

## ENTENTE DE PRINCIPE

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-  
RIVIÈRES**

ci-après appelée l'« **Université** »

ET

**SYNDICAT DES PROFESSEURS ET DES  
PROFESSEURES DE L'UQTR**

ci-après appelé le « **Syndicat** »

ci-après collectivement appelés les  
« **Parties** »

**CONCLUE PAR LES COMITÉS DE NÉGOCIATION DES PARTIES  
LE 17 DÉCEMBRE 2023**

---

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE LA PRÉSENTE ENTENTE DE PRINCIPE EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE :**

1. Des corrections de forme, des modifications à la numérotation des clauses et des déplacements de texte convenus par les Parties pourraient être intégrés à la convention collective, et ce, même s'ils n'apparaissent pas dans la présente entente de principe.
2. L'**article 1** est modifié par l'ajout d'une clause prévoyant la définition de « conflit d'intérêts » :

*« **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. »*

3. L'**article 1** est modifié par l'ajout d'une clause prévoyant la définition de « membre de la famille » :

*« **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. »

4. La **clause 1.21** est modifiée de la façon suivante :

**« Directeur de département et adjoint au 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, ~~pour présider aux travaux de l'Assemblée départementale et s'assurer du suivi.~~ 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.

~~Il doit veiller à l'application des politiques adoptées par celle-ci ainsi que des normes et échéances administratives de l'Université. Dans les limites de sa juridiction, il est le représentant de l'Assemblée départementale vis-à-vis l'Université et l'interlocuteur officiel du département auprès des vice-recteurs académiques. Dans les limites des politiques de l'Université et de l'Assemblée départementale et dans le respect des diverses conventions collectives, il est responsable de la gestion courante, des personnels de secrétariat, technique et professionnel et du budget du département.~~

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) ~~Adjoint au directeur de département~~ **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. affecté, suite à une décision de l'Université, à un site autre que celui du directeur de département.

~~L'adjoint au directeur de département exerce, sous la responsabilité du directeur de département, les responsabilités suivantes :-~~

- ~~i) veille à l'application des politiques départementales;~~
- ~~ii) veille à l'application des normes et échéances administratives;~~
- ~~iii) représente le groupe de professeurs sur le site distant;~~
- ~~iv) coordonne les activités d'enseignement et le personnel du site distant, si la situation l'exige;~~

v) ~~est membre du comité exécutif 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.

~~**Mode d'élection et mandat** : l'adjoint au directeur de département est élu par les membres de l'Assemblée départementale, sur recommandation du directeur du département, lors d'une réunion de l'Assemblée départementale. La durée du mandat de l'adjoint du directeur de département 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.~~

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 de l'adjoint du directeur de département 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 dégagelements 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 (1) 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 dégagelements 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. »*

5. La **clause 1.25** est modifiée de la façon suivante :

« **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 ~~Vice-recteur aux études et~~

*à la formation 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. »*

6. La **clause 1.27** est modifiée de la façon suivante :

*« **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 ~~Vice-recteur aux études et à la formation~~ Doyen des études. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. »*

7. La **clause 1.31** est modifiée de la façon suivante :

*« **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 ~~Vice-recteur à la recherche et au développement~~ 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 ~~Vice-recteur à la recherche et au développement~~ 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 ~~Vice-recteur à la recherche et au développement~~ 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. »*

8. La **clause 1.32.2** est modifiée de la façon suivante :

*« **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 ~~Vice-recteur à la recherche et au développement~~ 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 ~~Vice-recteur à la recherche et au développement~~ 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 ~~Vice-recteur à la recherche et au développement~~ 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. »*

9. La **clause 1.37** est modifiée de la façon suivante :

*« **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 ~~Vice-recteur aux études et à la formation~~ 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. »*

10. La **clause 2.01** est modifiée de la façon suivante :

*« La présente convention collective entre en vigueur en date de sa signature, ~~sauf pour les modifications entrées en vigueur le 30 août 2018 en vertu de la Lettre d'entente relative à l'entrée en vigueur au 30 août 2018 des modifications à la convention collective contenues dans l'entente de principe sur les clauses à incidence monétaire du 25 juillet 2018 signée le 29 octobre 2018, et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 2022~~ 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. »*

11. La **clause 2.09** est ajoutée et se lit de la façon suivante :

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

12. La **clause 3.03** est modifiée de la façon suivante :

*« L'Université transmet simultanément au Syndicat toute correspondance qu'elle ~~destine~~ adresse à l'ensemble des professeurs ou à l'un ou l'autre des professeurs concernant l'application et l'interprétation de la présente convention collective. De plus, toute correspondance adressée à l'ensemble ou à l'un ou l'autre l'ensemble des professeurs exerçant la fonction de directeurs de département, de directeurs de comité ou de programme de premier cycle, à ce titre, concernant l'application et l'interprétation 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, est simultanément transmise au Syndicat. 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. »

13. La **clause 3.08** est modifiée de la façon suivante :

« 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, sabbatique 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. »*

14. La **clause 3.12** est modifiée de la façon suivante :

« 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 (4<sup>e</sup>) 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 (4<sup>e</sup>) 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. »*

15. La **clause 8.01** est modifiée de la façon suivante :

~~« L'application de la présente clause, à l'exception de ses trois (3) derniers alinéas, est suspendue pour les années 2018-2019 et 2019-2020. Le nombre de postes au plancher d'emploi pour les années 2018-2019 et 2019-2020 est fixé comme suit :~~

~~• 2018-2019 : 460 postes;~~

~~• 2019-2020 : 462 postes.~~

*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 de 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 de 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. »*

16. La **clause 9.02** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 doit être publié~~ 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 dans un quotidien à diffusion québécoise et dans les unités constituantes de l'Université du Québec ou dans tout autre journal, revue ou site Internet jugé utile par le département. 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 établies et en vigueur au moment de la signature de la convention. À cet effet, la forme masculine sera utilisée afin d'alléger le texte.~~

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. »

17. La **clause 9.03** est modifiée de la façon suivante :

« 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 qui le préside 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;
- f) Dans la mesure du possible, un professeur ne peut être désigné que sur un seul comité de présélection par année;
- g) Le comité de présélection doit être composé majoritairement de professeurs permanents;
- ~~h) En cas d'incapacité d'agir d'un professeur qui siège à un comité de présélection, l'assemblée départementale désigne un nouveau professeur pour le remplacer. 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.~~
- ~~i) Les membres d'un comité de présélection ne doivent avoir aucun conflit d'intérêts par rapport aux personnes qui présentent leur candidature. On entend par conflit d'intérêts toute situation dans laquelle un membre du comité de présélection a un intérêt personnel direct ou indirect, et qui remet en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité qu'il se doit d'exercer dans l'exécution de ses tâches et responsabilités en tant que membre du comité de présélection. 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. »~~

18. La **clause 9.04** est modifiée de la façon suivante :

« 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. »

19. La **clause 9.05** est modifiée de la façon suivante :

« 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. remet un rapport à l'Assemblée départementale et fait une recommandation justifiée. Le rapport contient la liste des candidatures reçues avec l'ordre de préférence, le diplôme, l'expérience et le sexe des candidats.

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.

Dans le cadre de l'évaluation des candidatures reçues, l'Université met à la disposition du Comité de présélection un conseiller en ressources humaines qui n'occupe pas un poste de cadre et qui peut, sur demande, être consulté par le Comité de présélection et lui offrir tout le support requis en matière de bonnes pratiques de dotation.

