et directeur adjoint de comité de programme de premier cycle**

a) **Directeur de comité de programme de premier cycle :** désigne un professeur régulier, de préférence après un premier contrat, chargé pour un temps déterminé de remplir les fonctions et exercer les responsabilités du fonctionnement de son comité de programme de premier cycle et de ses relations avec l'ensemble de l'Université, en particulier avec les départements et les autres comités de programme de premier cycle, de l'application des règlements généraux de l'Université du Québec, des règlements internes et des politiques de l'Université du Québec à Trois-Rivières et de l'application des politiques établies, dans les limites de sa juridiction, par le comité. Le mode de nomination du directeur de ce comité comporte une période de mise en candidature ouverte aux professeurs œuvrant dans le ou les programme(s) concerné(s). L'Assemblée départementale du département où est rattaché le comité, ou, le cas échéant, la section où est rattaché ce comité, voit au bon fonctionnement du mode de nomination et élit le directeur. La nomination ainsi que la durée du mandat du directeur de comité (de deux (2) à trois (3) ans) renouvelable sont officialisées par le Doyen des études. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur.

L'Assemblée départementale peut recommander au Vice-recteur aux études et à la formation de désigner un directeur adjoint de programmes de premier cycle si le programme est offert sur plus d'un campus.

b) **Directeur adjoint de comité de programme de premier cycle :** désigne un professeur régulier, de préférence après un premier contrat, affecté à un site autre que celui du directeur de programme de premier cycle. Le directeur adjoint de comité de programme de premier cycle exerce, sous la responsabilité du directeur du comité de programme de premier cycle, les responsabilités que lui confère le directeur du comité de programme de premier cycle en lien avec le site.

1.26 **Comité de programme de cycles supérieurs :** désigne l'organisme institué aux fins de favoriser la poursuite par les étudiants des objectifs

de (des) programme(s) de deuxième cycle et de troisième cycle ou de l'un d'eux.

Il est composé d'au moins trois (3) professeurs réguliers, parmi lesquels le directeur du comité, désignés par l'Assemblée départementale ou, le cas échéant, par la section, parmi les professeurs œuvrant dans ce(s) programme(s), de deux (2) étudiants et, s'il y a lieu, d'un représentant de la vie professionnelle, sans droit de vote, choisi par le comité. Le Doyen des études peut participer aux réunions avec droit de parole, sans droit de vote.

Le comité est rattaché au département où œuvre la majorité des professeurs du ou des programme(s) relevant du comité. Dans le cas où le département comporte des sections, le département peut rattacher ce comité à une section. Tout litige sur le rattachement d'un comité à une section est déféré à la Commission des études. Le comité est créé par la Commission des études sur recommandation de l'Assemblée départementale.

Pour les comités de programme de cycles supérieurs de type pluridisciplinaire rattachés au Décanat des études, la composition et les modalités de désignation du directeur peuvent être différentes. Ces modalités doivent être recommandées par la Commission des études pour adoption par le Conseil d'administration.

1.27 **Directeur de comité de programme de cycles supérieurs :** désigne un professeur régulier, de préférence après un premier contrat, chargé pour un temps déterminé de remplir les fonctions et d'exercer les responsabilités définies par le règlement relatif aux comités de programme de cycles supérieurs élaboré par la Commission des études. Son mode de nomination et la durée de son mandat sont prévus au même règlement. La nomination ainsi que la durée du mandat du directeur du comité sont officialisées par le Doyen des études. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur.

1.28 **Centre de recherche :** lieu reconnu à ce titre par l'Université en vertu des politiques et règlements applicables.

1.29 **Traitement :** signifie la rémunération versée au professeur conformément aux échelles prévues à l'article 22 de la présente convention.

1.30 **Poste occupé :** poste pourvu d'un titulaire ayant la qualité de professeur ou dont le futur titulaire a déjà signé son contrat d'embauche et doit entrer en fonction dans les trois (3) mois suivant la vérification du nombre de postes. Tout poste ayant été publié (clause 9.02) avant le 31 décembre

de l'année précédente, est comptabilisé une fois dans le décompte des postes occupés de l'année courante, même si aucun candidat n'a encore été retenu. Le professeur sous octroi et le titulaire d'une chaire privée ne sont pas comptabilisés dans les postes occupés; il en va de même pour le professeur en congé d'invalidité long terme de plus d'une année dont la date de retour n'est pas connue.

Dans les cas d'application des clauses 1.08.02 (demi-temps), 1.09 (invité) et 1.10 (suppléant), les postes sont comptabilisés au prorata du temps pour lequel le professeur est embauché. L'arrondissement du nombre de postes se fait à l'entier supérieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5. Dans les cas d'application des clauses 1.11, 1.12, 15.02, 15.04, 15.05 et 15.07, les postes ne sont pas comptabilisés.

Un poste laissé vacant par un professeur se prévalant d'une retraite anticipée est comptabilisé pour une période de douze (12) mois de la date de départ effective du professeur.

1.31 **Assemblée d'un centre de recherche :** désigne l'organisme composé de l'ensemble de tous les professeurs réguliers de l'UQTR qui sont chercheurs réguliers du centre. Les autres chercheurs du centre peuvent participer à l'Assemblée à titre d'observateurs sans droit de vote. Dans les limites de sa juridiction et dans le respect des dispositions des conventions collectives et des politiques de l'Université, l'Assemblée du centre adopte les politiques et les règles administratives nécessaires à la gestion du centre et à l'orientation de la programmation de recherche du centre. Elle doit planifier et coordonner les activités de recherche de chacun des professeurs qui sont pertinentes à la programmation de recherche du centre. L'Assemblée du centre adopte la répartition budgétaire du centre en conformité avec la programmation de recherche du centre.

La nomination d'un professeur à un centre de recherche se fait à sa demande et sur avis favorable de l'Assemblée départementale. Cette demande est acheminée au Doyen de la recherche et de la création pour approbation. L'Assemblée du centre doit donner un avis favorable préalablement à cette nomination. La nomination est d'une durée de cinq (5) ans.

La nomination est renouvelable selon la même procédure. Le professeur, qui veut mettre un terme à sa nomination au centre, doit en aviser par écrit le Doyen de la recherche et de la création après en avoir informé le directeur de son département et le directeur du centre. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de cet avis écrit du professeur, le Doyen de la recherche et de la création signifie par écrit au professeur

la fin de sa nomination au centre et la date à laquelle elle prend effet et en informe le département et le centre.

1.32 **Directeur d'un centre de recherche :** désigne un professeur régulier élu par et parmi les professeurs du centre pour un mandat d'au moins deux (2) ans et d'au plus trois (3) ans, renouvelable deux (2) fois consécutives, pour exécuter les tâches fixées par l'Assemblée du centre. Il doit voir au fonctionnement et au développement du centre. Il doit aussi veiller à l'application des politiques adoptées par l'Assemblée du centre, notamment celles sur la répartition budgétaire du centre, ainsi qu'à l'application des politiques et échéances administratives de l'Université. Dans les limites de sa juridiction, il est le représentant de l'Assemblée du centre vis-à-vis l'Université et l'interlocuteur officiel du centre auprès du Vice-recteur à la recherche et au développement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Le directeur du centre peut être destitué de ses fonctions par un vote majoritaire tenu lors d'une réunion de l'Assemblée du centre spécialement convoquée à cette fin. Une telle réunion peut être convoquée soit selon les procédures régulières du centre, soit sur convocation écrite de trente-trois pour cent (33 %) des professeurs réguliers de l'UQTR qui sont chercheurs réguliers du centre.

1.32.1 **Institut de recherche :** lieu reconnu à ce titre par l'Université en vertu des politiques et règlements applicables.

1.32.2 **Assemblée d'un institut de recherche :** désigne l'organisme composé de l'ensemble de tous les professeurs réguliers de l'UQTR qui sont chercheurs réguliers de l'institut. Les autres chercheurs de l'institut peuvent participer à l'Assemblée à titre d'observateurs sans droit de vote. Dans les limites de sa juridiction et dans le respect des dispositions des conventions collectives et des politiques de l'Université, l'Assemblée de l'institut adopte les politiques et les règles administratives nécessaires à la gestion de l'institut et à l'orientation de la programmation de recherche de l'institut. Elle doit planifier et coordonner les activités de recherche de chacun des professeurs qui sont pertinentes à la programmation de recherche de l'institut. L'Assemblée de l'institut adopte la répartition budgétaire de l'institut en conformité avec la programmation de recherche de l'institut.

La nomination d'un professeur à un institut de recherche se fait à sa demande et sur avis favorable de son Assemblée départementale. Cette demande est acheminée au Doyen de la recherche et de la création pour approbation. L'Assemblée de l'institut de recherche doit donner un avis favorable préalablement à cette nomination. La nomination est d'une durée de cinq (5) ans.

La nomination est renouvelable selon la même procédure. Un professeur, cependant, s'il veut mettre un terme à sa nomination à l'institut, doit en aviser par écrit le Doyen de la recherche et de la création après en avoir informé le directeur de son département et le directeur de l'institut. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de cet avis écrit du professeur, le Doyen de la recherche et de la création signifie par écrit au professeur la fin de sa nomination à l'institut et la date à laquelle elle prend effet et en informe son département et l'institut.

1.32.3 **Directeur d'un institut de recherche :** désigne un professeur régulier élu par et parmi les professeurs du centre pour un mandat d'au moins deux (2) ans et d'au plus trois (3) ans, renouvelable deux (2) fois consécutives, pour exécuter les tâches établies par l'Assemblée de l'institut. Il doit voir au fonctionnement et au développement de l'institut. Il doit aussi veiller à l'application des politiques adoptées par l'Assemblée de l'institut, notamment celles sur la répartition budgétaire de l'institut, ainsi qu'à l'application des politiques et échéances administratives de l'Université. Dans les limites de sa juridiction, il est le représentant de l'Assemblée de l'institut vis-à-vis l'Université et l'interlocuteur officiel de l'institut auprès du Vice-recteur à la recherche et au développement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Le directeur de l'institut peut être destitué de ses fonctions par un vote majoritaire tenu lors d'une réunion de l'Assemblée de l'institut spécialement convoquée à cette fin. Une telle réunion peut être convoquée soit selon les procédures régulières de l'institut, soit sur convocation écrite de trente-trois pour cent (33 %) des professeurs réguliers de l'UQTR qui sont chercheurs réguliers du centre.

1.33 **Professeur invité en prêt de service de son université ou de son cégep :** personne intervenant comme telle à l'UQTR tout en étant professeur régulier d'une autre université ou d'un cégep, à la condition qu'il soit détenteur d'un doctorat de troisième cycle, avec laquelle ou lequel une entente de coopération est en vigueur à la demande de l'Assemblée départementale. Dans le cadre de cette entente de coopération, sa tâche est soumise aux dispositions de la présente convention collective. La personne intervenant comme professeur invité en prêt de service à l'UQTR est rémunérée par son université ou son cégep. Elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation.

1.34 **Chaire de recherche :** lieu reconnu à ce titre par l'Université en vertu des politiques et règlements applicables.

1.35 **Titulaire d'une chaire :** désigne un professeur choisi selon les statuts et règlements de la chaire pour en exercer les fonctions de direction. Il est l'interlocuteur officiel de la chaire auprès de l'Université.

1.36 **Titulaire d'une chaire privée :** désigne le titulaire d'une chaire de recherche dont le financement provient d'un organisme privé. S'il n'est pas un professeur régulier lors de sa nomination, le titulaire d'une chaire privée est affecté à un département et il n'est embauché à l'Université qu'à ce titre. Les dispositions particulières applicables au titulaire d'une chaire privée sont celles prévues à l'annexe B.

1.37 **Directeur pédagogique de clinique universitaire :** désigne un professeur régulier, de préférence après un premier contrat, élu par et parmi les professeurs du département ou des départements auxquels la clinique est rattachée. La durée du mandat du directeur pédagogique de clinique est d'au moins deux (2) ans et d'au plus trois (3) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutives.

Le mode de nomination du directeur pédagogique de clinique universitaire comporte une période de mise en candidature ouverte aux professeurs œuvrant dans le ou les programmes pour lesquels la clinique dispense des activités de formation. La ou les Assemblée(s) départementale(s) à laquelle (auxquelles) est rattachée la clinique universitaire, voit (voient) au bon fonctionnement du mode de nomination et élit (élisent) le directeur. La nomination ainsi que la durée du mandat du directeur de clinique sont officialisées par le Doyen de la gestion académique des affaires professorales.

Le directeur pédagogique de clinique universitaire exerce, conjointement avec le Doyen de la gestion académique des affaires professorales, les responsabilités associées au fonctionnement de la clinique, de même que celles en lien avec l'ensemble de l'Université, en particulier avec les départements et les autres cliniques universitaires. Le directeur veille à l'application des règlements généraux de l'Université du Québec, des règlements internes et des politiques de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

1.38 **Clinique universitaire :** lieu reconnu à ce titre par l'Université, sur recommandation de la Commission des études, et administré par le Décanat de la gestion académique des affaires professorales, dont les locaux sont situés sur l'un des sites de l'Université. La clinique universitaire est rattachée au(x) département(s) où œuvrent les professeurs qui y enseignent. Une clinique universitaire offre une formation aux étudiants leur permettant d'acquérir les compétences cliniques requises par leurs programmes dans un contexte réel de consultation.

1.39 **Professeur de l'UQTR en prêt de service** : professeur régulier à l'UQTR intervenant en tant que spécialiste dans le cadre d'une entente de coopération entre l'UQTR et un organisme externe avec l'accord de

son Assemblée départementale. Le professeur en prêt de service demeure membre de son unité d'accréditation.

Dans le cas où les activités prévues à l'entente font partie de la tâche du professeur, dûment approuvée par l'Assemblée départementale, le professeur est comptabilisé au plancher d'emploi. Dans le cas où les activités prévues à l'entente ne font pas partie de la tâche approuvée par l'Assemblée départementale, le professeur n'est pas comptabilisé au plancher d'emploi et il n'a pas le droit de voter aux réunions de son Assemblée départementale ou de sa section. Toutefois, ce professeur pourra participer à ces réunions avec droit de parole. L'Université transmet au Syndicat copie de toute entente de prêt de service.

1.40 **Regroupement officiel de chercheurs :** désigne un laboratoire accrédité FIR, un groupe de recherche accrédité FIR, un centre de recherche ou un institut de recherche.

1.41 **Vice-recteurs académiques :** le Vice-recteur à la recherche et au développement et le Vice-recteur aux études et à la formation.

1.42 **Comité exécutif du département :** L'Assemblée départementale définit la composition et les responsabilités du comité exécutif du département. La composition et les responsabilités du comité exécutif sont inscrites dans une politique départementale. Cette politique est transmise au Doyen de la gestion académique des affaires professorales qui la transmet aux vice-recteurs académiques pour approbation. Cette politique doit être conforme à la convention collective.

1.43 **Conflit d'intérêts :** désigne une situation où une personne détient un intérêt personnel, direct ou indirect, qui remet en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité qu'elle se doit d'exercer dans l'exécution de ses tâches et responsabilités. Un conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou apparent.

1.44 **Membre de la famille :** désigne, outre le conjoint du professeur, l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, le frère, la sœur et les grands-parents du professeur ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme membre de la famille du professeur :

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le professeur ou son conjoint;

- Un enfant pour lequel le professeur ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

- Le tuteur, le curateur ou la personne sous la tutelle ou sous la curatelle du professeur ou de son conjoint;

- La personne inapte ayant désigné le professeur ou son conjoint comme mandataire;

- Toute autre personne à l'égard de laquelle le professeur a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01 La présente convention collective entre en vigueur en date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 2027. Elle n'a pas d'effet rétroactif, sauf stipulation expresse. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement.

2.02 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender la présente convention ou en remplacer, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, quelque clause ou article que ce soit, ou en ajouter.

2.03 Si une décision de l'Université modifie d'une façon unilatérale ou discriminatoire envers le professeur des conditions de travail autres que celles décrites dans cette convention, un professeur qui se croit lésé par cette décision peut formuler un grief.

2.04 L'Université convient qu'elle ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou restreindre les articles de la présente convention collective.

2.05 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention en sont partie intégrante et sont arbitrables.

2.06 La langue de travail du professeur est le français, sous réserve des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou d'une littérature dans une autre langue. Cependant, la langue de travail du professeur invité, engagé comme tel par l'Université, peut exceptionnellement être une autre langue que le français.

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

2.08 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 ses fonctions, sauf en cas de faute lourde ou intentionnelle dont la preuve incombe à l'Université, et convient de n'exercer contre ce professeur aucune réclamation à cet égard.

2.09 Le Syndicat et l'Université reconnaissent que la collégialité est un principe fondamental de la vie universitaire.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET LIBERTÉ D'ACTION

3.01 La présente convention collective s'applique à tous les professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières couverts par le certificat d'accréditation émis selon la loi, le 8 février 1971.

3.02 Aux fins de négociation et d'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des professeurs visés par le certificat d'accréditation.

3.03 L'Université transmet simultanément au Syndicat toute correspondance qu'elle adresse à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des directeurs de département ou de programme sur un sujet couvert par la convention collective.

De plus, l'Université transmet simultanément au Syndicat toute correspondance communiquant une décision ou une position institutionnelle qu'elle adresse à l'un ou l'autre des professeurs concernant l'application de la convention collective. Le présent alinéa ne vise pas les correspondances par lesquelles des informations sont échangées ou des questions sont posées dans le cadre du fonctionnement usuel de l'Université.

3.04 De façon générale, l'Université reconnaît que le Syndicat a accès à toute information touchant l'application de la présente convention collective.

3.05 Sauf pour les documents sous huis clos et ceux contenant des renseignements confidentiels en vertu de la loi, l'Université remet gratuitement au Syndicat une copie de tous les documents remis aux membres du Conseil d'administration ou de la Commission des études et les documents produits par ceux-ci. Aux mêmes conditions, l'Université remet sur demande au Syndicat une copie de tous les documents remis aux membres des comités ou sous-commissions relevant du Conseil d'administration ou de la Commission des études et les documents produits par ceux-ci.

3.06 L'Université fait parvenir au Syndicat une copie des projets d'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études ainsi que la documentation annexée à ces projets d'ordre du jour au moins sept (7) jours avant la tenue de ces réunions. Dans le cas du projet budgétaire annuel, il est transmis au moins dix (10) jours avant la tenue de la réunion du Conseil d'administration. De même, l'Université fait parvenir au Syndicat une copie des procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration, de la Commission des études et du Comité exécutif. Les documents mentionnés à la présente clause ne seront pas transmis au Syndicat s'ils

sont sous huis clos ou s'ils contiennent des renseignements confidentiels en vertu de la loi.

3.07 L'Université affiche sur son site web les projets d'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration et de la Commission des études.

L'Université maintient l'accès sur son site web aux procès-verbaux du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études ainsi qu'aux politiques, règlements et autres textes apparaissant sur le site du Secrétariat général.

Lors de la tenue de réunions extraordinaires qui ne permettent pas les délais réguliers d'affichage, le Syndicat est averti du contenu du projet d'ordre du jour, et une copie de la convocation et des documents afférents lui est transmise dans les mêmes délais et de la même manière que pour les membres siégeant à ces organismes.

3.08 L'Université rend accessible en tout temps au Syndicat une banque de données comprenant les informations relatives aux professeurs et ci-après décrites. Ces informations sont mises à jour au plus tard quarante-cinq (45) jours après le début de chaque session.

Pour chaque professeur : le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, le diplôme, la fonction et le poste occupé, la classification, le traitement, le statut (professeur régulier, clinicien, à demi-temps, invité, suppléant, en prêt de service, titulaire de chaire privée, sous octroi, permanent ou non permanent), le régime d'emploi (normal, année d'étude et de recherche, perfectionnement, congé de maternité ou de paternité ou d'adoption, sans traitement, congé de maladie, congé d'invalidité, congé de compassion), l'adresse du domicile et le numéro de téléphone à domicile.

De plus, lors de la transmission au Syndicat du contrat d'embauche, l'Université précise si ce contrat est en remplacement d'un professeur en congé.

3.09 Au plus tard quarante-cinq (45) jours après le début de chaque session, l'Université remet au Syndicat une liste provisoire des cours assumés à cette session avec indication du cours, du ou des groupes-cours, du nombre d'étudiants par groupe-cours, du titulaire du cours ou des cotitulaires, s'il y a lieu, de leur attache départementale, de leur statut (régulier, clinicien, invité, suppléant, sous octroi, titulaire de chaire privée, chargé de cours), du nombre d'heures de prestation et du pourcentage assumé, du statut du cours dans la tâche (normal, rémunéré en appoint, en étalement, en fiducie, charge de cours). Cette liste est présentée par sigle de cours et par département. Une liste comportant les dernières mises à jour est transmise à la fin de chaque session.

De plus, à la fin de chaque session, l'Université remet au Syndicat une liste complète des cours mis en étalement (réserve et dette) répartie par département et par professeur.

3.10 L'Université rend accessibles au Syndicat sur le web les fichiers informatiques afférents à l'application de la convention collective, tel que prévu à l'article 3.

3.11 a) Sur demande, l'Université transmet au Syndicat les informations indiquées à la clause 3.08.

b) L'Université avise le Syndicat de tout transfert, de toute démission, de toute prise de retraite graduelle, de tout départ à la retraite, de tout non-renouvellement de contrat et de l'engagement de tout nouveau professeur, au moment où ces événements se produisent.

3.12 L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement un local suffisamment vaste pour tenir chacune de ses assemblées, selon la procédure usuelle de réservation des locaux.

L'Université met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat trois (3) locaux. Un quatrième (4e) local est mis à la disposition exclusive des syndicats à l'Université pour leur servir de salle de réunion et de documentation. La responsabilité administrative du quatrième (4e) local est déterminée par entente entre les différents syndicats. Ces locaux sont équipés de l'ameublement nécessaire : bureaux, chaises, tables de travail, classeurs, bibliothèques, un ordinateur et logiciels, de même que le service de support technique habituel, selon les normes applicables aux professeurs, accès internet, accès au courriel pour les employés du Syndicat, téléphones (incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle). Ces locaux sont situés au pavillon Ringuet ou au pavillon Albert-Tessier. Les parties doivent convenir de tout changement ou relocalisation des locaux attribués au Syndicat.

L'Université ne fait rien qui puisse gêner de quelque façon que ce soit l'utilisation de ces locaux et elle en permet l'accès en tout temps, selon le règlement de l'Université touchant l'accès aux immeubles.

3.13 a) L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université tels que l'adressographie, la photocopie et l'imprimerie, aux tarifs établis pour ces services, selon leurs normes de fonctionnement et les règlements de l'Université.

b) L'Université permet aux employés du Syndicat d'utiliser les services de la bibliothèque, de stationnement et du centre sportif, aux tarifs établis pour ces services pour les employés de

l'Université. Ces services sont offerts selon leurs normes de fonctionnement et les règlements de l'Université.

3.14 À la demande écrite du Syndicat faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sur une base sessionnelle ou annuelle un maximum de deux (2) professeurs pour activités syndicales au niveau national. Le retour du professeur ainsi libéré doit coïncider avec le début d'une session, et un préavis de vingt-et-un (21) jours ouvrables doit être donné à l'Université. L'Université n'est pas tenue de respecter les délais prévus pour la répartition des éléments de la fonction si, par son avis de retour, le professeur ne se conforme pas audits délais. Telle libération est considérée comme équivalant à un congé sans traitement.

À titre de remboursement de traitement, le Syndicat paie à l'Université, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixantième (1/260^{e}) du traitement annuel brut du professeur concerné.

Les sommes dues par le Syndicat à l'Université à titre de remboursement de traitement sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'Université d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des professeurs absents, la durée de leur absence et le montant total des traitements à être remboursé.

L'Université accepte, en outre, de libérer partiellement de sa tâche d'enseignement, pour activité syndicale, tout professeur désigné à cette fin par le Syndicat. Dans ce cas, le Syndicat doit aviser par écrit le Doyen de la gestion académique des affaires professorales, le directeur du Service des ressources humaines et le directeur de département concerné au moins un mois avant le début d'une session. Le remboursement de traitement pour chacun de ces cours est calculé sur la base du traitement des chargés de cours auquel on ajoute une somme de mille dollars (1 000 $) par cours pour l'équivalent des frais de déplacement et est effectué sur réception d'un état de compte de l'Université au terme de chaque session. Un maximum annuel de quatre (4) cours peut être obtenu sur cette base.

3.15 a) L'Université convient d'accorder chaque année universitaire onze (11) dégagements que le Syndicat distribue à des professeurs dûment nommés et mandatés par le Syndicat à titre de représentants de ses membres. Au maximum deux (2) professeurs peuvent provenir du même département. À la fin de l'année universitaire, le Syndicat peut reporter à l'année universitaire suivante jusqu'à un maximum de deux (2) dégagements inutilisés.

b) Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde deux (2) dégagements supplémentaires pour

chacune des sessions du début de la phase de négociation jusqu'à la signature d'une entente de principe jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) dégagements par année. Un dégagement additionnel est accordé pour la finalisation des textes de la nouvelle convention collective après la signature de l'entente de principe.

Lorsque la phase de négociation pour le renouvellement de la convention collective débute au cours de la session d'automne ou d'hiver, le Syndicat peut reporter les (2) deux dégagements prévus pour cette session à une session ultérieure de la même année ou de l'année suivante.

3.16 L'Université permet au Syndicat d'afficher, selon les règlements touchant les communications affichées à l'Université, tout avis, bulletin, document pouvant intéresser les professeurs. Le Syndicat peut également les distribuer en les déposant à leur bureau, à leur salle ou dans leur casier respectif.

3.17 Les représentants de l'Université et du Syndicat doivent se rencontrer dans les dix (10) jours à la demande de l'une ou l'autre des Parties aux fins de discuter de toute question.

3.18 Après l'adoption de son budget annuel par le Conseil d'administration, l'Université s'engage à transmettre au Syndicat une version PDF du cahier budgétaire ainsi qu'un document comprenant les informations suivantes :

a) Les variations entre le budget révisé et le budget initial pour :

i) Le solde de fonds;

ii) Le sommaire des revenus;

iii) Les charges;

iv) Les postes comblés et autorisés au fonds de fonctionnement;

v) L'effectif étudiant;

vi) Les activités d'enseignement;

vii) La création de postes;

b) Les charges par fonction;

c) Le recomptage de l'effectif étudiant;

d) La conciliation de la subvention de fonctionnement du Gouvernement du Québec;

e) Les notes explicatives des variations au budget révisé.

ARTICLE 4 REPRÉSENTATION DES PROFESSEURS

4.01 Les membres du Conseil d'administration désignés par les professeurs, au nombre de trois (3), sont élus au scrutin par et parmi les professeurs, à l'occasion d'une Assemblée générale convoquée conjointement par l'Université et le Syndicat et tenue par ce dernier, le tout conformément à la *Loi sur l'Université du Québec*. Un de ces professeurs siège au Comité exécutif.

4.02 Les membres de la Commission des études désignés par les professeurs sont élus au scrutin par et parmi les professeurs, à l'occasion d'une Assemblée générale convoquée conjointement par l'Université et le Syndicat et tenue par ce dernier. Leur mandat est d'une durée de deux (2) ans, renouvelable consécutivement une seule fois.

Au maximum trois (3) et au minimum deux (2) professeurs occupant des postes de direction d'enseignement ou de recherche sont désignés comme représentants à la Commission des études.

4.03 Les professeurs qui siègent au Conseil d'administration demeurent en fonction jusqu'à la nomination de leur successeur nonobstant la fin de la période pour laquelle ils sont nommés pourvu qu'ils conservent la qualité de professeur.

4.04 Les professeurs qui siègent à la Commission des études demeurent en fonction jusqu'à la fin de leur mandat pourvu qu'ils conservent la qualité de professeur sauf stipulation contraire apparaissant dans la présente convention. Lorsqu'un poste devient vacant, il est comblé selon les modalités prévues au règlement applicable*.

4.05 Après inscription au Secrétariat général, tout observateur peut assister, sans droit de parole, à toute réunion de la Commission des études selon les dispositions du règlement applicable*.

4.06 Lors de la nomination d'un doyen, l'Université consulte les professeurs selon les procédures de nomination prévues aux règlements applicables.

* Dans la présente convention lorsqu'on réfère à un règlement, à une résolution ou à une politique applicables à la situation, il est entendu que ces derniers ne peuvent limiter ou restreindre la convention collective. En cas de litige, les clauses 2.04 et 7.02 s'appliquent *a priori*.

ARTICLE 5 LIBERTÉS POLITIQUES ET NON-DISCRIMINATION

5.01 Tout professeur a le droit d'exercer ses libertés politiques (ainsi devenir membre ou officier de son Syndicat ou de toute autre association) et académiques. En aucun temps, y compris lors d'une tutelle, ses droits prévus ou non à la convention ne pourront être affectés à cause du libre exercice de ces libertés.

5.02 Tout professeur est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université sans préjudice aux droits et obligations rattachés à son statut.

5.03 L'Université n'exercera, ni directement ni indirectement, de pression, contraintes, discrimination ou distinction injustes contre un professeur, à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tous les professeurs régis par la présente convention, qu'ils soient membres ou non-membres du Syndicat, doivent payer un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat, conformément à la formule Rand.

6.02 Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est celui indiqué à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université fait les déductions ou les réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat.

6.03 L'Université fait parvenir mensuellement au Syndicat les sommes des cotisations syndicales déduites à la source ainsi qu'un état détaillé de la perception. L'Université prélève la cotisation syndicale sur chaque versement de rémunération totale d'un professeur versée à ce dernier par l'Université en vertu de la présente convention collective.

L'Université fait parvenir au Syndicat un chèque payable au pair entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois suivant, indiquant le montant mensuel total perçu pour le mois précédent, accompagné d'un état détaillé de la perception. Cet état détaillé indique les nom et prénom des professeurs par ordre alphabétique, la rémunération annuelle totale d'un professeur, versée à ce dernier par l'Université en vertu de la présente convention collective, la rémunération totale d'un professeur, versée à ce dernier par l'Université en vertu de la présente convention collective à chaque période de paie, accompagnée du montant de la déduction syndicale correspondante, le cumulatif mensuel individuel ainsi que les totaux et le grand total.

ARTICLE 7 COMMISSION DES ÉTUDES

7.01 Sous réserve de la loi et de la présente convention collective, la composition et les pouvoirs de la Commission des études à l'Université sont régis par les règles stipulées aux clauses du présent article.

7.02 Sous l'autorité du Conseil d'administration, la Commission des études est le principal organisme responsable de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité à l'Université. L'exercice des droits et des pouvoirs de la Commission des études ne doit pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la présente convention collective.

7.03 La représentation professorale à la Commission des études est de plus du tiers (1/3) de ses membres. Six (6) étudiants siègent également à la Commission des études.

7.04 La Commission des études est présidée par le Recteur ou, en son absence, par le Vice-recteur aux études et à la formation ou le Vice-recteur à la recherche et au développement, tel que désigné par le Recteur. Le Secrétaire général agit comme secrétaire.

7.05 Le mandat du professeur élu est d'une durée normale de deux (2) ans, renouvelable consécutivement une seule fois. Lorsqu'un poste devient vacant, il est comblé selon les modalités prévues au règlement applicable.

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

a) Elle prépare et soumet à l'approbation du Conseil d'administration les règlements internes régissant les domaines suivants :

i) Les modes d'organisation et de fonctionnement des départements, sections, comités de programme de premier cycle, comités de programme de cycles supérieurs et regroupements officiels de chercheurs ainsi que leur mode de création, d'abolition, de fusion, de division et de suspension de leurs modes réguliers d'administration et de fonctionnement;

ii) Les modes de création, de fermeture et de modification des programmes d'études;

iii) Les règles, procédures et critères régissant l'admission et l'inscription des étudiants;

iv) Sa régie interne et celle des sous-commissions et comités qu'elle constitue.

b) Elle prépare également et soumet à l'approbation du Conseil d'administration tout autre règlement, ou politique, interne relatif à l'enseignement, à la recherche et aux services à la collectivité requis par la loi ou par le Conseil d'administration.

7.07 La Commission des études est appelée à se prononcer sur toute initiative de nature à améliorer la qualité de l'enseignement et de la recherche. Elle exerce également les responsabilités nécessaires à l'application des règlements relatifs à l'enseignement et à la recherche et aux services à la collectivité, notamment :

a) De donner son avis au Conseil d'administration sur les procédures et critères de nomination et de révocation, la durée du mandat ainsi que les fonctions et attributions des personnes occupant des postes de direction, d'enseignement ou de recherche visés à l'article 1 du *Règlement général 1* : *Organisation et dispositions générales en matière d'enseignement et de recherche de l'Université du Québec*, en vigueur;

b) De recommander au Conseil d'administration, sous réserve de l'avis favorable du Conseil des études, l'ouverture ou la fermeture des programmes;

c) De faire au Conseil d'administration des recommandations concernant des politiques de recherche et de services à la collectivité, notamment en matière de distribution des fonds institutionnels de recherche;

d) De recevoir le dépôt pour information des plans de travail des vice-recteurs académiques. Ces plans contiennent les principaux dossiers devant être traités au cours de leur mise en œuvre;

e) De promouvoir les expériences pédagogiques et de contrôler les méthodes d'enseignement;

f) D'élaborer et de recommander la politique de sanction des étudiants;

g) D'élaborer et de recommander la réglementation applicable en matière de plagiat, fraude, copiage, tricherie et de falsification de documents;

h) De préciser et d'appliquer les mécanismes requis pour la nomination des directeurs de comité de programme de premier cycle, directeurs de départements, adjoints aux directeurs de

départements, directeurs de comité de programme de cycles supérieurs, responsables de programme de cycles supérieurs, directeurs de cliniques universitaires et directeurs de regroupements officiels de chercheurs, le tout en conformité avec la convention collective;

i) Elle peut donner son avis au Conseil d'administration relativement à la création ou à l'abolition de tout poste de vice-recteur, de doyen, de secrétaire général et de registraire;

j) D'élaborer et de recommander la *Politique institutionnelle d'appréciation de la qualité des activités d'enseignement*.

7.08 La Commission des études fait au Conseil d'administration toute recommandation qu'elle juge utile quant à l'organisation, au développement et à la coordination de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité, notamment entre les départements, les comités de programme de premier cycle et les regroupements officiels de chercheurs.

7.09 La Commission des études institue les sous-commissions suivantes dont elle détermine la composition et le mandat :

a) La Sous-commission du premier cycle;

b) La Sous-commission des études de cycles supérieurs;

c) La Sous-commission de la recherche.

