

**CONVENTION COLLECTIVE  
2007-2012**

**INTERVENUE ENTRE**

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

**ET**

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

**LE 5 NOVEMBRE 2008**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article 1 – Définitions</b> .....	5
<b>Article 2 – Dispositions générales</b> .....	11
<b>Article 3 – Reconnaissance du Syndicat et liberté d’action</b> .....	12
<b>Article 4 – Représentation des professeurs</b> .....	15
<b>Article 5 - Libertés politiques et non-discrimination</b> .....	16
<b>Article 6 – Régime syndical</b> .....	17
<b>Article 7 – Commission des études</b> .....	18
Composition.....	18
Rôle.....	18
<b>Article 8 – Répartition des postes</b> .....	21
<b>Article 9 – Embauche</b> .....	23
<b>Article 10 – Fonction des professeurs</b> .....	26
10.02 L’enseignement .....	26
10.03 La recherche.....	26
10.04 Le service à la collectivité .....	27
10.05 La direction pédagogique.....	28
10.11 La répartition.....	29
<b>Article 11 - Évaluation</b> .....	34
11.02 La fréquence .....	34
11.04 Les critères et la procédure .....	34
11.05 La composition du comité d’évaluation .....	34
11.06 Le dossier d’évaluation.....	35
11.09 Le rapport d’évaluation .....	36
<b>Article 12 – Permanence</b> .....	39
<b>Article 13 – Sécurité d’emploi</b> .....	40
<b>Article 14 – Régime de perfectionnement et sabbatique</b> .....	42
A. Dispositions particulières au régime de perfectionnement .....	42
B. Dispositions particulières au régime de sabbatique .....	43
C. Dispositions communes au régime de perfectionnement et de sabbatique .....	44
<b>Article 15 – Congé sans traitement</b> .....	47
<b>Article 16 – Vacances annuelles</b> .....	49
<b>Article 17 – Congés de maladie</b> .....	50
<b>Article 18 - Congédiement</b> .....	51
<b>Article 19 – Congés parentaux</b> .....	52
A. Dispositions générales .....	52
B. Congé de maternité .....	52
C. Congés spéciaux à l’occasion de la grossesse .....	55

## TABLE DES MATIÈRES

<i>D. Congé de paternité</i> .....	55
<i>E. Congé d'adoption</i> .....	56
<i>F. Congé en vue d'adoption</i> .....	57
<i>G. Autres clauses</i> .....	57
<b>Article 20 – Régime d'assurances collectives</b> .....	<b>60</b>
<b>Article 21 – Régimes de retraite</b> .....	<b>63</b>
<b>Article 22 – Classification et traitement</b> .....	<b>66</b>
22.04 Règles d'intégration.....	66
22.05 Pondération des années d'expérience.....	66
22.06 Règles de progression à l'intérieur des catégories.....	67
22.07 Règles de passage d'une catégorie à une autre.....	67
22.08 Promotion.....	68
22.09 Primes de direction.....	69
22.10 Rémunération pour les cours en appoint.....	70
22.11 Divers.....	70
22.12 Classification et traitement.....	70
22.13 Formation dans le cadre de service à la collectivité.....	77
22.14 Professeurs hors-taux.....	77
<b>Article 23 – Conventions diverses</b> .....	<b>78</b>
23.01 Gel d'admission pour un programme.....	78
23.02 Protecteur universitaire.....	78
23.03 Frais de déplacement.....	78
23.04 a) Local.....	78
b) Matériel informatique.....	78
23.05 Stationnement.....	78
23.06 Droit de scolarité.....	79
23.07 Congé d'affectation.....	79
23.08 Accès aux services de récréation.....	79
23.09 Activités professionnels extérieures.....	80
23.10 Propriété intellectuelle.....	80
23.11 Impression de la convention.....	81
23.12 Poste électif de l'Université.....	81
23.13 Santé et sécurité au travail.....	81
23.14 Règlement de tenue d'assemblée délibérante.....	82
23.15 Formation continue.....	82
<b>Article 24 – Procédures de règlements des griefs</b> .....	<b>83</b>

## TABLE DES MATIÈRES

### ANNEXES

---

<i>Annexe A</i>	<i>Préretraite et retraite</i> .....	<b>86</b>
	1. <i>Dispositions générales</i> .....	86
	2. <i>La retraite anticipée</i> .....	86
	3. <i>La retraite graduelle</i> .....	87
	4. <i>Maintien du lien d'emploi</i> .....	88
	5. <i>Direction ou codirection d'étudiant</i> .....	88
	6. <i>Dernière année de travail</i> .....	88
<i>Annexe B</i>	<i>Dispositions particulières applicables aux professeurs sous-octroi</i> .....	<b>89</b>
<i>Annexe C</i>	<i>Fonds départementaux de recherche</i> .....	<b>91</b>
<i>Annexe D</i>	<i>Professeur titulaire d'une chaire</i> .....	<b>95</b>
<i>Annexe E</i>	<i>Professeur clinicien</i> .....	<b>96</b>
<i>Annexe F</i>	<i>Cours en ligne</i> .....	<b>98</b>

### LETTRES D'ENTENTE

---

<i>#1</i>	<i>Primes et dégagelements particuliers</i> .....	<b>100</b>
<i>#2</i>	<i>Relative à l'article 10.06</i> .....	<b>101</b>
<i>#3</i>	<i>Direction de travaux de recherche</i> .....	<b>102</b>
<i>#4</i>	<i>Concernant la désignation d'une tierce-personne aux fins de l'application du dernier paragraphe de la clause 8.02 de la convention collective</i> .....	<b>103</b>
<i>#5</i>	<i>Concernant l'application de la clause 22.04 de la convention collective</i> .....	<b>104</b>
<i>#6</i>	<i>Concernant la production d'information financière au syndicat</i> .....	<b>105</b>
<i>#7</i>	<i>Concernant l'usage des vocables</i> .....	<b>106</b>
<i>#8</i>	<i>Concernant l'officialisation de la structure de l'École d'ingénierie</i> .....	<b>107</b>

## Article 1 – Définitions

- 1.01 **Année** : désigne l'année universitaire commençant le 1<sup>er</sup> juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.
- 1.02 **Université** : désigne l'Université du Québec à Trois-Rivières, corporation publique légalement constituée ayant son siège social à Trois-Rivières (L.R.Q. Ch. U-1).
- 1.03 **Syndicat** : désigne le Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières accrédité selon la loi, le 8 février 1971.
- 1.04 **Conseil d'administration** : désigne le Conseil d'administration de l'Université.
- 1.05 **Comité exécutif** : désigne le Comité exécutif du Conseil d'administration de l'Université.
- 1.06 **Professeur** : désigne toute personne embauchée par l'Université à titre de professeur régulier, professeur clinicien, invité, suppléant, sous octroi ou demi-temps.
- 1.07 **Professeur régulier** : désigne toute personne embauchée comme tel à plein temps par l'Université, sauf le professeur invité, le professeur sous octroi et le professeur suppléant.
- 1.08.1 **Professeur clinicien** : désigne toute personne embauchée à ce titre par l'Université, suite à une recommandation de l'Assemblée départementale. Le professeur clinicien est un professeur régulier dont les tâches sont étroitement liées à la formation de type clinique dispensée dans un programme pour lequel existe une clinique universitaire. Les dispositions particulières s'appliquant au professeur clinicien sont celles prévues à l'annexe E de la présente convention.
- 1.08.2 **Professeur à demi-temps** : désigne toute personne embauchée comme tel par l'Université, exceptionnellement et sur demande expresse de l'Assemblée départementale, pour accomplir la moitié de la tâche normale d'un professeur régulier telle que définie à l'article 10. Le contrat est de durée variable mais de deux (2) ans au maximum. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Lorsque ce demi-temps est effectué par un professeur exerçant simultanément sa profession dans le domaine de la santé au service d'un autre employeur dont le financement provient principalement des gouvernements, ou à titre de podiatre, cette personne jouit dans ce cas des mécanismes d'acquisition de la permanence, des droits relatifs à la sécurité d'emploi et du statut de professeur régulier. Ses deux premiers contrats sont alors de même durée que celui d'un professeur régulier.
- 1.09 **Professeur invité** : désigne toute personne que l'Université embauche à la demande expresse de l'Assemblée départementale à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de l'enseignement, de la recherche, de la création ou des services à la collectivité et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis. Le contrat est de durée variable, mais d'un (1) an au maximum. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.
- 1.10 **Professeur suppléant** : désigne toute personne que l'Université embauche comme tel, à la demande expresse de l'Assemblée départementale ou avec son accord, principalement pour