Le conseiller en ressources humaines qui est consulté par le Comité de présélection ne fait pas partie du Comité et il n'a pas le droit de vote. Il n'assiste pas aux travaux du Comité de présélection à moins que ce dernier ne lui en fasse la demande. »

20. La **clause 9.06** est modifiée de la façon suivante :

~~« Les pièces utilisées par le 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. »~~

21. La **clause 9.07** est modifiée de la façon suivante :

~~« Lorsque le comité de présélection ou l'Assemblée départementale 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 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;~~

22. retourner le dossier au comité de présélection pour l'inviter à compléter ses travaux suivant les instructions qu'elle émet. » La **clause 9.19** est modifiée de la façon suivante :

~~« 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. Cette prolongation est de même durée que le temps pris en congé. »~~

23. Le **deuxième alinéa de la clause 10.01** est modifié de la façon suivante :

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

24. La **clause 10.02** est modifiée de la façon suivante :

« L'enseignement comprend notamment :

- ~~a) les différentes activités d'enseignement créditées, dispensées sous diverses formes, comme par exemple : cours, séminaire, laboratoire, atelier, tutorat, entraînement (bachotage), supervision de stages ou d'activités de synthèse ou d'animation, ainsi que la préparation immédiate et normale telle que définie au paragraphe d), la correction et l'évaluation qui s'y rattachent;~~
- ~~b) l'enseignement comprend également l'encadrement effectué en rapport 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.;~~
- ~~c) l'enseignement comprend également les activités de services à la collectivité de type formation 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;~~
- ~~d) la préparation des activités pédagogiques, soit de façon générale en se tenant au fait des développements de la discipline enseignée, soit en effectuant 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 ou pour exercer des tâches de direction pédagogique, soit encore par la préparation et la réalisation de matériel didactique destiné exclusivement à la prestation d'un cours spécifique comme les notes de cours, manuels, outils audiovisuels, multimédias, logiciels, etc.~~
- ~~e) 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;~~
- ~~g) la conception, préparation, mise à jour et dispense des cours en ligne et toute forme d'activité pédagogique ayant recours au téléenseignement.~~
- 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 comodal);

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. »

25. La **clause 10.03** est modifiée de la façon suivante :

~~« La recherche se définit comme une démarche structurée (plan de réalisation) de création, de conception, d'exécution et de diffusion de diverses formes de travaux de façon à contribuer à l'avancement des arts, des lettres ou des sciences et servir de support à l'enseignement. Elle renvoie :~~

~~a) à sa diffusion sous diverses formes comme :~~

~~i) la publication d'un livre, d'un manuel pédagogique, d'un article scientifique, d'un travail de synthèse, de critique ou de vulgarisation de connaissances scientifiques, d'une rédaction de cas;~~

~~ii) la présentation d'une communication ou la participation active à un congrès, un colloque, un symposium ou à une autre activité de ce type;~~

~~iii) la production d'une œuvre littéraire ou artistique ou la tenue d'une exposition; iv) l'obtention d'un brevet d'invention;~~

~~v) la conception, le développement et la réalisation d'un logiciel, didacticiel ou d'une autre réalisation mettant à contribution les technologies de l'information et de la communication, et conduisant à la diffusion externe et au rayonnement hors de l'Université.~~

~~b) à la direction ou la co-direction d'un mémoire de maîtrise, d'une thèse de doctorat, d'un autre travail de recherche ou de création requis des étudiants~~

~~par un programme d'études de cycles supérieurs à l'UQTR ou dans une autre université;~~

~~c) à la réalisation d'une étude, d'un travail d'expertise, d'une commandite et à la diffusion de ces travaux de recherche ou de création;~~

~~d) à la préparation d'un projet de recherche ou de création pouvant conduire à une demande de subvention;~~

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

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. »

26. La **clause 10.05** est modifiée de la façon suivante :

*« 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) ~~adjoint au~~ 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) adjoint au directeur de programme 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. »*

27. La **clause 10.06** est remplacée par le texte suivant :

*« La reconnaissance associée à une activité d'enseignement est établie conformément aux dispositions de l'Annexe I de la présente convention. »*

28. Le **sixième alinéa de la clause 10.09** est modifié de la façon suivante :

*« 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 ~~annuellement~~ au besoin par l'Assemblée départementale ~~avant~~*

le 31 janvier. Le cas échéant, les modifications apportées avant le 31 janvier entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juin qui suit.

Le directeur de département les transmet, dans les dix (10) jours de leur adoption, au Vice-recteur aux ressources humaines qui les transmet dans les dix (10) jours au Syndicat. 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. »

29. La **clause 10.10** est remplacée par le texte suivant :

*« 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 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.*

*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. »*

30. La **clause 10.11** est remplacée par le texte suivant :

*« 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. »*

31. Le **troisième alinéa de la clause 10.14** est modifié de la façon suivante :

*« 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 des activités de formation pédagogique 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. »*

32. La **clause 10.16** est modifiée de la façon suivante :

*« Sous réserve des stipulations de la lettre d'entente n° 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 ~~Un cours rémunéré en appoint (3 crédits) par session selon les modalités et conditions prévues aux clauses 10.21, 10.22 et 22.10;~~

b) Cours en réserve : Plus de douze (12) crédits par année (dix-huit (18) crédits pour le professeur clinicien), mais pas plus de dix-huit (18) (vingt-quatre (24) pour le professeur clinicien), afin que le professeur puisse accorder ultérieurement une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche. Dans ce cas, l'Assemblée départementale ne pourra attribuer plus de six (6) crédits par année. Le professeur peut ainsi accumuler un maximum de neuf (9) crédits en réserve. Toute activité d'enseignement sujette à l'application du présent alinéa ne peut être retournée au professeur sous forme de rémunération de cours en appoint; 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;

~~Le total combiné des cours en réserve et des cours en fiducie ne peut excéder six (6) crédits pour chaque année universitaire;~~

c) Dette de cours : Moins de douze (12) crédits par année (dix-huit (18) crédits pour le professeur clinicien), mais pas moins de six (6) (douze

~~(12) pour le professeur clinicien), afin que le professeur puisse, durant la période concernée, accorder une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche. Le professeur peut ainsi reporter un maximum de neuf (9) crédits, à assumer ultérieurement; 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 : ~~Plus de douze (12) crédits par année (dix-huit (18) crédits pour le professeur clinicien), mais pas plus de dix-huit (18) (vingt-quatre (24) pour le professeur clinicien), sans que ces crédits ainsi assumés constituent un cours rémunéré en appoint ou un cours en réserve tel que prévu par le présent paragraphe; 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 ~~six (6)~~ 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 prévues à la clause 10.28 et au paragraphe 6 de l'annexe A- 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. »

33. La **clause 10.24** est modifiée de la façon suivante :

*« Tout professeur qui assume une tâche de direction pédagogique peut être déchargé 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 déchargements prévus à la convention collective. Ce déchargement est accordé afin d'accroître la disponibilité de ce professeur et est attribué selon les fonctions assumées :*

- a) ~~deux (2) cours-année pour le directeur d'un département comptant moins de trente (30) professeurs, le directeur d'un centre de recherche ou d'un institut de recherche;~~*
- b) ~~trois (3) cours-année pour le directeur d'un département comptant trente (30) professeurs et plus au 1er septembre de l'année courante;~~*
- 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 déchargement supplémentaire équivalent à un cours-année;*
- c) ~~un cours-année pour l'adjoint au directeur d'un département, 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) a) et obtenir un déchargement supplémentaire équivalent à un cours-année;~~*
- f) ~~deux (2) cours-année pour le directeur de clinique universitaire, à l'exception des~~ incluant les trois (3) directeurs de la clinique multidisciplinaire, qui bénéficient d'un cours-année chacun, soit un cours-année par département concerné (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~~*

de EEETP comptabilisé dans le programme pour l'année précédente selon le barème suivant :

- i) 3 déagements : 400 EEETP et plus;
  - ii) 2 déagements : entre 95 et 399 EEETP;
  - iii) 1 déagement : jusqu'à 94 EEETP;
  - iv) le directeur du Comité de programme en pratique sage-femme bénéficie de deux (2) déagements.
- 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 déagement 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 adjoint au directeur de comité de programmes affecté hors du campus de Trois-Rivières;
- j) un (1) cours-année pour le professeur responsable de la clinique en thérapie du sport. »