Elle peut aussi instituer toute autre sous-commission ou comité, en déterminer le mandat, le nombre de membres et les nommer.

Ces sous-commissions sont présidées par un doyen et composées, entre autres, de professeurs nommés par la Commission des études à partir d'une liste suggérée par les assemblées départementales à même leurs membres.

7.10 Le Recteur, le Vice-recteur aux études et à la formation ou le Vice-recteur à la recherche et au développement, selon les responsabilités de l'un ou l'autre de ces vice-recteurs, font partie de plein droit de toutes les sous-commissions et de tous les comités constitués par la Commission des études. Le Doyen des études fait partie de plein droit des sous-commissions reliées aux études et les préside. Le Doyen de la recherche et de la création fait partie de plein droit de la Sous-commission de la recherche, et la préside.

7.11 Les vice-recteurs académiques coordonnent, selon leurs responsabilités respectives, l'application des politiques établies par la Commission des

études dans le domaine de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité.

7.12 En cas de désaccord entre une décision de l'Assemblée départementale nécessitant l'approbation de l'un ou des vice-recteurs académiques et une décision de l'un ou de ces derniers, le(s) vice-recteur(s) concerné(s) motive(nt) par écrit à l'Assemblée départementale les raisons de sa (leur) décision, laquelle s'applique jusqu'à ce que la Commission des études ait statué sur le sujet dans un délai maximum de dix (10) jours lors d'une réunion extraordinaire ou ordinaire convoquée par le Secrétaire général.

ARTICLE 8 RÉPARTITION DES POSTES

8.01 Le nombre de postes fluctue à la hausse ou à la baisse en fonction de la variation du nombre d'étudiants et d'étudiantes en équivalence à temps plein (EEETP - selon la définition du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur). Le nombre d'EEETP utilisé est basé sur la déclaration de clientèle, validée par le réseau UQ, de la deuxième année précédant l'année courante. L'Université s'engage à déposer au secrétariat du SPPUQTR tout document confirmant le nombre d'EEETP utilisé pour l'établissement du nombre de postes de professeurs, au plus tard le 1er septembre de chaque année.

Aux fins de calcul, il est convenu que 381 postes équivalent à 7 700 EEETP.

Entre 7 700 et 9 620 EEETP, il y aura ajout ou retrait d'un poste à chaque augmentation ou diminution de 30 EEETP.

Au-delà de 9 620 EEETP, il y aura ajout ou retrait d'un poste à chaque augmentation ou diminution de 40 EEETP.

Le seuil minimum de postes est maintenu à 330 postes.

Le nombre de postes de professeurs cliniciens est limité à trente (30) pour la durée de la convention collective. De plus, le nombre de professeurs cliniciens rattachés à un département ne peut pas excéder 40 % du nombre total de professeurs rattachés à ce département.

Afin de permettre aux départements de bénéficier de plus de temps pour procéder à la sélection des candidats, tout poste ayant été publié (9.02) avant le 31 décembre de l'année précédente, est comptabilisé une fois dans le calcul (8.02) du plancher d'emploi de l'année courante, même si aucun candidat n'a été retenu.

8.02 Une démonstration écrite de l'atteinte du nombre de postes occupés découlant de la clause 8.01 est effectuée par l'Université le 1er septembre de chaque année et transmise au Syndicat au plus tard le 10 septembre de chaque année.

Si au 1er septembre la démonstration de l'Université n'atteste pas du nombre de postes occupés convenu à la clause 8.01, l'Université verse sous forme de bourses d'études aux étudiants, une somme déterminée de la façon suivante : la différence entre le nombre découlant de la clause 8.01 et le nombre de postes occupés de professeurs au 1er septembre, multipliée par le salaire moyen à l'embauche, incluant les avantages sociaux, calculé sur les trois (3) années précédentes, duquel on soustrait les coûts occasionnés pour le remplacement de ces postes non comblés, soit les frais de trois (3) charges de cours plus les frais de

déplacement afférents établis selon le coût moyen desdits frais calculés sur les trois (3) années précédentes.

Un comité paritaire composé de deux (2) personnes désignées par l'Université et de deux (2) personnes désignées par le Syndicat doit se réunir et décider de la façon de distribuer ces bourses d'études en identifiant les programmes visés, les montants et les modalités de distribution, au plus tard dix (10) jours ouvrables après la démonstration prévue à la clause 8.02.

Dès que le comité paritaire constate qu'il ne peut en venir à une entente, le comité est dissout. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la dissolution du comité, l'Université et le Syndicat doivent former un second comité constitué de trois (3) professeurs réguliers, dont le mandat est de décider de la façon de distribuer les bourses. Il doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables du moment où il a été saisi du dossier. Il doit remettre sa décision écrite à chacune des Parties.

8.03 Au plus tard le 1er mai de chaque année, les vice-recteurs académiques présentent à la Commission des études un projet de politique générale de répartition des postes à la lumière des avis qui leur auront été transmis avant le 1er avril de chaque année par les départements exprimant leurs besoins en postes de professeur.

8.04 La Commission des études transmet au Conseil d'administration le projet de politique de répartition des postes de professeur.

8.05 Au plus tard le 31 mai de chaque année, sur la base du projet de politique de répartition des postes de professeur recommandé par la Commission des études, le Conseil d'administration adopte une politique de répartition des postes de professeur et détermine le nombre total de postes disponibles pour l'ensemble de l'Université pour l'année financière subséquente.

L'Université transmet aux départements ladite politique. Au plus tard le 30 juin, les départements acheminent les justifications de postes, dûment approuvées par leurs assemblées départementales, au Vice-recteur aux ressources humaines.

8.06 Avant le 1er octobre de chaque année, les vice-recteurs académiques transmettent aux directeurs de département, lors d'une réunion, la politique de répartition des postes de professeur et le nombre total de postes disponibles à l'Université pour l'année financière subséquente et discutent avec eux d'un projet préliminaire de répartition des postes de professeur par département.

8.07 À la suite de cette discussion, les vice-recteurs académiques transmettent à la Commission des études le projet de répartition des postes par département. La Commission des études se prononce sur ce projet de répartition et le transmet au Conseil d'administration avec ses propositions de modifications, s'il y a lieu.

8.08 Au plus tard le 1er novembre de chaque année, le Conseil d'administration décide de la répartition des postes de professeur entre les départements en considérant les propositions de modifications prévues à la clause 8.07. La décision du Conseil d'administration est alors transmise à chacun des directeurs de département qui en informe son département.

8.09 Dans le cas où, exceptionnellement, il serait nécessaire de faire une répartition de postes de professeur en dehors de la période normale prévue au présent article, la procédure prévue aux clauses 8.07 et 8.08 s'applique hormis les dates mentionnées.

ARTICLE 9 EMBAUCHE

9.01 La Commission des études recommande au Conseil d'administration pour adoption les critères généraux d'embauche à l'Université. Par la suite, chaque Assemblée départementale soumet ses critères particuliers d'embauche à la Commission des études pour avis au Conseil d'administration qui les adopte. Les critères adoptés par le Conseil d'administration doivent tenir compte des conditions particulières de chaque département.

9.02 Après réception de la décision du Conseil d'administration visant la répartition des postes prévue à la clause 8.08, le département procède à la recherche de candidatures.

Tout poste vacant fait l'objet d'une publicité de l'offre d'emploi, au moins une fois, au cours de la session d'automne, indiquant entre autres la date limite du concours et les exigences du poste. Le directeur du département détermine, en collaboration avec le Service des ressources humaines, les modes de diffusion à privilégier en fonction du domaine d'expertise visé et du profil de candidature recherché.

Une copie électronique de toute publication d'un poste vacant doit être transmise au Syndicat par l'Université.

Toute publicité payée doit être faite selon les normes et procédures en vigueur.

Tous les dossiers de candidature sont acheminés au Vice-rectorat aux ressources humaines. Le Vice-rectorat aux ressources humaines transmet la liste des candidatures reçues et le curriculum vitæ de chaque candidat au directeur de département concerné. Un accusé de réception est transmis à chaque candidat.

9.03 L'Assemblée départementale procède ensuite à la sélection des candidats. À cet effet, un comité de présélection est mis sur pied.

Le comité de présélection est composé :

a) Du directeur de département ou, le cas échéant, le directeur par intérim ou le directeur suppléant, qui agit à titre de président. En l'absence d'un directeur, d'un directeur par intérim ou d'un directeur suppléant ou à la demande du directeur de département, l'Assemblée départementale élit un président du comité de présélection parmi ses membres;

b) D'au moins deux professeurs du département désignés par l'Assemblée départementale, dont un professeur du département qui œuvre dans le champ d'expertise, d'enseignement ou de

recherche correspondant au poste affiché et un professeur du département qui œuvre dans un autre secteur d'enseignement ou de recherche;

c) D'un professeur substitut du département, élu en même temps, appelé à remplacer, pour le reste du processus de présélection, un membre incapable d'agir ou un membre qui a démissionné. L'incapacité d'agir d'un membre peut résulter, notamment, d'un conflit d'intérêts, d'une maladie, d'un accident ou de tout autre empêchement hors du contrôle du professeur;

d) D'un professeur d'une discipline connexe provenant de l'extérieur de l'Assemblée départementale et désigné par cette dernière;

e) D'un représentant du Vice-rectorat aux ressources humaines. Le représentant du Vice-rectorat aux ressources humaines n'a pas de droit de vote. Il participe à toutes les rencontres du comité de présélection et aux entrevues. Il doit veiller au bon déroulement du processus de présélection, notamment en matière d'éthique professionnelle et universitaire.

Dans la mesure du possible, un professeur ne peut être désigné que sur un seul comité de présélection par année.

Le comité de présélection doit être composé majoritairement de professeurs permanents.

Les membres d'un comité de présélection doivent remplir une déclaration de conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents risquant d'influencer leurs actes ou leurs décisions concernant les candidatures reçues. S'il y a conflit d'intérêts, ils proposent des mesures à mettre en place pour les atténuer ou les gérer comme il se doit. Le Doyen de la gestion académique des affaires professorales reçoit les déclarations des membres du comité et détermine, après consultation du président du comité de présélection, si les mesures proposées sont adéquates. Si le conflit d'intérêts met en cause le président du comité de présélection, le Doyen de la gestion académique des affaires professorales consulte un autre membre du comité de présélection.

9.04 Au moins une fois par année, l'Université offre une formation aux membres des comités de présélection à laquelle peut assister un représentant du Syndicat. Cette formation porte notamment sur la sélection ainsi que sur les normes et procédures en vigueur.

Chaque année, le département s'assure qu'au moins un professeur membre d'un comité de présélection a participé à cette formation, et cela pour chaque comité de présélection. Le professeur assurant la

présidence du comité de présélection doit obligatoirement avoir participé à la formation.

9.05 Le comité de présélection évalue les candidatures reçues et sélectionne les candidatures pertinentes en fonction de la description du poste et en respect des lois et règlements applicables.

Lorsque le comité de présélection juge à propos de rencontrer certains des candidats, tous les membres de l'Assemblée départementale sont invités aux entrevues.

Le professeur ou le chargé de cours qui répond aux exigences du poste tel qu'affiché ou qui a des qualifications équivalentes à celles d'un candidat reçu en entrevue est également reçu en entrevue par le comité de présélection ou l'Assemblée départementale, selon le cas.

Le comité de présélection remet un rapport écrit à l'Assemblée départementale et fait une recommandation justifiée. Le rapport contient :

a) Les exigences du poste;

b) Les critères de sélection des candidatures;

c) La publicité faite au poste et les moyens pris pour solliciter des candidatures;

d) La liste anonymisée des candidatures reçues, leur correspondance ou non avec les critères de sélection, l'indication du genre et des autres caractéristiques pertinentes en lien avec le programme d'accès à l'égalité en emploi;

e) La liste des candidatures reçues en entrevue et des candidatures recommandées, par ordre de priorité, accompagnée de leur curriculum vitae et les raisons qui motivent cet ordre de priorité.

9.06 Le rapport du comité de présélection et les pièces qu'il contient sont accessibles cinq (5) jours ouvrables avant et durant la réunion de l'Assemblée départementale. Les documents et les débats relatifs aux candidatures sont et demeurent confidentiels.

9.07 Le professeur ayant soumis sa candidature à un poste est exclu des délibérations de l'Assemblée départementale et du vote sur la recommandation du comité de présélection relative à ce poste.

L'Assemblée départementale peut :

- Accepter la recommandation du comité de présélection;

- Refuser la recommandation du comité de présélection;

- Retourner le dossier au comité de présélection pour l'inviter à compléter ses travaux suivant les instructions qu'elle émet.

9.08 Dès que possible, normalement avant le 15 avril, pour les postes à être comblés au 1er juin suivant, le département transmet au Vice-recteur aux ressources humaines un dossier commenté de la candidature retenue par l'Assemblée départementale pour chaque poste, la liste des cours de la banque de cours du département qui sont dans le domaine de compétence du candidat, les champs d'intérêt principaux et complémentaires du candidat dans sa discipline, les recommandations étayées de l'Assemblée départementale, le curriculum vitæ du candidat de même que toutes les pièces officielles ou attestations assermentées pertinentes (diplômes, attestations d'années d'expérience).

9.09 En tout temps, le Vice-recteur aux ressources humaines peut surseoir à l'embauche d'un candidat lorsque le nombre de postes occupés, tel que calculé à la clause 8.01, en excluant du calcul les postes affichés et non comblés, est atteint.

9.10 Toute nouvelle professeure, enceinte au moment de son entrée en fonction, bénéficie des dispositions de l'article 19. Le département concerné bénéficie, selon le cas, des ressources nécessaires pour suppléer à la tâche d'enseignement de la professeure, notamment par l'embauche d'un professeur suppléant ou d'un chargé de cours, ou encore l'octroi de cours au-delà de la tâche normale d'enseignement, pour la durée de ce congé ou de sa prolongation.

9.11 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission du dossier de la candidature retenue, les vice-recteurs académiques, lorsqu'ils acceptent le candidat, transmettent le dossier au Vice-recteur aux ressources humaines afin qu'il procède à son classement dans les catégories et échelons prévus à la présente convention.

9.12 Le candidat est avisé par écrit par les vice-recteurs académiques de leur intention de recommander son engagement à l'Université. Sur réception de l'acceptation écrite du candidat, les vice-recteurs académiques recommandent son engagement. Le candidat est par la suite avisé de la décision de l'Université.

9.13 Si les vice-recteurs académiques n'approuvent pas le candidat recommandé par l'Assemblée départementale, ils informent par écrit le directeur du département concerné des motifs de leur décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du dossier transmis par l'Assemblée départementale.

9.14 Tout nouveau professeur régulier embauché conformément à la procédure prévue aux clauses 9.02 à 9.12 entre normalement en fonction au 1er juin, ou s'il ne le peut, à la date convenue entre lui et l'Université. Il est rémunéré à partir de la date de son entrée en fonction et a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 16.

9.15 Un professeur peut être embauché en cours d'année conformément à la procédure prévue aux clauses 9.02 à 9.12 hormis les dates mentionnées. Il entre en fonction et est rémunéré à partir de la date d'entrée en fonction convenue entre lui et l'Université. Il a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 16.

9.16 La durée d'un premier contrat d'engagement de tout professeur régulier est de trois (3) ans à partir de la date régulière d'entrée en fonction, soit le 1er juin. Cependant, quelle que soit la date d'entrée en fonction d'un professeur régulier, son contrat doit être d'une durée égale ou supérieure à trente (30) mois, mais inférieure ou égale à quarante-deux (42) mois, il doit se terminer un 31 mai.

Toutefois, si le professeur régulier bénéficie d'un congé ou d'un perfectionnement d'une durée de sept (7) semaines ou plus au cours d'une même session, ce contrat est automatiquement prolongé de la durée de ce congé ou de ce perfectionnement et, au besoin, d'une durée supplémentaire pour que ce contrat se termine un 31 mai. Dans les cas de congés parentaux, l'Université et le Syndicat peuvent convenir par lettre d'entente de ne pas prolonger le contrat, selon les modalités qu'ils déterminent.

La durée maximale des contrats des autres catégories de professeurs est celle prévue pour chaque statut de professeur défini à l'article 1 de la présente convention, ou à toute autre disposition pertinente de cette dernière.

9.17 Avant la signature du contrat d'engagement d'un professeur, l'Université remet au professeur une copie de la convention collective en vigueur.

9.18 Aucun professeur ne peut être engagé par l'Université sans que son embauche ne soit recommandée par l'Assemblée départementale.

9.19 Le contrat d'un professeur ne doit lui imposer aucune condition inférieure à celles établies dans la présente convention. Cependant une ou des condition(s) raisonnable(s) et non prévue(s) à la convention collective et concernant les qualifications du professeur peut(vent) être ajoutée(s) au contrat d'embauche seulement, sur recommandation préalable de l'Assemblée départementale. Ces conditions peuvent être reportées une seule fois pour la durée du deuxième contrat, sur avis de l'Assemblée départementale au moment de l'évaluation.

Toutefois, dans le cas où un professeur bénéficie d'un congé durant la période de réalisation des conditions prévues à son contrat, il y a automatiquement prolongation du délai de réalisation.

9.20 L'Université fournit au Syndicat une copie intégrale électronique du contrat d'engagement de tout professeur.

ARTICLE 10 FONCTION DES PROFESSEURS

10.01 La fonction du professeur est constituée de quatre éléments :

a) L'enseignement;

b) La recherche;

c) Le service à la collectivité;

d) La direction pédagogique.

Les activités régies selon les dispositions de l'article 14 « Régime de perfectionnement et d'année d'étude et de recherche » font aussi partie de la fonction du professeur.

Les descriptions des divers éléments données aux clauses suivantes ne sont pas exhaustives, mais servent de repères pour la répartition des éléments de la fonction, l'évaluation et la promotion des professeurs.

10.02 L'enseignement comprend notamment :

a) La préparation de différentes activités d'enseignement créditées, dont la conception, la réalisation et la mise à jour de matériel didactique destiné exclusivement à la prestation d'un cours spécifique comme les notes de cours, manuels, outils audiovisuels, multimédias, logiciels, etc.;

b) La mise à jour des connaissances relatives à la matière enseignée et les démarches nécessaires pour respecter les obligations imposées par un ordre professionnel pour le maintien des compétences professionnelles lorsque le professeur doit être membre d'un ordre professionnel pour enseigner un ou plusieurs cours;

c) La dispense des activités d'enseignement sous diverses formes (cours, séminaire, laboratoire, atelier, tutorat, entraînement (bachotage), supervision de stages ou d'activités de synthèse ou d'animation) et modalités (présence, à distance, hybride et comodale);

d) L'encadrement des étudiants en lien avec les activités d'enseignement décrites au paragraphe précédent et qui assure le prolongement des activités d'enseignement hors cours. Cela comprend, entre autres, la disponibilité et la réponse aux demandes de conseils divers de la part des étudiants dans le cadre général d'un cours, séminaire, etc.;

e) L'évaluation, incluant la préparation d'examens, pour la reconnaissance des acquis;

f) Toute forme d'enseignement ou d'évaluation pour les étudiants en situation de handicap bénéficiant de mesures adaptées.

10.03 La recherche

La recherche relève d'une démarche structurée de conception, d'exécution et de diffusion de divers types de travaux, et ce, de façon à contribuer à l'avancement des arts, des lettres ou des sciences et à servir de fondement aux activités d'enseignement. Elle consiste de manière plus spécifique à :

a) Penser et élaborer un projet de recherche ou de création qui peut d'ailleurs faire l'objet d'une demande de subvention;

b) Réaliser une étude ou effectuer un travail d'expertise, qui peut éventuellement faire l'objet d'une commandite;

c) Rédiger une demande de subvention ou de commandite;

d) Diriger ou codiriger un mémoire de maîtrise, une thèse de doctorat, ou tout autre travail de recherche ou de création requis par un programme d'études de cycles supérieurs à l'UQTR ou dans une autre université;

e) Accomplir toute autre démarche structurée de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des arts, des lettres et des sciences.

La diffusion des travaux de recherche peut également prendre diverses formes et consiste à :

a) Publier une monographie, un ouvrage collectif, un manuel pédagogique, un article scientifique, un travail de synthèse, de critique ou de vulgarisation de connaissances scientifiques;

b) Participer à un congrès, à un colloque, à une journée d'étude, ou à toute autre activité scientifique de ce type, et ce, pour y présenter une conférence ou une communication;

c) Publier une œuvre littéraire ou un essai philosophique, produire une œuvre artistique ou organiser une exposition;

d) Obtenir un brevet d'invention;

e) Concevoir, développer et réaliser un logiciel, un didacticiel ou tout autre travail qui relève des technologies de l'information et de la communication.

10.04 Le service à la collectivité comprend :

a) La participation aux activités d'un département, d'un comité de programme de premier cycle ou d'un comité de programme de cycles supérieurs;

b) Le travail d'animation ou de conseil accompli à la demande d'un département, d'un comité de programme de premier cycle ou d'un comité de programme de cycles supérieurs;

c) L'évaluation d'un mémoire de maîtrise ou d'un essai de deuxième ou de troisième cycle ou d'une thèse de doctorat ainsi que la correction d'un travail de recherche ou de création requis des étudiants par un programme d'études;

d) La participation, à titre de membre, à un organisme syndical;

e) La participation, à titre de membre, à un organisme universitaire;

f) La participation, à la demande de l'Université ou de l'Assemblée départementale, aux activités d'un organisme externe;

g) La participation, sans but lucratif, à des activités extérieures à l'Université reliées au champ d'activité du professeur;

h) Toute autre activité, sans but lucratif, susceptible de contribuer au fonctionnement de l'Université, à son insertion dans le milieu ou à son rayonnement;

i) Les activités de type formation non créditée reconnues en vertu de la politique des services à la collectivité adoptée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, ainsi que les activités couvertes par la clause 22.13.

10.05 La direction pédagogique comprend l'exécution des tâches requises pour les fonctions administratives suivantes :

a) Directeur de département, directeur de département associé, directeur de département suppléant et directeur de département par intérim;

b) Directeur de département adjoint;

c) Directeur de comité de programme de premier cycle;

d) Directeur de centre, d'institut ou de groupe de recherche;

e) Directeur de comité de programme de cycles supérieurs;

f) Chef de section;

g) Directeur pédagogique de clinique universitaire;

h) Directeur d'une école de l'Université;

i) Responsable pédagogique des stages;

j) Directeur de programme adjoint affecté hors du campus de Trois-Rivières;

k) Responsable de programme;

l) Directeur d'une unité de recherche agréée;

m) Toute autre responsabilité administrative qu'un professeur pourrait faire reconnaître à titre de direction pédagogique, en vertu des règles applicables à la répartition des éléments de la fonction adoptées par son Assemblée départementale.

Tout professeur appelé à occuper temporairement une fonction de direction pédagogique a droit aux primes et dégagements qui y sont rattachés, au prorata du temps qu'il passe à occuper cette fonction au cours d'une année académique.

10.06 La reconnaissance associée à une activité d'enseignement est établie conformément aux dispositions de l'annexe I de la présente convention.

10.07 La tâche d'un professeur comprend dans des proportions variables les éléments indiqués à la clause 10.01. La pondération de ces éléments se fait lors de la distribution des tâches et relève des départements. Sauf exception prévue à la présente convention, la tâche normale d'un professeur comprend :

a) L'enseignement;

b) La recherche;

c) Le service à la collectivité;

d) Et, le cas échéant, la direction pédagogique.

Le professeur peut refuser toute fonction de direction pédagogique pour laquelle il n'a pas posé sa candidature.

Le professeur peut refuser certaines tâches spécifiques de service à la collectivité prévues aux clauses 10.04 et 10.05. Cependant, il ne peut pas refuser une partie équitable de l'ensemble des tâches du département. Celle-ci doit correspondre à la pondération adoptée de sa répartition des éléments de la fonction.

10.08 Le professeur ne peut pas être tenu d'enseigner à des étudiants qui ne sont pas inscrits au cours qu'il dispense.

10.09 L'Assemblée départementale définit les règles de répartition et de modification des tâches entre les professeurs à l'intérieur d'une politique départementale de répartition des éléments de la fonction.

Ces règles établissent des balises pour déterminer la pondération de chacun des éléments de la fonction conformément aux clauses 10.01 à 10.07 de la convention collective.

La politique départementale de répartition des éléments de la fonction doit tenir compte, notamment :

- de la préparation de nouveaux cours;
- du nombre d'étudiants inscrits (sous le seuil prévu par les clauses portant sur la bonification aux grands groupes).

Ces règles prévoient que le mode d'attribution des tâches d'enseignement des professeurs est lié à des critères établis par l'Assemblée départementale tels que l'ancienneté dans l'enseignement du cours, le domaine de compétence du professeur et, pour les cours aux cycles supérieurs, l'activité en recherche du professeur.

La politique départementale de répartition des éléments de la fonction peut tenir compte des particularités du département, mais elle ne peut pas contrevenir à la convention collective.

Les règles de cette politique sont établies dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et elles sont révisées et adoptées au besoin par l'Assemblée départementale. Le cas échéant, les modifications apportées avant le 31 janvier entrent en vigueur le 1er juin qui suit.

Le directeur de département les transmet, dans les dix (10) jours ouvrables de leur adoption par l'Assemblée départementale, aux vice-recteurs académiques pour approbation. Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception, l'Université les transmet à son tour au Syndicat.

Une professeure enceinte peut bénéficier, à sa demande, de conditions favorables telles qu'une plage horaire adaptée à sa condition et ses prestations d'enseignement sur le campus où elle enseigne habituellement. De plus, elle ne peut se voir imposer l'enseignement d'un nouveau cours durant la session précédant ou suivant son congé de maternité.

10.10 Les documents relatifs à la répartition des éléments de la fonction sont expédiés au même moment au professeur en congé (maladie, maternité, parental, sans traitement, compassion), en année d'étude et de recherche ou en perfectionnement ainsi qu'aux autres membres de l'Assemblée départementale.

Avant le 1er avril, le professeur met à jour les éléments de sa fonction recherche ou dépose un bilan de ses activités de recherche pour l'année en cours et il soumet la tâche globale qu'il entend réaliser l'année suivante. À cette fin, le professeur utilise le formulaire électronique mis à sa disposition par l'Université. Ce formulaire est disponible pour consultation à l'ensemble des professeurs du département, et ce, en tout temps.

Le formulaire électronique ne doit pas contrevenir à la convention collective.

Au plus tard le 1er mai de chaque année, l'Assemblée départementale effectue annuellement la répartition des éléments de la fonction des professeurs du département, et ce, en enseignement, recherche, service à la collectivité et, le cas échéant, direction pédagogique, et les fait approuver par ses membres. L'Assemblée départementale peut refuser d'approuver la tâche d'un professeur. Elle dispose de dix (10) jours ouvrables pour émettre des recommandations pour la rendre conforme. Les recommandations portent sur les différents éléments de la tâche, y compris la pondération.

Dans les délais prévus à la présente clause ainsi qu'à la clause 10.11, pour chaque professeur de son département, le directeur de département communique par écrit au Vice-recteur aux ressources humaines, pour approbation par les vice-recteurs académiques, le projet de répartition et s'il y a lieu de modification de la tâche. Lorsqu'une tâche n'est pas adoptée par l'Assemblée départementale, le directeur de département transmet les recommandations de l'Assemblée départementale. Les vice-recteurs académiques approuvent les tâches dans le mois suivant la réception du projet et, le cas échéant, des recommandations de l'Assemblée départementale.

Lorsque la tâche d'un professeur, telle que présentée au projet de répartition communiqué au Vice-recteur aux ressources humaines, ne

respecte pas la politique départementale de répartition des éléments de la fonction ou s'avère incomplète en vertu des dispositions de la convention collective, les vice-recteurs académiques pourront, à l'intérieur du délai stipulé à l'alinéa précédent, et après que le professeur concerné et, si nécessaire, son département a(ont) été entendu(s), apporter les correctifs nécessaires, pour rendre la tâche de ce professeur conforme à la politique départementale de répartition des éléments de la fonction ou pour compléter cette tâche pour la rendre conforme à la convention collective.

Les vice-recteurs académiques ne peuvent se limiter à refuser la tâche du professeur.

Le Vice-recteur aux études et à la formation peut refuser l'ajout de tout cours au-delà de la tâche normale d'enseignement d'un professeur lorsque celui-ci a reçu quatre (4) appréciations des enseignements dont la moyenne globale est inférieure à quatre (4) sur six (6) à l'intérieur de de la durée la plus courte correspondant :

a) À la période pendant laquelle se sont donnés les douze derniers cours (plus récents) ayant fait l'objet d'une appréciation;

ou

b) Aux quarante-huit (48) derniers mois.

10.11 Nonobstant les alinéas précédents, tout nouveau professeur, quelle que soit sa date d'entrée en fonction, se voit attribuer par l'Assemblée départementale une tâche proportionnelle pour le reste de l'année, telle que décrite à la clause 10.14.

Cependant, le professeur ne peut se voir attribuer de cours pour une session déjà amorcée.

Les cours ajoutés durant l'année à la commande de cours annuelle sont distribués par l'Assemblée départementale, conformément à l'ordre de priorité prévu à la clause 10.18.

Conformément à l'ordre de priorité prévu à la clause 10.18, lorsque la tâche normale d'un professeur devient incomplète en cours d'année, ce dernier peut :

- se placer en dette de cours;
- récupérer un cours disponible;
- récupérer un cours pour lequel il est qualifié en surplus de tâche d'un autre professeur;

- récupérer un cours pour lequel il est qualifié d'un chargé de cours pour lequel aucun contrat n'a été signé.

Dans le cadre de la gestion de la tâche d'enseignement, les 180 premières heures enseignées au cours d'une année universitaire, à l'exception des cours rémunérés à l'étudiant, sont réputées l'être en tâche normale. Ce nombre d'heures est diminué par l'application des libérations ou des dégagements obtenus par le professeur en vertu de la convention collective.

10.12 a) Dans les trente (30) jours précédant le début d'une session, un cours peut être annulé. La redistribution des éléments de la tâche du professeur concerné doit cependant être terminée au plus tard quinze (15) jours avant le début de la session. Cette modification de la tâche doit être effectuée conformément à la clause 10.09 et à l'ordre de priorité prévu à la clause 10.18 et avec l'approbation du professeur, le tout en conformité avec la présente convention. Il en est de même pour toute autre modification à la tâche d'un professeur.

b) Dans le cas où un cours est annulé dans un délai de plus de trente (30) jours avant le début de la session, l'ensemble de la répartition des éléments de la tâche d'un professeur peut être modifié. Une modification à la tâche du professeur doit être effectuée conformément à la clause 10.09 et conformément à l'ordre de priorité prévu à la clause 10.18.

c) Advenant qu'un cours en tâche normale d'un professeur soit contremandé, tout cours au-delà de la tâche normale d'enseignement que le professeur aurait obtenu à la même session sera considéré en tâche normale.

d) Nonobstant les clauses 10.12 et 10.18, un professeur ne peut, en aucun temps, récupérer un cours attribué à un chargé de cours lorsqu'un contrat pour ce cours a été signé par le chargé de cours. Toutefois, un professeur empêché de compléter sa tâche normale par l'application du présent article ne se verra pas imposer de dette de cours.

10.13 Dans le cas où un professeur désire lui-même modifier sa tâche, il doit obtenir l'approbation de son Assemblée départementale et du Vice-recteur aux études et à la formation ou du Vice-recteur à la recherche et au développement, selon l'élément de la tâche concerné.

10.14 L'Assemblée départementale, dans la répartition des éléments de la fonction, attribue à un professeur une tâche normale d'enseignement de douze (12) crédits par année selon l'ordre de priorité établi à la clause

10.18. L'Assemblée départementale peut, à la demande du professeur, augmenter jusqu'à dix-huit (18) crédits sa tâche d'enseignement lorsque les autres fonctions (recherche, service à la collectivité, direction pédagogique) sont allégées.

Le professeur embauché comme professeur clinicien ou suppléant, se voit attribuer une tâche normale d'enseignement jusqu'à dix-huit (18) crédits.

Au cours des deux (2) premières années de son contrat, le professeur régulier se verra attribuer un dégagement s'il s'engage à participer à un programme d'intégration et de développement de carrière professorale d'une durée approximative de vingt-cinq (25) heures. Cette formation n'apparaîtra d'aucune façon dans le dossier administratif du professeur.

De plus, tout nouveau professeur régulier qui a un doctorat de troisième cycle complété à l'embauche se voit offrir un dégagement supplémentaire qui doit être pris à l'intérieur du premier contrat. Tout professeur qui obtient un premier doctorat de troisième cycle pendant qu'il occupe un poste de professeur régulier se voit offrir un dégagement supplémentaire qui doit être pris dans les deux années suivant cette obtention.

10.15 Le professeur qui accepte une tâche d'enseignement de plus de douze (12) crédits a droit à une diminution de ses autres tâches, sauf si cet excédent est rémunéré en appoint. Le professeur qui bénéficie d'une réduction de sa tâche d'enseignement doit assumer une tâche accrue dans les autres éléments de sa tâche.

10.16 Sous réserve des stipulations de la lettre d'entente n^{o} 2 et nonobstant la clause 10.14, à la demande d'un professeur, l'Assemblée départementale peut lui attribuer :

a) Cours en appoint : jusqu'à douze (12) crédits rémunérés en appoint par année selon les modalités et conditions prévues aux clauses 10.21, 10.22 et 22.10;

b) Cours en réserve : jusqu'à neuf (9) crédits en réserve par année, et ce, afin que le professeur puisse consacrer ultérieurement une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche. Le professeur peut accumuler un maximum de douze (12) crédits en réserve. Toute activité d'enseignement sujette à l'application du présent paragraphe ne peut être retournée au professeur sous forme de rémunération de cours en appoint;

c) Dette de cours : jusqu'à trois (3) crédits en dette, et ce, afin que le professeur puisse, durant la période concernée, consacrer une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche. Le professeur doit alors résorber cette dette dans les deux (2) années suivantes. Dans des cas exceptionnels, les vice-recteurs académiques peuvent autoriser un professeur à déroger aux restrictions stipulées au présent paragraphe suite à une recommandation de l'Assemblée départementale et sur présentation d'un plan de résorption de la dette prévue;

d) Cours en fiducie : jusqu'à neuf (9) crédits en fiducie par année, et ce, afin que le professeur puisse soutenir ses activités académiques. Pour chaque tranche de trois (3) crédits en fiducie, une somme équivalant au coût du cours rémunéré en appoint est versée dans le fonds départemental de soutien aux activités académiques décrit à l'annexe C de la présente convention. Toute activité d'enseignement sujette à l'application du présent paragraphe ne peut être retournée au professeur sous forme de rémunération de cours en appoint ou de cours en réserve;

   Le total combiné des cours en réserve et des cours en fiducie ne peut excéder neuf (9) crédits pour chaque année universitaire;

e) Tâche d'enseignement minimale : nonobstant les dispositions de la présente clause ainsi que le nombre de crédits qu'un professeur aurait pu mettre en réserve, celui-ci doit enseigner au moins un cours de trois (3) crédits, ou son équivalent, en tâche normale chaque année, sauf les exceptions suivantes :

   i) En cas d'application de la clause 10.28;

   ii) En cas d'application du paragraphe 6 de l'annexe A;

   iii) Le professeur occupant une fonction de directeur de département ne sera tenu d'enseigner qu'un cours de trois (3) crédits par période de deux (2) ans;

   iv) Sur approbation des vice-recteurs académiques, un professeur peut n'être tenu d'enseigner qu'un cours de trois (3) crédits par période de deux (2) ans.