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

- 1.11 **Professeur sous-octroi** : désigne une personne embauchée à ce titre par l'Université, suite à une recommandation de l'Assemblée départementale. Les dispositions particulières s'appliquant au professeur sous-octroi sont celles prévues à l'annexe B.
- 1.12 **Professeur associé** : désigne une personne nommée par l'Université sur recommandation de l'Assemblée départementale qui contribue à des activités de formation ou de recherche en cours à l'Université et dont la contribution peut, le cas échéant, faciliter l'obtention de financement. Cette personne peut aussi contribuer, à titre de codirecteur, à l'encadrement d'étudiants de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycle. Elle n'est pas à l'emploi de l'Université et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus aux professeurs par cette convention.
- 1.13 **Chargé de cours** : désigne une personne qualifiée par l'Assemblée départementale, embauchée comme tel par l'Université et couverte par le certificat d'accréditation des chargés de cours.
- 1.14 **Cours donné en appoint** : désigne tout cours ou activité créditée, donné en appoint par tout professeur de l'Université en plus de sa charge normale telle que définie à l'article 10.
- 1.15 **Contrat d'une durée limitée** : désigne le contrat par lequel on détermine la date d'entrée en fonction ainsi que la date de fin d'emploi d'une personne engagée par l'Université. Seuls les professeurs invités, à demi-temps ou suppléants peuvent être embauchés en vertu d'un tel contrat.
- 1.16 **Cours donné en étalement de tâche** : désigne tout cours ou activité créditée, donné par tout professeur de l'Université, en plus de sa tâche normale d'enseignement telle que définie à l'article 10, sans rémunération, afin de pouvoir, soit accorder ultérieurement une plus grande partie de son temps à des activités de recherche ou de création, soit compenser un allègement antérieur de sa tâche normale d'enseignement.
- 1.17 **Département** : désigne l'entité académique et administrative qui regroupe les professeurs, dans la mesure du possible, par discipline, par affinité de disciplines ou de champs d'études.
- 1.18 **Section** : désigne l'entité qui, à l'intérieur d'un département, regroupe les professeurs d'une discipline ou d'un champ d'étude spécifique.
- 1.19 **Assemblée départementale** : désigne l'organisme composé de l'ensemble des professeurs rattachés à un département. Dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention collective, elle adopte les politiques ainsi que les règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.

Elle reçoit notamment pour avis, du (des) comité(s) de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil(s) de module) rattaché(s) au département et des sections, toute recommandation sur les questions académiques devant être soumise à une instance supérieure.

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

- a) ses politiques en vue du développement de sa discipline;
- b) la répartition des tâches des professeurs de la section;
- c) toute recommandation demandée par l'Assemblée départementale.

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

Par ailleurs, elle reçoit notamment pour avis, du (des) comité(s) de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil(s) de module) rattaché(s) à la section toute recommandation sur les questions académiques devant être soumise à l'Assemblée départementale.

1.21 **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 une seule fois consécutive, pour présider aux travaux de l'Assemblée départementale et s'assurer du suivi. 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 aux Études. 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 professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur.

Le directeur du département 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.

1.22 **Chef de section** : désigne un professeur régulier élu par et parmi les professeurs de la section pour un mandat d'une durée égale au mandat ou, le cas échéant, au reste du mandat, du directeur du département; le mandat du chef de section est renouvelable une seule fois consécutive pour présider aux travaux de l'assemblée de section et s'assurer du suivi. Le chef de section est l'interlocuteur de la section auprès du directeur du département.

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

1.23 **Comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module)** : désigne une unité académique et administrative qui correspond aux programmes d'études de 1<sup>er</sup> cycle dont il a la responsabilité,

au groupe d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ce(s) programme(s), au groupe de professeurs et de chargés de cours qui conseillent ces étudiants et leur enseignent et, le cas échéant, à des personnes extérieures à l'Université qui relient le comité au milieu professionnel ou social concerné.

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

- 1.24 **Composition du comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module)** : pour chaque comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module), l'Assemblée départementale ou, le cas échéant, la section concernée, désigne un nombre déterminé de professeurs réguliers, parmi lesquels, le directeur du comité. Le comité comprend également un nombre égal d'étudiants choisis par et parmi les étudiants des programmes d'études couverts par le comité. Tout comité comprend deux chargés de cours désignés selon les dispositions en vigueur à cet effet.

Le cas échéant, des personnes extérieures à l'Université choisies par le comité peuvent en faire partie. Dans ce cas leur nombre doit être inférieur au quart du nombre total des étudiants et des professeurs réguliers du comité. Le doyen des études de 1<sup>er</sup> cycle peut participer aux réunions avec droit de parole sans droit de vote.

- 1.25 **Directeur de comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module)** : désigne un professeur régulier, de préférence après un 1<sup>er</sup> contrat, chargé pour un temps déterminé de remplir les fonctions et exercer les responsabilités du fonctionnement de son comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module) et de ses relations avec l'ensemble de l'Université, en particulier avec les départements et les autres comités de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseils de module), 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 programmes concernés. 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 2 à 3 ans renouvelable) sont officialisés par le Vice-recteur aux études de 1<sup>er</sup> cycle et au soutien académique. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur.

- 1.26 **Comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées)** : désigne l'organisme institué aux fins de favoriser la poursuite par les étudiants des objectifs de programme de 2<sup>e</sup> cycle et de 3<sup>e</sup> cycle ou de l'un d'eux. Il est composé d'au moins trois (3) professeurs réguliers, parmi lesquels le directeur du comité, désignés par l'Assemblée départementale ou, le cas échéant, par la section, parmi les professeurs œuvrant dans ce/ces programmes, de deux (2) étudiants et, s'il y a lieu, d'un (1) représentant de la vie professionnelle, sans droit de vote, choisi par le comité. Le doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche peut participer aux réunions avec droit de parole, sans droit de vote.

Le comité est rattaché au département où œuvre la majorité des professeurs du ou des programme(s) relevant du comité. Dans le cas où le département comporte des sections, le



département peut rattacher ce(s) comité(s) à une section. Tout litige sur le rattachement d'un comité à une section est déféré à la Commission des études. Le comité est créé par la Commission des études sur recommandation de l'Assemblée départementale.

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

- 1.27 **Directeur de comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées) :** 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 (comités d'études avancées) 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 officialisés par le Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur.
- 1.28 **Centre de recherche :** désigne une structure spécifique dont la fonction principale est le développement de la recherche interdisciplinaire dans un domaine donné.
- 1.29 **Traitement :** signifie la rémunération versée au professeur conformément aux échelles prévues à l'article 22 de la présente convention.
- 1.30 **Poste occupé :** poste pourvu d'un titulaire ayant la qualité de professeur ou dont le futur titulaire a déjà signé son contrat d'embauche et doit entrer en fonction dans les trois (3) mois suivant la vérification du nombre de postes. Tout poste ayant été publié (9.02) avant le 31 décembre de l'année précédente, est comptabilisé une fois dans le décompte des postes occupés de l'année courante, même si aucun candidat n'a encore été retenu. Le professeur sous-octroi n'est pas comptabilisé dans les postes occupés ; il en va de même pour le professeur en congé d'invalidité long terme de plus d'une année dont la date de retour n'est pas connue.

Dans les cas d'application des clauses 1.08 (demi-temps), 1.09 (invité) et 1.10 (suppléant), les postes sont comptabilisés au prorata du temps pour lequel le professeur est embauché. L'arrondissement du nombre de postes se fait à l'entier supérieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5. Dans les cas d'application des clauses 1.11, 1.12, 15.02, 15.04, 15.05 et 15.07, les postes ne sont pas comptabilisés.

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

- 1.31 **Assemblée d'un centre de recherche :** désigne l'organisme composé de l'ensemble des professeurs réguliers nommés à un centre de recherche. 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 définir et coordonner les activités de recherche de chacun des professeurs qui sont pertinentes à la programmation de recherche du centre. Cette définition est transmise à l'Assemblée départementale en vue de l'application de l'article 10 de la convention collective. 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 aux études de cycles supérieurs et à la recherche pour approbation. L'assemblée du centre de recherche doit donner un avis favorable préalablement à cette nomination. La nomination est d'une durée de cinq ans.

La nomination est renouvelable selon la même procédure. Un professeur, cependant, s'il veut mettre un terme à sa nomination au centre, doit en aviser par écrit le Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche après en avoir informé le directeur du département et le directeur du centre. Dans les quinze jours ouvrables suivant la réception de cet avis écrit du professeur, le Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche signifie par écrit au professeur la fin de sa nomination au centre et la date à laquelle elle prend effet et en informe le département et le centre.