34. Le paragraphe b) de la clause 10.25 est modifié de la façon suivante :

« 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 dix mille dollars (10 000 \$) 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 dix mille dollars (10 000 \$) 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. »*

35. Le **paragraphe c) de la clause 10.25** est retiré.

36. La **clause 10.28** est modifiée de la façon suivante :

*« Un professeur peut bénéficier d'un maximum annuel de dérogations 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 sabbatique année d'étude et de recherche équivalant à 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) sabbatiques années d'étude et de recherche de six (6) mois au 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 dérogations égal à sa tâche normale d'enseignement, un dérogation est versé au fonds départemental de la recherche 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 dérogation peut être rémunéré en appoint. »*

37. La **clause 11.04** est modifiée de la façon suivante :

*« L'évaluation est faite selon des critères et une procédure établis par l'Assemblée départementale et approuvés par les vice-recteurs académiques. ~~Ces critères et cette procédure sont établis dans les mêmes délais et en concordance avec les règles prévues à la clause 10.09. 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 1<sup>er</sup> 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.*

~~La procédure doit prévoir les règles concernant la présence ou l'exclusion du professeur évalué pendant les délibérations de l'Assemblée départementale et au moment du vote sur la recommandation du comité d'évaluation. Elle doit également prévoir si le professeur évalué a le droit de vote ou non.~~

~~Si la procédure prévoit l'exclusion du professeur évalué pendant les délibérations de l'Assemblée départementale, elle 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. »~~

38. Un nouvel alinéa est ajouté au début de la clause **11.05** et se lit de la façon suivante :

« 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. »

39. Le **paragraphe c) de la clause 11.05** est modifié de la façon suivante :

~~« Les membres d'un comité d'évaluation ne doivent avoir aucun conflit d'intérêts par rapport aux professeurs évalués. On entend par conflit d'intérêts toute situation dans laquelle un membre du comité d'évaluation a un intérêt personnel direct ou indirect, et qui remet en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité qu'il se doit d'exercer dans l'exécution de ses tâches et responsabilités en tant que membre du comité d'évaluation. 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. »~~

40. Le **paragraphe b) de la clause 11.06** est modifié de la façon suivante :

~~« Le département, pour sa part, est tenu au plus tard le deuxième vendredi de septembre de préparer à l'intention du Au plus tard le deuxième vendredi du mois de septembre, le département soumet au comité et du 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. »~~

41. Le **paragraphe e) de la clause 11.06** est modifié de la façon suivante :

*« 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; »*

42. Le **paragraphe g) de la clause 11.06** est modifié de la façon suivante :

*« ~~À la date du début des travaux du comité, les dossiers préparés par le professeur, le département et, s'il y a lieu, par les vice-recteurs académiques, sont réputés avoir été reçus par le 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; »~~*

43. La **clause 11.11** est modifiée de la façon suivante :

*« 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.*

*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 à la recommandation du comité.*

*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. »*

44. La **clause 11.12** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 (~~clause 11.09~~) 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 au scrutin 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. »*

45. La **clause 11.14** est modifiée de la façon suivante :

*« Au plus tard le troisième 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 (~~clause 11.09~~), 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. »*

46. La **clause 11.15** est modifiée de la façon suivante :

*« Dans le cas d'un professeur non permanent, si les vice-recteurs académiques ~~entendent faire~~ 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. »*

47. La **clause 11.17** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 ~~Conseil d'administration~~ Comité exécutif. »*

48. Le **premier alinéa de la clause 11.18** est modifié de la façon suivante :

*« 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, si elle conclut qu'il y a effectivement une situation de parti pris ou de non-respect de la procédure. »*

49. La **clause 12.03** est modifiée de la façon suivante :

*« 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. »*

50. La **clause 12.05** est modifiée de la façon suivante :

*« 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.*

*~~Lorsque le professeur a acquis sa permanence, son contrat se renouvelle automatiquement pour des périodes consécutives de deux (2) ans. »~~*

51. La **clause 12.08** est modifiée de la façon suivante :

*« Dans le cas d'une candidature exceptionnelle ou suite à l'évaluation du professeur, ~~l'Université~~ 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. »*

52. Le titre de l'**article 14** est modifié de la façon suivante :

**« RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE »**

53. La **clause 14.04** est modifiée de la façon suivante :

*« 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, est acheminée au Doyen de la gestion académique des affaires professorales pour approbation. Toute dépense autorisée est acquittée ou remboursée à même le budget de perfectionnement ad hoc du Décanat de la gestion académique des affaires professorales du département qui en a la responsabilité. Ce budget est de soixante mille dollars (60 000 \$) par année, réparti équitablement entre les départements. d'au moins quatre-vingt mille dollars (80 000 \$) par année. Il est réparti équitablement entre les professeurs qui en font la demande.~~

~~Si le budget dédié à ces dépenses n'est pas utilisé au complet au cours d'une année, le solde est reporté et s'ajoute au budget de l'année suivante.~~

~~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. »~~

54. La **clause 14.05** est modifiée de la façon suivante :

*« 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, à même le budget prévu à la clause 14.04, 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. »*

55. Le titre de la **section B de l'article 14** est modifié de la façon suivante :

*« **Dispositions particulières au régime de sabbatique d'année d'étude et de recherche** »*

56. La **clause 14.06** est modifiée de la façon suivante :

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

57. Le **premier alinéa de la clause 14.07** est modifié de la façon suivante :

« ~~La sabbatique~~ 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 :

(...) »

58. La **clause 14.08** est modifiée de la façon suivante :

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

- a) avoir obtenu la permanence avant ou à la date de début de la ~~sabbatique~~ 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 ~~sabbatique~~ 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 la ~~sabbatique~~ 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 ~~sabbatique~~ année d'étude et de recherche de douze (12) mois, avoir, depuis la fin de toute ~~sabbatique~~ 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 ~~sabbatique~~ année d'étude et de recherche de six (6) mois, avoir, depuis la fin de toute ~~sabbatique~~ 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 de ~~sabbatique~~ 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. »*

59. La **clause 14.09** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 1<sup>er</sup> juin précédent pour les fins de calcul du temps requis pour l'admissibilité à une sabbatique année d'étude et de recherche. »*

60. La **clause 14.10** est modifiée de la façon suivante :

- a) *~~La sabbatique~~ 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 ~~sabbatique~~ 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 ~~la sabbatique~~ l'année d'étude et de recherche ultérieure s'établit à compter du mois de juin suivant le début de ~~la sabbatique~~ l'année d'étude et de recherche.*
- c) *Les clauses 14.14 a) à 14.14 k) s'appliquent au professeur bénéficiant d'une ~~sabbatique~~ année d'étude et de recherche de six (6) mois aux trois (3) ans. »*

61. Le **premier alinéa de la clause 14.11** est modifiée de la façon suivante :

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

62. Le titre de la **section C de l'article 14** est modifié de la façon suivante :

*« **Dispositions communes au régime de perfectionnement et de sabbatique d'année d'étude et de recherche** »*

63. La **clause 14.12** est modifiée de la façon suivante :

« a) Sous réserve du nombre de demandes reçues répondant aux conditions d'admissibilité, le nombre total de professeurs annuellement en perfectionnement et en sabbatique 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 sabbatiques 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 sabbatique 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 sabbatique année d'étude et de recherche ou en perfectionnement au cours d'une même année. »

64. La **clause 14.13** est modifiée de la façon suivante :

« À la lumière des avis des Assemblées départementales, reçus au plus tard le 30 avril, la Commission des études ~~soumet au Conseil d'administration, pour son approbation~~ adopte au plus tard le 30 juin, un projet de politique et de priorités globales de l'Université relatif au régime de perfectionnement et ~~de sabbatique~~ d'année d'étude et de recherche.

La Commission des études établit par ailleurs les normes générales d'attribution des perfectionnements et des sabbatiques 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.