10.17 Sur recommandation de l'Assemblée départementale, ou à l'initiative de l'Université, les vice-recteurs académiques peuvent accepter de dégager un professeur de certaines de ses tâches pour lui permettre de se consacrer davantage à sa tâche de recherche, de direction pédagogique ou à des activités de service à la collectivité.

10.18 L'Assemblée départementale commence par remplir les tâches d'enseignement de ses membres avant d'offrir l'excédent de sa

commande de cours selon l'ordre suivant : d'abord aux professeurs d'autres départements (en tâche normale) qui ont manifesté leur intention au plus tard le 1er mars, puis aux professeurs de son département (cours au-delà de la tâche normale), ensuite aux professeurs des autres départements (cours au-delà de la tâche normale) qui ont manifesté leur intention au plus tard le 1er mars, et enfin, aux chargés de cours.

Les activités de type formation non créditée prévues à 10.04 i) sont offertes aux professeurs par l'intermédiaire des départements concernés.

10.19 Le professeur ne peut se voir imposer l'enseignement de cours ni demander d'obtenir de cours qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières.

10.20 Le professeur peut être requis de dispenser des activités d'enseignement créditées pendant plus de deux (2) sessions consécutives dans la mesure où les exigences du programme le requièrent. Toutefois, un professeur ne peut être requis de dispenser des activités d'enseignement créditées pendant plus de deux (2) mois entre le 1er mai et le 1er septembre, à moins que celui-ci y consente.

10.21 Un professeur ne peut pas donner plus de quatre (4) cours rémunérés en appoint, ou l'équivalent en termes de crédits, par année, à moins de cas exceptionnels justifiés par les besoins du programme, acceptés par son Assemblée départementale. Dans un tel cas, l'Assemblée départementale doit transmettre au Doyen de la gestion académique des affaires professorales une recommandation motivée. Le Doyen, après analyse, transmet sa recommandation au vice-recteur académique concerné, qui décide. Dans tous les cas, le vice-recteur académique n'est pas lié par la recommandation de l'Assemblée départementale.

10.22 Sous réserve des stipulations de la lettre d'entente no 2, un professeur qui bénéficie d'un dégagement d'enseignement en vertu des dispositions prévues dans la présente convention ne peut prendre aucun cours rémunéré en appoint pendant l'année académique au cours de laquelle ce dégagement est en vigueur, si ce n'est à titre très exceptionnel avec l'avis favorable de son Assemblée départementale. Dans un tel cas, l'Assemblée départementale transmet sa recommandation motivée au Doyen de la gestion académique des affaires professorales. Le Doyen, après analyse, transmet sa recommandation au vice-recteur académique concerné, qui décide. Dans tous les cas, le vice-recteur académique n'est pas lié par la recommandation de l'Assemblée départementale.

10.23 Le professeur qui accepte de donner un cours en supplément de tâche ne peut pas invoquer ce fait pour être libéré d'activités normales de sa tâche.

10.24 Tout professeur qui assume une tâche de direction pédagogique peut être dégagé partiellement de sa tâche normale d'enseignement. Si un professeur assume plus d'une fonction de direction pédagogique, il cumule, sous réserve de la limite prévue à la clause 10.28, les dégagements prévus à la convention collective. Ce dégagement est accordé afin d'accroître la disponibilité de ce professeur et est attribué selon les fonctions assumées :

a) Le nombre de cours-année déterminé conformément aux modalités prévues à l'annexe H de la présente convention pour le directeur de département, le directeur de département associé et le directeur de département adjoint;

b) Deux (2) cours-année pour le directeur d'un centre de recherche et le directeur d'un institut de recherche. Ce dernier peut toutefois renoncer à la prime prévue à la clause 22.09 a) et obtenir un dégagement supplémentaire équivalent à un cours-année;

c) Un (1) cours-année pour le chef de section, le directeur de comité de programme de cycles supérieurs comptant en moyenne moins de 150 étudiants inscrits au cours de l'année précédente, le directeur d'un groupe de recherche;

d) Deux (2) cours-année pour le directeur de comité de programme de cycles supérieurs œuvrant dans des programmes de maîtrise et de doctorat comptant en moyenne cent cinquante (150) étudiants inscrits au cours de l'année précédente.

e) Deux (2) cours-année pour le directeur d'une école de l'Université. Ce dernier peut toutefois renoncer à la prime prévue à la clause 22.09 b) et obtenir un dégagement supplémentaire équivalent à un cours-année;

f) Deux (2) cours-année pour le directeur de clinique universitaire, incluant les trois (3) directeurs de la clinique multidisciplinaire (orthophonie, ergothérapie et sciences infirmières);

g) Pour le directeur de comité de programme de premier cycle, un ou des cours-année est (sont) accordé(s) en fonction du nombre d'EEETP comptabilisé dans le programme pour l'année précédente selon le barème suivant :

i) Trois (3) dégagements : 400 EEETP et plus;

ii) Deux (2) dégagements : entre 95 et 399 EEETP;

iii) Un (1) dégagement : jusqu'à 94 EEETP;

iv) Le directeur du Comité de programme en pratique sage-femme bénéficie de deux (2) dégagements.

h) le responsable de l'un des programmes suivants :

i) Le programme d'études supérieures spécialisées en relations de travail (3312);

ii) Le programme d'études supérieures spécialisées en finances (3290);

iii) Le programme d'études supérieures spécialisées en gestion des ressources humaines et changement organisationnel (1574);

iv) Le programme d'études supérieures spécialisées en communication sociale (3008);

reçoit, à son choix, un dégagement ou une prime équivalente à celle d'un directeur de comité de programme de premier cycle ou de comité de cycles supérieurs selon le cycle du programme dont il est responsable. Dans le cas du choix de la prime, la clause 22.09 s'applique.

i) Un (1) cours-année pour le professeur nommé directeur adjoint de comité de programme affecté hors du campus de Trois-Rivières ;

j) Un (1) cours-année pour le professeur responsable de la clinique en thérapie du sport.

10.25 a) Recherche

Afin de favoriser le développement de la recherche, l'Université accorde chaque année une banque de dégagements d'enseignement de trois (3) crédits composée de la façon suivante :

- Trente-six (36) dégagements pour les professeurs membres de centres et instituts de recherche répartis comme suit :

  - Six (6) pour le Centre interuniversitaire d'études québécoises (CIEQ);

- Six (6) pour le Centre de recherche sur les matériaux lignocellulosiques;

- Six (6) pour le Centre d'études interdisciplinaire sur le développement de l'enfant et famille;

- Six (6) pour le Centre de recherche sur les interactions bassins versants – écosystèmes aquatiques;

- Six (6) pour l'Institut de recherche sur l'hydrogène;

- Six (6) pour l'Institut de recherche sur les PME;

- Un nombre de dégagements égal à un huitième (1/8) du nombre de professeurs établi au plancher d'emploi en vertu de l'article 8 de la présente convention collective pour l'année visée pour les professeurs qui ne sont pas membres d'un centre ou d'un institut de recherche.

De plus, l'Université s'engage à ajouter six (6) dégagements de recherche pour tout nouveau centre ou institut de recherche dûment accrédité. Une unité de recherche ne peut cumuler simultanément un statut de centre de recherche et un statut d'institut de recherche.

Advenant la dissolution d'un centre ou d'un institut de recherche ou la cessation de la reconnaissance par l'Université d'un centre ou d'un institut de recherche, les six (6) dégagements associés à ce centre ou à cet institut de recherche cesseront d'être octroyés par l'Université.

Ces dégagements sont alloués par le Vice-recteur à la recherche et au développement après avis des comités d'évaluation constitués en vertu de la politique adoptée par la Commission des études.

Tout professeur détenteur d'une subvention pour nouveau chercheur du FRQNT ou du FRQSC a droit, de façon prioritaire et sans devoir participer au processus prévu au paragraphe précédent, à un dégagement d'enseignement de trois (3) crédits puisé à même la banque de dégagements des professeurs qui ne sont pas membres d'un centre ou d'un institut de recherche. Toutefois, un professeur qui obtient un dégagement en vertu du présent paragraphe ne peut en obtenir un autre en vertu de la présente clause.

Lorsqu'un dégagement de recherche a été accordé à un professeur suite au concours et que le professeur n'est pas en mesure de s'en prévaloir durant la session où il aurait dû être pris en raison d'un congé d'une durée de sept (7) semaines et plus, le dégagement est reporté et le professeur peut se prévaloir du dégagement au cours des trois sessions suivant son retour au travail. Si le professeur ne désire plus se prévaloir

du dégagement à son retour au travail, ce dégagement s'ajoute à la banque générale.

b) Fonds de démarrage

Tout nouveau professeur régulier qui a un doctorat de troisième cycle complété au moment de son embauche, reçoit un budget de démarrage en recherche de quinze mille dollars (15 000 $). Tout professeur qui obtient un premier doctorat de troisième cycle pendant qu'il occupe un poste de professeur régulier reçoit un budget de démarrage en recherche de quinze mille dollars (15 000 $). Pour le professeur régulier qui a un doctorat de troisième cycle complété au moment de son embauche, ce budget devra être utilisé dans les deux (2) premières années du premier contrat. Pour le professeur régulier qui obtient un premier doctorat de troisième cycle pendant qu'il est à l'emploi de l'Université, ce budget devra être utilisé dans les deux (2) premières années suivant l'obtention de ce doctorat de troisième cycle.

10.26 En sus des dégagements prévus à la clause 10.25, le professeur détenteur d'une commandite de recherche enregistrée à l'Université ou d'une subvention de recherche provenant d'un organisme subventionnaire reconnu peut demander une libération d'enseignement, payable à même le financement de cette commandite ou de cette subvention, lorsque l'organisme pourvoyeur de fonds le permet.

Cette demande doit avoir reçu l'approbation de l'Assemblée départementale et du Vice-recteur à la recherche et au développement, au moment de la répartition annuelle des tâches ou au plus tard trente (30) jours avant le début de la session d'enseignement visée. Un maximum de trois (3) libérations par année peut être ainsi acquis.

10.27 La moyenne d'étudiants par cours au premier cycle ne doit pas dépasser trente-cinq (35).

10.28 Un professeur peut bénéficier d'un maximum annuel de dégagements égal à sa tâche normale d'enseignement prévue à la clause 10.14. Toutefois le professeur est tenu de dispenser au moins un cours de trois (3) crédits, ou son équivalent, en tâche normale par année. Le professeur bénéficiant d'une année d'étude et de recherche de douze (12) mois sur une période de dix-neuf (19) mois doit dispenser au moins un cours en tâche normale dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent le début de son congé.

À l'intérieur des deux (2) années visées par deux (2) années d'étude et de recherche de six (6) mois aux trois (3) ans, le professeur doit dispenser au moins un cours en tâche normale.

Dans le cas où le professeur bénéficie d'un nombre de dégagements égal à sa tâche normale d'enseignement, un dégagement est versé au fonds départemental de soutien aux activités académiques tel que prévu à l'annexe C, ou placé en réserve en vertu des dispositions de la clause 10.16 b) ou d) le cas échéant. Exceptionnellement, avec l'approbation du Vice-recteur aux études et à la formation, ce dégagement peut être rémunéré en appoint.

ARTICLE 11 ÉVALUATION

11.01 L'évaluation permet au département d'apprécier le travail du professeur régulier non permanent dans l'accomplissement des tâches définies à l'article 10, au cours d'un premier ou d'un deuxième contrat, en tenant compte de l'environnement dans lequel il œuvre. Elle sert d'instrument d'autocritique au professeur régulier lui permettant de faire le point sur la période évaluée. Elle permet également au professeur régulier d'obtenir une appréciation du travail effectué, en tenant compte de l'environnement dans lequel il œuvre.

L'évaluation est basée sur l'ensemble des formulaires de répartition des éléments de la fonction du professeur pour la période évaluée et permet de s'assurer que le professeur a satisfait aux exigences de sa tâche.

L'évaluation ne porte pas sur la période où le professeur occupe un poste autre que celui de professeur régulier, ou est en congé parental, sans traitement, de maladie, ou de compassion lorsque ce dernier est à temps complet. L'évaluation du professeur qui bénéficie d'un tel congé pendant une partie de la période évaluée porte uniquement sur les tâches accomplies pendant qu'il était au travail. Aucun travail n'est exigé ou attendu du professeur qui bénéficie d'un tel congé.

11.02 Critères et procédure d'évaluation

L'évaluation est faite selon des critères et une procédure établis par l'Assemblée départementale. Ces critères et cette procédure sont établis dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et ils sont révisés au besoin par l'Assemblée départementale. Le cas échéant, les modifications apportées avant le 31 janvier entrent en vigueur le 1er juin qui suit.

Les critères peuvent être différents d'une section à une autre d'un même département, mais ils sont obligatoirement identiques pour chaque professeur de la même section. Ils sont communiqués à tous les professeurs avant le 30 juin de chaque année.

Le directeur de département les transmet, dans les dix (10) jours ouvrables de leur adoption par l'Assemblée départementale, aux vice-recteurs académiques pour approbation. Dans les dix (10) jours ouvrables de la réception, l'Université les transmet à son tour au Syndicat.

11.03 Le professeur régulier non permanent est évalué au cours de la dernière année de son contrat.

11.04 Situations entrainant le report de l'évaluation et la prolongation automatique du contrat du professeur régulier non permanent :

Dans le cas où un professeur non permanent bénéficie d'un congé ou d'un perfectionnement, toute période passée en perfectionnement ou en congé n'est pas comptabilisée pour l'acquisition de la permanence. Pour les fins d'application des clauses 12.01, 12.02 et 12.03, le contrat du professeur en perfectionnement ou en congé d'une durée de sept (7) semaines ou plus au cours d'une même session est automatiquement prolongé de la durée de ce congé ou de ce perfectionnement et, au besoin, d'une durée supplémentaire pour que ce contrat se termine le 31 mai. Dans les cas de congés parentaux, l'Université et le Syndicat peuvent convenir par lettre d'entente de ne pas prolonger le contrat, selon les modalités qu'ils déterminent.

11.05 Le professeur non permanent qui doit être évalué est informé par écrit par l'Université, au plus tard le 1er juin, qu'il doit soumettre au plus tard le deuxième vendredi du mois de septembre un dossier à l'attention du comité d'évaluation. Lorsqu'un changement intervient entre le 1er juin et le 1er août faisant en sorte que l'évaluation, en application de la clause 12.07, doit avoir lieu à l'automne, cette dernière a lieu au mois de novembre. Le dossier doit alors être déposé le deuxième vendredi du mois de novembre et les autres délais prévus au présent article, de même que le délai prévu à la clause 12.06, sont ajustés en conséquence. Si un tel changement intervient après le 1er août, l'échéance du contrat du professeur est reportée d'un an et l'évaluation a lieu à l'automne suivant. Elle procède alors selon les règles habituelles.

11.06 Chaque année, un professeur régulier peut demander à être évalué. Il doit manifester son intention au directeur de son département avant le 1er août.

Lors d'une telle évaluation d'un professeur non permanent, le comité n'a pas à formuler de recommandation, mais exprime ses conclusions sur chacun des éléments de la fonction. Le directeur concerné informe le Vice-recteur aux ressources humaines, avant le 10 août, de cette demande. Une évaluation effectuée en vertu du présent paragraphe ne remplace pas l'évaluation prévue aux clauses 11.01 et 11.03.

Dans le cas d'une évaluation effectuée à la demande d'un professeur permanent, celle-ci porte sur les six (6) années précédant l'évaluation, ou sur la période écoulée depuis la dernière évaluation si celle-ci a eu lieu moins de six (6) ans auparavant.

11.07 Composition du comité d'évaluation

Lorsque plusieurs professeurs du même département sont évalués, le département peut décider de former des comités similaires ou différents, de façon à tenir compte des champs d'expertise des professeurs évalués.

a) Le directeur du département ou, le cas échéant, le directeur par intérim ou le directeur suppléant, qui agit à titre de président. En l'absence d'un directeur, d'un directeur par intérim ou d'un directeur suppléant, ou à la demande du directeur de département, l'Assemblée départementale élit un président du comité d'évaluation parmi ses membres;

b) Deux (2) professeurs permanents de l'Assemblée départementale élus avant le 1er juillet de chaque année. Lorsqu'un département regroupe plusieurs sections, un de ces deux professeurs est désigné par la section à laquelle le professeur évalué appartient. Sauf impossibilité, ces professeurs sont choisis parmi ceux qui ne font pas l'objet d'évaluation cette année-là;

c) Un professeur régulier substitut du département, élu en même temps, appelé à remplacer, pour le reste du processus d'évaluation, un membre incapable d'agir, un membre qui a démissionné ou le président lors de son évaluation. Le substitut participe aux travaux du comité seulement s'il est appelé à remplacer un membre. Il ne peut assister aux travaux du comité s'il n'est pas appelé à remplacer un membre;

   L'incapacité d'agir peut résulter, notamment, d'un conflit d'intérêts, de la maladie, d'un accident ou de tout autre empêchement hors du contrôle du professeur;

   Les membres d'un comité d'évaluation doivent remplir une déclaration de conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents risquant d'influencer leurs actes ou leurs décisions dans le cadre du processus d'évaluation. S'il y a conflit d'intérêts, ils proposent des mesures à mettre en place pour les atténuer ou les gérer comme il se doit. Le Doyen de la gestion académique des affaires professorales reçoit les déclarations des membres du comité et détermine, après consultation du président du comité d'évaluation, si les mesures proposées sont adéquates. Si le conflit d'intérêts met en cause le président du comité d'évaluation, le Doyen de la gestion académique des affaires professorales consulte un autre membre du comité d'évaluation;

d) Un professeur régulier d'une discipline connexe provenant de l'extérieur de l'Assemblée départementale et désignée par cette dernière. Il peut s'agir d'un professeur provenant de l'Université ou provenant d'une autre université;

e) Une personne extérieure à l'Assemblée départementale, agissant à titre de conseiller technique, désignée par le Vice-recteur aux ressources humaines. Le nom de la personne désignée à ce titre

est acheminé par le Vice-recteur aux ressources humaines au directeur de département concerné avant le 1er septembre. Le conseiller technique doit intervenir dans les délibérations s'il semble, à ses yeux, y avoir entorse aux modalités d'application des critères et des procédures d'évaluation ou à l'application des dispositions de l'article 11. Il ne peut ni ne doit, en aucun moment, se prononcer sur le contenu de l'évaluation. Il n'a pas droit de vote. Par ailleurs, il est tenu de rédiger un rapport portant sur l'application des dispositions de l'article 11, sur la nature et le sens de la contribution des personnes-ressources tel que prévu au paragraphe 11.13 b), et sur les critères et la procédure d'évaluation du département qu'il remet aux vice-recteurs académiques et dont copie est acheminée au directeur du département.

11.08 Séance d'information

Au moins une fois par année, l'Université offre de la formation aux membres du comité d'évaluation, notamment sur le processus d'évaluation, les modalités d'application des critères et des procédures d'évaluation et l'application des dispositions de l'article 11. Un représentant du Syndicat peut assister à cette formation.

11.09 Dossier préparé par le professeur évalué

Au plus tard le deuxième vendredi du mois de septembre, le professeur régulier qui doit être évalué soumet à l'attention du comité d'évaluation un dossier qui fait état du travail accompli depuis sa dernière évaluation ou depuis son entrée en fonction, et jusqu'au 31 août précédant l'évaluation, pour les diverses composantes de sa fonction, conformément aux dispositions de l'article 10. Pour qu'il puisse en faire mention dans son dossier, le travail doit avoir été accompli dans le cadre des tâches dûment approuvées par l'Assemblée départementale. Le dossier comporte également la pondération donnée aux composantes de la fonction, cette pondération reflétant celle qui apparaît aux répartitions annuelles des éléments de la fonction du professeur de la période évaluée.

Pour la préparation de son dossier, le professeur utilise le formulaire adopté selon les critères et la procédure établis par l'Assemblée départementale ou, en l'absence d'un tel formulaire, le formulaire prescrit à l'annexe G de la convention collective.

11.10 Dossier préparé par un vice-recteur académique

Au plus tard, le deuxième vendredi du mois de septembre, chacun des vice-recteurs académiques peut soumettre un dossier au comité d'évaluation et au professeur.

11.11 Dossier préparé par le département

Au plus tard, le deuxième vendredi du mois de septembre, le département soumet au comité et au professeur évalué un dossier contenant nécessairement le rapport du comité d'évaluation et la recommandation de l'Assemblée départementale relatifs à la dernière évaluation du professeur régulier, de même que les formulaires de répartition des éléments de la fonction du professeur pendant la période évaluée.

11.12 Travaux du comité

Le comité d'évaluation doit débuter ses travaux au plus tôt le troisième lundi du mois de septembre de chaque année.

À la date du début des travaux du comité, tous les membres du comité doivent avoir reçu les dossiers préparés par le professeur, le département et, s'il y a lieu, par les vice-recteurs académiques.

La date de l'évaluation correspond à la première rencontre de travail du comité d'évaluation où tous les membres sont présents. Le professeur est informé de la date de cette rencontre lorsqu'elle est fixée. Une copie de tout document reçu par le comité et qui n'apparaissait pas aux dossiers préparés par le professeur, par le département ou par les vice-recteurs académiques doit être transmise à ce dernier au moins une semaine avant la date de son évaluation. Dans un tel cas, le professeur peut, avant la date de son évaluation, ajouter des commentaires à son dossier.

Le professeur qui en fait la demande doit être entendu par le comité d'évaluation au moment où celui-ci procède à l'évaluation de son dossier.

Le comité peut également inviter le professeur afin d'obtenir des informations complémentaires.

11.13 a) Directeur d'une unité de recherche agréée

Dans le cas d'un professeur membre régulier d'une unité de recherche agréée au sens des politiques et règlements applicables à l'Université durant la période évaluée, le comité d'évaluation doit consulter le directeur de cette unité de recherche agréée.

Le directeur d'une telle unité de recherche agréée doit fournir, au plus tard une semaine avant la date d'évaluation définie à la clause 11.12, un avis au nom de cette dernière.

Dans le cas où le professeur évalué est le directeur de l'unité de recherche agréée, ou en cas d'incapacité d'agir de ce dernier, cette dernière désigne la personne qui fournira l'avis au nom de l'unité de recherche agréée et qui pourra être consultée par le comité d'évaluation.

b) Personne-ressource

Le comité peut consulter, conformément aux modalités prévues dans la procédure d'évaluation (clause 11.02), toute autre personne susceptible d'agir comme personne-ressource relativement à l'un ou l'autre des éléments de la fonction du professeur. Suivant les mêmes modalités, le professeur évalué obtient, sur demande, que le comité consulte certaines personnes-ressources.

Un rapport écrit de la contribution des personnes-ressources doit être préparé par le conseiller technique et déposé au rapport d'évaluation. Il en va de même lorsqu'un membre du comité d'évaluation agit comme personne-ressource. Ce rapport expose la nature et le sens de ces contributions.

Le comité d'évaluation ne peut recevoir de commentaires anonymes ni a fortiori en tenir compte.

Lorsque le comité consulte une personne susceptible d'agir comme personne-ressource après la date de l'évaluation définie à la clause 11.12, il doit en informer le professeur évalué.

Le comité procède à la consultation de la personne-ressource dans les meilleurs délais et le conseiller technique produit le rapport écrit prévu au présent paragraphe. Ce rapport écrit, de même que tout autre document joint, doivent être transmis au professeur. Par la suite, le professeur dispose d'un délai de 72 heures pour répondre par écrit au rapport préparé par le conseiller technique. À moins que le professeur ait signifié par écrit qu'il ne

déposera pas de réponse, le comité d'évaluation ne peut formuler de recommandation dans le cadre du processus d'évaluation avant l'expiration de ce délai. Au-delà de ce délai, le comité d'évaluation n'est pas tenu de recevoir de réponse écrite de la part du professeur évalué.

11.14 Pourvu qu'il s'agisse de pièces écrites et signées portant sur les diverses composantes de la tâche assignée au professeur et qu'elles aient été reçues au plus tard une semaine avant la date d'évaluation définie à la clause 11.12, le comité d'évaluation doit tenir compte des commentaires émis par les étudiants, ainsi que de ceux des Vice-recteurs académiques et des professeurs du département. Le comité d'évaluation peut, le cas échéant, tenir compte des appréciations des enseignements du professeur.

L'évaluation doit tenir compte uniquement des documents qui se trouvent dans les dossiers du professeur, du département, des vice-recteurs académiques (s'il y a lieu) et des pièces écrites prévues au présent article.

11.15 Recommandation du comité

Avant que le comité n'émette sa recommandation, le président doit informer le professeur de l'orientation possible de cette recommandation et l'inviter à rencontrer le comité. Le professeur peut alors, s'il le juge à propos, compléter son dossier.

a) Professeur non permanent

À la suite de l'évaluation du professeur non permanent, la recommandation du comité doit être :

i) Soit un renouvellement de contrat;

ii) Soit un non-renouvellement de contrat. Dans un tel cas, le comité doit motiver sa recommandation en expliquant les raisons pour lesquelles il est d'avis que le professeur n'a pas satisfait aux exigences des éléments de la fonction.

Lorsque le comité d'évaluation recommande le renouvellement du contrat, il doit, le cas échéant, se prononcer sur le report des conditions imposées en application de la clause 9.19. Ses commentaires à l'intention du professeur peuvent également :

1) Lui souligner la réalisation remarquable de l'un ou l'autre des éléments de sa fonction;

2) Lui identifier l'amélioration souhaitable d'un ou de plusieurs éléments de sa fonction;

3) Lui rappeler, s'il y a lieu, les conditions prévues à son contrat d'embauche.

b) Professeur permanent

À la suite de l'évaluation effectuée à la demande du professeur permanent, la recommandation du comité peut être de :

i) Souligner la réalisation remarquable de l'un ou l'autre des éléments de sa fonction;

ii) Constater que le professeur a satisfait, ou non, aux exigences de l'un ou l'autre des éléments de sa fonction;

iii) Suggérer au professeur des actions à entreprendre pour un ou plusieurs éléments de sa fonction.

Toutefois, la recommandation concernant un professeur permanent ne peut être, ni ne peut justifier, le non-renouvellement de son contrat.

Le président du comité, accompagné d'un autre membre du comité, remet au professeur une copie de la recommandation écrite du comité. Le professeur doit y apposer sa signature, non comme approbation, mais comme preuve qu'il en a pris connaissance.

11.16 Rapport d'évaluation

À la fin de ses travaux, le comité d'évaluation doit constituer, pour chaque professeur évalué, un rapport d'évaluation comprenant :

a) Les dossiers soumis par le professeur, par le département, et s'il y a lieu, par les vice-recteurs académiques;

b) Les rapports des directeurs de regroupements officiels de chercheurs consultés;

c) Le rapport du conseiller technique sur la nature et le sens de la contribution des personnes-ressources consultées et tout autre document joint;

d) Les pièces écrites et signées portées au dossier;

e) Le cas échéant, les commentaires du comité d'évaluation;

f) La conclusion à laquelle en est arrivé le comité sur chacun des éléments de la fonction, soit qu'il a satisfait ou non aux exigences de chacun des éléments de la fonction;

g) La recommandation du comité à l'Assemblée départementale.

Le rapport d'évaluation doit aussi mentionner si le comité a rencontré le professeur et à quel moment.

11.17 Le professeur a le droit d'exiger une copie de son rapport d'évaluation. Dans ce cas, le directeur doit le lui remettre dans les deux (2) jours ouvrables suivant cette demande. Le professeur peut, en tout temps, s'il le juge à propos, ajouter ses propres commentaires et tout document qu'il juge pertinent.

11.18 Recommandation de l'Assemblée départementale

Un délai minimum de sept (7) jours doit s'écouler entre la communication au professeur de la recommandation du comité d'évaluation et la tenue d'une réunion de l'Assemblée départementale appelée à se prononcer sur cette recommandation.

Lors de la réunion de l'Assemblée départementale, et durant les cinq (5) jours ouvrables qui la précèdent, le directeur du département tient à la disposition des membres de l'Assemblée départementale le rapport d'évaluation du professeur. Il transmet à l'Assemblée départementale la conclusion et la recommandation du comité et, le cas échéant, les commentaires écrits du professeur sur cette recommandation. Après avoir entendu le professeur, si ce dernier le juge à propos, l'Assemblée départementale doit approuver la recommandation du comité ou en formuler une différente.

L'Assemblée départementale reçoit d'abord le rapport d'évaluation du comité d'évaluation pour chaque professeur évalué. Ce rapport ne peut être modifié en tant que tel.

Sur la base de ce rapport d'évaluation, des conclusions sur chacun des éléments de la fonction, des commentaires et de la recommandation, elle en dispose par la suite, à titre d'Assemblée départementale, en se prononçant de façon globale ou en scindant la résolution sur chaque composante du rapport intitulé « Conclusions et recommandations (considérants, conclusion sur chacun des éléments de la fonction du professeur, commentaires et recommandations) ». L'Assemblée départementale doit procéder par un vote secret.

Le professeur évalué est exclu des délibérations de l'Assemblée départementale et au moment du vote sur la recommandation du comité d'évaluation.

L'Assemblée départementale doit prévoir un droit de réponse du professeur évalué dans le cas où de nouvelles informations qui ne se trouvent pas dans le rapport d'évaluation sont portées à la connaissance des membres de l'Assemblée départementale, en son absence.

11.19 Dans le cas de l'évaluation d'un professeur non permanent, lorsque l'Assemblée départementale vote contre la recommandation du comité d'évaluation, elle doit suspendre le processus d'évaluation et convoquer une nouvelle Assemblée départementale qui ne pourra être tenue dans un délai moindre que cinq (5) jours ouvrables suivant la suspension du processus. Lors de la nouvelle réunion de l'Assemblée départementale, une résolution comportant une recommandation et les motifs à l'appui de celle-ci devra être adoptée par l'Assemblée départementale.

Le professeur peut ajouter tout commentaire ou tout document qu'il juge pertinent.

11.20 Au plus tard le troisième (3e) vendredi de novembre, le directeur fait parvenir au Vice-recteur aux ressources humaines, qui les transmet aux vice-recteurs académiques, la conclusion et la recommandation du comité d'évaluation, la recommandation de l'Assemblée départementale et, le cas échéant, les commentaires du professeur.

Une copie de la recommandation de l'Assemblée départementale le concernant est également transmise au professeur et au Syndicat.

11.21 Recommandation des vice-recteurs académiques

Dans le cas d'un professeur non permanent, si les vice-recteurs académiques approuvent la recommandation reçue de l'Assemblée départementale en vue de renouveler le contrat du professeur, cette dernière est soumise au Comité exécutif pour décision.

Si les vice-recteurs académiques approuvent la recommandation reçue de l'Assemblée départementale en vue de ne pas renouveler le contrat du professeur, cette dernière est soumise au Conseil d'administration pour décision.

Si les vice-recteurs académiques entendent faire une recommandation différente de celle reçue de l'Assemblée départementale, ils doivent fournir par écrit à cette dernière les motifs de leur décision.

L'Assemblée départementale peut, si elle le désire, donner son avis dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. À l'échéance de ce délai, les vice-recteurs académiques transmettent au Conseil d'administration leur recommandation et, s'il y a lieu, l'avis reçu de l'Assemblée départementale.

11.22 Décision de l'Université

Au plus tard le 15 février, l'Université transmet sa décision par écrit au professeur non permanent évalué et au directeur de son département, si l'Assemblée départementale et les vice-recteurs académiques recommandent le renouvellement du contrat du professeur. Si la décision de l'Université n'est pas conforme aux recommandations de l'Assemblée départementale, l'Université doit fournir par écrit à cette dernière les motifs de cette décision.

Si l'Assemblée départementale ou les vice-recteurs académiques recommandent le non-renouvellement du contrat du professeur non permanent, l'Université transmet sa décision par écrit au professeur non permanent évalué et au directeur de son département au plus tard le 31 janvier.

11.23 À toute étape de l'évaluation, il est loisible au professeur de donner sa démission. Dans ce cas, le processus d'évaluation est arrêté et seule la lettre de démission est transmise au Comité exécutif.

11.24 À toute étape du processus d'évaluation, si l'Université est informée ou a connaissance d'une conduite susceptible de constituer un parti pris ou un non-respect de la procédure d'évaluation prévue au présent article, elle doit intervenir dans le processus si, après avoir validé les faits, elle conclut qu'il y a effectivement une situation de parti pris ou de non-respect de la procédure.

Par son intervention, l'Université doit viser une rectification de la situation qui peut prendre toute forme nécessaire dont, sans restreindre la généralité de ce qui précède :

- une modification à la composition du comité d'évaluation,

- l'ajout ou le retrait de documents au dossier.

Le Syndicat est tenu informé des démarches entreprises par l'Université.

11.25 Contestation

Tout professeur régulier qui termine un premier contrat et dont le contrat n'est pas renouvelé peut recourir à la procédure des griefs si les délais ou la procédure prévus à l'article 11 n'ont pas été respectés, ou s'il y a preuve de parti pris ou insuffisance dans les raisons qui ont motivé la décision.

Par exception, à la suite de l'évaluation faite conformément à l'article 11, lorsqu'il serait recommandé de ne pas renouveler le contrat d'un professeur qui termine un deuxième contrat de deux (2) ans, celui-ci peut

soulever un grief sur le non-renouvellement de son contrat si les délais prévus aux clauses 11.18, 11.19, 11.22 et 12.07 et si la procédure prévue à l'article 11 n'ont pas été respectés, s'il y a une preuve évidente de parti pris ou inconséquence dans les raisons qui ont motivé la décision.

ARTICLE 12 PERMANENCE

12.01 Au terme de son premier contrat, le professeur régulier peut se voir offrir un deuxième contrat d'une durée de deux (2) ans par l'Université à la suite de son évaluation.