- 1.32 **Directeur d'un centre** : désigne un professeur régulier élu par et parmi les professeurs du centre pour un mandat d'au moins deux (2) ans et d'au plus trois (3) ans, renouvelable une seule fois consécutive et pouvant atteindre un maximum de six ans, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée du centre. Il doit veiller à l'application des politiques adoptées par celle-ci, notamment celles sur la répartition budgétaire du centre, ainsi qu'à l'application des politiques et échéances administratives de l'Université. Dans les limites de sa juridiction, il est le représentant de l'assemblée du centre vis-à-vis l'Université et l'interlocuteur officiel du centre auprès du Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Le directeur du centre peut être destitué de ses fonctions par un vote majoritaire des professeurs du centre au cours d'une réunion de l'assemblée du centre spécialement convoquée à cette fin. Une telle réunion peut être convoquée soit selon les procédures régulières du centre, soit sur convocation écrite de 33% des professeurs du centre.
- 1.33 **Professeur invité en prêt de service de son université ou de son cégep** : personne intervenant comme tel à l'UQTR tout en étant professeur régulier d'une autre université ou d'un cégep, à la condition qu'il soit détenteur d'un doctorat, avec laquelle ou lequel une entente de coopération est en vigueur à la demande de l'Assemblée départementale. Dans le cadre de cette entente de coopération, sa tâche est soumise aux dispositions de la présente convention collective. La personne intervenant comme professeur invité en prêt de service à l'UQTR est rémunérée par son université ou son cégep. Elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation.
- 1.34 **Chaire** : désigne une structure spécifique agréée par le Conseil d'administration suite à une recommandation de la Commission des études afin de permettre des activités de recherche et de service à la collectivité dans un domaine spécifique. Le financement de telles activités est totalement ou partiellement assuré par des fonds de provenance extérieure à l'Université.
- 1.35 **Titulaire d'une chaire** : désigne un professeur choisi selon les statuts et règlements de la chaire pour en exercer les fonctions de direction. Il est l'interlocuteur officiel de la chaire auprès de l'Université.

## Article 2 – Dispositions générales

- 2.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 septembre 2012. Elle n'a pas d'effet rétroactif, sauf stipulation expresse. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement.
- 2.02 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender la présente convention ou en remplacer, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, quelque article que ce soit, ou en ajouter.
- 2.03 Si une décision de l'Université modifie d'une façon unilatérale ou discriminatoire envers le professeur des conditions de travail autres que celles décrites dans cette convention, un professeur qui se croit lésé par cette décision peut formuler un grief.
- 2.04 L'Université convient qu'elle ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou restreindre les articles de la présente convention collective.
- 2.05 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention en sont parties intégrantes et sont arbitrables.
- 2.06 La langue de travail du professeur est le français, sous réserve des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou littérature. Cependant, la langue de travail du professeur invité, engagé comme tel par l'Université, peut exceptionnellement être une autre langue que le français.
- 2.07 Toutes les désignations et tous les titres mentionnés dans le texte de la convention collective et formulés au masculin s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sauf dispositions contraires à l'article 19.

### Article 3 – Reconnaissance du Syndicat et liberté d'action

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tous les professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières couverts par le certificat d'accréditation émis selon la loi, le 8 février 1971.
- 3.02 Aux fins de négociation et d'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des professeurs visés par le certificat d'accréditation.
- 3.03 L'Université transmet simultanément au Syndicat toute correspondance qu'elle destine à l'ensemble 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 des professeurs exerçant la fonction de directeurs de département, de directeurs de comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module), à ce titre, concernant l'application et l'interprétation de la convention collective, est simultanément transmise au Syndicat.
- 3.04 De façon générale, l'Université reconnaît que le Syndicat a accès à toute information touchant l'application de la présente convention collective.
- 3.05 Sauf pour les documents sous huis-clos, l'Université remet gratuitement au Syndicat une copie de tous les documents remis aux membres du Conseil d'administration ou de la Commission des études et les documents produits par ceux-ci. De même, l'Université remet sur demande au Syndicat une copie de tous les documents remis aux membres des comités ou sous-commissions relevant du Conseil d'administration ou de la Commission des études et les documents produits par ceux-ci.
- 3.06 L'Université fait parvenir au Syndicat une copie des projets d'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études ainsi que la documentation annexée à ces projets d'ordre du jour au moins sept (7) jours avant la tenue de ces réunions. Dans le cas du projet budgétaire annuel, il est transmis au moins dix (10) jours avant la tenue de la réunion du Conseil d'administration. De même, l'Université fait parvenir au Syndicat une copie des procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration, de la Commission des études et du Comité exécutif.
- 3.07 L'Université affiche sur son site web les projets d'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration et de la Commission des études.
- L'Université maintient l'accès sur son site web aux procès-verbaux du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études ainsi qu'aux politiques, règlements et autres textes apparaissant sur le site du Secrétariat général.
- Lors de la tenue de réunions extraordinaires qui ne permettent pas les délais réguliers d'affichage, le Syndicat est averti du contenu du projet d'ordre du jour, et une copie de la convocation et des documents afférents lui est transmise dans les mêmes délais et de la même manière que pour les membres siégeant à ces organismes.
- 3.08 L'Université rend accessible en tout temps au Syndicat une banque de données comprenant les informations relatives aux professeurs et ci-après décrites. Ces informations sont mises à jour au plus tard quarante-cinq (45) jours après le début de chaque session.

Pour chaque professeur: le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, le diplôme, la fonction et le poste occupé, les années de service, les années d'expérience dans l'enseignement (en spécifiant le niveau d'enseignement et où les années d'expérience ont été acquises), les années d'expérience pertinente en dehors de l'enseignement, la classification, le traitement, le statut (professeur régulier, clinicien, à demi-temps, invité, suppléant, permanent ou non permanent), le régime d'emploi (normal, sabbatique, perfectionnement, maternité, sans traitement), l'adresse du domicile, le numéro de téléphone à domicile et le numéro d'assurance sociale.

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

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

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

- 3.10 L'Université rend accessible au Syndicat sur le web les fichiers informatiques afférents à l'application de la convention collective tel que prévu à l'article 3.
- 3.11 Chaque mois, l'Université avise le Syndicat de tout changement de fonction, de régime d'emploi (normal, sabbatique, perfectionnement, maladie, maternité, sans traitement), de transfert, de démission, de mise à la retraite, de non-renouvellement de contrat et aussi de l'engagement de tout nouveau professeur.
- 3.12 L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement un local suffisamment vaste pour tenir chacune de ses assemblées, selon la procédure usuelle de réservation des locaux.

L'Université met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat trois locaux. Un quatrième local est mis à la disposition exclusive des différents syndicats à l'Université pour leur servir de salle de réunion et de documentation. La responsabilité administrative du quatrième local est déterminée par entente entre les différents syndicats. Ces locaux sont équipés de l'ameublement nécessaire: pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, bibliothèques, machine à écrire, téléphones (incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle). Ces locaux sont situés au pavillon Ringuet ou au pavillon Albert-Tessier.

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

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

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

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

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

L'Université accepte, en outre, de libérer partiellement de sa tâche d'enseignement, pour activité syndicale, tout professeur désigné à cette fin par le Syndicat. Dans ce cas, le Syndicat doit aviser par écrit les Vice-recteurs aux études et le directeur de département concerné au moins un (1) mois avant le début d'une session. Le remboursement de traitement pour chacun de ces cours est calculé sur la base du traitement des chargés de cours auquel on ajoute une somme de mille dollars (1000\$) par cours pour l'équivalent des frais de déplacement et est effectué sur réception d'un état de compte de l'Université au terme de chaque session. Un maximum annuel de quatre (4) cours peut être obtenu sur cette base.

3.15 a) L'Université convient d'accorder annuellement neuf (9) dégagements non-cumulatifs que le Syndicat distribue à des professeurs dûment nommés et mandatés par le Syndicat à titre de représentants de ses membres. Au maximum deux (2) professeurs peuvent provenir du même département.

Le Syndicat avise l'Université, avec copie aux directeurs de département concernés, des noms de ces professeurs, au moins un (1) mois avant le début d'une session.

b) Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde deux (2) dégagements supplémentaires pour chacune des sessions d'automne ou d'hiver au cours desquelles dure la négociation.