~~L'attribution des perfectionnements et des sabbatiques est recommandée par la~~ La Commission des études ~~au Conseil d'administration. Ce dernier décide de l'attribution de ces perfectionnements et de ces sabbatiques~~ années d'étude et de recherche au plus tard le 31 décembre. Le perfectionnement commence le 1<sup>er</sup> juin suivant. Il en est de même de la sabbatique l'année d'étude et de recherche sauf dans le cas des sabbatiques années d'étude et de recherche d'une durée de six (6) mois qui devront débiter au plus tard soit le 1<sup>er</sup> juillet, soit le 1<sup>er</sup> février. Dans le cas des perfectionnements de quatre (4) mois, ceux-ci doivent débiter le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> mai ou le 1<sup>er</sup> septembre. »

65. La **clause 14.14** est modifiée de la façon suivante :

- « a) Pendant la durée de son perfectionnement ou de sa sabbatique son année d'étude et de recherche, le professeur en perfectionnement ou en ~~sabbatique~~ année d'étude et de recherche reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement. Si au moins 50 % de ~~la sabbatique~~ 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 de ~~sabbatique~~ 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 ~~sabbatique~~ 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 l'article 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 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 ~~des~~ d'un perfectionnement ou sabbatique 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 sabbatique année d'étude et de recherche de six (6) mois. Si le professeur veut transporter des effets personnels au lieu où il passera ~~sa sabbatique~~ 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 de ~~sabbatique~~ année d'étude et de recherche.*
- f) *Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de quatre mille dollars (4 000 \$) pour une ~~sabbatique~~ année d'étude et de recherche de douze (12) mois et de deux mille dollars (2 000 \$) pour un congé 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 sa ~~sabbatique~~ 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 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.*
- 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 ~~sabbatique~~ année d'étude et de recherche de douze (12) mois comprend la période de vacances. Un perfectionnement ou une ~~sabbatique~~ 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. »*

66. La **clause 14.15** est modifiée de la façon suivante :

*« Le professeur qui bénéficie d'un perfectionnement ou d'une ~~sabbatique~~ année d'étude et de recherche s'engage à remettre à l'Université le double du temps passé en perfectionnement ou en ~~sabbatique~~ 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 sa ~~sabbatique~~ 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 sa ~~sabbatique~~ 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 sa sabbatique son année d'étude et de recherche. »

67. La **clause 14.16** est modifiée de la façon suivante :

« Sous réserve de la Loi sur l'Université du Québec, le professeur conserve, durant son perfectionnement ou sa sabbatique 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;
- e) la possibilité de donner un cours rémunéré en appoint, en fiducie, en tutorat ou en réserve. Toutefois, dans des cas exceptionnels, les vice-recteurs académiques peuvent autoriser un professeur en perfectionnement ou en sabbatique à donner un cours rémunéré en appoint, en fiducie, en tutorat ou en réserve suite à une recommandation de l'Assemblée départementale.

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 de sabbatique 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 ~~sabbatique~~ année d'étude et de recherche sont comptées comme années de service à l'Université sous réserve de la clause 12.07. »*

68. La **clause 14.17** est modifiée de la façon suivante :

*« Tout professeur, à la fin de son perfectionnement ou de sa ~~sabbatique~~ son année d'étude et de recherche, réintègre le département dont il est membre. »*

69. La **clause 15.05** est modifiée de la façon suivante :

*« Sur recommandation favorable de son Assemblée départementale, laquelle est transmise au ~~Vice~~Vice-recteur aux ressources humaines, un professeur obtient sur demande au ~~Comité~~-exécutif 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. »*

70. Le **paragraphe b) de la clause 15.08** est modifié de la façon suivante :

*« demande de perfectionnement ou de ~~sabbatique~~ d'année d'étude et de recherche. »*

71. Le **paragraphe a) de la clause 17.06** est modifié de la façon suivante :

*« 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 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents ou de l'un des grands-parents de son conjoint, ainsi que des conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Est de plus considéré comme parent d'un professeur pour l'application de la présente clause :*

- 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 tutelle ou sous 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'il lui procure en raison de son état de santé.*

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 parent membre de la famille ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence sans traitement est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois. »

72. Le **paragraphe c) de la clause 17.06** est modifié de la façon suivante :

« 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 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent 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. »

73. Le **paragraphe g) de la clause 17.06** est modifié de la façon suivante :

« 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 104 semaines si son conjoint, son enfant majeur ou l'un de ses parents son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide. »

74. L'**article 18** est modifié de la façon suivante :

~~« **18.01** Le Conseil d'administration, sur recommandation d'un vice-recteur académique, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Il doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat. »~~

~~**18.02** Dans le cas prévu à la clause 18.01, le Conseil d'administration ne peut imposer une telle sanction sans qu'au préalable un vice-recteur académique n'ait signifié par écrit au professeur, avec copie au Syndicat, au moins deux (2) fois dans une période de douze (12) mois consécutifs, les motifs et les faits précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.~~

~~**18.03** Nonobstant les clauses 18.01 et 18.02, l'Université peut, sans préavis, congédier un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement sur le champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.~~

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. »

75. Le paragraphe a) de la clause 19.04 est modifié de la façon suivante :

*« 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 de 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. »*

76. La clause 19.06 est modifiée de la façon suivante :

*« 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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et d'une part, son traitement hebdomadaire régulier dont est déduit le montant de la cotisation au Régime de 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, au 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 ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire régulier~~ 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 ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ 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. »*

77. Le **paragraphe a) de la clause 19.08** est modifié de la façon suivante :

*« 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. »*

78. Le **sous-paragraphe b) iii. de la clause 19.08** est modifié de la façon suivante :

*« ~~sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents~~ 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 36 semaines sur une période de 12 mois; »*

79. Le **sous-paragraphe b) v. de la clause 19.08** est modifié de la façon suivante :

*« 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 parent 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 27 semaines sur une période de 12 mois; »*

80. Le **sous-paragraphe b) viii. de la clause 19.08** est modifié de la façon suivante :

*« ~~si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur~~ ou l'un de ses parents décède par suicide et ce, pour une période d'au plus 104 semaines. »*

81. Le **paragraphe a) de la clause 19.14** est modifié de la façon suivante :

*« 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 (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de de la mère ou de l'enfant à la maison. ~~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).~~ »*

82. Le **paragraphe b) de la clause 19.14** est ajouté et se lit de la façon suivante :

*« 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). »*

83. Le **paragraphe b) actuel de la clause 19.14** devient le **paragraphe c) de la clause 19.14**.

84. Le préambule du **paragraphe b) actuel de la clause 19.14** est modifié de la façon suivante :

*« 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 ~~cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>)~~ soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. »*

85. Le **paragraphe c) actuel de la clause 19.14** devient le **paragraphe d) de la clause 19.14**.

86. Le **sous-paragraphe c) iii. actuel de la clause 19.14** est modifié de la façon suivante :

*« ~~sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe, de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa~~*

~~mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents~~ d'un membre de sa famille tel que défini dans 17.06 a) 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 36 semaines sur une période de 12 mois; »

87. Le **sous-paragraphe c) v. actuel de la clause 19.14** est modifié de la façon suivante :

« 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 ~~parent~~ 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 27 semaines sur une période de 12 mois; »

88. Le **sous-paragraphe c) viii. actuel de la clause 19.14** est modifié de la façon suivante :

« si son conjoint, ~~son père, sa mère ou son enfant majeur~~ ou l'un de ses parents décède par suicide et ce, pour une période d'au plus 104 semaines. »

89. Le **paragraphe d) actuel de la clause 19.14** devient le **paragraphe e) de la clause 19.14**.

90. Le préambule de la **clause 19.16** est modifié de la façon suivante :

« 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 ~~cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>)~~ soixante-dix-huit (78<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant. »

91. Le **sous-paragraphe a) iii. de la clause 19.17** est modifié de la façon suivante :

« sa présence est requise auprès d'un ~~parent~~ 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 36 semaines sur une période de 12 mois; »

92. Le **sous-paragraphe a) v. de la clause 19.17** est modifié de la façon suivante :

*« 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 parent 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 27 semaines sur une période de 12 mois; »*