12.02 Tout professeur régulier qui termine un premier contrat et dont le contrat n'est pas renouvelé peut recourir à la procédure des griefs si les délais ou la procédure prévus à l'article 11 n'ont pas été respectés, ou s'il y a preuve de parti pris ou insuffisance dans les raisons qui ont motivé la décision.

12.03 Au terme de son deuxième contrat, le professeur régulier qui se voit offrir un troisième contrat par l'Université conformément aux dispositions de l'article 11 acquiert la permanence dès le début de ce troisième contrat, qui est à durée indéterminée.

12.04 Par exception, à la suite de l'évaluation faite conformément à l'article 11, lorsqu'il serait recommandé de ne pas renouveler le contrat d'un professeur qui termine un deuxième contrat de deux (2) ans, celui-ci peut soulever un grief sur le non-renouvellement de son contrat si les délais prévus aux clauses 11.18, 11.19, 11.22 et 12.07 et si la procédure prévue à l'article 11 n'ont pas été respectés, s'il y a une preuve évidente de parti pris ou inconséquence dans les raisons qui ont motivé la décision.

12.05 Tout contrat de professeur régulier est automatiquement renouvelé à moins qu'un avis écrit de non-renouvellement n'ait été transmis quatre (4) mois avant l'échéance.

12.06 Lorsque le Conseil d'administration décide de ne pas renouveler le contrat d'un professeur régulier, il doit informer ce professeur quatre (4) mois avant l'expiration du contrat en cours.

12.07 Toute année passée en perfectionnement ou en congé n'est pas comptabilisée pour l'acquisition de la permanence. Pour les fins d'application des clauses 12.01, 12.02 et 12.03, le contrat du professeur en perfectionnement ou en congé d'une durée de sept (7) semaines ou plus au cours d'une même session est automatiquement prolongé de la durée de ce congé ou de ce perfectionnement et, au besoin, d'une durée supplémentaire pour que ce contrat se termine le 31 mai. Dans les cas de congés parentaux, l'Université et le Syndicat peuvent convenir par lettre d'entente de ne pas prolonger le contrat, selon les modalités qu'ils déterminent.

12.08 Dans le cas d'une candidature exceptionnelle ou suite à l'évaluation du professeur, le Comité exécutif, sur avis favorable de l'Assemblée départementale et approbation des vice-recteurs académiques, peut réduire la période pour l'acquisition de la permanence.

12.09 Pour les fins du présent article, le professeur qui entre en fonction avant le 1er janvier est réputé avoir obtenu un contrat en date du 1er juin précédent.

12.10 Le professeur permanent bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi définis à l'article 13.

ARTICLE 13 SÉCURITÉ D'EMPLOI

13.01 Dans tous les cas envisagés de fermeture, fusion, scission ou modification de département, de section, de centre ou d'institut de recherche ou de programme, susceptibles d'entraîner la réduction du nombre de professeurs, l'Université ne pourra y procéder qu'après que la Commission des études lui ait fait ses recommandations. Préalablement, la Commission des études invite les professeurs réguliers concernés et les responsables des organismes internes impliqués à se faire entendre. L'Université donnera un avis de six (6) mois préalable au changement envisagé, énonçant les raisons d'un tel changement, aux professeurs réguliers concernés et au Syndicat.

13.02 Sous réserve de la clause 13.08, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut pas mettre à pied un professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de département(s), de centre ou d'institut de recherche, ou de programme(s) et de diminution ou d'absence de clientèle étudiante, le tout provenant de causes internes ou externes à l'Université.

13.03 Seuls les professeurs permanents bénéficient des avantages reliés à la sécurité d'emploi et décrits ci-après.

13.04 Lorsqu'un professeur non permanent susceptible d'être touché par l'étude entreprise par la Commission des études dans les cas de changements prévus à la clause 13.01 arrive au terme de son deuxième contrat avant la décision du Conseil d'administration sur lesdits changements, son contrat comme professeur non permanent peut être prolongé par l'Université pour une période maximum d'un an sur recommandation favorable de son Assemblée départementale.

13.05 Dans le cas où, à la suite des changements prévus à la clause 13.02, l'Université devrait procéder à la mise à pied de certains professeurs non permanents, elle convient d'y procéder dans l'ordre inverse de leur entrée en service.

Dans ce cas, le professeur concerné est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le professeur peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée. S'il revenait au travail durant cette période, les années passées à l'Université lui seraient comptabilisées pour les fins d'acquisition de la permanence. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

13.06 Dans les quinze (15) jours suivant la transmission de l'avis, un comité bipartite sera mis sur pied. Ce comité est composé de deux (2)

représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Université. Il devra faire rapport dans les trois (3) mois à l'Université pour décision.

13.07 Le comité a pour mandat d'étudier le cas des professeurs concernés bénéficiant de la sécurité d'emploi en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le comité invite les responsables des organismes impliqués et lesdits professeurs à se faire entendre et il doit entendre ceux qui en font la demande par écrit.

Le comité peut recommander pour ces professeurs :

a) La réaffectation ou la réorientation au même ou à un autre département de l'Université à condition que le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste;

b) Le recyclage, en vue d'une réaffectation ou d'une réorientation, au même ou à un autre département de l'Université s'il a les aptitudes requises.

13.08 À la suite de la décision du Conseil d'administration, le professeur permanent concerné qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage conformément aux dispositions de la clause 13.07 a) ou b), est mis à pied à la fin de son contrat.

13.09 Dans les trente (30) jours de la décision du Conseil d'administration communiquée par écrit au Syndicat et aux professeurs permanents concernés, le Syndicat ou les professeurs peuvent, s'ils le désirent, soumettre directement le cas à l'arbitrage.

13.10 Si le professeur permanent refuse la décision du Conseil d'administration, et ce, dans le mois suivant cette décision, et ne soumet pas son cas à l'arbitrage, il est mis à pied à la fin de son contrat et reçoit alors une compensation équivalente à six (6) mois de traitement pour la rupture de sa carrière. Si le professeur soumet directement le cas à l'arbitrage, la sentence arbitrale peut maintenir la décision de l'Université ou la modifier dans le cadre des possibilités prévues à la clause 13.07.

13.11 Une réorientation, une réaffectation ou un recyclage, en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation, n'entraîne aucune diminution de traitement pour le professeur bénéficiant de la sécurité d'emploi. Déplacé à un poste dont le traitement est inférieur ou égal au sien, le professeur garde le même traitement tant et aussi longtemps que le traitement dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce traitement est indexé conformément à la clause 22.12.

13.12 Les professeurs bénéficiant de la sécurité d'emploi qui sont âgés de cinquante-cinq (55) ans ou plus auront le choix, le cas échéant,

d'accepter ou de refuser le recyclage, la réorientation ou une préretraite sans se voir mettre à pied.

13.13 Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat, sous réserve de l'article 18.

ARTICLE 14 RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET D'ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE

A. Dispositions particulières au régime de perfectionnement

14.01 Afin de contribuer à améliorer la compétence du corps professoral et de promouvoir l'excellence de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité, l'Université maintient un régime de perfectionnement pour les professeurs réguliers.

14.02 Tout professeur régulier peut demander un perfectionnement d'une période d'au moins six (6) mois et d'au plus deux (2) années consécutives. Un professeur peut également demander un perfectionnement de quatre (4) mois. Dans ce cas, les dates de début et de fin doivent coïncider avec les dates de début et de fin d'une session.

Pour être admissible à ce type de perfectionnement, le professeur régulier doit remplir toutes et chacune des conditions suivantes :

a) Avoir été accepté à un programme personnel de perfectionnement dans une université ou dans une institution reconnue dans la discipline pertinente au projet de perfectionnement du candidat, sauf pour les professeurs dont l'objet du perfectionnement n'est pas l'obtention d'un diplôme;

b) Avoir présenté à son Assemblée départementale un projet de perfectionnement en précisant les objectifs recherchés;

c) Avoir obtenu une recommandation de l'Assemblée départementale. Cette recommandation précise le degré d'insertion de ce projet dans les objectifs du département. Dans le cas d'un professeur nommé à un regroupement officiel de chercheurs, le responsable ou le directeur fournit, au nom du regroupement, un avis au département en regard des objectifs de recherche du projet;

d) Pour le professeur dont l'objet du perfectionnement n'est pas l'obtention d'un diplôme, avoir depuis la fin de tout congé complété six (6) sessions à l'Université et, dans le cas d'un professeur non permanent, avoir été évalué;

e) Entreprendre un programme d'études jugé acceptable selon la politique établie à la clause 14.13.

14.03 Le professeur en perfectionnement doit transmettre par écrit un rapport de son perfectionnement aux vice-recteurs académiques et à son Assemblée départementale avant le 1er mars de chacune des années de perfectionnement. De plus, il doit faire les démarches nécessaires, s'il y

a lieu, auprès de son directeur de thèse afin que ce dernier fasse parvenir, au cours de la même période, une lettre d'appréciation aux vice-recteurs académiques et à son département.

Dans le cadre de ce perfectionnement, le professeur se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son projet de perfectionnement.

14.04 L'Université fournit aux professeurs les moyens, compte tenu de ses ressources financières, de permettre leur perfectionnement afin de favoriser leur formation professionnelle et le maintien de leurs compétences professionnelles, notamment par leur participation à des congrès, colloques, séminaires.

La demande de perfectionnement ad hoc du professeur est soumise à l'approbation de son Assemblée départementale. Toute dépense autorisée est acquittée ou remboursée à même le budget de perfectionnement ad hoc du département qui en a la responsabilité. Ce budget est de soixante mille dollars (60 000 $) par année, réparti équitablement entre les départements.

Au plus tard le 15 juin, l'Université communique au Syndicat l'utilisation qui a été faite de ce budget au cours de l'année précédente.

14.05 Un professeur qui, tout en maintenant ses fonctions à l'Université, poursuit des études avancées de perfectionnement dans une université ou une école affiliée (ou l'équivalent) pour fins d'obtention d'un certificat d'études spécialisées, d'un diplôme de maîtrise ou de doctorat, voit ses frais de scolarité remboursés par l'Université, sur approbation préalable du Doyen de la gestion académique des affaires professorales, suite à la recommandation de son Assemblée départementale. Ce budget est d'au moins trente mille dollars (30 000 $) par année, sous la responsabilité du Décanat de la gestion académique des affaires professorales. Des frais de déplacement et de séjour peuvent aussi être remboursés dans les limites de ce budget.

Au plus tard le 15 juin, l'Université communique au Syndicat l'utilisation qui a été faite de ce budget au cours de l'année précédente.

B. Dispositions particulières au régime d'année d'étude et de recherche

14.06 Afin de favoriser le ressourcement de ses professeurs réguliers permanents, l'Université accorde des années d'étude et de recherche permettant aux professeurs qui en bénéficient de vivre dans un milieu de qualité reconnue, d'acquérir une expérience professionnelle pertinente à

la fonction du professeur ou de poursuivre un travail d'enseignement, de recherche ou de service à la collectivité.

14.07 L'année d'étude et de recherche est accordée dans le but de permettre à un professeur de contribuer à l'évolution de la vie universitaire, soit :

a) En cherchant un complément de formation (stage dans un centre d'études ou de recherche);

b) En consacrant plus de temps à la production scientifique, littéraire ou artistique (préparation d'un volume, intensification d'un travail de recherche fondamentale ou appliquée, de consultation ou d'expertise);

c) En acquérant une expérience pratique ou professionnelle en rapport avec son domaine académique.

14.08 Pour être admissible à une année d'étude et de recherche, le professeur régulier doit :

a) Avoir obtenu la permanence avant ou à la date de début de l'année d'étude et de recherche;

b) Appartenir à la catégorie III ou IV de l'échelle de traitement en vigueur ou être détenteur d'un doctorat et appartenir à la catégorie II de l'échelle de traitement en vigueur;

c) Pour une première année d'étude et de recherche, avoir six (6) années d'expérience d'enseignement, de recherche au niveau universitaire, dont quatre (4) années comme professeur à l'Université. S'il y a eu congé sans traitement, congé d'affectation ou prêt de services dont les activités ne font pas partie de la tâche approuvée par l'Assemblée départementale (clause 1.39), ce délai est de quatre (4) années, dont une année précédant immédiatement l'année d'étude et de recherche. S'il y a eu perfectionnement, sauf un perfectionnement de quatre (4) mois, ce délai est de quatre (4) années consécutives après le retour du professeur;

d) Pour une année d'étude et de recherche de douze (12) mois, avoir, depuis la fin de toute année d'étude et de recherche, six (6) années consécutives d'expérience comme professeur à l'Université. Tout congé de perfectionnement, à l'exception d'un congé de perfectionnement de quatre (4) mois, interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai commence à courir à compter du retour du professeur. Un congé sans traitement, un congé d'affectation ou un prêt de services dont les activités ne font pas partie de la tâche approuvée par l'Assemblée

départementale (clause 1.39) n'interrompt pas la période d'attente, mais la prolonge de la durée de l'absence;

Pour une année d'étude et de recherche de six (6) mois, avoir, depuis la fin de toute année d'étude et de recherche, trois (3) années consécutives d'expérience comme professeur à l'Université. Tout congé de perfectionnement, à l'exception d'un congé de perfectionnement de quatre (4) mois, interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai commence à courir à compter du retour du professeur. Un congé sans traitement, un congé d'affectation ou un prêt de services dont les activités ne font pas partie de la tâche approuvée par l'Assemblée départementale (clause 1.39) n'interrompt pas la période d'attente, mais la prolonge de la durée de l'absence;

e) Avoir un projet d'année d'étude et de recherche jugé acceptable selon la politique établie à la clause 14.13;

f) Avoir une recommandation favorable de son Assemblée départementale qui doit se prononcer sur le projet. En l'absence d'une recommandation favorable, l'Assemblée départementale doit consigner les motifs de sa décision au procès-verbal. Dans le cas d'un professeur nommé à un regroupement officiel de chercheurs, le responsable ou le directeur fournit, au nom du regroupement, un avis au département en regard des objectifs de recherche du projet.

14.09 Le contrat d'un professeur qui entre en fonction au plus tard au début de la session d'automne est réputé avoir couru depuis le 1er juin précédent pour les fins de calcul du temps requis pour l'admissibilité à une année d'étude et de recherche.

14.10 a) L'année d'étude et de recherche peut avoir une durée de six (6) mois aux trois (3) ans, de douze (12) mois consécutifs aux six (6) ans, ou de douze (12) mois sur une période de dix-neuf (19) mois et est normalement prise à l'extérieur de l'Université.

b) Une année d'étude et de recherche de douze (12) mois peut être prise en deux (2) périodes réparties sur dix-neuf (19) mois. Ces périodes ne doivent pas toucher plus de deux (2) sessions pendant lesquelles le professeur doit assumer une tâche normale d'enseignement. Dans ce cas, le calcul des années pour l'année d'étude et de recherche ultérieure s'établit à compter du mois de juin suivant le début de l'année d'étude et de recherche.

c) Les clauses 14.14 a) à 14.14 k) s'appliquent au professeur bénéficiant d'une année d'étude et de recherche de six (6) mois aux trois (3) ans.

14.11 Le professeur en année d'étude et de recherche se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son projet d'année d'étude et de recherche.

Le professeur doit transmettre à son retour un rapport écrit sur ses activités à son Assemblée départementale qui le transmet aux vice-recteurs académiques pour dépôt à la Commission des études.

C. Dispositions communes au régime de perfectionnement et d'année d'étude et de recherche

14.12 a) Sous réserve du nombre de demandes reçues répondant aux conditions d'admissibilité, le nombre total de professeurs annuellement en perfectionnement et en année d'étude et de recherche se situe entre dix pour cent (10 %) et douze pour cent (12 %) du nombre de postes occupés, ce pourcentage incluant les perfectionnements et années d'étude et de recherche déjà en cours.

b) En fonction du nombre de professeurs en poste au moment de la demande, le département ne peut compter plus de vingt-cinq pour cent (25 %) de son corps professoral en année d'étude et de recherche ou en perfectionnement au cours d'une même année. Un département de cinq (5) professeurs ou moins peut compter un maximum d'un professeur en année d'étude et de recherche ou en perfectionnement au cours d'une même année.

14.13 À la lumière des avis des Assemblées départementales, reçus au plus tard le 30 avril, la Commission des études adopte au plus tard le 30 juin, un projet de politique et de priorités globales de l'Université relatif au régime de perfectionnement et d'année d'étude et de recherche.

La Commission des études établit par ailleurs les normes générales d'attribution des perfectionnements et des années d'étude et de recherche. Cette politique et ces priorités ne doivent pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la présente convention collective.

À l'intérieur des normes prévues par la Commission des études, l'Assemblée départementale, compte tenu des priorités particulières du département, établit et transmet aux vice-recteurs académiques les règles d'attribution et la liste ordonnée des professeurs recommandés, au plus tard le 15 octobre.

La Commission des études décide de l'attribution de ces perfectionnements et de ces années d'étude et de recherche au plus tard le 31 décembre. Le perfectionnement commence le 1er juin suivant. Il en est de même de l'année d'étude et de recherche sauf dans le cas des années d'étude et de recherche d'une durée de six (6) mois qui devront débuter au plus tard soit le 1er juillet, soit le 1er février. Dans le cas des perfectionnements de quatre (4) mois, ceux-ci doivent débuter le 1er janvier, le 1er mai ou le 1er septembre.

14.14 a) Pendant la durée de son perfectionnement ou de son année d'étude et de recherche, le professeur en perfectionnement ou en année d'étude et de recherche reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement. Si au moins 50 % de l'année d'étude et de recherche du professeur a lieu à l'extérieur du Québec dans une unité de recherche en lien avec le projet d'année d'étude et de recherche adopté, le professeur reçoit cent pour cent (100 %) de son traitement.

b) Le professeur qui se voit attribuer une année d'étude et de recherche obtient sur demande que le traitement prévu au paragraphe a) ci-haut ne lui soit que partiellement accordé, compte tenu de son choix d'obtenir plutôt une bourse de recherche de l'Université.

Le professeur qui désire obtenir une telle bourse de recherche, d'un montant maximum de dix mille dollars (10 000 $), doit en faire la demande par écrit au Vice-recteur aux ressources humaines, et s'engage auprès de l'Université à fournir les pièces justificatives requises pour l'obtention de cette bourse.

L'obtention d'une bourse de recherche prévue au paragraphe précédent ne modifie d'aucune façon les dispositions des paragraphes suivants de la clause 14.14.

c) Sur présentation de pièces justificatives, l'Université rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet du professeur à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.

d) L'Université rembourse aussi au professeur sur présentation de pièces justificatives originales pour lui-même, son conjoint* et ses

* Aux fins de l'application de cette clause, *conjoint* désigne celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs, et reconnu comme valable par les lois du Québec ou, par le fait de résider en permanence avec une personne depuis plus d'un (1) an, sauf s'il y a eu séparation de fait depuis plus de trois (3) mois, ou divorce, ou annulation. La présente définition ne s'applique pas dans le cadre du régime d'assurances collectives ou des régimes de retraite.

enfants à charge**, la totalité des frais de déplacement (transport des personnes seulement), une fois aller-retour, au lieu principal où le professeur passera au moins six (6) mois consécutifs dans le cas d'un perfectionnement ou d'une année d'étude et de recherche de douze (12) mois ou plus et au moins cinq (5) mois dans le cas d'une année d'étude et de recherche de six (6) mois. Si le professeur veut transporter des effets personnels au lieu où il passera son année d'étude et de recherche au-delà d'une surcharge due à quelques valises supplémentaires pour lui-même, il doit le faire à ses frais.

Malgré les stipulations du présent paragraphe, les professeurs bénéficiant d'une année d'étude et de recherche adjacente à la période des Fêtes ne pourront se voir refuser le remboursement prévu à celui-ci dans les cas où la durée de l'année d'étude et de recherche atteindrait le seuil requis si la période des Fêtes était comptabilisée.

e) Le professeur conserve le montant de toute bourse ou aide financière obtenue pour la réalisation de son projet d'année d'étude et de recherche.

f) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de quatre mille dollars (4 000 $) pour une année d'étude et de recherche de douze (12) mois et de deux mille dollars (2 000 $) pour une année d'étude et de recherche de six (6) mois, et ce, pour la durée de la convention, l'Université rembourse au professeur des frais connexes (*v. g.* frais de séjour, déplacements, matériel didactique, etc.).

g) Lorsque le professeur est autorisé aux fins de son année d'étude et de recherche à séjourner en un second lieu principal pour une durée minimale de quatre (4) mois, l'Université rembourse en plus les frais du second aller-retour pour le professeur.

h) Les frais de déplacement hors du Québec sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion en classe économique pour effectuer un tel déplacement. Les frais encourus au Québec sont remboursés au taux fixe ou au kilomètre selon les tarifs en vigueur à l'Université, au moment du déplacement.

i) Le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

** Aux fins de l'application de cette clause, est considéré à charge un enfant de moins de dix-huit (18) ans, un enfant de moins de vingt-cinq (25) ans aux études post-secondaires dans une institution reconnue ou, quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des définitions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

j) En cas de séjour à l'étranger et à la demande du professeur, le salaire de ce dernier et les frais prévus à la clause 14.15 sont payés selon les modalités suivantes : soit en argent canadien pour chacun des versements, soit en argent du pays où séjourne le professeur selon le taux de change officiel en vigueur le jour du premier versement.

k) Un perfectionnement ou une année d'étude et de recherche de douze (12) mois comprend la période de vacances. Un perfectionnement ou une année d'étude et de recherche de six (6) mois peut, si le professeur le désire, comprendre la moitié de la période de vacances prévue à l'article 16.

14.15 Le professeur qui bénéficie d'un perfectionnement ou d'une année d'étude et de recherche s'engage à remettre à l'Université le double du temps passé en perfectionnement ou en année d'étude et de recherche, ou à rembourser les sommes reçues de l'Université à cette occasion, au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son perfectionnement ou de son année d'étude et de recherche. Le temps passé en congé sans traitement n'est pas comptabilisé dans le calcul du temps à remettre à l'Université.

Cependant, si au terme de son année d'étude et de recherche, le professeur décide de poursuivre sa carrière ailleurs dans le secteur public ou parapublic québécois, il n'est tenu à aucun remboursement de l'aide reçue de l'Université durant son année d'étude et de recherche.

14.16 Sous réserve de la *Loi sur l'Université du Québec*, le professeur conserve, durant son perfectionnement ou son année d'étude et de recherche, son statut de professeur de l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf :

a) Le droit de voter aux réunions de son Assemblée départementale et, s'il y a lieu, aux réunions de sa section. Toutefois, le professeur pourra participer à ces réunions avec droit de parole s'il le souhaite;

b) Le droit de siéger au Conseil d'administration, à la Commission des études ou à une sous-commission;

c) Le droit de participer au comité exécutif de son département ou à un comité de programme;

d) La possibilité d'assumer une tâche de direction pédagogique.

Le professeur ne peut en principe enseigner durant son perfectionnement ou son année d'étude et de recherche. Cependant, le professeur peut donner, en appoint, en fiducie ou en réserve, des cours de lectures dirigées ou l'équivalent, prévus au cheminement académique des étudiants aux cycles supérieurs qu'il dirige, jusqu'à concurrence de l'équivalent d'un cours par année, au prorata de la durée de l'année d'étude et de recherche. De plus, dans des cas exceptionnels, les vice-recteurs académiques peuvent autoriser un professeur en perfectionnement ou en année d'étude et de recherche à déroger aux restrictions stipulées au présent alinéa suite à une recommandation de l'Assemblée départementale.

Le professeur peut participer aux travaux de tout autre comité ou groupe de travail dans la mesure où cette participation est prévue dans le projet d'année d'étude et de recherche ou de perfectionnement qui a été approuvé.

Dans les cas de postes électifs de l'Université, le professeur peut participer aux assemblées et conserve son droit de vote.

Les années consacrées à un perfectionnement ou à une année d'étude et de recherche sont comptées comme années de service à l'Université sous réserve de la clause 12.07.

14.17 Tout professeur, à la fin de son perfectionnement ou de son année d'étude et de recherche, réintègre le département dont il est membre.

ARTICLE 15 CONGÉ SANS TRAITEMENT

15.01 Le professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son département, un congé sans traitement pour la période courant de la date de la mise en candidature officielle jusqu'à deux (2) jours ouvrables après l'élection.

15.02 Le professeur élu lors d'une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son département, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

15.03 Le professeur candidat à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son département, un congé sans traitement pour la période courant de la date de la mise en candidature officielle jusqu'à deux (2) jours ouvrables après l'élection.

15.04 Le professeur élu à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son département, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

15.05 Sur recommandation favorable de son Assemblée départementale, laquelle est transmise au Vice-recteur aux ressources humaines, un professeur obtient sur demande un congé sans traitement. La durée d'un tel congé est d'une année ou moins. Des modalités particulières peuvent être convenues entre le professeur et l'Université. Le congé sans traitement est renouvelable sur recommandation de l'Assemblée départementale et approbation du Comité exécutif.

15.06 Sur demande motivée de l'Assemblée départementale, un professeur absent pour une période d'au moins un an est remplacé par un professeur suppléant. Cette demande est acheminée au Vice-recteur aux études et à la formation pour approbation par le Comité exécutif.

15.07 Toute recommandation de l'Assemblée départementale concernant une demande de renouvellement d'un congé sans traitement doit être acheminée au Comité exécutif au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé selon la procédure établie à la clause 15.05. Le Comité exécutif informe le professeur de sa décision.

Au plus tard deux (2) mois avant l'expiration dudit congé, le professeur informe son Assemblée départementale et le Vice-recteur aux ressources humaines de sa décision de réintégrer son département ou de démissionner à la fin de son congé ou de se prévaloir du

renouvellement accordé. À défaut de donner l'avis prescrit dans le délai requis, le professeur sera présumé avoir démissionné au terme dudit congé.

15.08 Tout professeur en congé sans traitement conserve tous les droits rattachés à son statut et définis par la présente convention pour la période dudit congé, sauf le droit de voter et de participer aux organismes de l'Université. Toutefois, il peut participer aux réunions de son Assemblée départementale, avec droit de parole, mais sans droit de vote, si un des sujets suivants le concernant est traité :

a) Répartition annuelle des tâches;

b) Demande de perfectionnement ou d'année d'étude et de recherche.

Exceptionnellement, sur approbation du Vice-recteur aux études et à la formation, il peut donner un ou des cours rémunéré(s) en appoint.

Dans un tel cas, l'Assemblée départementale doit transmettre au Doyen de la gestion académique des affaires professorales une recommandation motivée. Le Doyen, après analyse, transmet sa recommandation au Vice-recteur aux études et à la formation, qui décide. Dans tous les cas, le Vice-recteur aux études et à la formation n'est pas lié par la recommandation de l'Assemblée départementale.

Le professeur continue à bénéficier des assurances collectives selon les clauses des polices-maîtresses, de même que du régime de retraite, sous réserve des dispositions dudit régime, et en assume la totalité des coûts. Toutefois, il peut renoncer à bénéficier du régime de retraite et des assurances collectives, à l'exception du régime d'assurance accident-maladie, qui est obligatoire.

15.09 Dans la mesure où l'expérience acquise au cours de son congé est reliée aux composantes de sa tâche, le professeur, à son retour, progresse dans les échelles et catégories de traitement selon la durée de son congé.

ARTICLE 16 VACANCES ANNUELLES

16.01 Tout professeur a droit à un mois de vacances annuelles.

16.02 Tout professeur engagé ou qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son engagement à l'Université.

16.03 Le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'Assemblée départementale ou avec son directeur dans le cas où l'Assemblée départementale a prévu des règles à cette fin. Il doit cependant prendre ses vacances durant une période où il n'enseigne pas.

16.04 Sauf entente préalable avec l'Université, le professeur qui quitte l'Université le ou après le 31 mai est réputé avoir pris les vacances auxquelles il avait droit au 31 mai.

ARTICLE 17 CONGÉS DE MALADIE ET DE COMPASSION

17.01 Le professeur absent en raison de maladie ou accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions de l'assurance salaire.

17.02 Pour bénéficier du présent article, le professeur doit informer le directeur de son département que la cause de son absence en est une de maladie. Dans les cas susceptibles d'absence prolongée, le directeur du département en informe le Service des ressources humaines, et ce, autant que possible, dès la première journée. Le Service des ressources humaines se réserve le droit d'exiger un certificat médical.

17.03 Dans les cas d'accidents survenus dans l'accomplissement du travail, le professeur est couvert par les lois relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.

17.04 Dans les cas où la compensation reçue en vertu des lois relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles serait inférieure au traitement net du professeur, l'assurance-salaire comblera la différence jusqu'au maximum prévu aux prestations d'assurance-salaire pour une durée n'excédant pas les vingt-six (26) premières semaines de son incapacité totale. Après cette période, l'assurance-salaire s'applique selon la police-maîtresse.

17.05 L'Université avise le Syndicat lorsqu'un professeur entre en congé de maladie et copie de la correspondance échangée lui est transmise.

17.06 Congé de compassion

Les paragraphes de la présente clause constituent une intégration de dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Ces dernières auront toujours préséance sur la convention collective.

a) Conformément à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail,* le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle le professeur agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par *le Code des professions* (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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

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

c) Conformément à l'article 79.8.1 de la *Loi sur les normes du travail*, le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

d) Le professeur a droit à une prolongation de la période d'absence sans traitement prévue au paragraphe a) de la présente clause, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

e) Conformément à l'article 79.10 de la *Loi sur les normes du travail,* le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11^{e}) jour qui suit.

f) Conformément à l'article 79.10.1 de la *Loi sur les normes du travail*, le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

g) Conformément à l'article 79.11 de la *Loi sur les normes du travail,* le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si son conjoint, son enfant majeur ou l'un de ses parents décède par suicide.

h) Conformément à l'article 79.12 de la *Loi sur les normes du travail,* le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

i) Les paragraphes d), e), g) et h) de la présente clause s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger. Toutefois, le professeur ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas du paragraphe h), la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

j) Les paragraphes d) et h) de la présente clause s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2 de la *Loi sur les normes du travail* soit :

1°) En procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2°) En prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que le professeur croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

k) La période d'absence sans traitement prévue aux paragraphes d) à h) de la présente clause débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après cette date. Toutefois, si, au cours de cette période de cent quatre (104) semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence sans traitement pour ces deux événements ne peut dépasser cent quatre (104) semaines à compter de la date du premier événement.

l) Pour les absences sans traitement prévues aux paragraphes a) à h), le professeur doit aviser son département, le Doyen de la gestion académique des affaires professorales et le Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et aviser le Service des ressources humaines des motifs de celle-ci. L'Université peut demander au professeur, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

m) Si l'Université y consent, un professeur peut remplacer les congés prévus aux paragraphes a) et b) par un travail à mi-temps, pour les motifs et les durées prévus à ces paragraphes. Le professeur effectue alors cinquante pour cent (50 %) de sa tâche pour chacun des éléments qui la composent et reçoit cinquante pour cent (50 %) de son traitement. Toutefois, le professeur continue d'être comptabilisé au plancher d'emploi comme s'il travaillait à plein temps.

n) Dès qu'il le peut, le professeur avise son département, le Service des ressources humaines et le Doyen de la gestion académique des affaires professorales de la date prévue de son retour au travail.

o) Le professeur a droit aux avantages suivants pendant la période couvrant son absence :

   i) La conservation de son expérience;

   ii) La participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives est maintenue, à moins que le professeur y renonce expressément. Le professeur et l'Université assument leur part habituelle des coûts des régimes de retraite et d'assurances collectives pendant la durée de l'absence;

   iii) La participation au régime d'assurance accident-maladie est obligatoire.

p) La présente clause n'a pas pour effet de conférer à un professeur un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

18.01 L'Université et le Syndicat conviennent que les dispositions du présent article doivent être appliquées conformément aux principes généraux de l'équité procédurale et de la justice naturelle, incluant notamment le droit d'être entendu.

18.02 En cas d'allégation d'une faute grave susceptible d'entraîner le congédiement d'un professeur, l'Université peut suspendre avec traitement le professeur pour la durée de l'enquête, si une telle mesure est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'Université. L'Université informe par écrit le professeur des motifs de la suspension.

Lorsque l'Université suspend avec traitement un professeur, elle doit prendre les moyens raisonnables pour limiter les conséquences et la durée de la suspension.

18.03 Dans le cadre de toute enquête de l'Université qui est susceptible de mener à l'imposition d'une mesure disciplinaire à un professeur, l'Université doit convoquer par un avis écrit d'au moins deux (2) jours ouvrables le professeur pour lui permettre de donner sa version des faits. Copie de l'avis de convocation est transmise au Syndicat.

L'avis de convocation doit spécifier la date, l'heure et l'endroit où le professeur doit se présenter. L'avis de convocation doit indiquer la nature des manquements allégués. Le professeur peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant du Syndicat.

18.04 Lorsqu'elle procède à une enquête, l'Université doit agir avec diligence et prendre les moyens raisonnables pour limiter la durée de son enquête.

18.05 L'avertissement, la suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à un professeur.

18.06 Toute mesure disciplinaire imposée à un professeur doit être signifiée par écrit. Cet écrit doit indiquer les reproches qui ont été retenus par l'Université.

18.07 La décision de l'Université de congédier un professeur doit faire l'objet d'une résolution du Conseil d'administration, sur recommandation d'un vice-recteur académique.

18.08 L'Université ne peut imposer un congédiement en vertu du présent article sans qu'au préalable un vice-recteur académique n'ait signifié par écrit au professeur au moins deux (2) fois dans une période de douze (12) mois travaillés consécutifs deux (2) mesures disciplinaires. Nonobstant ce qui précède, l'Université peut sans préavis congédier un professeur

pour juste cause si le préjudice causé par ce dernier nécessite par sa nature et sa gravité un congédiement sur-le-champ.

18.09 Toute mesure disciplinaire doit reposer sur une cause juste et suffisante et le fardeau de la preuve incombe à l'Université. L'Université doit communiquer par écrit au professeur toute mesure disciplinaire et préciser les motifs justifiant cette mesure. Copie de la mesure disciplinaire est transmise au Syndicat.

18.10 Le professeur peut contester par voie de grief toute décision de l'Université relative à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE 19 CONGÉS PARENTAUX

A. Dispositions générales

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

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au ou à la professeur(e) un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont il ou elle n'aurait pas bénéficié(e) en restant au travail.

19.02 Dans les limites de la durée de son contrat, le ou la professeur(e) suppléant(e) ou invité(e) a droit aux avantages prévus au présent article.