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

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

#### Article 4 – Représentation des professeurs

- 4.01 Les représentants des professeurs au Conseil d'administration, au nombre de trois (3), sont élus au scrutin par et parmi les professeurs, à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par l'Université et le Syndicat et tenue par ce dernier, le tout conformément à la Loi sur l'Université du Québec. Un de ces professeurs siège au Comité exécutif.
- 4.02 Les représentants des professeurs à la Commission des études sont élus au scrutin par et parmi les professeurs, à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par l'Université et le Syndicat et tenue par ce dernier. Leur mandat est d'une durée de deux (2) ans, renouvelable consécutivement une seule fois.
- Au maximum trois (3) et au minimum deux (2) professeurs occupant des postes de direction d'enseignement ou de recherche sont désignés comme représentants à la Commission des études.
- 4.03 Les professeurs qui siègent au conseil d'administration demeurent en fonction jusqu'à la nomination de leur successeur nonobstant la fin de la période pour laquelle ils sont nommés pourvu qu'ils conservent la qualité de professeur.
- 4.04 Les professeurs qui siègent à la Commission des études demeurent en fonction jusqu'à la fin de leur mandat pourvu qu'ils conservent la qualité de professeur sauf stipulation contraire apparaissant dans la présente convention. Lorsqu'un poste devient vacant, il est comblé selon les modalités prévues au règlement applicable<sup>1</sup>.
- 4.05 Après inscription au Secrétariat général, tout observateur peut assister, sans droit de parole, à toute réunion de la Commission des études selon les dispositions du règlement applicable.<sup>1</sup>
- 4.06 Lors de la nomination du doyen des études de 1<sup>er</sup> cycle et du doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche, l'Université consulte les professeurs selon les procédures de nomination prévues aux règlements applicables. Il en est de même pour tout autre poste de doyen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dans la présente convention lorsqu'on réfère à un règlement, à une résolution ou à une politique applicables à la situation, il est entendu que ces derniers ne peuvent limiter ou restreindre la convention collective. En cas de litige, les clauses 2.04 et 7.02 s'appliquent a priori.

## Article 5 - Libertés politiques et non-discrimination

- 5.01 Tout professeur a le droit d'exercer ses libertés politique (ainsi devenir membre ou officier de son Syndicat ou de toute autre association) et académique. En aucun temps, y compris lors d'une tutelle, ses droits prévus ou non à la convention ne pourront être affectés à cause du libre exercice de ces libertés.
- 5.02 Tout professeur est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université sans préjudice aux droits et obligations rattachés à son statut.
- 5.03 L'Université n'exercera ni directement ni indirectement de pression, contraintes, discrimination ou distinction injustes contre un professeur, à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 5.04 Comité paritaire sur l'accès à l'égalité

L'Université et le Syndicat s'entendent pour maintenir un comité paritaire de quatre (4) membres dont le mandat est de s'assurer que le principe à l'égalité des chances des professeures à l'Université est respecté. À cette fin, le Comité paritaire examine toute documentation et tout dossier relatifs aux divers aspects de la carrière de la professeure en relation avec la maternité (embauche, répartition des tâches, évaluation, promotion, sabbatique et perfectionnement).

S'il ressort de cette analyse sommaire qu'une pratique est potentiellement contraire au principe de l'égalité des chances des professeures, le Comité paritaire est mandaté pour faire une analyse plus poussée, suggérer des redressements s'il y a lieu, et faire un rapport au Syndicat et à l'Université.



**Article 6 – Régime syndical**

- 6.01 Tous les professeurs régis par la présente convention, qu'ils soient membres ou non-membres du Syndicat, doivent payer un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat, conformément à la formule Rand.
- 6.02 Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est celui indiqué à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université fait les déductions ou les réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat.
- 6.03 L'Université fait parvenir mensuellement au Syndicat les sommes des cotisations syndicales déduites à la source ainsi qu'un état détaillé de la perception. L'Université prélève la cotisation syndicale sur chaque versement de traitement, de prime et rémunération pour les cours en appoint. Elle fait parvenir au Syndicat un chèque payable au pair entre le 1<sup>er</sup> et le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant, indiquant le montant mensuel total perçu pour le mois précédent, accompagné d'un état détaillé de la perception. Cet état détaillé indique les nom et prénom des professeurs par ordre alphabétique, le traitement total annuel (comprenant primes, traitement et rémunération pour cours en appoint), le traitement versé à chaque période de paie accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante, le cumulatif mensuel individuel ainsi que les totaux et le grand total.

### Article 7 – Commission des études

- 7.01 Sous réserve de la loi et de la présente convention collective, la composition et les pouvoirs de la Commission des études à l'Université sont régis par les règles suivantes.
- 7.02 Sous l'autorité du Conseil d'administration, la Commission des études est le principal organisme responsable de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité à l'Université. L'exercice des droits et des pouvoirs de la Commission des études ne doit pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la présente convention collective.
- 7.03 La représentation professorale à la Commission des études est de plus du tiers de ses membres. Six (6) étudiants siègent également à la Commission des études.
- 7.04 La Commission des études est présidée par le Recteur ou, en son absence, par le Vice-recteur aux études de 1<sup>er</sup> cycle et au soutien académique ou le Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche, tel que désigné par le recteur. Le secrétaire général agit comme secrétaire.
- 7.05 Le mandat du professeur élu est d'une durée normale de deux (2) ans renouvelable consécutivement une seule fois. Lorsqu'un poste devient vacant, il est comblé selon les modalités prévues.
- 7.06 La Commission des études exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la loi et en particulier :
- a) Elle prépare et soumet à l'approbation du Conseil d'administration les règlements internes régissant les domaines suivants :
    - 1- les modes d'organisation et de fonctionnement des départements, sections, comités de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseils de module), comités de programme de cycles supérieurs (comités d'études avancées) et regroupements officiels de chercheurs ainsi que leur mode de création, d'abolition, de fusion, de division et de suspension de leurs modes réguliers d'administration et de fonctionnement;
    - 2- les modes de création, de fermeture et de modification des programmes d'études;
    - 3- les règles, procédures et critères régissant l'admission et l'inscription des étudiants;
    - 4- sa régie interne et celle des sous-commissions et comités qu'elle constitue.
  - b) Elle prépare également et soumet à l'approbation du Conseil d'administration tout autre règlement interne relatif à l'enseignement, à la recherche et aux services à la collectivité requis par la loi ou par le Conseil d'administration.
- 7.07 La Commission des études est appelée à se prononcer sur toute initiative de nature à améliorer la qualité de l'enseignement et de la recherche. Elle exerce également les responsabilités nécessaires à l'application des règlements relatifs à l'enseignement et à la recherche et aux services à la collectivité, notamment :

- a) de donner son avis au Conseil d'administration sur les procédures et critères de nomination et de révocation, la durée du mandat ainsi que les fonctions et attributions des personnes occupant des postes de direction, d'enseignement ou de recherche visés à l'article 1.1 du Règlement général 1 : Organisation de l'enseignement et de la recherche de l'Université du Québec, en vigueur;
- b) de recommander au Conseil d'administration, sous réserve de l'avis favorable du conseil des études, l'ouverture ou la fermeture des programmes;
- c) de faire au Conseil d'administration des recommandations concernant des politiques de recherche et de services à la collectivité notamment en matière de distribution des fonds institutionnels de recherche;
- d) d'approuver les plans annuels de travail des Vice-recteurs aux Études déposés à une réunion de la session d'automne. Ces plans contiennent les principaux dossiers devant être traités en cours d'année;
- e) de promouvoir les expériences pédagogiques et de contrôler les méthodes d'enseignement;
- f) d'élaborer et de recommander la politique de sanction des étudiants;
- g) d'élaborer et de recommander la réglementation applicable en matière de plagiat, fraude, copiage, tricherie, falsification de documents;
- h) de préciser et d'appliquer les mécanismes requis pour la nomination des directeurs de comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module), directeurs de départements, directeurs de comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées), responsables de programme de cycles supérieurs et directeurs de regroupements officiels de chercheurs, le tout en conformité avec la convention collective;
- i) elle peut donner son avis au Conseil d'administration relativement à la création ou à l'abolition de tout poste de Vice-recteur, de secrétaire général et de registraire;
- j) d'élaborer et de recommander la politique d'évaluation des enseignements.

7.08 La Commission des études fait au Conseil d'administration toute recommandation qu'elle juge utile quant à l'organisation, au développement et à la coordination de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité, notamment entre les départements, les comités de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module) et les regroupements officiels de chercheurs.

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

- a) la sous-commission du 1<sup>er</sup> cycle;
- b) la sous-commission des études de cycles supérieurs et de la recherche.

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

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

- 7.10 Le Recteur, le Vice-recteur aux études de 1<sup>er</sup> cycle et au soutien académique ou le Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche, selon les responsabilités de l'un ou l'autre de ces Vice-recteurs, font partie de plein droit de toutes les sous-commissions et de tous les comités constitués par la Commission des études. Le Doyen du 1<sup>er</sup> cycle fait partie de plein droit de la sous-commission du 1<sup>er</sup> cycle et la préside. Le Doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche fait partie de plein droit de la sous-commission des études de cycles supérieurs et de la recherche, et la préside.
- 7.11 Les Vice-recteurs aux Études coordonnent, selon leurs responsabilités respectives, l'application des politiques établies par la Commission des études dans le domaine de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité.
- 7.12 En cas de désaccord entre une décision de l'Assemblée départementale nécessitant l'approbation de l'un ou des Vice-recteurs aux Études et une décision de l'un ou de ces derniers, le Vice-recteur concerné motive par écrit à l'Assemblée départementale les raisons de sa décision, laquelle s'applique jusqu'à ce que la Commission des études ait statué sur le sujet dans un délai maximum de dix (10) jours lors d'une réunion extraordinaire ou ordinaire convoquée par le Secrétaire général.