93. Le **sous-paragraphe a) viii. de la clause 19.17** est modifié de la façon suivante :

*« ~~si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur~~ ou l'un de ses parents décède par suicide et ce, pour une période d'au plus 104 semaines. »*

94. Le **paragraphe a) de la clause 19.21** est modifié de la façon suivante :

*« 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. »*

95. Le **paragraphe b) de la clause 19.21** est modifié de la façon suivante :

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

96. Le **paragraphe c) de la clause 19.21** est ajouté et se lit de la façon suivante :

*« 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. »*

97. Le **paragraphe c) actuel de la clause 19.21** devient le **paragraphe d) de la clause 19.21**.

98. Le **paragraphe d) actuel de la clause 19.21** devient le **paragraphe e) de la clause 19.21** et est modifié de la façon suivante :

*« À sa demande, la professeure qui obtient un congé de maternité, ou l'un des deux (2) parents si les deux (2) sont professeurs à l'UQTR, bénéficie avec plein traitement, à compter de son retour si elle est au travail à temps complet, d'un allègement 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. »*

99. La **clause 22.02** est remplacée par le texte suivant :

*« 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 catégorie comprend vingt-et-un (21) échelons.*

*Les échelles de traitement en vigueur sont disponibles sur la page web de l'Université. »*

100. La **clause 22.03** est modifiée de la façon suivante :

*« 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. »*

101. Le **paragraphe b) de la clause 22.04** est modifié de la façon suivante :

*« Le nouveau professeur détenteur d'un doctorat et ayant moins de dix (10) années d'expérience tel que comptabilisé à la clause 22.05, est intégré à l'échelon six (6) de la catégorie II. Lorsqu'il a complété ~~neuf (9)~~ dix (10) années d'expérience tel que comptabilisé à la clause 22.05, il accède à l'échelon un (1) de la catégorie III. »*

102. Le **paragraphe b. 1) de la clause 22.04** est modifié de la façon suivante :

*« Le nouveau professeur détenteur d'un doctorat et ayant complété ~~neuf (9)~~ dix (10) années d'expérience tel que comptabilisé à la clause 22.05, est intégré à l'échelon un (1) de la catégorie III. »*

103. Le **sous-paragraphe b) 2) de la clause 22.07** est modifié de la façon suivante :

*« Le professeur détenteur d'un doctorat et ayant complété ~~neuf (9)~~ dix (10) années d'expérience accède automatiquement à la catégorie III et il est intégré à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience complétées. »*

104. La **clause 22.09** est modifiée de la façon suivante :

*« 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, les adjoints aux directeurs de département ainsi que les directeurs de comité de programme de cycles supérieurs reçoivent une prime minimale de deux mille deux cent quatre-vingt-quatorze virgule quatre-vingt-quinze dollars (2 294,95 \$) mille dollars (1 000 \$) par année. Par ailleurs, l'Université s'engage à respecter une prime moyenne de deux mille deux cent quatre-vingt-quatorze virgule quatre-vingt-quinze dollars (2 294,95 \$) pour ces postes de direction d'enseignement et de recherche.~~*

*~~d) Les directeurs de comité de programme de premier cycle et les directeurs pédagogiques de clinique reçoivent une prime minimale de quatre mille cent quarante-neuf virgule soixante et onze dollars (4 149,71 \$) mille dollars (1 000 \$) pour la période par année. Par ailleurs, l'Université s'engage à respecter une prime moyenne de quatre mille cent quarante-neuf virgule soixante et onze dollars (4 149,71 \$) pour ces postes de direction d'enseignement et de recherche.~~*

~~e) Les directeurs de département Les directeurs d'école, de centre de recherche ou d'institut de recherche reçoivent une prime minimale de quatre mille cinq cent quatre-vingt-treize virgule dix-huit dollars (4 593,18 \$) mille dollars (1 000 \$) pour la période par année. Par ailleurs, l'Université s'engage à respecter une prime moyenne de quatre mille cinq cent quatre-vingt-treize virgule dix-huit dollars (4 593,18 \$) pour ces postes de direction d'enseignement et de recherche.~~

~~b) Le directeur d'une École de l'Université bénéficie d'une prime équivalente à celle d'un directeur de département, à moins qu'il n'y ait renoncé tel que prévu à la clause 10.24 d).~~

~~c) La répartition de l'excédent des primes minimales est faite équitablement parmi les bénéficiaires par le Conseil d'administration selon les modalités proposées par la Commission des études.~~

~~Les primes sont payées en deux versements : en décembre la prime minimale et en juin le solde 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 la recherche soutien aux activités académiques prévu à l'annexe C de la présente convention. »~~

105. Le **paragraphe a) de la clause 22.10** est modifié de la façon suivante :

~~« Tout cours de trois (3) crédits portant un sigle et dispensé en appoint par un professeur, est rémunéré, pour la durée de la convention, au montant de cinq mille six cent dollars (5 600 \$) selon un montant équivalent à la moitié (50%) du coût d'une charge de cours pour l'année visée. »~~

106. La **clause 22.12** est modifiée de la façon suivante :

**« Classification et traitement**

*Entre le 1<sup>er</sup> 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) 1<sup>er</sup> 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) 1<sup>er</sup> 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) 1<sup>er</sup> 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) 1<sup>er</sup> 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) 1<sup>er</sup> 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. »

107. La **clause 22.15** est ajoutée et se lit de la façon suivante :

« Au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juin 2023. »

108. Le **paragraphe b) de la clause 23.04** est modifié de la façon suivante :

« **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 reconnaît 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. »

109. La **clause 23.07** est modifiée de la façon suivante :

**« 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.*

~~*La durée d'affectation ne peut excéder cinq (5) ans.*~~

*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 un son ancien poste, dans son ancien département. 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.*

~~*Toute marge salariale excédant l'échelle des traitements en vigueur ne devra pas affecter la masse salariale dans le sens d'une diminution de l'avoir total qui peut être distribué à l'ensemble des professeurs. »*~~

110. La **clause 23.09** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 à la condition qu'il informe préalablement son Assemblée départementale et le Doyen de la gestion académique des affaires professorales de la nature de ces activités et de l'ampleur de son implication dans celles-ci. 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 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) ~~Par ailleurs, c~~ 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. »

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

111. La **clause 23.12** est modifiée de la façon suivante :

« Le professeur en ~~sabbatique~~ 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. »

112. La **clause 23.14** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 cadre sur la tenue des assemblées délibérantes à l'Université du Québec à Trois-Rivières Règlement de régie interne de l'Université. »*

113. La **clause 24.11** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 ~~l'un des arbitres mentionnés subséquentement~~ la liste principale de six (6) arbitres identifiés ci-dessous, étant entendu que l'arbitre devra être en mesure de débiter l'audition dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants sa nomination par les Parties.*

~~— Alain Corriveau;~~  
~~— Gabriel-Marie Côté;~~  
~~— Carol Jobin;~~  
~~— André G. Lavoie;~~  
~~— Denis Nadeau;~~  
~~— Martin Racine.~~

- 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 arbitres substitués, suivants :

- Francine Lamy;  
- Johanne Cavé.

Si les deux arbitres substitués sont intégrés à la liste principale, les parties conviennent du nom de deux nouveaux arbitres substitués. En cas d'incapacité des parties à s'entendre sur le nom des deux nouveaux arbitres substitués, l'Université et le Syndicat en désignent un chacun.