19.03.01 Dans tous les cas de congé parental de vingt (20) semaines et plus, le département concerné bénéficie, selon le cas, de ressources nécessaires pour suppléer à la tâche d'enseignement de la professeure pour la durée de ce congé ou de sa prolongation.

19.03.02 Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale.

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

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

Aux fins des présentes, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

a) Qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;

b) De sexe différent ou de même sexe, 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.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

B. Congé de maternité

19.04 a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité ou à un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve du paragraphe 19.08 b), doivent être consécutives. Le ou la professeur(e) dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt et une (21) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

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

19.05 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le Service des ressources humaines.

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

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

À compter de la date du début d'un congé de maternité, la professeure est réputée avoir complété sa tâche sessionnelle et les éléments pouvant s'y rattacher.

19.06 a) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité et qui est admissible aux prestations d'assurance parentale a droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé, une indemnité égale à la différence entre d'une part, son traitement hebdomadaire régulier dont est déduit le montant de la cotisation au Régime de

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

retraite de l'Université du Québec (RRUQ) faisant l'objet d'une exemption et, d'autre part, le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Le total hebdomadaire des montants ainsi versés à la professeure durant son congé de maternité, en taux de prestations du RQAP et indemnités, ne peut cependant excéder le traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) réduit du montant de la cotisation au RRUQ faisant l'objet d'une exemption, versé par son ou ses employeur(s) et le cas échéant, en vertu de la ou des convention(s) collective(s) qui lui est (sont) applicable(s).

L'Université ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

En aucune façon, le traitement hebdomadaire régulier, le traitement hebdomadaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de ces régimes.

b) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité égale à son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) dont est déduit le montant de la cotisation au RRUQ faisant l'objet d'une exemption, et ce, durant douze (12) semaines, en autant qu'elle ne reçoive pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

c) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) dont est déduit le montant de la cotisation au RRUQ faisant l'objet d'une exemption, et ce, durant huit (8) semaines, en autant qu'elle ne reçoive pas

de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

19.07 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des ressources humaines, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

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

i) L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation. La professeure dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure peut, après en avoir informé son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le Service des ressources humaines et le Doyen de la gestion académique des affaires professorales en sont informés immédiatement;

ii) La professeure a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas vingt-six (26) semaines. La professeure peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 17, dans la mesure où elles s'appliquent;

iii) Sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas seize (16) semaines. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette suspension est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois;

iv) Si un enfant mineur du professeur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, et ce, pour une période n'excédant pas cent quatre (104) semaines;

v) Conformément à l'article 79.8.1 de la *Loi sur les normes du travail*, si la présence du professeur est requise auprès d'un membre de la famille, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, et ce, pour une période n'excédant pas vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois;

vi) Sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières, et ce, pour une période n'excédant pas cent quatre (104) semaines incluant la période d'absence prévue au sous-paragraphe b) iii) de la présente clause;

vii) Si son enfant mineur est disparu, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit;

viii) Si son conjoint, son enfant majeur décède par suicide, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines;

ix) Si son enfant mineur décède, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines;

x) Si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines;

xi) Durant une telle suspension, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité ni prestation. La professeure est visée par l'article 15 (Congé sans traitement) durant cette période, sous réserve des dispositions du sous-paragraphe b) ii) de la présente clause;

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

19.09 Dans les cas prévus aux paragraphes 19.06 a), 19.06 b) et 19.06 c), sous réserve du paragraphe 19.20 b) :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée;

b) L'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel;

c) Le nombre de semaines de service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux, commission de formation professionnelle) et du secteur universitaire.

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

La professeure à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 19.08 a) ou à la clause 19.21.

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

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

C. Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

19.11 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure comportent des dangers physiques ou des risques de maladies infectieuses pour la professeure ou pour l'enfant à naître, l'Assemblée départementale procède au réaménagement de sa tâche jusqu'au début de son congé de maternité. Les éléments de sa tâche qui lui sont retirés sont réputés avoir été accomplis. À défaut de quoi, elle a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité.

La professeure dont la tâche a été ainsi modifiée conserve ses droits et privilèges.

Durant le retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire. Ce congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue de l'accouchement. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.

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

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 19.04;

b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions de l'article 17.

19.13 La professeure absente du travail en vertu de la clause 19.12 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages du paragraphe 19.20 a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département.

D. Congé de paternité

19.14 a) Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui. Le professeur a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

b) La professeure qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui a droit au congé prévu au paragraphe a).

c) À l'occasion de la naissance de son enfant, le professeur a aussi droit à un congé de paternité ou à un congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant d'au plus cinq (5) semaines qui peuvent être consécutives ou fractionnées en semaines, au choix du professeur. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^{e}) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

Le professeur en congé de paternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour une période maximale de cinq (5) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et les prestations de paternité qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

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 remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu du régime RQAP.

Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de cinq (5) semaines de congé de paternité.

ii) Le professeur non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 19.14 b), une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes).

iii) Au retour du congé de paternité, le professeur réintègre son département.

d) Le congé de paternité peut être suspendu à la demande du professeur pour l'un des motifs suivants :

i) L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;

ii) Le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas vingt-six (26) semaines. Le professeur peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 17, dans la mesure où elles s'appliquent;

iii) Sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas seize (16) semaines. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette suspension est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois;

iv) Si un enfant mineur du professeur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, et ce, pour une période n'excédant pas cent quatre (104) semaines;

v) Conformément à l'article 79.8.1 de la *Loi sur les normes du travail*, si la présence du professeur est requise auprès d'un membre de la famille, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, et ce, pour une période n'excédant pas vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois;

vi) Sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières, et ce, pour une période n'excédant pas cent quatre (104) semaines incluant la période d'absence prévue au sous-paragraphe d) iii) de la présente clause;

vii) Si son enfant mineur est disparu, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit;

viii) Si son enfant mineur décède, et ce pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines;

ix) Si son conjoint, son enfant majeur ou l'un de ses parents décède par suicide, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines;

x) Si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines;

xi) Durant une telle suspension, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité ni prestation. Le professeur est visé par l'article 15 (Congé sans traitement) durant cette période, sous réserve des dispositions du sous-paragraphe d) ii) de la présente clause;

xii) Lors de la reprise du congé, l'Université verse au professeur l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

e) Le professeur qui fait parvenir à l'Université, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant une telle prolongation, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité ni prestation. Le professeur est visé par l'article 15 (Congé sans traitement) durant cette période.

E. Congé d'adoption

19.15 Le ou la professeur(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

Ce congé peut être discontinu à la demande du ou de la professeure. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

19.16 Le ou la professeur(e) qui adopte légalement un enfant a aussi droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui peuvent être consécutives ou fractionnées en semaines, au choix du ou de la professeur(e). Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huit (78^{e}) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant.

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

Le ou la professeur(e) en congé d'adoption 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 régulier (exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'il ou elle reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

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

b) Pour le ou la professeur(e) non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Université.

Le ou la professeur(e) non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit, pendant le congé d'adoption prévu à la clause 19.16, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes).

c) Au retour du congé d'adoption, le ou la professeur(e) réintègre son département.

19.17 a) Le congé d'adoption peut être suspendu à la demande du ou de la professeur(e) pour l'un des motifs suivants :

i) L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;

ii) Le ou la professeur(e) est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas vingt-six (26) semaines. Le ou la professeur(e) peut alors se prévaloir

des dispositions de l'article 17, dans la mesure où elles trouvent application;

iii) Sa présence est requise auprès d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle le professeur agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, chapitre C-26) en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas seize (16) semaines. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette suspension est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois;

iv) Si un enfant mineur du professeur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, et ce, pour une période n'excédant pas cent-quatre (104) semaines;

v) Conformément à l'article 79.8.1 de la *Loi sur les normes du travail*, si la présence du professeur est requise auprès d'un membre de sa famille, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, et ce, pour une période n'excédant pas vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois;

vi) Sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières, et ce, pour une période n'excédant pas cent quatre (104) semaines incluant la période d'absence prévue à l'alinéa iii) de la présente clause;

vii) Si son enfant mineur est disparu, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième (11^{e}) jour qui suit;

viii) Si son enfant mineur décède, et ce pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines;

ix) Si son conjoint, son enfant majeur ou l'un de ses parents décède par suicide, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines;

x) Si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel, et ce, pour une période d'au plus cent quatre (104) semaines;

xi) Durant une telle suspension, le ou la professeur(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité ni prestation. Le ou la professeur(e) est visé par l'article 15 (Congé sans traitement) durant cette période, sous réserve des dispositions du paragraphe ii);

xii) Lors de la reprise du congé, l'Université verse au ou à la professeur(e) l'indemnité à laquelle il ou elle aurait eu droit s'il ou si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

b) Le ou la professeur(e) qui fait parvenir au Service des ressources humaines, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant une telle prolongation, le ou la professeur(e) est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité ni prestation. Le ou la professeur(e) est visé(e) par l'article 15 (Congé sans traitement) durant cette période.

F. Congé en vue d'adoption

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

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

19.19 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le ou la professeur(e) bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement, prévus à la clause 19.23.

G. Autres clauses

19.20 a) Pour la durée du congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 19.08 a), les absences prévues à la clause 19.12, le congé de paternité prévu à la clause 19.14 a) et b) et le congé d'adoption prévu aux clauses 19.15 et 19.16, le ou la professeur(e) demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme s'il ou si elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.

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

19.21 a) Le congé de maternité, de paternité et d'adoption, incluant lorsqu'il est pris dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, peuvent être prolongés pour une période n'excédant pas deux (2) ans :

i) Soit par un congé de cinq (5) semaines consécutives pendant lequel le professeur reçoit une indemnité égale à la différence entre, d'une part, son traitement hebdomadaire régulier dont est déduit, le cas échéant, le montant de la cotisation au RRUQ faisant l'objet d'une exemption et, d'autre part, le montant des prestations qu'il reçoit, ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande, du RQAP;

ii) Soit par un congé sans traitement;

iii) Soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, le ou la professeur(e) effectue cinquante pour cent (50 %) de sa tâche pour chacun des éléments qui la composent et reçoit la rémunération d'un professeur à demi-temps;

iv) Soit par une combinaison de l'un et l'autre.

b) Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints et doit être prise en continuité sauf lorsque le professeur est dans l'une des situations prévues à la clause 19.17 a), en faisant les adaptations nécessaires.

c) Lorsque le professeur se prévaut d'une prolongation tel que prévu au paragraphe 19.21 a) i), le congé sans traitement peut débuter à tout moment après la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, mais doit se terminer au plus tard deux (2) ans après la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

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

e) À sa demande, la professeure ou l'un des deux (2) parents si les deux (2) sont professeurs à l'UQTR, bénéficie avec plein traitement, si elle est au travail à temps complet, d'un allégement annuel de sa tâche d'enseignement équivalant à un cours de trois (3) crédits, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans. Le présent paragraphe vise à favoriser l'accès à l'égalité en emploi des professeures.

19.22 Le Service des ressources humaines, à la demande de la professeure, la libère sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à une session subséquente. Cette disposition vient s'ajouter aux conditions de la clause 10.16.

Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut de la clause 19.21.

19.23 Le ou la professeur(e), dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption en vertu de la clause 19.21, a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :

a) Conservation de son expérience;

b) Participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle assume sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes les semaines suivantes. La participation sera maintenue à moins que le ou la professeur(e) y renonce expressément;

c) La participation au régime d'assurance accident-maladie est obligatoire et le paiement des primes est effectué conformément aux modalités énoncées au paragraphe précédent;

d) Réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;

e) Réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, dans son département.

19.24 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service des ressources humaines fait parvenir au ou à la professeur(e) un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 19.21.

Si le professeur qui se prévaut d'un congé de paternité et d'une prolongation de ce congé s'absente plus de 57 semaines, la date de son retour au travail doit coïncider avec un début de session.

Si la professeure qui se prévaut d'un congé de maternité et d'une prolongation de ce congé s'absente plus de 70 semaines, la date de son retour au travail doit coïncider avec un début de session.

Le professeur peut se présenter au travail avant la fin prévue de son congé après avoir donné à l'Université un avis écrit d'au moins trois (3) semaines.

19.25 La prolongation de congé prévue à la clause 19.21 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au Service des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Dans le cas d'un congé d'adoption, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

19.26 Les clauses du présent article n'ont pas pour effet de conférer à un professeur un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

ARTICLE 20 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

20.01 À moins de dispositions contraires à la convention collective, tout professeur couvert par la présente 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.

20.02 L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.

20.03 L'Université s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des professeurs assurés et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Université.

20.04 a) L'Université maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :

i) D'un représentant, ou son substitut, de chaque corporation instituée par la *Loi sur l'Université du Québec* (RLRQ c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

ii) D'un représentant, ou son substitut, désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 20.02;

iii) D'un représentant, ou son substitut, désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant, ou son substitut, du personnel-cadre de chaque corporation;

iv) De trois (3) représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des corporations instituées par la *Loi sur l'Université du Québec* 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-contractantes;

v) D'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

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

20.05 Le mandat du comité réseau est :

a) D'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;

b) De préparer les cahiers de charges nécessaires et procéder aux appels d'offres, le cas échéant;

c) 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;

d) De s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;

e) De préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.

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

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

20.08 L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 20.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 20.07 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés au paragraphe 20.04 a), ou de leur substitut.

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

20.10 L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.

20.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'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 de cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (50 %) entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générés.

20.12 L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

20.13 L'employeur n'est pas réputé manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un employé qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.

20.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'employeur 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 prime occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'études et de recommandations par les membres du comité réseau sur les assurances collectives.

20.15 a) Les Parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention les modifications qui seraient nécessaires pour

permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par les lois ou les règlements en vigueur.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.

20.16 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention.

ARTICLE 21 RÉGIMES DE RETRAITE

21.01 a) L'Université s'engage à maintenir le Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) auquel elle contribue, applicable à tous les professeurs de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une Table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. La Table réseau est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. La Table réseau a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du RRUQ.

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

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

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

c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du RRUQ en vertu de la clause 22.1 de ce règlement, 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 audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

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

i) Du principe de parité dans le financement et le partage de risque;

ii) Des lois et règlements fiscaux applicables;

iii) 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 :

i) En conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;

ii) Si la Table a choisi d'émettre ses avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

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

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'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.

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

21.02 Le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

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

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

De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, un professeur qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que défini au régime de retraite auquel il participe, peut se voir accorder par l'Université un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'engagement prévus à l'article 9 de la convention collective, sur recommandation de l'Assemblée départementale.

Dans de tels cas, le Doyen de la gestion académique des affaires professorales en avise le Syndicat.

21.05 L'Université dépose au Syndicat copie des règlements régissant le RRUQ ainsi que des modifications qui y sont apportées.

21.06 Un état annuel de participation au régime est fourni à chaque professeur qui y adhère.

21.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du *Règlement général 6 (Ressources humaines)* de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le Régime de rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la *Loi sur l'Université du Québec*.

Le Comité de retraite est composé d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », tels que définis au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'un représentant des employés de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B.

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.

21.08 L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du Comité de retraite, sauf

les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit Comité.

21.09 Le Comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Université.

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

21.11 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 les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification touchant le régime de retraite qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.

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

ARTICLE 22 CLASSIFICATION ET TRAITEMENT

22.01 Pour fins de classification, le corps professoral est réparti en quatre (4) catégories : I, II, III et IV.

22.02 Jusqu'au 31 mai 2023, la première catégorie comprend cinq (5) échelons, la deuxième catégorie comprend seize (16) échelons, la troisième catégorie comprend vingt-sept (27) échelons et la quatrième catégorie comprend vingt-trois (23) échelons.

À compter du 1er juin 2023, la première catégorie comprend cinq (5) échelons, la deuxième catégorie comprend dix-neuf (19) échelons, la troisième catégorie comprend vingt-quatre (24) échelons et la quatrième catégorie comprend vingt (20) échelons.

À compter du 1er avril 2024, la première catégorie comprend cinq (5) échelons, la deuxième catégorie comprend dix-neuf (19) échelons, la troisième catégorie comprend vingt-cinq (25) échelons et la quatrième comprend vingt-et-un (21) échelons.

Les échelles de traitement en vigueur sont disponibles sur la page web de l'Université

22.03 Sous réserve de l'application de la clause 22.15, les professeurs en place au moment de la signature de la présente convention collective sont maintenus dans l'échelon auquel ils ont accédé suivant les dispositions de la convention collective en vigueur jusqu'à cette date.

22.04 **Règles d'intégration** dans l'échelle de traitement du nouveau professeur engagé à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

a) Le nouveau professeur non-détenteur d'un doctorat est intégré à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, ou à l'un des dix-neuf (19) échelons de la catégorie II correspondant au total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 22.05.

b) Le nouveau professeur, détenteur d'un doctorat et ayant moins de dix (10) années d'expérience telles que comptabilisées à la clause 22.05, est intégré à l'échelon six (6) de la catégorie II. Lorsqu'il a complété dix (10) années d'expérience telles que comptabilisées à la clause 22.05, il accède à l'échelon un (1) de la catégorie III.

b.1) Le nouveau professeur, détenteur d'un doctorat et ayant complété dix (10) années d'expérience telles que comptabilisées à la clause 22.05, est intégré à l'échelon un (1) de la catégorie III.

c) Le nouveau professeur détenteur d'un doctorat et ayant complété dix (10) années ou plus d'expérience est intégré à l'un des vingt-cinq (25) échelons de la catégorie III correspondant au total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 22.05.

d) Dans le cas d'une candidature exceptionnelle, l'Université peut embaucher un professeur à une catégorie immédiatement supérieure à celle prévue à la présente clause, tout en conservant l'échelon qui correspond à ses années d'expérience. Si les vice-recteurs académiques recommandent un tel classement salarial, ce dernier doit être approuvé par l'Assemblée départementale. L'Université en informe par écrit le Syndicat.

22.05 **Pondération des années d'expérience**

a) Sous réserve du paragraphe e), aucune année d'expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier cycle de quatre-vingt-dix (90) crédits ou des quatre-vingt-dix (90) premiers crédits d'un diplôme de premier cycle nécessitant quatre (4) ou cinq (5) années de scolarité.

b) L'expérience d'une même année ne peut pas être comptabilisée plus d'une fois.

c) Après l'obtention d'un premier diplôme de premier cycle de quatre-vingt-dix (90) crédits ou des quatre-vingt-dix (90) premiers crédits d'un diplôme de premier cycle nécessitant quatre (4) ou cinq (5) années de scolarité, toute année d'enseignement, de recherche, de travail pertinent ou d'études pertinentes est comptée comme une (1) année d'expérience.

d) Les fractions d'année d'expérience sont cumulées pour constituer une année. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fait 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.

e) Un professeur embauché à partir de la signature de la présente convention collective peut se voir reconnaître les années d'expérience acquises plus de trois (3) années après l'obtention de son diplôme d'études collégiales techniques, si cette expérience est équivalente à celle qu'aurait accumulée un bachelier exerçant les mêmes fonctions.

Pour obtenir cette reconnaissance d'expérience, le professeur devra soumettre des attestations de travail officielles émanant des établissements où cette expérience a été acquise. Les

attestations de travail devront comporter des indications précises sur les titres d'emploi occupés par le professeur, le service où il a été affecté ainsi que la date du début et de la fin de son emploi.

Lorsque l'Université accepte de reconnaître de l'expérience professionnelle à un professeur en vertu de la présente clause, elle doit transmettre au Syndicat le dossier complet qui a conduit à cette reconnaissance.

f) Le nouveau professeur qui se croit lésé par sa classification doit déposer une plainte écrite au Vice-recteur aux ressources humaines dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son acceptation de l'offre de l'Université.

Le Vice-recteur aux ressources humaines répond dans les dix (10) jours de la réception de la plainte écrite. Si le professeur n'est pas satisfait de la réponse, il a quinze (15) jours ouvrables pour porter sa plainte devant le Comité de relations de travail, comme prévu à l'article 24.

g) L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière assujetti à la procédure normale des griefs. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'Association des universités et des collèges du Canada (AUCC) et l'Association des universités partiellement ou entièrement de langue française (AUPELF) sont les deux (2) organismes habilités à établir une telle équivalence. Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par un professeur, un arbitre provenant de l'un ou l'autre de ces organismes, choisi par le Syndicat et l'Université, sera appelé à statuer sur cette équivalence. Faute d'entente sur le choix d'un arbitre provenant de l'AUCC ou de l'AUPELF, les Parties devront s'entendre sur une autre personne possédant une expérience valable dans l'établissement de l'équivalence de diplôme. Chacune des Parties peut, après entente, désigner un assesseur à l'arbitre ci-dessus mentionné. L'arbitre a pour mandat d'établir l'équivalence de diplôme et sa décision est finale et sans appel.

Une fois la décision rendue, le traitement du professeur, s'il y a lieu, doit être réajusté conformément aux échelles de traitement prévues à la présente convention.

h) Les frais inhérents à l'arbitrage prévu à la présente clause sont partagés également entre les Parties.

22.06 **Règles de progression à l'intérieur des catégories**

a) Une année complète d'expérience universitaire donne droit à l'avancement d'un échelon.

b) L'avancement d'échelon a lieu au 1er juin de chaque année, à moins que le dernier échelon de la catégorie ait été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue à la clause 22.07 ne s'applique.

c) Malgré toute disposition contraire, et sauf dans les cas de changement d'échelon ou de catégorie résultant d'une promotion (22.08) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (22.11 c), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par le professeur tant qu'il demeure à l'emploi de l'Université.

d) De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

e) Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour un professeur pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

f) Le 1er juin 2014, tous les professeurs se verront créditer une année de plus que ce qui est prévu à la présente clause aux fins de progression dans l'échelle de traitement. Toutefois, cette reconnaissance ne peut avoir pour effet de faire progresser un professeur au-delà de l'échelon maximal de sa catégorie.

22.07 **Règles de passage d'une catégorie à une autre pour la période couverte par la présente convention**

a) Après avoir franchi le cinquième (5e) échelon de la catégorie I, le professeur accède au premier échelon de la catégorie II.

b) 1) Après avoir franchi le cinquième (5e) échelon de la catégorie II, le professeur est admissible au passage à la catégorie III de la façon suivante et y accède sur promotion :

i) Du cinquième (5e) échelon de la catégorie II au premier (1er) échelon de la catégorie III;

ii) Du sixième (6e) échelon de la catégorie II au deuxième (2e) échelon de la catégorie III, et ainsi de suite.

2) Le professeur détenteur d'un doctorat et ayant complété dix (10) années d'expérience ou plus accède automatiquement à la catégorie III et il est intégré à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience complétées.

3) Après avoir franchi le cinquième (5e) échelon de la catégorie III, le professeur est admissible au passage à la catégorie IV de la façon suivante et y accède sur promotion :

i) Du cinquième (5e) échelon de la catégorie III au premier (1er) échelon de la catégorie IV;

ii) Du sixième (6e) échelon de la catégorie III au deuxième (2e) échelon de la catégorie IV, et ainsi de suite.

c) Le professeur qui a franchi dans la catégorie II l'échelon neuf (9) ou plus et obtient, ou a obtenu, la permanence, passe 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 à la clause 22.06.

22.08 **Promotion**

a) La promotion est le passage non automatique d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs.

b) Seul le Conseil d'administration peut accorder la promotion d'une catégorie à une autre à un professeur éligible. À cet effet, il sollicite une recommandation d'un comité de promotion composé des vice-recteurs académiques et présidé par l'un d'eux, de deux (2) professeurs élus par l'Assemblée générale du Syndicat et de deux (2) personnes de l'extérieur de l'Université nommées par la Commission des études à partir de deux (2) listes produites respectivement par l'Université et le Syndicat. La liste du Syndicat comprend trois (3) noms : le nom d'un professeur provenant d'une université au Québec et le nom de deux (2) professeurs de l'Université élus par l'Assemblée générale du Syndicat à titre de substituts. La liste de l'Université comprend trois (3) noms : le nom d'une personne, professeur ou cadre académique, provenant d'une université au Québec et le nom de deux (2) cadres

académiques de l'Université. La Commission des études choisit un nom dans chacune des deux (2) listes. Elle doit se pencher d'abord sur les candidatures du Syndicat et de l'Université provenant d'une autre université. Si l'une de ces candidatures est rejetée, la Commission des études doit choisir parmi les substituts soumis par le Syndicat ou l'Université, selon le cas. Toutes ces personnes ont le droit de vote.

c) La Commission des études établit les critères de promotion et les révise périodiquement s'il y a lieu; le Syndicat est informé de ces révisions. Ces critères de promotion doivent permettre de reconnaître tant la quantité que la qualité des réalisations. La Commission des études adopte également les modalités d'évaluation pour fins de promotion.

d) Chaque professeur qui soumet une demande de promotion la présente sur un formulaire prévu à cet effet. À l'appui de cette demande, il dépose un dossier constitué de toutes pièces qu'il juge utiles, et qui contient la pondération qu'il veut voir attribuer à chacun des quatre (4) éléments possibles de ses tâches depuis son entrée en fonction comme professeur régulier à l'Université. Cette pondération reflète les pondérations apparaissant sur les répartitions de tâches annuelles du professeur et aux dossiers d'évaluation.

   Cette pondération doit avoir été soumise à l'avis de son Assemblée départementale et être conforme, s'il y a lieu, aux limites établies par la Commission des études.

   Le dossier ne doit contenir que des faits de la carrière du professeur survenus avant la date de présentation du dossier. Il doit aussi inclure les résultats et conclusions des rapports d'évaluation départementaux depuis l'entrée en fonction du professeur à l'Université.

e) Lorsque le Comité de promotion analyse le dossier du professeur, il doit agir de manière juste et équitable. Il doit entendre le professeur, si ce dernier le demande. Le directeur du département peut également être entendu. Il doit toutefois se retirer au moment de la prise de décision.

f) Le nombre de demandes de promotion est rendu public en même temps que le nom des professeurs promus.

g) Le professeur qui s'est vu refuser une promotion reçoit par écrit de l'un ou l'autre des vice-recteurs académiques, les raisons précises justifiant ce refus.

h) Aucun grief ne peut être déposé à l'encontre du refus de l'Université d'accorder une promotion.

22.09 **Primes de direction**

Les primes de direction pour la durée de la convention sont les suivantes :

a) Les directeurs de département, directeurs de département associés et directeurs de département adjoints reçoivent une prime conformément aux modalités prévues à l'annexe H de la présente convention.

b) Les directeurs de comité de programme de premier cycle et les directeurs de comité de programme de cycles supérieurs reçoivent une prime annuelle de quatre mille cinq cents dollars (4 500,00 $) par année.

c) Les chefs de section reçoivent une prime de deux mille deux cent quatre-vingt-quatorze virgule quatre-vingt-quinze dollars (2 294,95 $) par année.

d) Les directeurs pédagogiques de clinique reçoivent une prime de quatre mille cent quarante-neuf virgule soixante et onze dollars (4 149,71 $) par année.

e) Les directeurs d'école, de centre de recherche ou d'institut de recherche reçoivent une prime de quatre mille cinq cent quatre-vingt-treize virgule dix-huit dollars (4 593,18 $) par année.

Les primes sont payées en deux versements : la première moitié (50 %) en décembre et la seconde moitié (50 %) en juin. Le professeur peut également demander à ce que les primes auxquelles il a droit soient versées, en totalité ou en partie, au fonds départemental de soutien aux activités académiques prévu à l'annexe C de la présente convention.

22.10 **Rémunération pour les cours en appoint**

a) Tout cours de trois (3) crédits portant un sigle et dispensé en appoint par un professeur est rémunéré selon un montant équivalent à la moitié (50 %) du coût d'une charge de cours pour l'année visée.

b) La rémunération du cours en appoint est versée aux périodes de paye définies au paragraphe 22.11 a). Le premier versement comporte le paiement des heures déjà enseignées et doit être fait dans un délai n'excédant pas trois (3) semaines suivant l'acceptation du contrat par le professeur et l'approbation de cette

tâche par l'Assemblée départementale. Le dernier versement est effectué après le dépôt des notes finales des étudiants.

c) Si le cours n'est pas dispensé suite à une décision administrative alors que le professeur a déjà signé son contrat, une somme représentant quinze pour cent (15 %) de la rémunération prévue au contrat est versée au professeur à titre de dédommagement. À moins d'impossibilité de la part du professeur, tout contrat pour un cours dispensé en appoint, et approuvé par l'Assemblée départementale, doit être signé au moins quinze (15) jours avant le début de la session.

22.11 **Divers**

a) Le professeur est payé tous les quatorze (14) jours. Le montant brut de paye correspond au traitement annuel divisé par le nombre de cycles de paye de l'année civile.

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

c) Sur présentation d'un document officiel attestant qu'un professeur a obtenu un nouveau diplôme, l'Université procédera, s'il y a lieu, à un réajustement du traitement annuel du professeur concerné dans les deux (2) mois suivant la réception de cet avis. Le traitement sera rétroactif, s'il y a lieu, à la date d'obtention de ce nouveau diplôme. Cette rétroactivité s'applique sur une période ne pouvant excéder six (6) mois.

22.12 **Classification et traitement**

Entre le 1er juin 2022 et le 31 mai 2027, les échelles de traitement en vigueur qui se trouvent à l'hyperlien identifié dans la version électronique de la convention collective sont augmentées selon les modalités suivantes :

a) 1er avril 2023 : un minimum garanti de 4,6 % ou, si les paramètres de la Politique salariale gouvernementale appliquée par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic (convention collective SFPQ – fonctionnaires) sont plus élevés pour cette même année, ces dits paramètres additionnés de 0,3 %;

b) 1er avril 2024 : un minimum garanti de 2,6 % ou, si les paramètres de la Politique salariale gouvernementale appliquée par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic (convention collective SFPQ – fonctionnaires) sont plus élevés pour cette même année, ces dits paramètres additionnés de 0,3 %;

c) 1er avril 2025 : un minimum garanti de 2,5 % ou, si les paramètres de la Politique salariale gouvernementale appliquée par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic (convention collective SFPQ – fonctionnaires) sont plus élevés pour cette même année, ces dits paramètres additionnés de 0,4 %;

d) 1er avril 2026 : un minimum garanti de 2 % ou, si les paramètres de la Politique salariale gouvernementale appliquée par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic (convention collective SFPQ – fonctionnaires) sont plus élevés pour cette même année, ces dits paramètres;

e) 1er avril 2027 : un minimum garanti de 2 % ou, si les paramètres de la Politique salariale gouvernementale appliquée par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic (convention collective SFPQ – fonctionnaires) sont plus élevés pour cette même année, ces dits paramètres.

Dans l'éventualité de la constitution d'une table réseau sur les conditions salariales des professeurs dans les constituantes de l'Université du Québec, les parties conviennent de ne pas s'y opposer et d'y participer.

22.13 **Formation dans le cadre d'un service à la collectivité**

a) À l'occasion d'une formation offerte dans le cadre d'un service à la collectivité, le professeur dispensant un enseignement qui n'est pas un cours comportant un sigle recevra une rémunération au taux de cent quarante-cinq dollars (145 $) l'heure de prestation. Cette rémunération inclut la préparation du cours. La clause 10.16 d) de la présente convention pourra s'appliquer en faisant les adaptations nécessaires.

b) À la demande du professeur qui dispense une formation dans le cadre d'un service à la collectivité, l'Université lui communique les modalités du contrat intervenu entre elle et l'acquéreur de service.

22.14 **Professeurs hors taux**

a) Le professeur dont le taux de traitement est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle de traitement bénéficie, à la date de majoration des traitements, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable de la période en cours.

b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer un professeur qui était hors taux à un traitement inférieur à celui déterminé par sa classification, le taux minimum est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce professeur l'atteinte du niveau de cet échelon.

c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation applicable à l'échelle de traitement et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b) lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire qui sera versé en vingt-six (26) paiements.

22.15 Au 1er juin 2023, les échelles de traitement sont remplacées par celles qui se trouvent à l'hyperlien identifié dans la version électronique de la convention collective.

Tout professeur est alors intégré dans la même catégorie et au même échelon dans la nouvelle structure salariale. Si son échelon est plus élevé que le dernier échelon de la catégorie correspondante dans la nouvelle structure, l'échelon maximum de cette catégorie lui sera octroyé. Les règles de progression usuelles sont ensuite appliquées dans la nouvelle structure salariale dès le 1er juin 2023.

ARTICLE 23 CONVENTIONS DIVERSES

23.01 Gel d'admission dans un programme

Dans tous les cas de gel d'admission dans un programme, l'Université ne pourra y procéder qu'après avoir reçu la recommandation de la Commission des études. La Commission des études doit tenir compte des avis des départements concernés.

23.02 Protecteur universitaire

Le professeur peut avoir recours aux services d'un protecteur universitaire (ombudsman) selon une politique adoptée par le Conseil d'administration.

23.03 Frais de déplacement

Tout professeur qui est officiellement choisi ou désigné selon les normes et les procédures déterminées par la loi, les règlements généraux, les règlements internes de l'Université ou la convention collective pour représenter l'Université à toute réunion, cours, comité ou organisme, voit ses frais de déplacement et, le cas échéant, de séjour remboursés par l'Université, selon les normes et procédures en vigueur.

23.04 a) Local

L'Université s'engage à fournir aux professeurs des salles de réunion convenables dans tous les pavillons où sont logés les départements.

Chaque professeur a droit à un local (bureau) privé et dûment équipé (y compris le téléphone), dont il aura la clé. Afin d'assurer la confidentialité de tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord du professeur sauf pour les mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

Les locaux des professeurs leur sont accessibles sans discontinuité selon le règlement de l'Université touchant l'accès aux immeubles.

b) Matériel informatique

L'Université s'assure que chaque professeur bénéficie d'un équipement informatique individuel (ordinateur). Cet ordinateur doit être remplacé par l'Université tous les quatre (4) ans.

Si le professeur conserve l'ordinateur pendant une période de cinq (5) ans, l'ordinateur devient sa propriété, s'il en fait la demande.

Toutefois, si le professeur détient cet ordinateur depuis moins de huit (8) ans, l'Université procède au retrait de tout logiciel faisant l'objet d'une licence institutionnelle.

L'Université reconnaît que les professeurs peuvent se servir occasionnellement des équipements informatiques et de télécommunication à d'autres fins que celles nécessaires à leur travail.

L'Université reconnait le caractère confidentiel des messages téléphoniques, des messages électroniques ou des traces numériques des professeurs, sous réserve des règles de droit applicables en matière de vie privée au travail.