## Article 8 – Répartition des postes

- 8.01 Pour les années 2008-2009-2010, l'Université consent à l'ajout de quarante (40) postes de professeur. De ce nombre, treize (13) postes de professeur clinicien équivalent temps complet sont créés pour la durée de la convention.

La répartition des postes est faite de la façon suivante :

1. Au décompte du 1<sup>er</sup> septembre 2008, un ajout de 15 postes pour un total de 356 postes;
2. Au décompte du 1<sup>er</sup> septembre 2009, un ajout de 15 postes pour un total de 371 postes;
3. Au décompte du 1<sup>er</sup> septembre 2010, un ajout de 10 postes pour un total de 381 postes;
4. À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, le nombre de postes variera 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, des Loisirs et du Sport (MELS) tel qu'il a été établi lors de la déclaration de clientèle pour le MELS de l'année précédente.

Aux fins de calcul, il est convenu que les 381 postes comptabilisés au 1<sup>er</sup> septembre 2010 équivalent à 7 700 EEETP. Ainsi, à chaque augmentation ou diminution de 30 EEETP, il y aura ajout ou retrait d'un poste.

Le seuil minimum de postes est maintenu à 330 postes.

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

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

Si au 1<sup>er</sup> septembre la démonstration de l'Université n'atteste pas du nombre de postes occupés convenu au paragraphe 8.01, l'Université verse sous forme de bourses d'études aux étudiants une somme déterminée de la façon suivante : la différence entre le nombre découlant de 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 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 prévoyant les programmes visés (en difficulté ou à faible pouvoir d'attraction), les montants et les modalités de distribution, au plus tard dix (10) jours après la démonstration prévue au paragraphe 8.02. Si les membres du Comité ne peuvent en venir à une entente, les bourses d'études seront distribuées par une tierce personne désignée par la lettre d'entente # 4.

- 8.03 Le ou avant le 31 mai de chaque année, les Vice-recteurs aux Études présentent à la Commission des études un projet de politique générale de répartition des postes à la lumière des avis qui leur auront été transmis avant le 30 avril de chaque année par les diverses instances du secteur enseignement et recherche exprimant leurs besoins en postes.
- 8.04 La Commission des études transmet ensuite au Conseil d'administration son projet de politique de répartition des postes de professeur.
- 8.05 Au plus tard le trente (30) juin, sur la base du projet de la Commission des études, le Conseil d'administration adopte d'abord une politique de répartition des postes de professeur. Il détermine ensuite le nombre total de postes disponibles pour l'ensemble de l'Université pour l'année financière subséquente.
- 8.06 Avant le 1<sup>er</sup> octobre, les Vice-recteurs aux Études transmettent aux directeurs de département, lors d'une réunion, la politique de répartition des postes de professeur et le nombre total de postes disponibles à l'Université pour l'année financière subséquente et discutent avec eux d'un projet préliminaire de répartition des postes de professeur par département.
- 8.07 À la suite de cette discussion, les Vice-recteurs aux Études transmettent à la Commission des études le projet de répartition des postes par département. La Commission des études se prononce sur ce projet de répartition et le transmet au Conseil d'administration avec ses propositions de modifications, s'il y a lieu.
- 8.08 Au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, le Conseil d'administration décide de la répartition des postes de professeur entre les départements en considérant les propositions de modifications prévues en 8.07. La décision du Conseil d'administration est alors transmise à chacun des directeurs de département qui en informe son département.
- 8.09 Dans le cas où, exceptionnellement, il serait nécessaire de faire une répartition de postes de professeur en dehors de la période normale prévue au présent article, la procédure prévue en 8.07 et 8.08 s'applique hormis les dates mentionnées.

## Article 9 – Embauche

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

9.02 Après réception du rapport de répartition des postes prévu à l'article 8, le département procède à la recherche de candidatures.

Tout poste vacant doit nécessairement être publié au moins à deux reprises, à partir du 1<sup>er</sup> novembre, dans un quotidien à diffusion québécoise et dans les unités constituantes de l'Université du Québec ou dans toute autre revue ou journal jugé utile par le département.

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 au candidat.

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

a) du directeur de département qui le préside;

b) d'au moins deux (2) professeurs du département désignés par l'Assemblée départementale.

9.04 Au moins une fois par année, l'Université offre de la formation aux membres des comités de présélection, notamment sur la sélection ainsi que sur les normes et procédures en vigueur dont la « Politique des entrevues de sélection ».

Chaque année, le département s'assure qu'au moins un professeur du département membre de chacun des comités de présélection a participé à cette formation.

9.05 Le Comité de présélection évalue les candidatures reçues, remet un rapport à l'Assemblée départementale et fait une recommandation justifiée. Le rapport présente la liste des candidatures reçues avec l'ordre de préférence, le diplôme, l'expérience et le sexe des candidats.

9.06 Les pièces utilisées par le comité de présélection sont accessibles cinq (5) jours avant et durant la réunion de l'Assemblée départementale.

9.07 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 à cette entrevue. Toutefois, 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.

- 9.08 Dès que possible et 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).
- 9.09 En tout temps, le Vice-recteur aux ressources humaines peut surseoir à l'embauche d'un candidat lorsque le nombre de postes occupés, tel que calculé au paragraphe 8.01, en excluant du calcul les postes affichés et non comblés, est atteint.
- 9.10 Toute nouvelle professeure, enceinte au moment de son entrée en fonction, bénéficie des dispositions de l'article 19. Le département concerné bénéficie, selon le cas, de ressources nécessaires pour suppléer à la tâche d'enseignement de la professeure (professeur suppléant, chargé de cours, cours en appoint) pour la durée de ce congé ou de sa prolongation.
- 9.11 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission du dossier de la candidature retenue, les Vice-recteurs aux Études, lorsqu'ils acceptent le candidat, transmettent le dossier au Vice-recteur aux ressources humaines afin qu'il procède à son classement dans les catégories et échelons prévus à la présente convention.
- 9.12 Le candidat est avisé par écrit par les Vice-recteurs aux Études de leur intention de recommander son engagement à l'Université. Sur réception de l'acceptation écrite du candidat, les Vice-recteurs aux Études recommandent son engagement. Le candidat est par la suite avisé de la décision de l'Université.
- 9.13 Si les Vice-recteurs aux Études n'approuvent pas le candidat recommandé par l'Assemblée départementale, ils informent par écrit le directeur du département concerné des motifs de leur décision dans les quinze (15) jours suivant la réception du dossier transmis par l'Assemblée départementale.
- 9.14 Tout nouveau professeur régulier embauché conformément à la procédure prévue aux clauses 9.02 à 9.12 entre en fonction au 1<sup>er</sup> juin, ou s'il ne le peut, à la date convenue entre lui et l'Université. Il est rémunéré à partir de la date de son entrée en fonction et a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 16.
- 9.15 Un professeur peut être embauché en cours d'année conformément à la procédure prévue aux clauses 9.02 à 9.12 hormis les dates mentionnées. Il entre en fonction et est rémunéré à partir de la date d'entrée en fonction convenue entre lui et l'Université. Il a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 16.
- 9.16 La durée d'un premier (1<sup>er</sup>) 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. Cependant, quelle que soit la date d'entrée en fonction d'un professeur régulier, son contrat doit être d'une durée égale ou supérieure à trente (30) mois, mais inférieure ou égale à quarante-deux (42) mois. Il doit se terminer un 31 mai.



Toutefois, si le professeur régulier bénéficie d'un congé ou d'un perfectionnement portant sur plus d'une 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.

La durée maximale des contrats des autres catégories de professeurs est celle prévue pour chaque catégorie à l'article 1 de la présente convention.

- 9.17 Avant la signature du contrat d'engagement d'un professeur, l'Université remet au professeur une copie de la convention collective en vigueur.
- 9.18 Aucun professeur ne peut être engagé par l'Université sans que son embauche ne soit recommandée par l'Assemblée départementale.
- 9.19 Le contrat d'un professeur ne doit lui imposer aucune condition inférieure à celles établies dans la présente convention. Cependant une ou des condition(s) raisonnable(s) et non prévue(s) à la convention collective et concernant les qualifications du professeur peut(vent) être ajoutée(s) au contrat d'embauche seulement, sur recommandation préalable de l'Assemblée départementale. Ces conditions peuvent être reportées une seule fois pour la durée du deuxième contrat, sur avis de l'Assemblée départementale au moment de l'évaluation.