~~Si aucun de ces arbitres ne peut agir, les Parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre.~~

*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. »*

114. La **clause 4 de l'Annexe A** est modifiée de la façon suivante :

*« Maintien du lien d'emploi de certains avantages*

*Sous réserve des lois, ~~le professeur qui prend sa retraite, peut conserver son titre de professeur par l'obtention du titre de professeur retraité 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. »

115. La **clause 5, alinéa 2 de l'Annexe A** est modifiée de la façon suivante :

« 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 départemental de la recherche 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. »

116. La **clause 6 de l'Annexe A** est modifiée de la façon suivante :

« Dans le cadre de la prise de retraite, malgré les dispositions de la clause 10.06 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 l'article 1.3 de l'Annexe C. lui permettant de compenser sa tâche normale. »

117. La **clause 3.8 de l'Annexe B** est modifiée de la façon suivante :

« 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 de sabbatique d'année d'étude et de recherche, aux dégagelements 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. »

118. L'ensemble des dispositions de l'**Annexe C** ainsi que le titre sont modifiés de façon à employer le vocable « fonds départementaux de soutien aux activités académiques » en remplacement du vocable « fonds départementaux de recherche ».

119. La **clause 1 (préambule) de l'Annexe C** est modifiée de la façon suivante :

« L'Université permet la création de fonds départementaux dont l'objectif est de promouvoir et soutenir les activités de recherche et de création académiques dans les départements. »

120. La **clause 1.1 de l'Annexe C** est modifiée de la façon suivante :

*« Modalités de gestion*

*Ces fonds sont gérés par les départements selon les règles et politiques de gestion des fonds internes de recherche de l'Université. Ils sont utilisés exclusivement pour le soutien aux travaux de recherche identifiés à la ~~clause 10.03~~ 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. ~~Faute de cet accord, le professeur ayant dirigé ces travaux de recherche peut décider de l'affectation des sommes selon l'une ou l'autre des alternatives prévues.~~ »*

121. La **clause 1.3 de l'Annexe C** est modifiée de la façon suivante :

*« 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;*
- ~~financer les activités de perfectionnement en lien direct avec les activités de recherche;~~*
- ~~supporter~~ 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 ~~la recherche~~ 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 ~~mille cinq cent dollars (1 500 \$)~~ deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) par année, en*

*respectant toute entente négociée par l'Université applicable au moment de l'achat;*

- ~~— payer des frais de publication;~~
- ~~— défrayer les coûts de présentation de communications à des congrès ou à des sociétés savantes;~~
- 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. »

122. La **clause 2.1 de l'Annexe C** est modifiée de la façon suivante :

« *Étapes de séquence et d'occurrence*

*La direction des travaux de recherche est reconnue en termes de crédits et comptabilisés selon la séquence et l'occurrence des événements suivants :*

- ~~— 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;~~
- ~~— 0 % pendant la rédaction;~~
- ~~— 60 % lors du dépôt officiel du travail de recherche;~~
- ~~— 20 % lors de la recommandation au diplôme par le Comité de programme de cycles supérieurs.~~

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;
- 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 pas de dépôt initial) au moment de l'inactivation du

dossier maîtrise au dossier de l'étudiant pour la raison :  
passage direct au doctorat;

b) pour la thèse :

~~– 20 % lors de l'acceptation du sujet de recherche pour la thèse par le comité de programme de cycles supérieurs;~~

~~– 60 % des crédits de recherche associés à la thèse lors du dépôt initial;~~

~~– 20 % des crédits de la thèse lors de la recommandation au diplôme par le comité de programme de cycles supérieurs.~~

- 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. »

123. La **clause 2.3 de l'Annexe C** est modifiée de la façon suivante :

« *Équivalence en soutien monétaire*

$ESM = B \times S$

*ESM = équivalence en soutien monétaire;*

*B = total-crédits applicable pour fin de reconnaissance;*

*S = somme prévue à chaque année pour un cours rémunéré en appoint divisé par ~~soixante (60)~~ cinquante-cinq (55). »*

124. La **clause 2.4 de l'Annexe C** est modifiée de la façon suivante :

« *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. Un professeur ne peut cumuler plus de cent (100) crédits applicables non officialisés.*

*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. »*

125. La **clause 4 de l'Annexe C** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 ~~la recherche~~ soutien aux activités académiques. »*

126. La **clause 5 de l'Annexe C** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 ~~la recherche~~ soutien aux activités académiques. »*

127. La **clause 6 de l'Annexe C** est modifiée de la façon suivante :

*« Tout montant officialisé au fonds départemental de ~~la recherche~~ 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. »*

128. La **clause 1.2 de l'Annexe E** est modifiée de la façon suivante :

*« 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. »*

129. La **clause 4 de l'Annexe E** est retirée.

130. Le **paragraphe 2.1 a) de l'Annexe F** est modifié de la façon suivante :

*« Un professeur qui n'a jamais conçu de cours en ligne à l'Université bénéficie d'un déchargement d'enseignement. À ce déchargement s'ajoute une somme de deux mille dollars (2 000 \$) déposée dans le fonds*

*département de recherche du département soutien aux activités académiques. »*

131. Le **paragraphe 3.2 a) de l'Annexe F** est modifié de la façon suivante :

*« Dans le cas où l'auteur ayant priorité pour assumer l'encadrement bénéficie d'une sabbatique 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 la sabbatique 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. »*

132. Le **paragraphe 3.7 d) de l'Annexe F** est modifié de la façon suivante :

*« Si le nombre d'étudiants inscrits est supérieur au barème fixé au paragraphe a), 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 recherche du département soutien aux activités académiques, au choix du professeur. »*

133. L'**Annexe H**, relative aux dégagements et primes de direction de département, est ajoutée de la façon apparaissant en annexe de la présente entente de principe.

134. L'**Annexe I**, relative à la reconnaissance des activités d'enseignement, est ajoutée de la façon apparaissant en annexe de la présente entente de principe.

135. L'**Annexe J**, relative à l'allègement de la tâche normale d'enseignement en cas de congé, est ajoutée de la façon apparaissant en annexe de la présente entente de principe.

136. L'**Annexe K**, relative aux échelles salariales, est intégrée à la présente entente de principe, mais les échelles salariales seront accessibles par hyperlien dans la convention collective.

137. Les **clauses 2 et 3 de la Lettre d'entente n° 2** sont retirées.

138. La **clause 6 de la Lettre d'entente n° 2** est modifiée de la façon suivante :

*« 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 différence entre le coût d'une charge de cours pour l'année visée et la somme de 5 600 \$.~~ Pour l'année 2018-2019, le coût d'une charge de cours est de 12 040 \$. ~~L'économie pour l'année 2018-2019 est donc de 6 440 \$ par cours en~~*

appoint la moitié (50%) du coût d'une charge de cours pour l'année visée;

- b) Au cours du mois de juin 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 connaître 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. »*

139. Le deuxième « considérant » de la **Lettre d'entente n° 3** est retiré.

140. La **clause 2 de la Lettre d'entente n° 3** est modifiée de la façon suivante :

« Un comité paritaire formé, pour le Syndicat, du vice-président aux relations de travail, du vice-président aux affaires syndicales et de la conseillère aux relations de travail du SPPUQTR et, pour l'Université, du directeur du Service des relations de travail, du directeur du Service des ressources humaines et du doyen de la gestion académique des affaires professorales. est formé et est composé d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de l'Université; »

141. La **Lettre d'entente n° 4 actuelle** est retirée.

142. La **Lettre d'entente n° 5 actuelle** est retirée.

143. La **Lettre d'entente n° 4**, relative au projet pilote concernant la répartition des postes et l'embauche des professeurs, est ajoutée de la façon apparaissant en annexe de la présente entente de principe.

144. La **Lettre d'entente n° 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, est ajoutée de la façon apparaissant en annexe de la présente entente de principe.

145. La **Lettre d'entente n° 6**, relative à la mise en œuvre de certaines modalités prévues à l'Annexe I, est ajoutée de la façon apparaissant en annexe de la présente entente de principe.

146. L'Université s'engage à procéder à la révision de la *Procédure de désignation à un poste de direction pédagogique* en concordance avec la convention collective.