Lorsque des circonstances exceptionnelles justifient la consultation de messages téléphoniques, électroniques ou de traces numériques d'un professeur, celui-ci en est informé par écrit à moins d'un motif valable justifiant de ne pas le faire.

23.05 **Stationnement**

L'Université maintiendra sa politique d'autoriser les professeurs à stationner à chacun de ses pavillons, et ce, selon les règlements de l'Université.

23.06 **Droit de scolarité**

Le professeur ainsi que son conjoint et ses enfants, incluant le conjoint et les enfants du professeur décédé pendant qu'il était encore à l'emploi de l'Université, peuvent s'inscrire à tout cours offert par cette dernière. Ils sont exempts de payer les droits de scolarité tels que fixés pour l'année académique 1989-1990. Ils devront cependant payer tout montant additionnel venant s'ajouter ultérieurement aux dits frais de scolarité, ainsi que la partie versée au Service aux étudiants, les frais d'inscription, d'association étudiante et de carte d'identité, selon les modalités établies pour les autres étudiants, de même que tous les autres frais afférents.

Il est entendu que ces inscriptions ne seront considérées que lorsque sera atteint le nombre d'étudiants requis, selon les normes établies par l'Université, pour instituer le cours.

23.07 **Congé d'affectation**

Tout professeur obtient sur demande à son Assemblée départementale un congé d'affectation afin d'occuper un poste à caractère administratif à l'Université. Ce congé est assimilable à celui prévu à l'article 15.

Le professeur qui bénéficie d'un congé d'affectation voit son droit de participation à l'Assemblée départementale suspendu pour la durée du congé.

Au terme d'un congé d'affectation, le professeur peut réintégrer son département sur préavis de six (6) mois à son Assemblée départementale. Dans ce cas, il occupe son ancien poste et il est classé dans l'échelle salariale, à partir du niveau atteint au moment du début de son congé d'affectation, en y ajoutant ses années de service pendant la durée du congé d'affectation, selon les règles de progression dans l'échelle salariale définies à l'article 22. Son traitement est celui qui correspond au classement ainsi déterminé dans l'échelle salariale.

23.08 **Accès aux services de récréation**

L'Université permet aux professeurs d'utiliser les services du centre sportif au tarif établi pour les employés de l'Université. Ces services sont offerts selon leurs normes de fonctionnement habituelles et les règlements de l'Université.

23.09 **Activités professionnelles extérieures**

La responsabilité première du professeur est d'exercer pleinement les différents éléments de sa tâche prévus à l'article 10. Si les tâches normales prévues aux diverses clauses de l'article 10 sont assurées de façon adéquate, l'Université permet au professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées aux conditions prévues ci-après. L'exercice d'activités professionnelles extérieures ne peut donner lieu à un traitement privilégié dans le département ou constituer une contrainte pour celui-ci.

a) Préalablement à la réalisation de telles activités professionnelles extérieures, et conformément à la procédure établie par la politique départementale le cas échéant, le professeur informe son assemblée départementale et le Doyen de la gestion académique des affaires professorales de la nature et de l'ampleur de son implication dans celles-ci.

b) Ces activités ne peuvent excéder en moyenne une (1) journée ouvrable par semaine dans le cas d'un professeur à temps plein.

Le professeur à demi-temps ne peut exercer d'autres activités professionnelles rémunérées à temps plein sans l'autorisation de l'Université.

c) Ces activités ne font pas partie de la tâche du professeur et ne peuvent par conséquent être prises en compte lors de l'évaluation.

d) Ces activités ne doivent pas entrer en compétition directe avec les activités régulières de l'Université. On entend notamment par compétition directe :

i) Le cas d'un professeur qui entreprend quelque démarche que ce soit, directe ou indirecte, en vue de solliciter et d'obtenir tout mandat pour lequel l'Université a déjà initié des démarches ou obtenu un contrat.

ii) Le cas d'un professeur qui assure la prestation d'activités d'enseignement pour le compte d'une autre institution universitaire, sans l'autorisation de l'Université.

e) En aucun cas, le professeur ne peut utiliser à des fins personnelles les ressources humaines et physiques de l'Université sans l'autorisation de celle-ci.

23.10 **Propriété intellectuelle**

Le professeur est titulaire de ses droits de propriété intellectuelle sauf si l'Université et le professeur en conviennent autrement par écrit.

Dans le cas où le professeur entend valoriser une invention, il a l'obligation de divulguer tous les aspects de son invention à l'Université. L'Université dispose d'un délai de soixante (60) jours suivant la réception de la déclaration d'invention pour exercer son droit d'option sur l'invention.

Si l'Université n'exerce pas son droit d'option dans le délai imparti, le professeur conserve l'ensemble de ses droits sur l'invention.

Si l'Université, lorsqu'elle exerce son droit d'option, n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention dans les dix-huit (18) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, le professeur sera libre de procéder lui-même et pour son propre bénéfice à la valorisation de son invention sans obligation de rembourser à l'Université les coûts engagés.

L'Université, lorsqu'elle exerce son droit d'option, verse au professeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets perçus en raison de la

vente, de l'octroi d'une licence, ou autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention, à moins que l'Université et le professeur en conviennent autrement par écrit. Les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'Université, les dépenses reliées à la valorisation de l'invention.

Aux fins du présent article, on entend par invention : tout résultat de recherche, brevetable ou non, présentant un potentiel commercialisable, incluant les programmes d'ordinateur, les œuvres d'art, etc. Ne sont pas inclus dans cette définition les livres et les logiciels qui n'ont pas fait l'objet d'une subvention gouvernementale ou d'un support financier spécifique de l'Université.

23.11 **Impression de la convention**

L'Université assume les frais d'impression de la présente convention pour tous les professeurs.

Elle fournira au Syndicat des copies additionnelles pour les fins d'arbitrage.

23.12 **Poste électif de l'Université**

Le professeur en année d'étude et de recherche, en congé sans traitement, de maladie, de compassion, parental ou en perfectionnement peut se porter candidat à tout poste électif de l'Université.

23.13 **Santé et sécurité au travail**

a) L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies industrielles et des accidents de travail. À cette fin, un comité conjoint est créé au besoin par les Parties. Il est constitué de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Université.

Le comité a pour fonction 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 de la loi, de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués lesquels lui accorderont une attention prioritaire, de veiller à ce que l'Université et les professeurs respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail et d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

b) Conditions dangereuses

Un professeur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir pour 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 physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont nécessaires pour le travail qu'il exerce.

23.14 Règlement de la tenue des assemblées délibérantes

Les organismes couverts par la convention collective, incluant la Commission des études et le Conseil d'administration, doivent adopter un règlement concernant la tenue de leurs assemblées délibérantes. À défaut, les dispositions qui s'appliquent sont celles contenues au *Règlement de régie interne de l'Université*.

23.15 Formation continue

Considérant les exigences particulières inhérentes au développement et à l'organisation des activités de formation continue, le département qui reçoit une demande pour une formation créditée bénéficie d'un délai maximal de dix (10) jours ouvrables pour répondre au Service de la formation continue et de la formation hors campus. Si le délai n'est pas respecté, le Service de la formation continue et de la formation hors campus pourra faire appel prioritairement à un chargé de cours ou à défaut, à une ressource externe.

23.16 Remboursement des cotisations professionnelles

a) L'Université rembourse au professeur, en tout ou en partie, sa cotisation professionnelle lorsque son ordre professionnel exige qu'afin d'être reconnu, un cours doive être dispensé par un de ses membres. Le remboursement est effectué selon les modalités énoncées aux paragraphes suivants :

i) Le professeur qui n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause sa licence et qui dispense au moins un cours par année pour lequel il est exigé que le professeur soit membre de son ordre professionnel, se voit rembourser sa cotisation professionnelle pour l'année civile en cause;

ii) Le professeur à temps plein qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause sa licence et qui dispense un cours ou plus par année pour lequel, pour lesquels le cas échéant, il est exigé que le professeur soit membre de son ordre professionnel, se voit rembourser douze pour cent (12 %) de sa cotisation professionnelle par cours donné en tâche normale jusqu'à un maximum de quarante-huit pour cent (48 %), et ce, pour l'année civile en cause;

iii) Le professeur à demi-temps qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause sa licence et qui dispense un cours ou plus par année pour lequel, pour lesquels le cas échéant, il est exigé que le professeur soit membre de son ordre professionnel, se voit rembourser pour chaque cours donné en tâche normale, six pour cent (6 %) de sa cotisation professionnelle jusqu'à un maximum de vingt-quatre pour cent (24 %), et ce, pour l'année civile en cause;

iv) pour obtenir le remboursement prévu à cette clause, le professeur devra faire parvenir une fois par année, entre le 15 septembre et le 15 octobre, au Service des ressources humaines, les documents suivants :

1) Une déclaration signée attestant qu'il n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause sa licence, le cas échéant;

2) Une lettre du directeur du département confirmant que pour le(s) cours donné(s) par le professeur, l'ordre professionnel exige qu'il(s) soit(ent) dispensé(s) par un membre dudit ordre;

3) Une copie des avis de cotisation et de paiement;

4) Exceptionnellement, le professeur visé au paragraphe i) dont la cotisation professionnelle excède mille dollars (1 000 $) peut obtenir un remboursement anticipé en fournissant les documents prévus aux paragraphes 1), 2) et 3). Toutefois, le professeur s'engage à rembourser à l'Université le montant reçu s'il ne satisfait pas les critères lui donnant droit au remboursement de sa cotisation professionnelle à l'automne de l'année au cours de laquelle le remboursement anticipé a été versé. Si le professeur quitte l'Université avant la fin

de cette même année, le professeur rembourse à l'Université le montant reçu au prorata de la période pendant laquelle il n'occupera plus son poste pendant l'année en cours.

b) L'Université rembourse au professeur, en tout ou en partie, sa cotisation professionnelle à l'Ordre des Ergothérapeutes du Québec (OEQ) et à l'Association Canadienne des Ergothérapeutes (ACE) selon les modalités décrites aux paragraphes suivants :

i) Le professeur qui n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause sa licence se voit rembourser sa cotisation professionnelle pour l'année civile en cause;

ii) Le professeur à temps plein qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause sa licence se voit rembourser pour chaque cours donné en tâche normale, douze pour cent (12 %) de sa cotisation professionnelle jusqu'à un maximum de quarante-huit (48 %), et ce, pour l'année civile en cause;

iii) le professeur à demi-temps qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause sa licence, se voit rembourser pour chaque cours donné en tâche normale, six pour cent (6 %) de sa cotisation professionnelle jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24 %), et ce, pour l'année civile en cause;

iv) pour obtenir ledit remboursement, le professeur devra faire parvenir une fois par année, entre le 15 septembre et le 15 octobre, au Service des ressources humaines, les documents suivants :

1) Une déclaration signée attestant qu'il n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause sa licence, le cas échéant;

2) Une copie des avis de cotisation et de paiement;

3) Exceptionnellement, le professeur visé au paragraphe i) dont la cotisation professionnelle excède mille dollars (1 000 $) peut obtenir un remboursement anticipé en fournissant les documents prévus aux paragraphes 1) et 2). Toutefois, le professeur s'engage à rembourser à l'Université le montant reçu s'il ne satisfait pas les

critères lui donnant droit au remboursement de sa cotisation professionnelle à l'automne de l'année au cours de laquelle le remboursement anticipé a été versé. Si le professeur quitte l'Université avant la fin de cette même année, le professeur rembourse à l'Université le montant reçu au prorata de la période pendant laquelle il n'occupera plus son poste pendant l'année en cours.

c) L'Université rembourse au professeur, en tout ou en partie, sa cotisation professionnelle à l'Ordre des Ingénieurs du Québec (OIQ), lorsque celui-ci donne un ou plusieurs cours contenant des unités d'agrément (UA) reliées aux sciences du génie ou à la conception en ingénierie. L'Université rembourse également au professeur, en tout ou en partie, sa cotisation professionnelle à l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), lorsque celui-ci bénéficie de dégagements de direction pédagogique associés au génie. Les remboursements prévus au présent paragraphe sont effectués selon les modalités décrites aux paragraphes suivants :

i) Le professeur qui n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause sa licence et qui dispense au moins un cours par année contenant des unités d'agrément (UA) reliées aux sciences du génie ou à la conception en ingénierie, ou bénéficie de dégagements de direction pédagogique associés au génie, se voit rembourser sa cotisation professionnelle pour l'année civile en cause;

ii) Le professeur à temps plein qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause sa licence et qui dispense un cours ou plus par année contenant des unités d'agrément (UA) reliées aux sciences du génie ou à la conception en ingénierie, se voit rembourser, pour chaque cours donné en tâche normale, douze pour cent (12 %) de sa cotisation professionnelle jusqu'à un maximum de quarante-huit (48 %) et ce, pour l'année civile en cause;

iii) Le professeur à temps plein qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause sa licence et qui bénéficie de dégagements de direction pédagogique associés au génie se voit rembourser, pour chaque dégagement, douze pour cent (12 %) de sa cotisation professionnelle, jusqu'à un maximum de quarante-huit (48 %), et ce, pour l'année civile en cause;

iv) pour obtenir ledit remboursement, le professeur qui dispense au moins un cours contenant des unités d'agrément (UA) reliées aux sciences du génie ou à la conception en ingénierie devra faire parvenir une fois par année, entre le 15 septembre et le 15 octobre, au Service des ressources humaines, les documents suivants :

1) La liste des cours qu'il a dispensés aux sessions d'hiver, d'été et d'automne contenant des unités d'agrément (UA) reliées aux sciences du génie ou à la conception en ingénierie;

2) Une déclaration signée attestant qu'il n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause sa licence, le cas échéant;

3) Une lettre du directeur du département confirmant que le ou les cours inclus à la liste prévue au paragraphe 1) contient, ou contiennent, des unités d'agrément (UA) reliées aux sciences du génie ou à la conception en ingénierie;

4) Une copie des avis de cotisation et de paiement.

v) pour obtenir ledit remboursement, le professeur qui bénéficie de dégagements de direction pédagogique associés au génie devra faire parvenir une fois par année, entre le 15 septembre et le 15 octobre, au Service des ressources humaines, les documents suivants :

1) Une copie du document confirmant sa nomination comme directeur de l'école, d'un département ou d'un programme;

2) Une déclaration signée affirmant qu'il n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause sa licence, le cas échéant;

3) Une copie des avis de cotisation et de paiement.

vi) Exceptionnellement, le professeur visé au paragraphe i) dont la cotisation professionnelle excède mille dollars (1 000 $) peut obtenir un remboursement anticipé en fournissant les documents prévus aux paragraphes 1), 2), 3), et 4) du paragraphe iv) ou les documents prévus aux paragraphes 1), 2) et 3) du paragraphe v), selon le cas. Toutefois, le professeur s'engage à rembourser à l'Université le montant reçu s'il ne satisfait pas les critères

lui donnant droit au remboursement de sa cotisation professionnelle à l'automne de l'année au cours de laquelle le remboursement anticipé a été versé. Si le professeur quitte l'Université avant la fin de cette même année, le professeur rembourse à l'Université le montant reçu au prorata de la période pendant laquelle il n'occupera plus son poste pendant l'année en cours.

d) L'Université rembourse au professeur, en tout ou en partie, sa prime d'assurance responsabilité professionnelle, si elle n'est pas incluse dans la cotisation professionnelle remboursée au professeur en vertu de la clause 23.16, lorsqu'il dispense un ou des cours en clinique qui nécessitent qu'il détienne une telle assurance. Le remboursement est effectué selon les modalités énoncées aux paragraphes suivants :

i) Le professeur qui n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause son assurance responsabilité professionnelle et qui dispense au moins un cours en clinique par année pour lequel il est exigé que le professeur détienne cette assurance, se voit rembourser sa prime d'assurance responsabilité professionnelle pour l'année civile en cause;

ii) Le professeur à temps plein qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause son assurance responsabilité professionnelle et qui dispense un cours ou plus par année pour lequel, pour lesquels le cas échéant, il est exigé que le professeur détienne cette assurance, se voit rembourser douze pour cent (12 %) de sa prime d'assurance responsabilité professionnelle par cours donné en tâche normale jusqu'à un maximum de quarante-huit pour cent (48 %), et ce, pour l'année civile en cause;

iii) Le professeur à demi-temps qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause son assurance responsabilité professionnelle et qui dispense un cours ou plus par année pour lequel, pour lesquels le cas échéant, il est exigé que le professeur détienne cette assurance, se voit rembourser pour chaque cours donné en tâche normale, six pour cent (6 %) de sa prime d'assurance responsabilité professionnelle jusqu'à un maximum de vingt-quatre pour cent (24 %), et ce, pour l'année civile en cause;

iv) pour obtenir le remboursement prévu à cette clause, le professeur devra faire parvenir une fois par année, entre le 15 septembre et le 15 octobre, au Service des ressources humaines, les documents suivants :

1) Une déclaration signée attestant :

- Qu'il n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause son assurance responsabilité professionnelle, le cas échéant;

- Qu'il est nécessaire qu'il détienne une assurance responsabilité professionnelle pour dispenser les cours visés par sa demande de remboursement;

2) Une copie de la réclamation de paiement des primes d'assurance responsabilité et une preuve de paiement;

3) Exceptionnellement, le professeur visé au paragraphe i) dont la prime d'assurance responsabilité professionnelle excède mille dollars (1 000 $) peut obtenir un remboursement anticipé en fournissant les documents prévus aux paragraphes 1) et 2). Toutefois, le professeur s'engage à rembourser à l'Université le montant reçu s'il ne satisfait pas les critères lui donnant droit au remboursement de sa prime d'assurance responsabilité professionnelle à l'automne de l'année au cours de laquelle le remboursement anticipé a été versé. Si le professeur quitte l'Université avant la fin de cette même année, le professeur rembourse à l'Université le montant reçu au prorata de la période pendant laquelle il n'occupera plus son poste pendant l'année en cours.

ARTICLE 24 PROCÉDURES DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS

24.01 Il est de l'intention des Parties d'en arriver à une solution équitable de tout conflit qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.

24.02 Tout grief est régi conformément aux dispositions du présent article.

24.03 Le mot grief signifie un litige découlant d'une prétendue violation ou mauvaise interprétation ou application d'une partie ou du tout de la présente convention entre l'Université d'une part, le Syndicat ou le professeur d'autre part.

24.04 Chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs décrites dans les clauses ci-dessous doit être épuisée avant de passer à la suivante, à moins d'un consentement écrit des Parties, ou de dispositions contraires.

24.05 a) Le professeur, seul ou par l'intermédiaire du représentant du Syndicat, ou le Syndicat soumet le grief dûment signé au Vice-recteur aux ressources humaines dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait. Chacun de ces délais est de rigueur.

b) Malgré le paragraphe a), tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être soumis dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite. Lorsqu'une plainte formelle de harcèlement psychologique a été déposée au Bureau de prévention et de traitement des plaintes en vertu de la *Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité à l'UQTR*, le délai prévu au présent paragraphe est suspendu jusqu'à ce que le traitement de la plainte soit complété.

c) Les Parties conviennent que tous les délais prévus à l'article 24 sont suspendus pour la période estivale entre le 21 juin et la Fête du Travail.

24.06 Suite à la réception du grief, le Vice-recteur aux ressources humaines fait droit au grief ou convoque le Comité de relations de travail dans les cinq (5) jours ouvrables. Le Comité doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables suivant la convocation du Vice-recteur.

24.07 Le Comité de relations de travail est composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Université. Il établit lui-même ses règles de procédure interne.

Chaque partie, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, désigne son porte-parole officiel au Comité de relations de travail et en informe l'autre.

Il ne peut pas y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des Parties et dans ce cas le grief est reporté à une prochaine réunion du Comité de relations de travail.

24.08 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du Comité de relations de travail, les Parties constatent s'il y a accord ou désaccord sur le grief.

24.09 S'il y a accord, il est constaté par une entente écrite entre le Syndicat et l'Université, et doit être signé par les représentants autorisés des Parties. Tout règlement doit faire l'objet d'une entente.

24.10 Si les Parties en cause n'en arrivent pas à un règlement, le Syndicat ou l'Université peut recourir à la procédure d'arbitrage prévue à la clause 24.11 de la présente convention.

24.11 La demande d'arbitrage doit être communiquée au Vice-recteur aux ressources humaines dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 24.08.

Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, le choix de l'arbitre se fera par tirage au sort parmi la liste principale de six (6) arbitres identifiés ci-dessous, étant entendu que l'arbitre devra être en mesure de débuter l'audition dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination par les Parties.

- Maureen Flynn;
- Dominic Garneau;
- Louise-Hélène Guimond;
- Frédéric Tremblay;
- Rosaire Houde;
- Amal Garzouzi.

Dans le cas où un arbitre de la liste principale n'est plus en mesure d'accepter des mandats d'arbitrage, il est remplacé sur la liste principale par tirage au sort parmi les deux (2) arbitres substituts suivants :

- Francine Lamy;

- Johanne Cavé.

Si les deux (2) arbitres substituts sont intégrés à la liste principale, les parties conviennent du nom de deux nouveaux arbitres substituts. En cas d'incapacité des parties à s'entendre sur le nom des deux (2) nouveaux arbitres substituts, l'Université et le Syndicat en désignent un (1) chacun.

L'Université et le Syndicat peuvent, de consentement, nommer des assesseurs à l'arbitre. Dans ce cas, les dispositions du *Code du travail* à cet effet s'appliquent.

Dans tous les cas, l'arbitre doit juger conformément à la présente convention, qu'il ne peut modifier d'aucune façon.

Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les Parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend sera soumis pour décision au même arbitre, par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.

L'arbitre peut maintenir, annuler ou mitiger toute mesure disciplinaire imposée par l'Université.

Si le professeur a été congédié ou suspendu ou s'il y avait révocation, et si son grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, cet arbitre peut :

a) Maintenir la sanction décrétée;

b) Réviser ou rejeter la sanction décrétée avec attribution, s'il y a lieu, d'une compensation partielle ou totale moins les autres gains que le professeur aurait pu accumuler ailleurs;

c) Constater toute décision jugée valable pour les Parties selon les circonstances.

Si c'est l'Université qui décide de porter le grief à l'arbitrage, celle-ci en avise par écrit le Syndicat dans le même délai.

Le Syndicat ou un professeur reconnaît expressément, pour les fins de la clause 24.05 de la convention collective, qu'il ne peut contredire un procès-verbal de la Commission des études par une preuve testimoniale obtenue par un professeur autorisé à assister comme observateur à une réunion de la Commission des études. Toute tentative dans le but

d'introduire une telle preuve, par quelque moyen que ce soit, est expressément déclarée, aux fins d'un grief, strictement inadmissible et non recevable par un arbitre.

24.12 L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où les auditions sont terminées. Cependant, l'arbitre peut s'adresser à l'Université et au Syndicat pour faire prolonger ce délai.

Toutefois, la décision n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

24.13 La décision de l'arbitre est finale et sans appel. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si l'une des Parties conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou l'autre des Parties n'en aura pas décidé autrement.

24.14 Dans le cas d'un grief déposé suite au congédiement d'un professeur, le Syndicat peut exiger l'arbitrage sans suivre les étapes préliminaires prévues à la procédure de griefs.

24.15 Chaque Partie paie les frais de son assesseur. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés conjointement par les deux Parties.

Toutefois, ni l'une ni l'autre des Parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel. Cependant, une Partie ne peut exiger d'obtenir une copie des notes sténographiques produites à l'initiative de l'autre Partie sans lui en rembourser la moitié des frais.

24.16 L'Université libèrera avec traitement tout professeur appelé à témoigner à une séance d'arbitrage ou du Comité de relations de travail.

24.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif. La Partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief, de même que la mention des articles ou clauses de la convention s'y rapportant, peuvent être amendés.

ANNEXE A
Préretraite et retraite

1. Dispositions générales

1.1 L'Université et le Syndicat conviennent de la création d'un comité paritaire dont l'objectif est d'élaborer un programme de préparation à la préretraite et à la retraite. Le Syndicat et l'Université collaborent à la mise en œuvre de ce programme selon les modalités adoptées à la convenance mutuelle. Ce comité est composé de quatre (4) personnes, deux (2) représentants de l'Université et deux (2) représentants du Syndicat.

1.2 Le présent programme s'adresse aux professeurs réguliers en place au moment de la signature de la convention collective et constitue un programme volontaire.

1.3 Le professeur qui prend sa retraite ou sa préretraite peut se prévaloir des stipulations de la présente annexe.

1.4 Lorsque le professeur entend se prévaloir des dispositions de la présente annexe, il donne un préavis de trois (3) mois à son directeur de département qui en informe les vice-recteurs académiques et le Service des ressources humaines.

2. La retraite anticipée

2.1 La retraite anticipée débute normalement le 1er septembre, le 1er janvier ou le 1er juin.

Une autre date de départ peut être convenue entre l'Université et le professeur à la condition que ce dernier ait complété l'enseignement des cours dont il avait la charge au cours du trimestre concerné.

2.2 Compensation par forfait

Le professeur âgé de 55 ans et plus et qui a acquis dix (10) ans de service comme professeur dans le réseau de l'Université du Québec bénéficie d'une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 20 % du traitement, s'il est âgé de 66 ans;
- 40 % du traitement, s'il est âgé de 65 ans;
- 60 % du traitement, s'il est âgé de 64 ans;
- 80 % du traitement, s'il est âgé de 63 ans;

- 100 % du traitement, s'il est âgé de 55 à 62 ans inclusivement.

Le professeur âgé de 55 ans et plus qui a acquis moins de dix (10) ans de service comme professeur dans le réseau de l'Université du Québec et qui peut compléter ces années de service, pour atteindre un total de dix (10) ans, avec du temps travaillé dans le réseau de l'Université du Québec dans un emploi autre qu'un emploi de professeur conformément aux modalités suivantes :

- Le temps reconnu comme employé de soutien, professionnel, personnel administratif et de service ou cadre est cumulé comme suit : une année de service par année d'ancienneté;

- Le temps reconnu pour un chargé de cours est cumulé comme suit : une année de service est équivalente à huit (8) charges de cours de 45 heures, dispensées de façon continue ou discontinue;

bénéficie d'une compensation forfaitaire établie selon le tableau prévue à la présente clause.

Dans le cas où le professeur accuse une perte actuarielle lors de la prise de sa retraite anticipée, l'Université s'engage à verser au régime de retraite, conformément aux dispositions de l'article 9.8 du RRUQ, les sommes requises pour éliminer partiellement ou totalement les réductions applicables à la rente d'un membre prévues par les articles 9.1 et 9.2 du RRUQ, à l'égard du service postérieur à 1989, lorsque le membre prend sa retraite en vertu de ces articles. Tout membre qui prend sa retraite en vertu de ces articles est tenu de se prévaloir de l'article 9.8 du RRUQ. Le déboursé maximal de l'Université ne peut excéder ce qui est prévu à la clause 2.2 de l'annexe A.

Par ailleurs, si le montant nécessaire à l'élimination de la réduction actuarielle est inférieur au montant déterminé à la clause 2.2 de l'annexe A, l'Université verse au professeur à titre d'indemnité de départ une compensation forfaitaire égale à la différence entre les deux montants. Toutefois, le déboursé maximal pour l'Université, en vertu des présents paragraphes, ne peut, en aucun cas, être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel de la professeure, du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

2.3 Cas particuliers

Le professeur qui est âgé de soixante-trois (63) à soixante-six (66) ans inclusivement et dont le nombre d'années de contribution à son régime de rentes est inférieur à vingt-trois (23) années et supérieur à dix (10) ans durant la période couverte par la présente convention peut, suite à

l'annonce officielle de sa prise de retraite, bénéficier d'un montant forfaitaire de cent pour cent (100 %) de son traitement.

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

3. La retraite graduelle

3.1 Avec congé sans traitement

Le professeur, qui a au moins quinze (15) années d'ancienneté obtient, à sa demande, un congé sans traitement à cinquante pour cent (50 %) de son régime d'emploi s'il joint à cette demande un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard cinq (5) ans après le début du congé sans traitement.

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

Au cours et au terme de ce congé sans traitement, le professeur peut se prévaloir de la retraite anticipée et l'article 2 de l'annexe A s'applique.

3.2 Avec traitement continu

Le professeur qui a au moins quinze (15) ans d'ancienneté peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-sept (67) ans. Il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

À partir de la date de début de la retraite graduelle, le professeur voit, selon les mécanismes prévus à l'article 10, que chacun des éléments de sa fonction soit :

a) Réduit de vingt-cinq pour cent (25 %) la première année, de cinquante pour cent (50 %) la deuxième année et de soixante-quinze pour cent (75 %) la troisième année; ou

b) Réduit de cinquante pour cent (50 %) au cours de chacune des trois (3) années de sa retraite graduelle.

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés. Ainsi, la contribution du professeur et celle de l'Université au régime de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du professeur.

Le professeur qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de la clause 2.2 de l'annexe A. Cependant, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle, la clause 2.2 de l'annexe A s'applique à soixante-six virgule six pour cent (66,6 %) et, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa deuxième année de retraite graduelle, la clause 2.2 de l'annexe A s'applique à trente-trois virgule trois pour cent (33,3 %). Ces mêmes pourcentages s'appliquent dans le cas où le professeur réduit chacun des éléments de sa fonction de cinquante pour cent (50 %) la première, cinquante pour cent (50 %) la deuxième et cinquante pour cent (50 %) la troisième année de sa retraite graduelle.

Nonobstant le paragraphe précédent, un professeur en retraite graduelle peut prendre sa retraite anticipée en cours d'année, soit le 1er septembre, le 1er janvier ou le 1er juin.

Si K est le nombre de mois à l'emploi de l'Université depuis le début de la retraite graduelle, le professeur recevra comme forfaitaire (1-[K/36]) 100 % du montant stipulé à la clause 2.2 de l'annexe A.

Le professeur qui désire se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent devra annoncer l'arrêt de sa retraite graduelle au plus tard huit (8) semaines avant la date effective de sa retraite définitive. Le professeur en informe par écrit le Service des ressources humaines avec copie à son directeur de département.

4. Maintien de certains avantages

Sous réserve des lois, le professeur retraité peut conserver son titre de professeur. Le statut de professeur retraité permet de maintenir certains avantages comme l'accès aux services de l'Université et des conditions liées au statut de professeur retraité, à l'exception du maintien d'une tâche d'enseignement. Le professeur retraité n'est cependant pas couvert par la convention collective.

5. Direction ou codirection d'étudiant

Le professeur retraité peut diriger ou codiriger des étudiants de cycles supérieurs selon les modalités en vigueur pour les professeurs réguliers de l'Université du Québec à Trois-Rivières. À cet effet, le professeur dépose une demande de direction ou de codirection auprès du comité de programme de cycles supérieurs visé. Après recommandation du comité du programme ou du directeur de programme, l'Assemblée départementale entérine ou refuse la demande du professeur retraité.

Si le professeur retraité détient le statut de professeur associé, le montant forfaitaire prévu à la convention collective pour l'encadrement d'étudiants

aux cycles supérieurs est versé au fonds de soutien aux activités académiques. Ces montants sont régis par les mêmes règles d'utilisation appliquées aux professeurs réguliers de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

6. Dernière année de travail

Dans le cadre de la prise de sa retraite, malgré les dispositions du paragraphe 10.16 e), le professeur ne sera tenu d'enseigner qu'un cours de trois (3) crédits durant la période englobant les six (6) sessions qui précèdent sa date de retraite si ce dernier a un ou des cours en réserve lui permettant de compenser sa tâche normale. Si les cours en réserve du professeur sont en nombre insuffisant, il peut compenser sa tâche normale par l'achat de libérations d'enseignement conformément aux stipulations de la clause 1.3 de l'annexe C.

ANNEXE B
Dispositions particulières applicables aux professeurs sous octroi et aux titulaires de chaires privées

1. Dispositions applicables aux professeurs sous octroi

1.1 La portée de la clause 1.11 de la convention collective touchant la définition de professeur sous octroi ne s'applique qu'aux personnes dont la rémunération provient principalement, et à leur nom, d'organismes subventionnaires qui, par des programmes d'aide à la recherche, favorisent l'embauche de chercheurs boursiers ou d'attachés de recherche et aux professeurs-chercheurs du programme d'action structurante du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie.

1.2 Toute personne visée par le paragraphe 1.1 de la présente annexe doit être embauchée comme professeur sous octroi. Le professeur sous octroi est rattaché à un département.

1.3 L'Université et le Syndicat se rencontreront, conformément aux clauses 2.02 et 3.17 de la convention collective, afin d'ajuster la portée de la définition de professeur sous octroi à l'évolution et aux changements intervenant chez les organismes subventionnaires.

1.4 Pour l'engagement d'un professeur sous octroi, l'Assemblée départementale crée un comité de sélection qui définit les critères particuliers auxquels doivent répondre les candidats. Seuls des professeurs réguliers peuvent faire partie de ce comité. Ce comité analyse les candidatures et fait ses recommandations à l'Assemblée départementale.

1.5 La durée du contrat d'un professeur sous octroi ne peut dépasser une période de douze (12) mois, à moins d'exigence contraire de l'organisme subventionnaire. Ce contrat peut être renouvelé d'année en année, après recommandation de l'Assemblée départementale, tant et aussi longtemps que la subvention octroyée est maintenue.

2. Dispositions applicables aux titulaires de chaires privées

2.1 La présente annexe ne s'applique pas dans le cas où le titulaire d'une chaire privée est un professeur régulier lors de sa nomination.

2.2 La rémunération totale du titulaire d'une chaire privée est entièrement payée à même le financement octroyé par l'organisme privé.

2.3 Le titulaire d'une chaire privée est soit désigné par l'organisme privé (chaire nominative) ou sélectionné suite à un appel de candidatures à l'externe.

2.4 L'Assemblée départementale crée un comité de sélection qui définit les critères auxquels doivent répondre les candidats à l'externe lorsqu'aucun candidat n'est désigné par l'organisme et, le cas échéant, les critères auxquels doit répondre le candidat désigné. Seuls des professeurs réguliers peuvent faire partie de ce comité. Ce comité analyse la ou les candidature(s) et transmet sa recommandation à l'Assemblée départementale pour approbation.

2.5 Le contrat d'embauche du titulaire d'une chaire privée est un contrat à durée limitée. La durée du premier contrat est celle prévue lors de l'octroi du financement par l'organisme. Ce premier contrat ne peut être d'une durée supérieure à cinq (5) ans. Ce contrat peut être renouvelé, après recommandation de l'Assemblée départementale, tant et aussi longtemps que le financement octroyé est maintenu, et pour des périodes ne pouvant dépasser cinq (5) ans.