Toutefois, dans le cas où un professeur bénéficie d'un congé durant la période de réalisation des conditions, il y a automatiquement prolongation du délai de réalisation. Cette prolongation est de même durée que le temps pris en congé.

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

## Article 10 – Fonction des professeurs

10.01 La fonction du professeur est constituée de quatre éléments :

- a) l'enseignement;
- b) la recherche;
- c) le service à la collectivité;
- d) la direction pédagogique.

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

Les descriptions des divers éléments données aux paragraphes suivants ne sont pas exhaustives mais servent de point de repère pour la répartition des tâches, l'évaluation et la promotion des professeurs.

10.02 L'enseignement comprend notamment :

- a) les différentes activités d'enseignement créditées, dispensées sous diverses formes, comme par exemple: cours, séminaires, laboratoires, ateliers, 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 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, logiciels ou sites Web, etc.

10.03 La recherche

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 réfère :

- a) à sa diffusion sous diverses formes, traditionnelles ou nouvelles, comme:

- 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;
  - la présentation d'une communication ou la participation active à un congrès, un colloque, un symposium ou à une autre activité de ce type;
  - la production d'une œuvre littéraire ou artistique ou la tenue d'une exposition;
  - l'obtention d'un brevet d'invention;
  - 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 d'un mémoire de maîtrise et d'une thèse de doctorat ainsi qu'à la direction d'un autre travail de recherche ou de création requis des étudiants par un programme d'études de cycles supérieurs;
  - c) à la réalisation d'une étude, à la production d'un travail d'expertise, de commandite et à la diffusion de ces travaux de recherche ou de création dans le cadre des services à la collectivité;
  - 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.

10.04 Le service à la collectivité comprend :

- a) la participation aux activités d'un département, d'un comité de programme de 1er cycle (conseil de module) ou d'un comité de programme;
- b) le travail d'animation ou de conseil accompli à la demande d'un département, d'un comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module) ou d'un comité de programme;
- c) l'évaluation d'un mémoire de maîtrise ou d'une thèse de doctorat ainsi que la correction d'un travail de recherche ou de création requis des étudiants par un programme d'études;
- d) la participation, à titre de membre, à un organisme syndical;
- e) la participation, à titre de membre, à un organisme universitaire;
- f) la participation, à la demande de l'Université ou de l'Assemblée départementale, aux activités d'un organisme externe;
- g) la participation, sans but lucratif, à des activités extérieures à l'Université reliées au champ d'activité du professeur;
- h) toute autre activité, sans but lucratif, susceptible de contribuer au fonctionnement de l'Université, à son insertion dans le milieu ou à son rayonnement;
- i) les activités de type formation non-créditée reconnues en vertu de la politique des services à la collectivité adoptée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, ainsi que les activités couvertes par la clause 22.13.

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

- directeur de département;
- directeur de comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module);
- directeur de centre de recherche, de groupe;
- directeur de comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées);
- chef de section;
- et toute autre responsabilité administrative à titre de responsable de programme, responsable de secteur, etc.

10.06 Chaque cours portant un sigle et un numéro, et approuvé par la Commission des études, équivaut généralement à trois (3) crédits. Une activité d'enseignement créditée donne droit au même nombre de crédits chaque fois qu'elle se répète.

Pour tout nouveau cours ou toute réaffectation de cours, ou pour tout cours non encore distribué à un département, le ou les départements concernés, le doyen des études de 1<sup>er</sup> cycle ou d'études de cycles supérieurs et de la recherche, selon le cas, 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.

Selon les ententes qui pourraient survenir suite à l'application de la « Lettre d'entente #2 » relative à la clause 10.06, les cours offerts par l'École internationale de français durant la période estivale peuvent être régis d'une façon autre que celle stipulée au paragraphe précédent.

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

- l'enseignement;
- la recherche;
- le service à la collectivité;
- et, le cas échéant, la direction pédagogique.

Le professeur peut refuser toute fonction de direction pédagogique et certaines tâches spécifiques de services à la collectivité, prévues en 10.04 et 10.05. Cependant, il ne peut pas refuser une partie équitable de l'ensemble des tâches du département.

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

- 10.09 L'Assemblée départementale définit les règles de répartition et de modification des tâches entre les professeurs. Elles prévoient notamment que les tâches des professeurs sont liées au domaine de leur compétence. Elles sont établies dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et révisées au besoin. 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 des professeurs.

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

- 10.10 Dans les délais prévus en 10.11 et 10.12, le directeur de département communique par écrit le projet de répartition et s'il y a lieu de modification des tâches de son département au Vice-recteur aux ressources humaines pour approbation par les Vice-recteurs aux Études dans le mois suivant la réception du projet.

Les documents relatifs à la répartition des tâches sont expédiés au même moment au professeur en congé (maladie, maternité, sans traitement), en sabbatique ou en perfectionnement ainsi qu'aux autres membres de l'Assemblée départementale.

- 10.11 La répartition des tâches en enseignement, recherche, service à la collectivité et le cas échéant de direction pédagogique des professeurs du département est effectuée annuellement au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. À cette fin, le professeur utilise le formulaire informatisé mis à sa disposition par l'Université. Le contenu du formulaire électronique ne doit pas contrevenir à la convention collective.

Nonobstant l'alinéa précédent, tout nouveau professeur, quelle que soit sa date d'entrée en fonction, se voit attribuer une tâche proportionnelle pour le reste de l'année, telle que décrite au paragraphe 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 conformément à l'ordre de priorité prévue à la clause 10.18.

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

- c) Advenant qu'un cours en tâche normale d'un professeur soit contremandé, le cours en appoint que le professeur aurait obtenu à la même session sera considéré en tâche normale et les dispositions du paragraphe 22.10 s'appliqueront.
- 10.13 Dans le cas où un professeur désire lui-même modifier sa tâche, il doit obtenir l'approbation de son assemblée départementale et du Vice-recteur aux études de 1<sup>er</sup> cycle et au soutien académique ou du Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche, selon l'élément de la tâche concerné.
- 10.14 L'Assemblée départementale, dans la répartition des tâches, attribue à un professeur une tâche d'enseignement de douze (12) crédits par année. Cependant, l'Assemblée départementale peut, à la demande du professeur, augmenter jusqu'à dix-huit (18) crédits sa tâche d'enseignement lorsque les autres fonctions (recherche, service à la collectivité, direction pédagogique) sont allégées.

Le professeur embauché comme professeur clinicien ou suppléant, se voit attribuer une tâche d'enseignement jusqu'à dix-huit (18) crédits en tâche normale. Le nombre de professeurs cliniciens est limité à 13 postes équivalents temps plein pour la durée de la convention collective.

Pour la première année de son contrat, le professeur se verra attribuer un déchargement, s'il s'engage à participer à des activités de formation pédagogique d'une durée approximative de vingt-cinq (25) heures. Cette formation n'apparaîtra d'aucune façon dans le dossier administratif du professeur.

De plus, tout nouveau professeur qui a un doctorat complété à l'embauche, se voit offrir un déchargement supplémentaire qui doit être pris la première année ou la deuxième année du premier contrat.

- 10.15 Le professeur qui accepte une tâche d'enseignement de plus de douze crédits a droit à une diminution de ses autres tâches, sauf si cet excédent est rémunéré en appoint. Le professeur qui bénéficie d'une réduction de sa tâche d'enseignement doit assumer une tâche accrue de recherche, de direction pédagogique ou de services à la collectivité.
- 10.16 Nonobstant le paragraphe 10.14, à la demande d'un professeur, l'Assemblée départementale peut lui attribuer :
- 1) Un cours rémunéré en appoint (3 crédits) par session selon les modalités prévues aux paragraphes 10.21 et 22.10;
  - 2) Plus de douze (12) crédits par année mais pas plus de dix-huit (18), 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 trois (3) crédits par session. Le professeur peut ainsi accumuler un maximum de neuf (9) crédits en réserve;
  - 3) Moins de douze (12) crédits par année mais pas moins de six (6), 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;

- 4) Plus de douze (12) crédits par année mais pas plus de dix-huit (18) sans que ces crédits ainsi assumés constituent un cours rémunéré en appoint ou un cours en réserve tel que prévu par le présent paragraphe.

Dans ce cas, une somme équivalant au coût du cours en appoint, pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de douze (12) crédits par année, est versée dans le fonds départemental de recherche décrit à l'annexe C de la présente convention.

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 ou de cours en réserve;

- 5) Nonobstant les dispositions du présent paragraphe ainsi que le nombre de crédits qu'un professeur aurait pu mettre en réserve, celui-ci doit enseigner au moins un cours de trois crédits en tâche normale à chaque année, sauf exceptions prévues en 10.28 et à la clause 6.0 de l'annexe A.