147. Les parties s'engagent à entreprendre des discussions concernant la révision de l'**Annexe F** relative aux cours en ligne et à approcher le Syndicat des chargés de cours (SCFP 2661) à cette fin.
148. Les parties conviennent de confier conjointement à un tiers le mandat de procéder à la révision de la convention collective afin d'y adopter une rédaction épicène ou inclusive. Afin de ne pas retarder la signature de la convention collective, cette révision sera réalisée postérieurement à celle-ci. Les frais et honoraires seront assumés conjointement par les parties. Les parties conviennent d'évaluer, au besoin, la nécessité de modifier la **clause 2.07**.
149. Les parties conviennent de mettre en place une mesure transitoire, demeurant en vigueur pour une durée de trois (3) mois à compter de la date de la signature de la convention collective, permettant l'achat par un professeur, à partir du fonds départemental de soutien aux activités académiques (Annexe C) lui étant associé, de cours placés en réserve au coût de 5 600 \$ par cours. Cette mesure ne vise que les montants déjà amassés dans le fonds départemental de soutien aux activités académiques en date de la signature de la convention collective. La limite de crédits en réserve prévue au paragraphe b) de la clause 10.16 de la convention collective s'applique.
150. Les parties conviennent, par lettre d'entente, de l'application rétroactive au 1<sup>er</sup> juin 2023 des modifications apportées au paragraphe 10.25 b).
151. Les sommes rétroactives résultant de l'application des **paragrophes a) et b) de la clause 22.12** sont versées en un seul versement à une date qui ne peut excéder la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Le cas échéant, aux fins d'application de la **clause 22.12**, les sommes rétroactives additionnelles résultant de la Politique salariale gouvernementale appliquée par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic (convention collective SFPQ – fonctionnaires) sont versées en un seul versement à une date qui ne peut excéder la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective SFPQ – fonctionnaires.
152. En considération des modifications apportées aux clauses 22.04 et 22.07, des augmentations prévues à la clause 22.12 et du remplacement des échelles de traitement prévu à la clause 22.15, l'application de la *Transaction-quittance relative au grief 2020-08*, signée par les parties le 12 avril 2021, prend fin. Les parties conviennent, par lettre d'entente, de la classification salariale applicable aux professeurs bénéficiant, en date de la signature de la convention collective, des dispositions de la *Transaction-quittance relative au grief 2020-08*.

## 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-années 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 1<sup>er</sup> 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 reconnaître 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 (campus régionaux)	62,5%	2,5	7 812,50 \$
Études en loisir, culture et tourisme	1	50%	2	6 250,00 \$
Finance et économique	1	50%	2	6 250,00 \$

Département	Catégorie	Modulation de la tâche (%)	Dégagements d'enseignement	Prime
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 \$
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 \$

Département	Catégorie	Modulation de la tâche (%)	Dégagements d'enseignement	Prime
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.

#### 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	60	1 cours
Laboratoire d'apprentissage clinique	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 apparaît 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 clause 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 clause 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 clause, 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 clause.

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 clause.

#### 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 0,55 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 19 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 n° 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 1<sup>er</sup> septembre de chaque année et transmise au Syndicat au plus tard le 10 septembre de chaque année.*

*Si au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> septembre, multiplié 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 combler le poste vacant. Ce profil prévoit les principales 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juin ou le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juin ou le 1<sup>er</sup> 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 n° 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 n° 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;
- 3) Retire les plafonds de reconnaissance associés à certains cours à l'étudiant.

## ANNEXE K ÉCHELLES SALARIALES PROJETÉES

Écheltes salariales SPPUQTR au 1er avril 2023

Majoration 4,6 % (ou PSG + 0,3 %)

Catégorie Échelon Expérience	I		II		III		IV	
	0	1	70 164 \$					
1	2	71 919 \$						
2	3	73 720 \$						
3	4	75 560 \$						
4	5	77 449 \$						
5			1	83 314 \$				
6			2	85 186 \$				
7			3	87 104 \$				
8			4	89 063 \$				
9			5	91 068 \$				
10			6	93 119 \$	1	97 895 \$		
11			7	95 210 \$	2	100 100 \$		
12			8	97 351 \$	3	102 352 \$		
13			9	98 816 \$	4	104 652 \$		
14			10	100 298 \$	5	107 009 \$		
15			11	101 800 \$	6	109 418 \$	1	118 243 \$
16			12	103 327 \$	7	111 879 \$	2	120 607 \$
17			13	104 878 \$	8	114 393 \$	3	123 021 \$
18			14	106 450 \$	9	116 968 \$	4	125 480 \$
19			15	108 050 \$	10	118 723 \$	5	127 991 \$
20			16	109 664 \$	11	120 504 \$	6	130 551 \$
21					12		7	
22					13	124 148 \$	8	135 823 \$
23					14	126 006 \$	9	138 542 \$
24					15	127 899 \$	10	141 310 \$
25					16	129 819 \$	11	144 135 \$
26					17	131 764 \$	12	145 576 \$
27					18	133 411 \$	13	147 033 \$
28					19	135 081 \$	14	148 504 \$
29					20	136 429 \$	15	149 991 \$
30					21	137 792 \$	16	151 488 \$
31					22	139 166 \$	17	153 007 \$
32					23	140 559 \$	18	154 532 \$
33					24	141 970 \$	19	156 078 \$
34					25	143 385 \$	20	157 637 \$
35					26	145 534 \$	21	159 216 \$
36					27	147 718 \$	22	161 602 \$
37							23	164 026 \$

### Échelles salariales SPPUQTR au 1er juin 2023

Catégorie Échelon Expérience	I		II		III		IV	
	0	1	73 254 \$					
1	2	75 451 \$						
2	3	77 715 \$						
3	4	80 046 \$						
4	5	82 448 \$						
5			1	84 921 \$				
6			2	87 469 \$				
7			3	89 655 \$				
8			4	91 897 \$				
9			5	94 194 \$				
10			6	96 549 \$	1	101 259 \$		
11			7	98 963 \$	2	103 790 \$		
12			8	101 437 \$	3	106 385 \$		
13			9	103 466 \$	4	109 045 \$		
14			10	105 535 \$	5	111 771 \$		
15			11	107 646 \$	6	114 565 \$	1	122 389 \$
16			12	109 798 \$	7	116 856 \$	2	125 449 \$
17			13	111 994 \$	8	119 193 \$	3	128 585 \$
18			14	114 234 \$	9	121 577 \$	4	131 799 \$
19			15	116 519 \$	10	124 009 \$	5	135 094 \$
20			16	118 849 \$	11	126 489 \$	6	137 796 \$
21			17	121 226 \$	12	128 386 \$	7	140 552 \$
22			18	123 045 \$	13	130 312 \$	8	143 363 \$
23			19	124 890 \$	14	132 267 \$	9	146 231 \$
24					15	134 251 \$	10	149 155 \$
25					16	136 265 \$	11	151 392 \$
26					17	138 308 \$	12	153 663 \$
27					18	140 383 \$	13	155 968 \$
28					19	142 489 \$	14	157 528 \$
29					20	143 914 \$	15	159 103 \$
30					21	145 353 \$	16	160 694 \$
31					22	146 806 \$	17	162 301 \$
32					23	148 274 \$	18	163 924 \$
33					24	149 757 \$	19	165 564 \$
34							20	167 219 \$

### Échelles salariales SPPUQTR au 1er avril 2024

Majoration 2,6 % (ou PSG + 0,3 %) et ajout d'un échelon supplémentaire aux catégories III et IV  
(+ 1 % par rapport à l'échelon précédent)