2.6 Malgré les dispositions du paragraphe 2.5 de la présente annexe, le contrat du titulaire d'une chaire privée prend fin dès le moment où le financement octroyé par l'organisme privé cesse, sans autre obligation de la part de l'Université.

3. Dispositions applicables aux professeurs sous octroi et aux titulaires de chaires privées

3.1 Le professeur sous octroi et le titulaire d'une chaire privée participent à l'Assemblée départementale à titre d'observateurs.

3.2 La tâche normale du professeur sous octroi et du titulaire d'une chaire privée consiste à effectuer de la recherche à plein temps; ils dirigent des mémoires de maîtrise et des thèses de doctorat. Exceptionnellement, à la demande de l'Assemblée départementale et après approbation par les vice-recteurs académiques suivant la procédure prévue à la clause 10.21 de la convention collective, ils peuvent dispenser un cours en appoint par année universitaire.

3.3 Le professeur sous octroi et le titulaire d'une chaire privée ne peuvent assumer de tâches de direction pédagogique ni participer aux organismes suivants de l'Université : le Conseil d'administration, la Commission des études, les sous-commissions, les comités de l'Université, les comités de sélection de postes et les comités d'évaluation des professeurs des départements.

3.4 Le professeur sous octroi et le titulaire d'une chaire privée sont évalués selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective (hormis le calendrier) dans le respect, s'il y a lieu, des procédures précisées par les organismes subventionnaires et des éléments particuliers de leur tâche.

Lors de son évaluation, le professeur dépose une répartition des éléments de sa tâche pour la période visée. Les éléments de sa tâche sont ceux d'un professeur régulier, à l'exception de l'enseignement et de la direction pédagogique. Les appréciations des enseignements des cours rémunérés en appoint peuvent être prises en compte.

Le département procède à l'évaluation au plus tard deux (2) mois avant l'échéance du contrat. Ces évaluations pourront être déposées au dossier de candidature du professeur sous octroi ou du titulaire de chaire privée lors d'un affichage de poste de professeur régulier.

3.5 Les candidats retenus à titre de professeur sous octroi ou de titulaire d'une chaire privée ne sont pas embauchés à titre de professeurs réguliers.

3.6 Aucun des postes prévus à la clause 1.30 de la convention collective ne peut être occupé par un professeur visé par la présente annexe durant la période où il est sous octroi ou titulaire d'une chaire privée assujetti à la présente annexe.

3.7 Le professeur sous octroi et le titulaire d'une chaire privée ne peuvent occuper un poste de professeur régulier que dans le cadre du processus de répartition des postes et d'embauche prévu aux articles 8 et 9 de la convention collective.

3.8 Le professeur sous octroi et le titulaire d'une chaire privée font partie de l'unité d'accréditation du Syndicat et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des dispositions relatives à l'acquisition de la permanence, à la sécurité d'emploi, aux régimes de perfectionnement et d'année d'étude et de recherche, aux dégagements d'enseignement pour fins de recherche et des services à la collectivité, aux congés sans traitement pour perfectionnement ou autres fins et au régime de retraite sauf si ce régime le permet.

3.9 En cas d'engagement comme professeur régulier, l'expérience accumulée à titre de professeur sous octroi ou de titulaire d'une chaire privée est reconnue à ces professeurs pour fins de classification.

3.10 En cas d'engagement comme professeur régulier, les années d'expérience accumulées à titre de professeur sous octroi ou de titulaire d'une chaire privée sont reconnues à ces professeurs aux fins d'acquisition de la permanence selon les conditions applicables à l'une des situations suivantes :

a) si, lors de son embauche comme professeur régulier, le professeur a accumulé une année d'expérience à titre de professeur sous octroi ou de titulaire d'une chaire privée, il doit compléter un premier contrat de deux (2) ans à l'échéance duquel il est évalué selon les

dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si ce premier contrat est renouvelé, le professeur doit compléter un deuxième contrat de deux (2) ans à l'échéance duquel il est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si ce deuxième contrat est renouvelé, le professeur acquiert la permanence à titre de professeur régulier;

b) si, lors de son embauche comme professeur régulier, le professeur a accumulé deux (2) ans d'expérience à titre de professeur sous octroi ou de titulaire d'une chaire privée, il doit compléter un contrat de trois (3) ans à l'échéance duquel il est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si ce contrat est renouvelé, le professeur acquiert la permanence à titre de professeur régulier;

c) si, lors de son embauche comme professeur régulier, le professeur a accumulé trois (3) ans ou plus d'expérience à titre de professeur sous octroi ou de titulaire d'une chaire privée, il doit compléter un contrat de deux (2) ans à l'échéance duquel il est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si ce contrat est renouvelé, le professeur acquiert la permanence à titre de professeur régulier.

ANNEXE C
Fonds départementaux de soutien aux activités académiques

1. Nature et objectifs

L'Université permet la création de fonds départementaux dont l'objectif est de promouvoir et soutenir les activités académiques dans les départements.

1.1 Modalités de gestion

Ces fonds sont gérés par les départements selon les règles et politiques de gestion des fonds internes de l'Université. Ils sont utilisés exclusivement pour le soutien aux travaux identifiés à l'article 10 de la convention collective, en conformité avec la clause 1.3 de la présente annexe, et approuvés par le directeur de département (ou par le Doyen de la gestion académique des affaires professorales quant aux fonds attribués au directeur de département).

Toute décision du département touchant l'affectation des sommes versées en soutien à la recherche des professeurs directeurs ou codirecteurs de travaux de recherche doit obtenir l'accord de ces derniers.

1.2 Composition des fonds

Les fonds départementaux peuvent être générés de cinq (5) façons, par :

- La direction de travaux de recherche d'étudiants aux deuxième et troisième cycles, en vertu de l'article 2 de la présente annexe;

- L'exécution de tâches d'enseignement excédentaires non rémunérées et attribuées en vertu du paragraphe 10.16 d) de la convention collective;

- La renonciation au versement de primes de direction prévues à la clause 22.09 de la convention collective;

- La renonciation au versement du salaire pour les activités de formation de type service à la collectivité prévu à la clause 22.13 de la convention collective;

- Le versement des sommes prévues aux clauses 2.1 a) et 3.7 d) de l'annexe F (cours en ligne).

1.3 Le département peut utiliser les sommes ainsi obtenues pour :

- Embaucher un chargé de cours ou pour rémunérer un professeur qui donne un cours au-delà de la tâche normale et ainsi libérer d'enseignement un professeur directeur de travaux de recherche.

La somme requise pour libérer un professeur d'une tâche d'enseignement est équivalente à la rémunération d'un cours en appoint;

- Financer des activités de recherche;

- Soutenir l'édition des mémoires et de thèses;

- Offrir des bourses aux étudiants associés aux travaux de recherche;

- Acheter un ordinateur, une fois par période de quatre (4) ans, en respectant toute entente négociée par l'Université applicable au moment de l'achat;

- Acheter d'autres ordinateurs pour combler des besoins spécifiques, en respectant toute entente négociée par l'Université applicable au moment de l'achat. Toutefois, le Décanat de la gestion académique des affaires professorales peut demander à un professeur de justifier l'achat d'un ordinateur supplémentaire si le nombre d'ordinateurs financés à partir du fonds départemental de soutien aux activités académiques que ce dernier a en sa possession est supérieur à deux (2);

- Acheter des fournitures informatiques ou multimédia, autres qu'un ordinateur, pour une valeur maximale de deux mille cinq cents dollars (2 500 $) par année, en respectant toute entente négociée par l'Université applicable au moment de l'achat;

- Défrayer les coûts d'utilisation d'un téléphone cellulaire (temps d'antenne et forfait de données) utilisé dans le cadre des travaux de recherche d'un professeur;

- Défrayer les coûts d'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement;

- Défrayer les coûts d'appartenance à des associations scientifiques ou professionnelles;

- Défrayer les coûts de participation à des congrès, colloques, échanges scientifiques ou autres activités similaires;

- Défrayer les coûts d'utilisation des services de photocopie de l'Université en sus de ceux destinés à l'enseignement que le département doit assumer;

- Embaucher du personnel;

- Acheter des livres, des périodiques, des banques de données, des logiciels, des didacticiels ou des instruments similaires;

- Défrayer les frais de traduction ou de révision linguistique;

- Défrayer les frais de publication et de diffusion.

L'équipement acquis par le professeur à l'aide du fonds départemental de soutien aux activités académiques demeure la propriété de l'Université. Au moment de son départ de l'Université, le professeur rend l'équipement.

2. Direction de travaux de recherche

La rémunération en vertu de la présente annexe ne s'applique que pour la supervision de travaux de recherche d'étudiants inscrits à l'Université du Québec à Trois-Rivières.*

Modalités de reconnaissance et comptabilisation

2.1 Étapes de séquence et d'occurrence**

La direction des travaux de recherche est reconnue en termes de crédits comptabilisés selon la séquence et l'occurrence des événements suivants :

a) Pour l'essai ou le mémoire :

- 0 % lors du choix du directeur de recherche de l'étudiant;

- 20 % lors de l'acceptation du sujet de recherche par le Comité de programme de cycles supérieurs;

- 20% lors de l'inscription au 3e trimestre d'études;

- 20% lors de l'inscription au 5e trimestre d'études;

- 30 % lors du dépôt officiel du travail de recherche;

- 10 % lors de la recommandation au diplôme par le Comité de programme de cycles supérieurs.

b) Pour la thèse :

- 0 % lors du choix du directeur de recherche de l'étudiant;

* Travaux de recherche : renvoie aux travaux de recherche prévus au *Règlement des études de cycles supérieurs* (2018-CE601-04.03.01-R5641). Ces travaux de recherche doivent valoir au moins six (6) crédits pour être reconnus en termes de crédits et être comptabilisés.

** Les articles pertinents du *Règlement des études de cycles supérieurs* (2018-CE601-04.03.01-R5641) s'appliquent.

- 20 % lors de l'acceptation du sujet de recherche par le Comité de programme de cycles supérieurs;
- 20 % lors de l'inscription au 4e trimestre d'études;
- 20 % lors de l'inscription au 7e trimestre d'études;
- 30 % lors du dépôt officiel du travail de recherche;
- 10 % lors de la recommandation au diplôme par le Comité de programme de cycles supérieurs.

Pour tous les programmes de cycles supérieurs de l'UQTR permettant un passage direct d'un programme de maîtrise à un programme de doctorat (sans dépôt initial et final du mémoire de maîtrise), la reconnaissance pour la supervision aux deux programmes des travaux de recherche est reconnue en termes de crédits et est comptabilisée comme suit :

a) Pour le mémoire :

- 20 % lors de l'acceptation du sujet de recherche par le comité de programme de cycles supérieurs;
- 60 % des crédits de recherche associés au mémoire (même s'il n'y a pas de dépôt initial) au moment de l'inactivation du dossier de maîtrise pour la raison : passage direct au doctorat;

b) Pour la thèse :

- 0 % lors du choix du directeur de recherche de l'étudiant;
- 20 % lors de l'acceptation du sujet de recherche par le Comité de programme de cycles supérieurs;
- 20 % lors de l'inscription au 4e trimestre d'études;
- 20 % lors de l'inscription au 7e trimestre d'études;
- 30 % lors du dépôt officiel du travail de recherche;
- 10 % lors de la recommandation au diplôme par le Comité de programme de cycles supérieurs.

2.2 Total-crédits applicables pour fin de reconnaissance

$$B = n (Cr \times P)$$

B = total-crédits applicable pour fin de reconnaissance;

n = nombre d'étudiant(s);

Cr = nombre de crédits prévus à l'annuaire pour les travaux de recherche;

P = pourcentage de la direction réalisée selon les étapes prévues.

2.3 Équivalence en soutien monétaire

ESM = B x S

ESM = équivalence en soutien monétaire;

B = total-crédits applicable pour fin de reconnaissance;

S = somme prévue chaque année pour un cours rémunéré en appoint divisé par cinquante-cinq (55).

2.4 Moment de la comptabilisation

Lorsque le professeur désire officialiser son travail de direction, il produit à son département un rapport sur le total-crédits applicable.

Dès le début de l'année suivante, les sommes correspondant au total-crédits applicables sont alors versées au fonds départemental de soutien aux activités académiques.

2.5 Codirection

Dans le cas d'une codirection, le nombre de crédits est réparti entre les codirecteurs par consentement mutuel. S'il y a désaccord, le Comité de programme de cycles supérieurs achemine sa recommandation à l'Assemblée départementale pour approbation lors de la répartition des éléments de la fonction (article 10 de la convention collective).

Dans le cas d'un changement de l'un des codirecteurs, le pourcentage du nombre de crédits reconnus pour les étapes réalisées est réparti par consentement mutuel entre les codirecteurs. Le nombre de crédits résiduels pour les étapes à réaliser est réparti par consentement mutuel des codirecteurs qui assumeront l'encadrement. Dans chacun de ces cas, s'il y a désaccord, la procédure prévue au paragraphe précédent s'applique.

Si un cadre de l'Université assume une codirection, les DTR prévues à la convention collective sont versées au professeur régulier qui assume la codirection selon les dispositions de l'annexe C.

2.6 Changement de directeur

Dans le cas d'un changement de directeur, le nombre de crédits réalisés doit être réparti par consentement mutuel entre les directeurs ou, dans le cas de désaccord, lors de la répartition des éléments de la fonction telle que prévue à l'article 10 de la convention collective, sur avis du Comité de programme de cycles supérieurs.

2.7 Diffusion

L'Université s'engage à faire la promotion de chaque thèse et mémoire pour en souligner l'apport au développement des connaissances et la contribution du travail du professeur à la collectivité.

2.8 Promotion

La direction des thèses ou des mémoires constitue un critère d'excellence lors de l'évaluation du professeur (article 11 de la convention collective) ou lors d'une demande de promotion (article 22 de la convention collective).

3. Tâche d'enseignement excédentaire

Lorsque le professeur désire officialiser sa tâche d'enseignement excédentaire, il achemine une demande à cet effet à son département. Un professeur ne peut cumuler plus de douze (12) crédits applicables non officialisés.

4. Renonciation aux primes de direction

Un professeur qui renonce, en partie ou en totalité, à une prime de direction pédagogique, en informe le Service des ressources humaines. Le montant de la renonciation est comptabilisé au département. En tout temps, le professeur peut officialiser en partie ou en totalité ce montant à être versé au fonds départemental de soutien aux activités académiques.

5. Renonciation à la rémunération pour activité de formation de type service à la collectivité

Un professeur peut officialiser toute renonciation de montants provenant d'activités de formation de type service à la collectivité. Un professeur ne peut cumuler plus de dix mille dollars (10 000 $) non officialisés et provenant de telles activités.

En tout temps, sur demande du professeur, un tel montant, en partie ou en totalité, est versé au fonds départemental de soutien aux activités académiques.

6. Période d'utilisation

Tout montant officialisé au fonds départemental de soutien aux activités académiques doit être utilisé durant l'année à laquelle il a été versé. Tout montant non dépensé à la fin de la période budgétaire sera versé au fonds consolidé de l'Université.

ANNEXE D
Professeur titulaire d'une chaire ou détenteur d'une subvention salariale

1. Le professeur régulier qui est titulaire d'une chaire de recherche ou détenteur d'une subvention salariale décernée par un organisme de financement de la recherche, fédéral ou provincial, est assujetti aux dispositions de la convention collective sous réserve des modalités particulières convenues à la présente annexe.

2. Le titulaire d'une subvention salariale décrite au paragraphe précédent, ou d'une chaire de recherche dont le financement provient en partie ou en totalité d'un organisme subventionnaire externe, peut recevoir une prime annuelle jusqu'à concurrence de vingt pour cent (20 %) de son salaire à même les fonds externes de la chaire, ou à même la subvention, dans la mesure où les règles de financement de la chaire ou de la subvention le prévoient. Lorsqu'un professeur peut combiner plus d'une prime de cette nature, le total de celles-ci ne peut excéder vingt pour cent (20 %) de son salaire.

3. Advenant que la chaire de recherche ou la subvention salariale disparaisse, se termine ou cesse d'assumer le financement de cette prime annuelle, l'Université ne sera pas tenue de maintenir les conditions de travail prévues à la présente annexe, et ce, nonobstant toutes dispositions de la convention collective à l'effet contraire.

ANNEXE E
Professeur clinicien

1. Tâche du professeur clinicien

1.1 La tâche du professeur clinicien porte principalement sur l'enseignement de type clinique, le développement de la formation clinique au sein du programme, la recherche de type clinique et le maintien de ses compétences cliniques.

1.2 Le professeur clinicien a une tâche normale d'enseignement reconnue égale à dix-huit (18) crédits. Cette tâche normale d'enseignement peut être réduite, sur avis favorable de l'Assemblée départementale et approbation des vice-recteurs académiques, lorsque les autres éléments de la tâche le justifient. Les cours assumés par le professeur clinicien ne se limitent pas à l'encadrement de la formation pratique en clinique mais peuvent inclure des cours du programme portant sur des aspects cliniques. Au moins trois (3) crédits d'enseignement par année doivent être réalisés dans une clinique universitaire à l'UQTR.

1.3 Le professeur clinicien peut donner des cours en appoint à la demande du département seulement, après approbation des vice-recteurs académiques conformément aux dispositions de la clause 10.21 de la convention collective.

2. Qualifications

2.1 Détenteur d'un diplôme terminal relié à sa profession et des formations spécialisées requises pour occuper le poste, le professeur clinicien ne détient pas nécessairement un doctorat de troisième cycle.

2.2 Un professeur clinicien peut postuler sur un poste de professeur régulier autre que celui de professeur clinicien. Dans ce cas, il doit détenir les qualifications requises pour un tel poste.

2.3 Lorsqu'un professeur clinicien postule sur un poste de professeur régulier autre que clinicien, et qu'il obtient ce poste, l'Université reconnaît les années antérieures pendant lesquelles le professeur était à l'emploi de l'UQTR à titre de professeur clinicien aux fins de la classification.

2.4 En cas d'engagement comme professeur régulier autre que clinicien, les années d'expérience accumulées à titre de professeur clinicien non permanent sont reconnues aux fins d'acquisition de la permanence selon les conditions applicables à l'une des situations suivantes :

a) Si, lors de son embauche comme professeur régulier autre que clinicien, le professeur a accumulé une année d'expérience à titre de professeur clinicien, il doit compléter un premier contrat de deux (2) ans à l'échéance duquel il est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si ce premier contrat est renouvelé, le professeur doit compléter un deuxième contrat de deux (2) ans à l'échéance duquel il est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si ce deuxième contrat est renouvelé, le professeur acquiert la permanence à titre de professeur régulier autre que clinicien;

b) Si, lors de son embauche comme professeur régulier autre que clinicien, le professeur a accumulé deux (2) ans d'expérience à titre de professeur clinicien, il doit compléter un contrat de trois (3) ans à l'échéance duquel il est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si ce contrat est renouvelé, le professeur acquiert la permanence à titre de professeur régulier autre que clinicien;

c) Si, lors de son embauche comme professeur régulier autre que clinicien, le professeur a accumulé trois (3) ans ou plus d'expérience à titre de professeur clinicien, il doit compléter un contrat de deux (2) ans à l'échéance duquel il est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si ce contrat est renouvelé, le professeur acquiert la permanence à titre de professeur régulier autre que clinicien.

2.5 Dans le cas où le professeur clinicien est permanent à ce titre au moment où il obtient un poste de professeur régulier autre que clinicien, le professeur doit compléter un contrat de deux (2) ans pendant lequel il bénéficie d'un droit de retour à son poste de professeur clinicien. À l'échéance de ce contrat, le professeur est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Si ce contrat est renouvelé, le professeur acquiert la permanence à titre de professeur régulier autre que clinicien. Si ce contrat n'est pas renouvelé, le professeur peut retourner sur son poste de professeur clinicien, s'il le désire.

3. Évaluation

L'évaluation s'effectue selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective en tenant compte de la spécificité de la tâche du professeur clinicien. Au moins un professeur clinicien est membre du comité d'évaluation.

ANNEXE F
Cours en ligne

Dans la présente annexe, un cours en ligne est un cours offert de façon asynchrone, dont au moins quatre-vingts pour cent (80 %) du contenu est diffusé sur Internet ou sur tout autre support informatique.

Aux fins de l'application de la présente annexe, un seul auteur peut être reconnu pour un cours en ligne. En conséquence, aucun partage des droits et avantages consentis à l'auteur d'un cours en ligne n'est accordé.

1. Gestion académique des cours en ligne

1.1 Toute demande relative à un cours ou à un programme en ligne doit être approuvée suivant la même procédure que celle applicable à un cours ou à un programme en présentiel. Par conséquent, toute demande est déposée au Comité de programme et à l'Assemblée départementale pour recommandation et doit être approuvée par le Décanat des études et le Décanat de la gestion académique des affaires professorales.

1.2 Dans le cas du développement d'un programme de cours en ligne, les clauses de cette annexe s'appliquent à chacun des cours du programme.

1.3 a) Aux quatre (4) ans, le Comité de programme peut recommander au département le retrait d'un cours ou d'un programme en ligne de la banque de cours. L'Assemblée départementale transmet sa recommandation, et les motifs à son appui, au Doyen des études.

b) Si aucune recommandation de retrait de l'offre d'un cours ou d'un programme en ligne n'est transmise au Doyen des études, ce cours ou ce programme est maintenu. Dans ce cas, une nouvelle entente conforme à la clause 4.1 de la présente annexe doit être signée par l'auteur du ou des cours concerné(s). Si l'auteur refuse de signer une telle entente, le Comité de programme peut formuler au département une recommandation relative au retrait du cours ou du programme en ligne concerné. L'Assemblée départementale transmet sa recommandation, et les motifs à son appui, au Doyen des études. Si aucune recommandation de retrait du cours ou du programme n'est transmise au Doyen des études à cette étape, les règles applicables à la conception d'un nouveau cours ou d'un nouveau programme en ligne s'appliquent.

1.4 Le Comité de programme est responsable de la commande des cours en ligne aux sessions prévues de l'offre de ces cours.

2. Reconnaissance préalable à la conception d'un premier cours en ligne

2.1 a) Un professeur qui n'a jamais conçu de cours en ligne à l'Université bénéficie d'un dégagement d'enseignement. À ce dégagement s'ajoute une somme de deux mille dollars (2 000 $) déposée dans le fonds départemental de soutien aux activités académiques.

b) Pour obtenir le dégagement prévu à cette clause, ainsi que la somme qui y est prévue, le professeur doit effectuer le travail dont il est responsable pour la création du cours en ligne dans les douze (12) mois qui suivent l'approbation de ce dernier.

2.2 Le dégagement prévu au paragraphe 2.1 a) de la présente annexe est versé lors de l'année académique où il est octroyé. Ce dégagement est soit en tâche normale soit en réserve, en appoint ou déposé en fiducie (annexe C).

3. Encadrement d'un cours en ligne

3.1 a) Nonobstant la clause 10.18 de la convention collective, l'auteur d'un cours en ligne a priorité pour assumer l'encadrement des étudiants pour la période prévue à la licence consentie en vertu du paragraphe 4.1 a) de la présente annexe. S'il refuse, le département requiert, par ordre de priorité, les services d'un professeur du département, d'un professeur d'un autre département ou d'un chargé de cours. La personne assumant l'encadrement à la suite de ce processus obtient la priorité de l'encadrement pour la période, ou le reste de la période, prévue à la licence consentie en vertu du paragraphe 4.1 a) de la présente annexe. Toutefois, si un cours en ligne est offert lors de plus d'une session au cours d'une année universitaire, l'auteur du cours conserve sa priorité pour l'encadrement en autant qu'il encadre le cours au moins une fois au cours de cette année. Le ou les professeurs qui encadre(nt) le cours lors des autres sessions ne bénéficie(nt) donc pas de cette priorité.

b) Si l'Université décide de former plus d'un groupe pour un cours en ligne à une même session, l'auteur de ce cours conserve sa priorité en autant qu'il encadre au moins un de ces groupes. Si la situation prévue au présent alinéa se produit plus d'une fois au cours d'une année, la règle énoncée au paragraphe a) de la présente clause s'applique.

3.2 a) Dans le cas où l'auteur ayant priorité pour assumer l'encadrement bénéficie d'une année d'étude et de recherche, d'un congé de perfectionnement, parental, de maladie ou de compassion, celui-ci peut continuer de se prévaloir de sa priorité d'encadrement après la durée de l'année d'étude et de recherche ou du congé. Dans le cas

d'un congé sans traitement, l'auteur peut se prévaloir de sa priorité d'encadrement après un délai d'au plus une année.

b) Dans tous les cas prévus à la présente clause, le département confie l'encadrement du cours à une autre personne selon les règles de la clause 3.1 de la présente annexe, pour la durée de l'absence.

3.3 Le professeur assume l'encadrement et l'évaluation des étudiants, conformément aux règlements de l'Université. L'encadrement se fait généralement en ligne. L'évaluation peut être faite en ligne ou en présentiel.

3.4 Aux fins de l'encadrement, le professeur doit répondre aux questions soumises par les étudiants par voie électronique en respectant un délai de quarante-huit (48) heures ouvrables.

3.5 Le professeur qui assume l'encadrement d'un cours en ligne ne peut en modifier le contenu s'il n'en est pas l'auteur.

3.6 Dans l'éventualité de la création d'une foire aux questions (FAQ) produite par le professeur qui encadre un cours en ligne, cette foire aux questions demeure la propriété exclusive de l'Université.

3.7 Le professeur qui assume l'encadrement d'un cours en ligne bénéficie de la reconnaissance de tâche suivante, selon le cas :

a) Un cours, si le nombre d'étudiants inscrits est égal à la moyenne cible du département plus quinze pour cent (15 %). Pour les départements n'ayant pas de moyenne cible, la moyenne cible la moins élevée reconnue pour un département plus quinze pour cent (15 %) est utilisée;

b) Si le nombre d'étudiants inscrits est inférieur au nombre prévu au paragraphe a) de la présente clause, le professeur se voit reconnaître l'équivalent, au prorata d'un cours. Dans tous les cas, l'équivalence reconnue ne peut être inférieure à un demi-cours;

c) Lorsqu'un professeur encadre pour la première fois un nouveau cours en ligne qu'il a conçu, il bénéficie d'une reconnaissance de tâche d'un cours, même si le nombre d'étudiants inscrits est inférieur au barème fixé au paragraphe a) de la présente clause. Cette reconnaissance de tâche minimale sera également accordée à un professeur qui encadre un cours qui est mis en ligne pour la première fois, même s'il n'en est pas l'auteur;

d) Si le nombre d'étudiants inscrits est supérieur au barème fixé au paragraphe a) de la présente clause, le professeur bénéficie de la reconnaissance prévue à ce paragraphe, à laquelle s'ajoute un montant de cinquante dollars (50 $) par étudiant inscrit au-delà du

barème fixé. Ce montant peut être versé sous forme de rémunération ou être versé au fonds départemental de soutien aux activités académiques, au choix du professeur.

4. Propriété intellectuelle

4.1 Dans le cadre d'une entente écrite entre l'Université et l'auteur d'un cours en ligne, l'auteur devra :

a) Accorder à l'Université une licence de droits d'auteur, exclusive, non transférable, irrévocable et sans limite territoriale, lui permettant de reproduire et de diffuser le cours en ligne, incluant les modifications que l'auteur apportera à ce cours, sur Internet ou sur tout autre support informatique, et ce, pour une période de quatre (4) années consécutives à compter de la session à laquelle le cours en ligne est offert par l'Université;

b) Garantir à l'Université que le cours en ligne est une œuvre originale et que toutes les autorisations, licences ou cessions nécessaires, le cas échéant, pour l'utilisation du contenu et du matériel du cours en ligne auront été obtenues avant leur diffusion;

c) Garantir à l'Université que toutes les modifications qu'il apportera au cours en ligne ne violeront aucun droit d'auteur;

d) S'engager à collaborer avec l'Université quant à la préparation de la preuve requise pour démontrer les droits de l'Université, advenant tout recours, réclamation, demande, poursuite et autres procédures, pris par toute personne relativement à l'objet des garanties mentionnées aux paragraphes b) et c) de la présente clause.

4.2 Toute considération pour la licence de droits d'auteur consentie par un professeur est incluse dans la reconnaissance de tâche et la rémunération prévues à la convention collective pour les cours en ligne.

4.3 Les Parties conviennent que l'octroi de la licence prévue au paragraphe 4.1 a) de la présente annexe n'a pas pour effet d'empêcher le professeur d'utiliser en tout ou en partie, dans le cadre de toute activité professionnelle extérieure, le contenu d'un cours qu'il a créé, à condition qu'il n'ait pas été développé avec l'aide du Service des technologies de l'information de l'Université.

ANNEXE G
Formulaire d'évaluation d'un professeur (clause 11.06)

1. IDENTIFICATION

Nom : _____ **Prénom :** _____

Date d'entrée en fonction : _____

Date de la dernière évaluation (s'il y a lieu) : _____

Période évaluée : _____

Clause résolutoire au contrat : _____

2. PONDÉRATION

Enseignement : _____

Recherche : _____

Service à la collectivité : _____

Direction pédagogique : _____

3. SYNTHÈSE DU DOSSIER

4. NATURE DES INTERVENTIONS ET DES RÉALISATIONS

4.1 Enseignement (clause 10.02)

4.1.1 *Activités d'enseignement à l'UQTR (préciser le sigle, le groupe, le cycle, le titre, la session et le nombre d'étudiants)*

Sommaire des dégagements obtenus :

4.1.2 *Activité d'enseignement dans d'autres institutions d'études supérieures*

4.1.3 *Assistance pédagogique (support d'auxiliaires d'enseignement ou autres)*

4.1.4 *Toute activité d'innovation, de développement et d'amélioration de l'enseignement*

4.1.5 *Observations sur les appréciations de vos enseignements*

4.1.6 *Observations sur vos activités d'enseignement*

4.2 Recherche (clause 10.03)

4.2.1 *Recherches non subventionnées*

4.2.2 *Recherches subventionnées ou commanditées*

4.2.3 *Direction et codirection d'essais, de mémoires et de thèses (préciser l'institution, la session, le nom de l'étudiant, le titre et le cycle)*

4.2.4 *Diffusion*

Publications dans une revue avec comité de lecture (jury) :

Publications dans une revue sans comité de lecture :

Articles soumis ou en préparation :

Conférencier invité :

Communications présentées à un colloque, congrès ou symposium :

4.2.5 *Observations sur vos activités de recherche*

4.3 Services à la collectivité (clause 10.04)

4.3.1 *Participation aux activités d'un département, d'une famille, d'un comité d'études avancées ou d'un comité de programme*

4.3.2 *Travail d'animation ou de conseil accompli à la demande d'un département ou d'un comité de programme*

4.3.3 *Correction d'essais, de mémoires ou de thèses (préciser l'institution, la session, le nom de l'étudiant, le titre et le cycle)*

4.3.4 *Participation, à titre de membre, à un organisme syndical*

4.3.5 *Participation, à titre de membre, à un organisme universitaire (conseil, commission, comité, groupe de travail, etc.)*

4.3.6 *Participation, à la demande de l'Université ou de l'Assemblée départementale, aux activités d'un organisme externe*

4.3.7 *Participation, sans but lucratif, à des activités extérieures à l'Université reliées au champ d'activités du professeur*

4.3.8 *Toute autre activité, sans but lucratif, susceptible de contribuer au fonctionnement de l'Université, à son insertion dans le milieu ou à son rayonnement (pour chacune de ces fonctions, préciser l'organisme, le titre, la fonction, la période (année) et les réalisations, s'il y a lieu)*

4.3.9 *Observations sur vos activités du service à la collectivité*

4.4 Direction pédagogique (clause 10.05)

4.4.1 *Poste de direction d'enseignement et de recherche*

4.4.2 *Autres activités de direction et de coordination : donner des renseignements pertinents*

4.4.3 *Observations sur vos activités de direction pédagogique*

5. SOMMAIRE DES ANNEXES

Annexe 1 :

Annexe 2 :

Annexe 3 :

Annexe 4 :

ANNEXE H
Dégagements et primes de direction de département

1. Dispositions générales

1.1 Lorsqu'un professeur assume des responsabilités de direction, la répartition des éléments de sa fonction est ajustée en considération de la situation du département concerné.

1.2 Chaque département est catégorisé selon le nombre de professeurs y étant rattachés ainsi que d'autres facteurs de complexité de gestion.

1.3 À la demande de l'assemblée départementale, l'Université et le Syndicat peuvent convenir de modifier la catégorisation d'un département, si la situation de celui-ci évolue.

1.4 Aux fins de la présente annexe, le nombre de dégagements est exprimé en cours-année et le montant des primes est exprimé sur une base annuelle. Les dégagements et les primes s'appliquent au prorata du temps que le professeur passe à occuper cette fonction au cours d'une année.

2. Dégagements et primes de direction par département

2.1 Facteurs de catégorisation :

a) Nombre de professeurs au 1er septembre de l'année courante

Nombre de professeurs	Catégorie (excluant majoration pour autres éléments de complexité)						
	1	2	3	4	5	6	7
Moins de 20	x						
20 à 24		x					
25 à 29			x				
30 à 34				x			
35 à 39					x		
40 à 44						x	
45 et plus							x

b) Autres éléments de complexité

En plus du nombre de professeurs, les facteurs suivants sont utilisés pour reconnaitre la complexité de la fonction de direction départementale :

- Activités significatives dans des campus régionaux;
- Activités significatives de formation continue;
- Activités significatives en recherche impactant la charge de travail de la direction.

Cette liste est non exhaustive.