10.17 Sur recommandation de l'Assemblée départementale, les Vice-recteurs aux Études peuvent accepter de dégager un professeur de certaines de ses tâches pour lui permettre de se consacrer davantage à sa tâche de recherche, de services à la collectivité ou de direction pédagogique. Ce dégagement ne peut pas être de plus de trois (3) sessions consécutives.

10.18 L'Assemblée départementale commence par remplir les tâches d'enseignement de ses membres avant d'offrir l'excédent de sa commande de cours selon l'ordre suivant: d'abord aux professeurs d'autres départements (en tâche normale) qui ont manifesté leur intention au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, puis aux professeurs de son département (en appoint), ensuite aux professeurs des autres départements (en appoint) qui ont manifesté leur intention au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, et enfin, aux chargés de cours.

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

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

10.20 Le professeur ne peut être appelé à dispenser des activités d'enseignement créditées pendant plus de deux (2) sessions consécutives (automne, hiver) à moins d'entente entre le professeur et l'Assemblée départementale. La troisième session est normalement consacrée à des activités autres que l'enseignement.

10.21 Un professeur ne peut pas donner plus d'un (1) cours en appoint ou l'équivalent en terme de crédits par session en plus de sa charge normale, à moins de cas exceptionnels justifiés par les besoins du programme, acceptés par son assemblée départementale et autorisés par les Vice-recteurs aux Études.

10.22 Un professeur qui bénéficie d'un dégagement d'enseignement en vertu des dispositions prévues dans la présente convention ne peut prendre aucun cours en sus de sa tâche normale pendant la durée de ce dégagement, si ce n'est à titre exceptionnel avec l'avis favorable de son assemblée

départementale transmis au Vice-rectorat aux ressources humaines pour approbation par les Vice-recteurs aux Études.

- 10.23 Le professeur qui accepte de donner un cours rémunéré en supplément de tâche ne peut pas invoquer ce fait pour être libéré d'activités normales de sa tâche.
- 10.24 Tout professeur qui assume une tâche de direction pédagogique peut être dégagé partiellement de sa tâche normale d'enseignement. Ces dégagements sont accordés afin d'accroître la disponibilité de ces professeurs et sont attribués selon les fonctions assumées :
- deux (2) cours-année pour les directeurs de département, les directeurs de centre de recherche, les directeurs de comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module);
  - un (1) cours-année pour les chefs de section et les directeurs de comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées);
  - un (1) cours-année pour les directeurs de groupe de recherche.

Les dégagements des responsables de programme, du directeur de la Clinique de chiropratique, du directeur de la Clinique de psychologie, du directeur de l'École d'ingénierie et du directeur de l'École internationale de français sont présentés dans la lettre d'entente # 1: primes et dégagements particuliers.

Tout autre dégagement de la tâche normale doit obligatoirement être approuvé au préalable par les Vice-recteurs aux Études.

10.25 a) Recherche

Afin de favoriser le développement de la recherche, l'Université accorde à chaque année au moins soixante-quatre (64) dégagements d'activité d'enseignement de trois (3) crédits :

- vingt-quatre (24) dégagements pour les professeurs membres de centres de recherche répartis comme suit :
  - Six (6) pour le Centre d'études Québécoises
  - Six (6) pour le Centre de recherche en pâtes et papiers
  - Six (6) pour l'Institut de recherche sur l'hydrogène
  - Six (6) pour l'Institut de recherche sur les PME
- quarante (40) dégagements pour les professeurs qui ne sont pas membres d'un centre de recherche.

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



Ces dégagements sont alloués par le Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche après avis du Comité de la recherche, en vertu de la politique adoptée par la Commission des études.

Pour l'application de cet article, le comité de la recherche comprend un professeur désigné par chacun des départements et des centres de recherche à l'exception des départements ou des centres de recherche déjà représentés au sein du comité.

b) Fonds de démarrage

Tout nouveau professeur qui a un doctorat complété au moment de son embauche, reçoit un budget de démarrage en recherche de 10 000 \$. Ce budget devra être utilisé dans les deux (2) premières années du 1<sup>er</sup> contrat du professeur.

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

Cette demande doit avoir reçu l'approbation de l'Assemblée départementale et du Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche, au moment de la répartition annuelle des tâches ou au plus tard trente (30) jours avant le début de la session d'enseignement visée. Un maximum de deux (2) libérations par année peut être ainsi acquis.

- 10.27 La moyenne d'étudiants par cours au 1<sup>er</sup> cycle ne doit pas dépasser trente-cinq (35).

- 10.28 Un professeur peut bénéficier d'un maximum de quatre (4) dégagements par année en vertu de l'application de la convention collective. Toutefois le professeur est tenu de dispenser au moins un cours en tâche normale par année. Le professeur bénéficiant d'un sabbatique de douze (12) mois sur une période de dix-neuf (19) mois doit dispenser au moins un (1) 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 de six (6) mois au trois (3) ans, le professeur doit dispenser au moins un cours en tâche normale.

Dans le cas où le cumul des dégagements est supérieur à trois, le quatrième dégagement est converti en rémunération sur la base du taux du cours en appoint ou peut être versé à l'annexe C en vertu des dispositions de la clause 10.16 4).

## Article 11 - Évaluation

- 11.01 L'évaluation a pour objet la recherche et la reconnaissance de l'excellence de la part du professeur régulier dans l'accomplissement des tâches définies à l'article 10. Elle sert d'instrument d'autocritique pour le professeur lui permettant de faire le point sur la période évaluée. Elle permet également au département d'apprécier le travail du professeur régulier au cours d'une période donnée en tenant compte de l'environnement dans lequel il œuvre et de l'évolution de sa carrière.

L'évaluation ne porte pas sur la période où le professeur occupe un poste autre que celui de professeur régulier, ou est en congé parental, ou sans traitement ou de maladie.

- 11.02 Le professeur régulier non permanent est évalué au cours de la dernière année de son contrat. Le professeur régulier permanent est évalué tous les six (6) ans suivant sa dernière évaluation.

- 11.03 Dans le cas où un professeur non permanent bénéficie d'un congé ou d'un perfectionnement, il y a prolongation de son contrat d'une période équivalente au temps pris en congé ou en perfectionnement.

L'évaluation du professeur régulier qui est en sabbatique, en perfectionnement (autre que le perfectionnement ad hoc), en congé parental, sans traitement ou en congé de maladie, est reportée à l'évaluation qui suit immédiatement son retour.

Chaque année, un professeur peut demander à être évalué. Il doit manifester son intention au directeur de son département avant le 1<sup>er</sup> août. Dans le cas d'une évaluation anticipée d'un professeur non permanent, le comité n'a pas à formuler de recommandation, mais exprime ses conclusions sur chacun des éléments de la fonction. Le directeur concerné informe le Vice-recteur aux ressources humaines, avant le 10 août, de cette demande. À la demande du professeur, l'obligation de se soumettre au processus d'évaluation sera levée si celui-ci a déjà annoncé officiellement la prise de sa retraite au plus tard dans les deux (2) ans qui suivent la date de l'évaluation. Le professeur qui a débuté sa retraite graduelle n'est pas soumis au processus d'évaluation.

- 11.04 L'évaluation est faite selon des critères et une procédure établis par l'Assemblée départementale et approuvés par les Vice-recteurs aux Études. Ces critères et cette procédure sont établis dans les mêmes délais et en concordance avec les règles prévues à 10.09. Les critères peuvent être différents d'une section à une autre d'un même département mais ils sont obligatoirement identiques pour chacun des professeurs de la même section. Ils sont communiqués à tous les professeurs avant le 30 juin de chaque année.

- 11.05 La composition du comité d'évaluation est la suivante :

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

- c) un (1) substitut, élu en même temps, appelé à remplacer un membre incapable d'agir ou le président lors de son évaluation;
- d) une (1) personne d'une discipline connexe provenant de l'extérieur de l'Assemblée départementale et désignée par cette dernière;
- e) une (1) personne extérieure à l'Assemblée départementale, jouant le rôle de conseiller technique, désignée par le Vice-recteur aux ressources humaines. Le nom de la personne désignée à ce titre est acheminé par le Vice-recteur aux ressources humaines au directeur de département concerné avant le 1er septembre. Le conseiller technique doit intervenir dans les délibérations s'il semble, à ses yeux, y avoir entorse aux modalités d'application des critères et des procédures d'évaluation et/ou à l'application des dispositions de l'article 11. Il ne peut ni ne doit, en aucun moment, se prononcer sur le contenu de l'évaluation. Il n'a pas droit de vote. Par ailleurs, il est tenu de rédiger un rapport portant sur l'application des dispositions de l'article 11, sur la nature et le sens de la contribution des personnes-ressources tel que prévu à 11.06, et sur les critères et la procédure d'évaluation du département qu'il remet aux Vice-recteurs aux Études et dont copie est acheminée au directeur du département.