Catégorie Échelon Expérience	I		II		III		IV	
	0	1	75 158 \$					
1	2	77 413 \$						
2	3	79 735 \$						
3	4	82 127 \$						
4	5	84 591 \$						
5			1	87 129 \$				
6			2	89 743 \$				
7			3	91 986 \$				
8			4	94 286 \$				
9			5	96 643 \$				
10			6	99 059 \$	1	103 891 \$		
11			7	101 536 \$	2	106 489 \$		
12			8	104 074 \$	3	109 151 \$		
13			9	106 156 \$	4	111 880 \$		
14			10	108 279 \$	5	114 677 \$		
15			11	110 444 \$	6	117 544 \$	1	125 571 \$
16			12	112 653 \$	7	119 894 \$	2	128 710 \$
17			13	114 906 \$	8	122 292 \$	3	131 928 \$
18			14	117 204 \$	9	124 738 \$	4	135 226 \$
19			15	119 548 \$	10	127 233 \$	5	138 607 \$
20			16	121 939 \$	11	129 778 \$	6	141 379 \$
21			17	124 378 \$	12	131 724 \$	7	144 207 \$
22			18	126 244 \$	13	133 700 \$	8	147 091 \$
23			19	128 138 \$	14	135 706 \$	9	150 033 \$
24					15	137 741 \$	10	153 033 \$
25					16	139 807 \$	11	155 329 \$
26					17	141 905 \$	12	157 659 \$
27					18	144 033 \$	13	160 024 \$
28					19	146 194 \$	14	161 624 \$
29					20	147 656 \$	15	163 240 \$
30					21	149 132 \$	16	164 872 \$
31					22	150 623 \$	17	166 521 \$
32					23	152 130 \$	18	168 186 \$
33					24	153 651 \$	19	169 868 \$
34					25	155 187 \$	20	171 567 \$
35							21	173 283 \$

### Échelons salariales SPPUQTR au 1er avril 2025

Majoration 2,5 % (ou PSG + 0,4 %)

Catégorie Échelon Expérience	I		II		III		IV	
	0	1	77 037 \$					
1	2	79 348 \$						
2	3	81 729 \$						
3	4	84 181 \$						
4	5	86 706 \$						
5			1	89 307 \$				
6			2	91 986 \$				
7			3	94 286 \$				
8			4	96 643 \$				
9			5	99 059 \$				
10			6	101 536 \$	1	106 489 \$		
11			7	104 074 \$	2	109 151 \$		
12			8	106 676 \$	3	111 880 \$		
13			9	108 810 \$	4	114 677 \$		
14			10	110 986 \$	5	117 544 \$		
15			11	113 205 \$	6	120 482 \$	1	128 710 \$
16			12	115 470 \$	7	122 892 \$	2	131 928 \$
17			13	117 779 \$	8	125 350 \$	3	135 226 \$
18			14	120 135 \$	9	127 857 \$	4	138 607 \$
19			15	122 537 \$	10	130 414 \$	5	142 072 \$
20			16	124 988 \$	11	133 022 \$	6	144 913 \$
21			17	127 488 \$	12	135 017 \$	7	147 812 \$
22			18	129 400 \$	13	137 043 \$	8	150 768 \$
23			19	131 341 \$	14	139 098 \$	9	153 783 \$
24					15	141 185 \$	10	156 859 \$
25					16	143 303 \$	11	159 212 \$
26					17	145 452 \$	12	161 600 \$
27					18	147 634 \$	13	164 024 \$
28					19	149 848 \$	14	165 664 \$
29					20	151 347 \$	15	167 321 \$
30					21	152 860 \$	16	168 994 \$
31					22	154 389 \$	17	170 684 \$
32					23	155 933 \$	18	172 391 \$
33					24	157 492 \$	19	174 115 \$
34					25	159 067 \$	20	175 856 \$
35							21	177 615 \$

**Échelles salariales SPPUQTR au 1er avril 2026**  
Majoration 2 % (ou PSG)

Catégorie Échelon Expérience	I		II		III		IV	
0	1	78 578 \$						
1	2	80 935 \$						
2	3	83 363 \$						
3	4	85 864 \$						
4	5	88 440 \$						
5			1	91 093 \$				
6			2	93 826 \$				
7			3	96 172 \$				
8			4	98 576 \$				
9			5	101 040 \$				
10			6	103 566 \$	1	108 618 \$		
11			7	106 156 \$	2	111 334 \$		
12			8	108 810 \$	3	114 117 \$		
13			9	110 986 \$	4	116 970 \$		
14			10	113 205 \$	5	119 894 \$		
15			11	115 470 \$	6	122 892 \$	1	131 284 \$
16			12	117 779 \$	7	125 350 \$	2	134 567 \$
17			13	120 135 \$	8	127 857 \$	3	137 931 \$
18			14	122 537 \$	9	130 414 \$	4	141 379 \$
19			15	124 988 \$	10	133 022 \$	5	144 913 \$
20			16	127 488 \$	11	135 683 \$	6	147 812 \$
21			17	130 037 \$	12	137 718 \$	7	150 768 \$
22			18	131 988 \$	13	139 784 \$	8	153 783 \$
23			19	133 968 \$	14	141 880 \$	9	156 859 \$
24					15	144 009 \$	10	159 996 \$
25					16	146 169 \$	11	162 396 \$
26					17	148 361 \$	12	164 832 \$
27					18	150 587 \$	13	167 305 \$
28					19	152 845 \$	14	168 978 \$
29					20	154 374 \$	15	170 667 \$
30					21	155 918 \$	16	172 374 \$
31					22	157 477 \$	17	174 098 \$
32					23	159 052 \$	18	175 839 \$
33					24	160 642 \$	19	177 597 \$
34					25	162 248 \$	20	179 373 \$
35							21	181 167 \$

**Échelles salariales SPPUQTR au 1er avril 2027**  
Majoration 2 % (ou PSG)

Catégorie Échelon Expérience	I		II		III		IV	
0	1	80 149 \$						
1	2	82 554 \$						
2	3	85 031 \$						
3	4	87 581 \$						
4	5	90 209 \$						
5			1	92 915 \$				
6			2	95 703 \$				
7			3	98 095 \$				
8			4	100 548 \$				
9			5	103 061 \$				
10			6	105 638 \$	1	110 791 \$		
11			7	108 279 \$	2	113 561 \$		
12			8	110 986 \$	3	116 400 \$		
13			9	113 205 \$	4	119 310 \$		
14			10	115 470 \$	5	122 292 \$		
15			11	117 779 \$	6	125 350 \$	1	133 910 \$
16			12	120 135 \$	7	127 857 \$	2	137 258 \$
17			13	122 537 \$	8	130 414 \$	3	140 689 \$
18			14	124 988 \$	9	133 022 \$	4	144 207 \$
19			15	127 488 \$	10	135 683 \$	5	147 812 \$
20			16	130 037 \$	11	138 396 \$	6	150 768 \$
21			17	132 638 \$	12	140 472 \$	7	153 783 \$
22			18	134 628 \$	13	142 579 \$	8	156 859 \$
23			19	136 647 \$	14	144 718 \$	9	159 996 \$
24					15	146 889 \$	10	163 196 \$
25					16	149 092 \$	11	165 644 \$
26					17	151 328 \$	12	168 129 \$
27					18	153 598 \$	13	170 651 \$
28					19	155 902 \$	14	172 357 \$
29					20	157 461 \$	15	174 081 \$
30					21	159 036 \$	16	175 822 \$
31					22	160 626 \$	17	177 580 \$
32					23	162 233 \$	18	179 356 \$
33					24	163 855 \$	19	181 149 \$
34					25	165 493 \$	20	182 961 \$
35							21	184 790 \$

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES.**

**SYNDICAT DES PROFESSEURS ET  
DES PROFESSEURES DE L'UQTR**

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À  
TROIS-RIVIÈRES**

---

Mme Sonia El Euch, Ph.D.  
Présidente  
Ex-vice-présidente aux relations de  
travail

---

M. Christian Blanchette  
Recteur

---

Mme Mireille Dubé  
Vice-présidente aux affaires  
syndicales

---

M. Olivier Malo  
Vice-recteur aux ressources humaines

---

M. Pier-Luc Lajoie  
Trésorier

---

M. Vincent Cantin  
Doyen de la gestion académique des  
affaires professorales

---

Mme Diane Beauchemin  
Conseillère aux relations de travail

---

M. Mathieu Desjardins  
Directeur des ressources humaines

---

M. Jean-François Millaire  
Doyen de la recherche et de la  
création

---

Mme Houda Souissi  
Directrice des relations de travail