2.2 Reconnaissance de la charge de direction associée à chaque catégorie

Catégorie	Modulation de la tâche (%)	Dégagements d'enseignement	Prime
1	50	2	6 250,00 $
2	62,5	2,5	7 812,50 $
3	75	3	9 375,00 $
4	87,5	3,5	10 937,50 $
5	100	4	12 500,00 $
6	112,5	4,5	14 062,50 $
7	125	5	15 625,00 $

2.3 Catégorisation de chaque département pour l'année 2024-2025

Département	Catégorie	Modulation de la tâche (%)	Dégagements d'enseignement	Prime
Anatomie	1 + 1 (formation continue)	62,5%	2,5	7 812,50 $
Biologie médicale	1	50%	2	6 250,00 $
Chimie, biochimie et physique	2 + 1 (disciplines distinctes)	75%	3	9 375,00 $
Chiropratique	1	50%	2	6 250,00 $
Ergothérapie	1 + 1	62,5%	2,5	7 812,50 $

Département	Catégorie	Modulation de la tâche (%)	Dégagements d'enseignement	Prime
	(campus régionaux)			
Études en loisir, culture et tourisme	1	50%	2	6 250,00 $
Finance et économique	1	50%	2	6 250,00 $
Génie électrique et génie informatique	1	50%	2	6 250,00 $
Génie industriel	1	50%	2	6 250,00 $
Génie mécanique	1 + 1 (campus régionaux)	62,5%	2,5	7 812,50 $
Gestion des ressources humaines	1	50%	2	6 250,00 $
Langues modernes et traduction	1	50%	2	6 250,00 $
Lettres et communication sociale	2	62,5%	2,5	7 812,50 $
Management	1	50%	2	6 250,00 $
Marketing et systèmes d'information	1	50%	2	6 250,00 $
Mathématiques et informatique	1	50%	2	6 250,00 $
Orthophonie	1	50%	2	6 250,00 $
Philosophie et arts	1	50%	2	6 250,00 $

Département	Catégorie	Modulation de la tâche (%)	Dégagements d'enseignement	Prime
Psychoéducation et travail social	4 + 2 (campus régionaux, + disciplines distinctes)	112,5%	4,5	14 062,50 $
Psychologie	5	100%	4	12 500,00 $
Sage-femme	1	50%	2	6 250,00 $
Sciences comptables	3 + 1 (campus régionaux)	87,5%	3,5	10 937,50 $
Sciences de l'activité physique	3 + 1 (disciplines distinctes)	87,5%	3,5	10 937,50 $
Sciences de l'éducation	6 + 2 (campus régionaux et ACTB)	125%	5	15 625,00 $
Sciences de l'environnement	1	50%	2	6 250,00 $
Sciences humaines	1	50%	2	6 250,00 $
Sciences infirmières	4 +1 (campus régionaux)	100%	4	12 500,00 $

3. Répartition des dégagements et des primes

3.1 Si le département désigne plus d'un professeur pour assumer la direction du département, à titre de directeur de département et de directeur(s) de département adjoint(s), l'assemblée départementale détermine, le cas échéant, la répartition de la charge de travail entre ceux-ci ainsi que celle des dégagements et des primes en découlant.

3.2 Dans le cas où deux directeurs de département associés sont désignés, les dégagements et primes sont répartis en parts égales entre ceux-ci.

3.3 Une modulation de la tâche supérieure à 100 % implique une répartition de la direction du département entre plusieurs professeurs.

ANNEXE I
Reconnaissance des activités d'enseignement

1. Dispositions générales

Un cours portant un sigle et un numéro, et approuvé par la Commission des études, est typiquement un cours de 45 heures qui équivaut généralement à trois (3) crédits. Ainsi, chaque crédit correspond à 15 heures d'enseignement. Une activité d'enseignement créditée donne droit au même nombre d'heures chaque fois qu'elle se répète.

Pour tout nouveau cours ou toute réaffectation de cours, ou pour tout cours non encore distribué à un département, le ou les départements concernés et le Doyen des études doivent s'entendre sur sa répartition. En cas de désaccord, la Commission des études doit alors procéder à sa répartition. À cette fin, la Commission des études doit, entre autres, au préalable, solliciter l'avis des départements concernés.

Les cours sous la responsabilité de l'École internationale de français durant la période estivale peuvent être régis d'une façon autre que celle stipulée à la présente annexe.

2. Modalités d'enseignement particulières

2.1 Laboratoire

Les laboratoires sont des cours ou des parties de cours d'apprentissage pratique prévus à la description du cours. Dans ce cas, chaque tranche de deux (2) heures de laboratoire équivaut à une heure d'un cours de quarante-cinq (45) heures de trois (3) crédits, à l'exception des heures de laboratoire d'apprentissage clinique.

2.2 Laboratoire d'apprentissage clinique

Les laboratoires d'apprentissage clinique sont des cours d'apprentissage expérientiel, incluant les techniques d'évaluation, d'intervention ou de traitement nécessaires à la gestion d'une situation clinique fictive ou simulée à l'aide d'un patient simulé ou standardisé, impliquant une démarche clinique, l'intégration des connaissances et leur mise en application dirigée. Les laboratoires d'apprentissage clinique sont une forme particulière de laboratoire spécifique aux programmes en santé. Chaque tranche de quatre (4) heures de laboratoire d'apprentissage clinique équivaut à trois (3) heures de cours de type A. Dans ce cas des laboratoires d'apprentissage clinique, chaque tranche de quatre (4) heures de laboratoire équivaut à trois (3) heures d'un cours de quarante-cinq (45) heures de trois (3) crédits.

2.3 Équivalences

Ainsi pour chaque tranche de 45 heures d'enseignement d'un cours typique, 60 heures de type laboratoire d'apprentissage clinique ou de 90 heures de type laboratoire, un (1) cours est reconnu à la tâche d'enseignement du professeur.

	Heures d'enseignement	**Reconnaissance à la tâche d'enseignement**
Cours typique	45	1 cours
Laboratoire d'apprentissage clinique	60	1 cours
Laboratoire	90	1 cours

3. Cours en tutorat

Un cours à reconnaissance typique peut exceptionnellement être offert en tutorat. Le professeur se voit reconnaître une tâche correspondant à un dixième (1/10) d'un cours de trois (3) crédits par étudiant. Le professeur est libre de dispenser la matière et d'évaluer de la façon qu'il juge appropriée.

Pour une session donnée, un cours en tutorat peut être offert à un maximum de deux (2) étudiants.

4. Reconnaissance atypique

En application des conditions stipulées ci-après, un cours peut être considéré comme étant atypique et générer une reconnaissance de tâche différente pour un professeur.

Un cours atypique est un cours qui ne fera pas l'objet d'une reconnaissance dans la tâche du professeur équivalente au nombre de crédits qui apparait au répertoire de cours de l'UQTR.

a) Cours à l'étudiant

Cette catégorie est associée aux cours pour lesquels la charge de travail, de même que la reconnaissance de tâche, est proportionnelle au nombre d'étudiants inscrits;

Cette catégorie inclut les types de cours suivants :

- Cours de deuxième et de troisième cycles, lorsqu'ils répondent à la définition énoncée ci-haut;

- Les cours requérant un encadrement individualisé, tels que les séminaires, projets d'application, stages, activités de synthèse.

La reconnaissance de tâche à l'étudiant normale est de 4,5 heures par étudiant.

Une reconnaissance de tâche différente peut être demandée par le biais d'une résolution de l'Assemblée départementale et d'une résolution du comité de programme, qui doivent justifier cette demande en fonction d'une estimation du temps de travail réel que le professeur devra consacrer au cours.

L'Université peut accepter ou refuser les reconnaissances de tâche proposées.

Une reconnaissance de tâche à l'étudiant peut être combinée à une reconnaissance de tâche normale pour constituer une reconnaissance mixte.

Les reconnaissances de tâche à l'étudiant appliquées à tous les cours à l'étudiant existants en date de la signature de la présente convention collective sont maintenues tant que la présente convention collective demeurera en vigueur, tant que ces cours demeureront sous leur forme actuelle. La liste des reconnaissances visées au présent alinéa se trouve à l'hyperlien identifié dans la version électronique de la convention collective.

b) Cours superposés

Cette catégorie inclut les situations où un cours, une partie de cours ou une activité est superposé(e) à un/une autre, en tout ou en partie, attribué au même professeur et dont la reconnaissance de tâche pour ce professeur est calculée sur un seul des cours, partie de cours ou groupes superposés.

Cette catégorie inclut :

- Les parties laboratoires dédoublées (PLD);

- Les autres formes de superposition de cours.

La reconnaissance de tâche d'un cours superposé est fonction d'un seul des cours, parties de cours ou groupes superposés, ce qui fait que l'autre cours, partie de cours ou groupe est considéré comme étant non rémunéré. La bonification aux grands groupes prévue à la présente annexe s'applique à cette reconnaissance de tâche en fonction du nombre total d'étudiants composant le cours, partie de cours ou groupe reconnu.

c) Processus

Lorsque de nouveaux cours ou de nouveaux programmes sont créés, ou lorsque des cours existants ou des programmes existants sont modifiés, une reconnaissance atypique peut être déterminée en suivant le processus décrit ci-après.

Pour la création de nouveaux cours atypiques ou la modification de cours atypiques dans le cadre d'une création ou d'une modification de programme, il faut :

- Une recommandation par résolution du comité de programme proposant une reconnaissance fondée sur un argumentaire lié à une estimation du travail réel qui doit être effectué par le professeur dans le cadre du cours;

- Un avis par résolution de l'Assemblée départementale auquel le cours est rattaché proposant une reconnaissance fondée sur un argumentaire lié à une estimation du travail réel qui doit être effectué par le professeur dans le cadre du cours.

L'Université analyse la proposition et décide de l'accepter ou de la refuser après discussion avec le comité de programme et le département. Si l'Université refuse la proposition initiale, elle informe le comité de programme et le département des raisons de son refus. Une nouvelle proposition peut être soumise à l'Université en suivant le même processus.

d) Informations transmises au Syndicat

Le Syndicat reçoit une fois par session la liste des cours atypiques et des reconnaissances de tâches correspondantes pour chacun des départements.

5. Grands groupes

a) Formule générale

La reconnaissance de tâche d'un professeur qui dispense de l'enseignement à un grand groupe-classe est bonifiée selon les modalités suivantes :

- Groupe-classe comportant entre 50 et 57 étudiants = bonification de 0,075 cours;
- Groupe-classe comportant entre 58 et 64 étudiants = bonification de 0,15 cours;
- Groupe-classe comportant entre 65 et 74 étudiants = bonification de 0,25 cours;
- Groupe-classe comportant entre 75 et 87 étudiants = bonification de 0,375 cours;
- Groupe-classe comportant entre 88 et 97 étudiants = bonification de 0,5 cours;
- Groupe-classe comportant entre 98 et 107 étudiants = bonification de 0,6 cours;
- Groupe-classe comportant entre 108 et 117 étudiants = bonification de 0,7 cours;

- Groupe-classe comportant entre 118 et 127 étudiants = bonification de 0,8 cours;
- Groupe-classe comportant entre 128 et 137 étudiants = bonification de 0,9 cours;
- Groupe-classe comportant entre 138 et 147 étudiants = bonification de 1 cours;
- Groupe-classe comportant entre 148 et 157 étudiants = bonification de 1,1 cours;
- Groupe-classe comportant entre 158 et 167 étudiants = bonification de 1,2 cours;
- Groupe-classe comportant entre 168 et 177 étudiants = bonification de 1,3 cours;
- Groupe-classe comportant entre 178 et 187 étudiants = bonification de 1,4 cours;
- Groupe-classe comportant entre 188 et 197 étudiants = bonification de 1,5 cours;
- Groupe-classe comportant entre 198 et 207 étudiants = bonification de 1,6 cours;
- Groupe-classe comportant entre 208 et 217 étudiants = bonification de 1,7 cours;
- Groupe-classe comportant entre 218 et 227 étudiants = bonification de 1,8 cours;
- Groupe-classe comportant entre 228 et 237 étudiants = bonification de 1,9 cours;
- Groupe-classe comportant plus de 238 étudiants = bonification de 2 cours.

La bonification est plafonnée à deux (2) tâches par cours sur la base d'un cours théorique de 45 heures (3 crédits).

La bonification au grand groupe stipulée à la présente annexe ne s'applique pas aux cours en ligne.

Le calcul de la tâche en surplus se fait sur les heures données en grand groupe.

La bonification est reconnue dans la tâche du professeur, soit en tâche normale, en réserve, en fiducie ou rémunérée en appoint.

La détermination du nombre d'étudiants par groupe est effectuée après la date d'abandon sans mention d'échec avec remboursement.

Pour chaque activité bénéficiant d'une bonification de la reconnaissance de tâche prévue à la présente annexe, un montant forfaitaire est versé au budget de fonctionnement du département, selon les modalités suivantes :

- Entre 50 et 87 étudiants = 375 $ par activité de 3 crédits;
- Entre 88 et 117 étudiants = 675 $ par activité de 3 crédits;
- Entre 118 et 147 étudiants = 875 $ par activité de 3 crédits;
- Entre 148 et 177 étudiants = 1175 $ par activité de 3 crédits;
- Entre 178 et 207 étudiants = 1475 $ par activité de 3 crédits;
- Entre 208 et 237 étudiants = 1775 $ par activité de 3 crédits;

- 238 étudiants et plus = 2000 $ par activité de 3 crédits.

Ce montant forfaitaire est versé exclusivement pour offrir aux départements la possibilité d'embaucher des auxiliaires d'enseignement.

Les montants forfaitaires aux départements sont versés au cours de la session où les professeurs ont dispensé l'enseignement aux grands groupes et ne sont disponibles que pour l'année financière en cours.

Les départements doivent se doter d'une politique départementale d'utilisation des budgets prévus à la présente annexe.

b) Formule particulière applicable aux cycles supérieurs

Suivant le processus décrit au sous-paragraphe 4 c) de la présente annexe, le comité de programme de cycles supérieurs peut recommander l'application d'une bonification de la reconnaissance de tâche particulière, selon les modalités suivantes :

- Groupe-classe comportant entre 26 et 35 étudiants = bonification de 0,055 cours;
- Groupe-classe comportant entre 36 et 40 étudiants = bonification de 0,167 cours;
- Groupe-classe comportant entre 41 et 45 étudiants = bonification de 0,278 cours;
- Groupe-classe comportant entre 46 et 50 étudiants = bonification de 0,445 cours;
- Groupe-classe comportant entre 51 et 55 étudiants = bonification de 0,611 cours;
- Groupe-classe comportant entre 56 et 60 étudiants = bonification de 0,811 cours;
- Groupe-classe comportant plus de 61 étudiants = bonification de 1 cours.

6. Contingentement des cours de cycles supérieurs

Le comité de programme de cycles supérieurs peut, sur justification, ajouter un contingentement à certains cours.

En cas d'atteinte d'un tel contingentement, le professeur conserve la possibilité d'accepter des étudiants supplémentaires s'il y consent.

Suivant le processus décrit au sous-paragraphe 4 c) de la présente annexe, le comité de programme de cycles supérieurs peut recommander que la charge de travail supplémentaire fasse l'objet d'une reconnaissance particulière.

7. Cours obligatoire n'atteignant pas la cible d'étudiants

Sur demande du comité de programme de premier cycle ou du comité de programme de cycles supérieurs, un cours obligatoire n'atteignant pas le nombre d'étudiants visé pourra être maintenu à l'horaire. Le cours fait alors l'objet de la reconnaissance prévue.

Dans un tel cas, le comité de programme de premier cycle ou le comité de programme de cycles supérieurs devra procéder à une réévaluation du cours en tenant compte des aspects suivants : la pertinence du cours, l'horaire du cours, l'offre institutionnelle de cours, la clientèle visée et les modalités d'enseignement du cours.

Un cours ne peut être soumis à cette clause pendant plus d'une (1) année, à moins d'une autorisation du Doyen des études.

ANNEXE J
Allègement de la tâche normale d'enseignement en cas de congé

1. Allègement de la tâche normale d'enseignement en cas d'année d'étude et de recherche

Le professeur qui bénéficie d'une année d'étude et de recherche se voit accorder un allègement de sa tâche normale proportionnel à la durée de cette année d'étude et de recherche, soit un douzième (1/12) de la tâche normale annuelle par mois.

2. Allègement de la tâche normale d'enseignement en cas d'absence prévue à l'article 17 de la convention collective

Le professeur qui bénéficie d'un congé en vertu de l'article 17 de la convention collective se voit accorder un allègement correspondant à la tâche d'enseignement prévue à la répartition annuelle pour la durée de ce congé.

3. Allègement de la tâche normale d'enseignement en cas d'absence prévue à l'article 19 de la convention collective

Le professeur qui bénéficie d'un congé en vertu de l'article 19 de la convention collective se voit accorder un allègement de sa tâche normale correspondant à :

- Pour la session où débute le congé (si le congé débute en cours de session alors que l'enseignement a commencé), le reliquat de la tâche d'enseignement prévue à la répartition annuelle pour cette session;

- Pour les sessions subséquentes ou si le congé ne débute pas en cours de session, un douzième (1/12) de la tâche normale annuelle par mois de congé.

Cependant, si le congé débute au cours d'une session où aucun cours n'est prévu à la tâche du professeur, l'allègement est proportionnel à la durée du congé, soit un douzième (1/12) de la tâche normale annuelle par mois.

Au retour d'un congé prévu à l'article 19 de la convention collective, le professeur conserve le droit de reprendre l'enseignement des cours inscrits à sa répartition annuelle.

Lettre d'entente nº 1 relative à l'utilisation des titres de professeur agrégé et de professeur titulaire

CONSIDÉRANT les travaux du Comité de valorisation du rôle de professeur de l'UQTR;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de permettre et de circonscrire l'utilisation des titres de professeur agrégé et de professeur titulaire;

IL EST CONVENU DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2. Un professeur régulier non permanent peut utiliser le titre de professeur adjoint;

3. À l'obtention de sa permanence, un professeur peut utiliser le titre de professeur agrégé;

4. À l'obtention de la classe salariale de catégorie 4, un professeur peut utiliser le titre de professeur titulaire;

5. Lorsque l'Université embauche un professeur qui possède déjà le titre de professeur agrégé ou de professeur titulaire dans le cadre d'un emploi précédent, elle détermine s'il est opportun de permettre à ce professeur de continuer à utiliser ce titre dès son embauche;

6. Le choix du professeur d'utiliser l'un de ces titres est automatique à compter de la réalisation de ses conditions d'obtention, tel que mentionné aux paragraphes précédents;

7. Les stipulations de la présente lettre d'entente s'appliquent immédiatement à tous les professeurs à l'emploi de l'Université.

Lettre d'entente nº 2
relative à la suspension de la limite de cours en appoint prévue aux clauses 10.16 a) et 10.21 assortie d'un retour en recherche de 30 %

CONSIDÉRANT les négociations qui ont donné lieu au renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'entente de principe sur les clauses à incidence monétaire intervenue le 25 juillet 2018;

CONSIDÉRANT les stipulations de la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2. Les stipulations de la clause 10.22 de la convention collective demeurent applicables malgré les stipulations de la présente lettre d'entente. Toutefois, les vice-recteurs académiques ne peuvent autoriser un professeur à donner plus d'un (1) cours en appoint par année en application de cette clause lorsque ce professeur bénéficie d'un dégagement de recherche en application de la convention collective;

PARTAGE DES ÉCONOMIES EN INVESTISSEMENT EN RECHERCHE

3. L'Université verse 30 % des économies réalisées par l'application des paragraphes 2 et 3 de la présente lettre d'entente dans un fonds spécifique de soutien à la recherche à l'Université;

4. Le montant versé dans le fonds spécifique de soutien à la recherche se calcule de la façon suivante :

   a) La valeur de l'économie réalisée par l'Université pour chaque cours rémunéré en appoint donné par un professeur est calculée chaque année. Cette économie correspond à la moitié (50 %) du coût d'une charge de cours pour l'année visée;

   b) Au cours du mois d'avril de chaque année visée par la présente lettre d'entente, les parties constatent le nombre de cours rémunérés en appoint pour l'année universitaire précédente. Le nombre est multiplié par le montant d'économie calculé pour un cours en appoint en vertu du paragraphe a) de la présente clause. Le même calcul est effectué au cours du mois de juin pour connaitre le nombre de cours rémunérés en appoint définitif pour l'année universitaire précédente. Tout changement à la hausse ou à la baisse du nombre de cours en appoint est ajouté ou retranché du montant à distribuer. La sous-commission à la recherche fait une nouvelle distribution en

conséquence. Cette nouvelle distribution n'a pas à être présentée à la Commission des études;

c) L'Université investit 30 % du montant calculé en vertu du paragraphe b) de la présente clause dans le fonds spécifique de soutien à la recherche.

5. Le montant calculé en vertu du paragraphe 6 est utilisé pour soutenir la recherche par divers moyens parmi les suivants :

a) Acquisition par les nouveaux professeurs, durant leur premier contrat, d'équipements de recherche, excluant l'achat de matériel informatique;

b) Les fonds institutionnels de recherche (FIR) jusqu'à concurrence de 25 % du montant total distribué pour une année donnée. Si l'Université décide de verser des sommes dans ces fonds, l'argent versé doit s'ajouter à la somme globale versée dans ces fonds l'année précédente;

c) L'attribution de dégagements de recherche;

6. Les dégagements d'enseignement pour la recherche créés à même ce fonds s'ajoutent à la banque générale de dégagements d'enseignement prévue à la clause 10.25 de la convention collective;

7. Un professeur ne peut pas obtenir plus d'un dégagement pour la recherche à partir de la banque générale par année universitaire;

8. Le fonds de recherche créé en vertu de la présente lettre d'entente est cumulatif, de sorte que tout montant non dépensé au cours d'une année s'ajoute aux montants versés au fond l'année suivante;

9. Les fonds ou les dégagements de recherche octroyés à même le fonds de soutien à la recherche créé par la présente lettre d'entente sont distribués au mérite sur présentation de dossiers;

10. L'Université présente à la Sous-commission de la recherche, pour recommandation à la Commission des études, l'utilisation qu'elle détermine des sommes investies en recherche en vertu de la présente lettre d'entente;

11. Le versement des sommes prévues à la présente lettre d'entente sera effectué dans les trente (30) jours suivant l'adoption par la Commission des études de l'utilisation de ces sommes;

12. Une reddition de compte est effectuée à la Commission des études lors de la réunion du mois de septembre suivant le versement des sommes.

Lettre d'entente nº 3
relative à la création d'un comité paritaire
ayant pour mandat de revoir les reconnaissances de tâche pour les stages

CONSIDÉRANT les négociations qui ont donné lieu au renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT les stipulations de la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2. Un comité paritaire est formé et est composé d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de l'Université;

3. Le Comité s'adjoindra des personnes-ressources dans le cadre de ses travaux pour recueillir toute l'information nécessaire à l'analyse des pratiques de reconnaissance de tâche pour les stages dans l'ensemble des départements;

4. Le comité paritaire aura pour mandat de revoir les reconnaissances de tâche atypiques pour les stages;

5. Compte tenu de la création de ce comité paritaire, les cours de stage sont retirés de la liste des cours atypiques inclus à la présente convention collective jusqu'à ce que les parties conviennent d'une entente relative à ces reconnaissances de tâche suite aux travaux du comité paritaire;

6. Les reconnaissances de tâche atypique reconnues pour les cours de stage en date de la signature de la présente convention collective sont maintenues tant que les parties n'auront pas convenu d'une entente relative à ces reconnaissances de tâche suite aux travaux du comité paritaire;

7. Si une entente est conclue suite aux travaux du comité paritaire, celle-ci sera incluse à la convention collective et déposée au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Lettre d'entente nº 4
relative au projet pilote concernant la répartition des postes et l'embauche des professeurs

CONSIDÉRANT la convention collective liant les Parties;

CONSIDÉRANT la volonté commune des Parties de revoir les processus de répartition des postes et d'embauche des professeurs dans le souci de mieux répondre aux besoins des départements;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les Parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Les parties conviennent de mettre en application, sous forme de projet pilote, le processus de répartition des postes de professeurs décrit ci-après :

   a) *Constitution de comités de planification des postes*

   Pour chacun des départements à l'exception de ceux faisant partie d'une École, est créé un comité de planification des postes. Ce comité inclut jusqu'à quatre (4) représentants de l'Université, jusqu'à quatre (4) représentants du département et une (1) personne observatrice désignée par le Syndicat. Chaque département est représenté par sa direction, une direction de programmes et/ou deux professeurs réguliers permanents désignés par l'Assemblée départementale.

   Pour chacune des écoles, un comité de planification des postes est créé. Ce comité inclut jusqu'à quatre (4) représentants de l'Université, jusqu'à cinq (5) représentants de l'école et une (1) personne observatrice désignée par le Syndicat. Chaque école est représentée par sa direction et/ou par les directions de chacun des départements.

   Dans chacun des comités décrits au présent sous-paragraphe, les représentants de l'Université sont des cadres qui disposent de l'autorité requise pour prendre position et engager la responsabilité de l'Université dans le cadre du mandat du comité;

b) *Mandat du comité de planification des postes*

Chacun des comités de planification des postes a pour mandat de faire des recommandations aux vice-recteurs académiques en ce qui concerne le nombre de professeurs qui devraient être accordés au département et leur répartition au sein des campus et centres universitaires pour chacune des trois (3) années qui suivent la production de son rapport. En se dotant de critères précis (quantitatifs et qualitatifs), le comité peut, notamment, faire des recommandations sur le maintien du nombre de postes ainsi que sur l'ajout, le transfert et/ou le retrait d'un ou de plusieurs postes;

c) *Lieu d'affectation d'un poste*

Le changement du lieu d'affectation d'un poste occupé par un professeur ne peut se faire qu'avec l'assentiment du professeur concerné, de son assemblée départementale et de l'Université;

d) *Rapport du comité de planification des postes*

Le comité fait rapport aux vice-recteurs académiques avant le 15 mars de chaque année. Le rapport est transmis simultanément au Syndicat. Le rapport doit conclure à un nombre de postes qui devraient être accordés au département et leur répartition au sein des campus et centres universitaires pour chacune des trois (3) années financières qui suivent;

e) *Plan annuel des effectifs professoraux*

Au plus tard le 30 avril de chaque année, l'Université adopte les changements au nombre de postes et transmet aux directions de département et au Syndicat le plan des effectifs professoraux indiquant le nombre de postes accordés dans chaque département et leur répartition au sein des campus et centres universitaires pour les trois (3) prochaines années financières;

f) *Ajout de postes en cours d'année*

L'Université peut, en cours d'année, ajouter des postes à ceux accordés. Elle doit en aviser la direction de département concernée et le Syndicat;

g) Poste accordé

Tout poste accordé est considéré autorisé, ouvert et budgété. Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou lorsqu'un poste est vacant, il est soumis à la procédure d'embauche prévue à l'article 9;

3. En considération du projet pilote et pour la durée de celui-ci, l'application des articles 8 et 9 de la convention collective est adaptée de la façon décrite ci-après :

a) La clause 8.02 de la convention collective est modifiée pour se lire comme suit :

« *Une démonstration écrite de l'atteinte du nombre de postes occupés découlant de la clause 8.01 est effectuée par l'Université le 1er septembre de chaque année et transmise au Syndicat au plus tard le 10 septembre de chaque année.*

Si au 1er septembre, la démonstration de l'Université n'atteste pas du nombre de postes occupés convenu à la clause 8.01, l'Université doit faire la démonstration que des moyens raisonnables ont été mis en œuvre afin de respecter le plancher d'emploi.

À défaut, l'Université verse sous forme de bourses d'études aux étudiants, une somme déterminée de la façon suivante : la différence entre le nombre découlant de la clause 8.01 et le nombre de postes occupés de professeurs au 1er septembre, multipliée par le salaire moyen à l'embauche, incluant les avantages sociaux, calculé sur les trois (3) années précédentes, duquel on soustrait les coûts occasionnés pour le remplacement de ces postes non comblés, soit les frais de trois (3) charges de cours plus les frais de déplacement afférents établis selon le coût moyen desdits frais calculés sur les trois (3) années précédentes.

Un comité paritaire composé de deux (2) personnes désignées par l'Université et de deux (2) personnes désignées par le Syndicat doit se réunir et décider de la façon de distribuer ces bourses d'études en identifiant les programmes visés, les montants et les modalités de distribution, au plus tard dix (10) jours ouvrables après la démonstration prévue à la clause 8.02.

Dès que le comité paritaire constate qu'il ne peut en venir à une entente, le comité est dissout. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la dissolution du comité, l'Université et le Syndicat doivent former un second comité constitué de trois (3) professeurs réguliers, dont le mandat est de décider de la façon de distribuer les bourses.

Il doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables du moment où il a été saisi du dossier. Il doit remettre sa décision écrite à chacune des Parties. »;

b) L'application des clauses 8.03 à 8.09 de la convention collective est suspendue;

c) La clause 9.02 de la convention collective est modifiée pour se lire comme suit :

« ~~*Après réception de la décision du Conseil d'administration visant la répartition des postes prévue à la clause 8.08, le département procède à la recherche de candidatures.*~~

L'Assemblée départementale établit le profil attendu en vue de pourvoir le poste vacant. Ce profil prévoit les principaux exigences et critères de sélection.

Tout poste vacant fait l'objet d'une publicité de l'offre d'emploi, au moins une fois, au cours de la session d'automne, indiquant entre autres la date limite du concours et les exigences du poste. Le directeur du département détermine, en collaboration avec le Service des ressources humaines, les modes de diffusion à privilégier en fonction du domaine d'expertise visé et du profil ~~*de candidature recherché*~~ *attendu*.

Une copie électronique de toute publication d'un poste vacant doit être transmise au Syndicat par l'Université.

Toute publicité payée doit être faite selon les normes et procédures en vigueur.

Tous les dossiers de candidature sont acheminés au Vice-rectorat aux ressources humaines. Le Vice-rectorat aux ressources humaines transmet la liste des candidatures reçues et le curriculum vitæ de chaque candidat au directeur de département concerné. Un accusé de réception est transmis à chaque candidat. »;

d) La clause 9.08 de la convention collective est modifiée pour se lire comme suit :

« *Dès que possible,* ~~*normalement avant le 15 avril, pour les postes à être comblés au 1er juin suivant,*~~ *le département transmet au Vice-recteur aux ressources humaines un dossier commenté de la candidature retenue par l'Assemblée départementale pour chaque poste, la liste des cours de la banque de cours du département qui*

sont dans le domaine de compétence du candidat, les champs d'intérêt principaux et complémentaires du candidat dans sa discipline, les recommandations étayées de l'Assemblée départementale, le curriculum vitæ du candidat de même que toutes les pièces officielles ou attestations assermentées pertinentes (diplômes, attestations d'années d'expérience). »;

e) L'application de la clause 9.09 de la convention collective est suspendue;

f) La clause 9.14 de la convention collective est modifiée pour se lire comme suit :

« *Tout nouveau professeur régulier embauché conformément à la procédure prévue aux clauses 9.02 à 9.12 entre normalement en fonction ~~au~~ le 1er juin ou le 1er octobre ou, s'il ne le peut, à la date convenue entre lui et l'Université. Il est rémunéré à partir de la date de son entrée en fonction et a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 16.* »;

g) L'application de la clause 9.15 de la convention collective est suspendue;

h) La clause 9.16 de la convention collective est modifiée pour se lire comme suit :

« *La durée d'un premier contrat d'engagement de tout professeur régulier est de trois (3) ans à partir de la date régulière d'entrée en fonction, soit le 1er juin ou le 1er octobre. Cependant, quelle que soit la date d'entrée en fonction d'un professeur régulier, son contrat doit être d'une durée égale ou supérieure à ~~trente (30)~~ trente-six (36) mois, mais inférieure ou égale à ~~quarante-deux (42)~~ quarante-huit (48) mois, il doit se terminer un 31 mai.*

Toutefois, si le professeur régulier bénéficie d'un congé ou d'un perfectionnement d'une durée de sept (7) semaines ou plus au cours d'une même session, ce contrat est automatiquement prolongé de la durée de ce congé ou de ce perfectionnement et, au besoin, d'une durée supplémentaire pour que ce contrat se termine un 31 mai. Dans les cas de congés parentaux, l'Université et le Syndicat peuvent convenir par lettre d'entente de ne pas prolonger le contrat, selon les modalités qu'ils déterminent.

La durée maximale des contrats des autres catégories de professeurs est celle prévue pour chaque statut de professeur défini

à l'article 1 de la présente convention, ou à toute autre disposition pertinente de cette dernière. »;

4. Le projet pilote est d'une durée de trois (3) ans;

5. Les parties s'engagent à faire le bilan du projet pilote à la fin de chaque année de sa mise en œuvre et à y apporter les ajustements nécessaires. À la fin du projet pilote, les parties conviennent de prolonger le projet pilote, de l'intégrer à la prochaine convention collective ou d'appliquer la convention collective en vigueur. Dans ce dernier cas, les parties doivent convenir des modalités de retour à l'application de la convention collective.

Lettre d'entente nº 5
relative à la création d'un comité bipartite ayant pour mandat d'améliorer la formule de distribution des sommes attribuées en vertu du paragraphe 10.25 a) de la convention collective

CONSIDÉRANT la convention collective liant les Parties;

CONSIDÉRANT la volonté commune des Parties d'améliorer la formule de distribution des sommes attribuées en vertu du paragraphe 10.25 a) de la convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les Parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2. Un comité bipartite est formé afin de proposer des ajustements à la formule de distribution des sommes attribuées aux professeurs-chercheurs en vertu du paragraphe 10.25 a) de la convention collective;

3. L'Université et le Syndicat déterminent conjointement les paramètres devant guider les travaux du comité bipartite;

4. Les recommandations formulées par le comité bipartite ne lient pas l'Université et le Syndicat.

Lettre d'entente nº 6
relative à la mise en œuvre de certaines modalités prévues à l'annexe I

CONSIDÉRANT la convention collective liant les Parties;

CONSIDÉRANT la volonté commune des Parties de veiller à une application cohérente des dispositions de l'annexe I;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les Parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2. Dans les douze (12) mois de la signature de la présente lettre d'entente, l'Université :

   a) Procède à la révision de la liste des cours à l'étudiant afin que ceux-ci correspondent à la définition prévue à l'annexe I;

   b) Dans l'éventualité où des cours seraient mal catégorisés, invite le comité de programme à proposer une reconnaissance adéquate, conformément au processus prévu à l'annexe I;

   c) Retire les plafonds de reconnaissance associés à certains cours à l'étudiant.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, ce 17 mai 2024.

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET DES PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Sonia El Euch
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.
notarius

Mme Sonia El Euch, Ph.D.
Présidente
Ex-vice-présidente aux relations de travail

Mireille Dubé
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.
notarius

Mme Mireille Dubé
Vice-présidente aux affaires syndicales

Pier-Luc Lajoie
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.
notarius

M. Pier-Luc Lajoie
Trésorier

Diane Beauchemin
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.
notarius

Mme Diane Beauchemin
Conseillère aux relations de travail

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Christian Blanchette
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Christian Blanchette
Recteur

Olivier Malo
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Olivier Malo
Vice-recteur aux ressources humaines

Vincent Cantin
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Vincent Cantin
Doyen de la gestion académique des affaires professorales

Mathieu Desjardins
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Mathieu Desjardins
Directeur du Service des ressources humaines

Jean-François Millaire
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

M. Jean-François Millaire
Doyen de la recherche et de la création

Houda Souissi
Signé avec ConsignO Cloud (17/05/2024)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.

Mme Houda Souissi
Directrice du Service des relations de travail