Au moins une fois par année, l'Université offre de la formation aux membres du Comité d'évaluation, notamment sur le processus d'évaluation, les modalités d'application des critères et des procédures d'évaluation et l'application des dispositions de l'article 11;

- 11.06
- a) avant le 30 septembre, le professeur qui doit être évalué soumet à l'attention du comité d'évaluation un dossier qui fait état du travail accompli depuis sa dernière évaluation, excluant la session au cours de laquelle il sera évalué, pour les diverses composantes de sa fonction conformément aux dispositions de l'article 10. Pour qu'il puisse en faire mention dans son dossier, le travail doit avoir été accompli dans le cadre des tâches dûment approuvées par l'Assemblée départementale. Le dossier comporte également la pondération donnée aux composantes de la fonction, cette pondération reflétant celle qui apparaît aux répartitions annuelles des tâches du professeur;
  - b) le département, pour sa part, est tenu de préparer à l'intention du comité un dossier contenant nécessairement le rapport du comité d'évaluation et la recommandation de l'Assemblée départementale relatifs à la dernière évaluation du professeur, de même que les formulaires de répartition des tâches du professeur pendant la période évaluée;
  - c) chacun des Vice-recteurs aux Études peut fournir un dossier au comité d'évaluation;
  - d) Copie de tout document reçu par le comité et qui n'apparaissait pas au dossier préparé par le professeur doit être transmise à ce dernier au moins une (1) semaine avant la date de son évaluation.
  - e) le professeur qui en fait la demande doit être entendu au Comité d'évaluation au moment où celui-ci procède à l'évaluation de son dossier;
  - f) le comité peut consulter, conformément aux modalités prévues dans la procédure d'évaluation (cf. 11.04), toute autre personne susceptible d'agir comme personne-ressource relativement à l'un ou l'autre des éléments de la fonction du professeur. Suivant les mêmes modalités, le professeur évalué obtient sur demande que le comité consulte certaines

personnes-ressources. Un rapport écrit de la contribution des personnes-ressources doit être préparé par le conseiller technique et déposé au rapport d'évaluation. Il en va de même lorsqu'un membre du comité d'évaluation agit comme personne-ressource. Ce rapport expose la nature et le sens de ces contributions. Le comité d'évaluation ne peut recevoir, ni *a fortiori* tenir compte de commentaires anonymes;

- g) 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 aux Études, sont réputés avoir été reçus par le comité;
- h) avant que le comité n'émette sa recommandation, le président doit informer le professeur de l'orientation possible de cette recommandation et l'inviter à rencontrer le comité. Le professeur peut alors, s'il le juge à propos, compléter son dossier;
- i) dans le cas d'un professeur nommé à un regroupement officiel de chercheurs durant la période touchée, le comité d'évaluation doit consulter le responsable du regroupement.

11.07 Le Comité d'évaluation doit débiter ses travaux au plus tôt le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

11.08 L'évaluation doit tenir compte des répartitions de tâches assignées au professeur par l'Assemblée départementale. Pourvu qu'il s'agisse de pièces écrites et signées portant sur les diverses composantes de la tâche assignée au professeur, le Comité d'évaluation doit tenir compte des opinions émises par les étudiants, des commentaires des Vice-recteurs aux Études ainsi que de ceux des professeurs du département. Le Comité d'évaluation peut, le cas échéant, tenir compte de l'évaluation de l'enseignement du professeur.

11.09 Rapport d'évaluation

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

- les dossiers soumis par le professeur, par le département, et s'il y a lieu, par les Vice-recteurs aux Études;
- les rapports des organismes et des personnes-ressources consultés;
- le rapport du conseiller technique sur la nature et le sens de la contribution des personnes-ressources consultées;
- les pièces écrites et signées portées au dossier;
- le cas échéant, les commentaires du comité d'évaluation;
- la conclusion à laquelle en est arrivé le comité sur chacun des éléments de la tâche étudiés;
- la recommandation du comité à l'Assemblée départementale.

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

- 11.10 A) À la suite de l'évaluation du professeur non permanent, la recommandation du comité peut être :
- soit un renouvellement de contrat
  - soit un non-renouvellement de contrat

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

- 1- lui souligner la réalisation remarquable de l'une ou l'autre des tâches;
- 2- lui identifier l'amélioration souhaitable d'un ou plusieurs éléments de sa fonction;
- 3- lui rappeler, s'il y a lieu, les conditions prévues à son contrat d'embauche.

- B) À la suite de l'évaluation du professeur permanent la recommandation du comité peut être :

- 1- de souligner la réalisation remarquable de l'une ou l'autre des tâches;
- 2- de constater que le professeur a satisfait, ou non, aux exigences de l'un ou l'autre des éléments de sa fonction;
- 3- de suggérer au professeur des actions à entreprendre pour un ou plusieurs éléments de sa fonction;
- 4- de suggérer une réorientation ou un recyclage assorti de mesures propres à leur réalisation.

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

- 11.11 Le président du comité, accompagné d'un autre membre du comité, communique au professeur la recommandation écrite du comité. Le professeur a aussi le droit d'exiger 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, s'il le juge à propos, ajouter ses propres commentaires à la recommandation.

Un délai minimum de douze (12) jours doit s'écouler entre la communication au professeur de la recommandation du comité d'évaluation et la tenue de l'Assemblée départementale appelée à se prononcer sur cette recommandation.

- 11.12 Lors de la tenue de l'Assemblée départementale, et durant les cinq jours qui précèdent, le directeur du département tient à la disposition des membres de l'assemblée le rapport d'évaluation du professeur. Il transmet à l'Assemblée départementale la conclusion et la recommandation du comité (cf. 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, conclusions sur chacun des éléments de la fonction du professeur, commentaires et recommandation) ».

- 11.13 Dans le cas de l'évaluation d'un professeur non permanent, lorsque l'Assemblée départementale, à l'encontre de la recommandation du Comité d'évaluation, entend recommander un renouvellement ou un non-renouvellement de contrat, elle doit surseoir à sa décision et la réserver pour une autre assemblée départementale qui ne pourra être tenue dans un délai moindre que deux (2) jours ouvrables.
- 11.14 Au plus tard le 20 novembre, le directeur fait parvenir au Vice-recteur aux ressources humaines, qui les transmet aux Vice-recteurs aux Études, la conclusion et la recommandation du comité d'évaluation (cf. 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.

- 11.15 Dans le cas des professeurs non permanents, si les Vice-recteurs aux Études entendent faire au Conseil d'administration 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 aux Études transmettent au Conseil d'administration leur recommandation et, s'il y a lieu, l'avis reçu de l'Assemblée départementale.

Dans le cas des professeurs permanents, les Vice-recteurs aux Études transmettent, pour information, la recommandation de l'Assemblée départementale au Conseil d'administration.

- 11.16 Avant le 30 décembre, l'Université transmet sa décision par écrit au professeur non permanent évalué et au directeur de son département. Si la décision de l'Université n'est pas conforme aux recommandations de l'Assemblée départementale, l'Université doit fournir par écrit à cette dernière les motifs de cette décision.
- 11.17 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.

## Article 12 – Permanence

- 12.01 Au terme de son 1<sup>er</sup> contrat, le professeur régulier peut se voir offrir un deuxième contrat d'une durée de deux (2) ans par l'Université sur avis favorable de l'Assemblée départementale à la suite de l'évaluation du professeur.
- 12.02 Tout professeur régulier qui termine un premier contrat et dont le contrat n'est pas renouvelé peut recourir à la procédure des griefs si les délais ou la procédure prévus à l'article 11 n'ont pas été respectés, ou s'il y a preuve de parti-pris ou insuffisance dans les raisons qui ont motivé la décision.
- 12.03 Au terme de son deuxième contrat, le professeur régulier qui se voit offrir un troisième contrat par l'Université conformément aux dispositions de l'article 11 acquiert la permanence dès le début de ce troisième contrat.
- 12.04 Par exception, à la suite de l'évaluation faite conformément à l'article 11, lorsqu'il serait recommandé de ne pas renouveler le contrat d'un professeur qui termine un deuxième contrat de deux (2) ans, celui-ci peut soulever un grief sur le non-renouvellement de son contrat si les délais prévus en 11.11, 11.13, 11.16 et 12.07 et si la procédure prévue à l'article 11 n'ont pas été respectés, s'il y a preuve évidente de parti pris ou inconséquence dans les raisons qui ont motivé la décision.
- 12.05 Tout contrat, à l'exception des contrats à durée limitée, est automatiquement renouvelé à moins qu'un avis écrit de non-renouvellement n'ait été transmis cinq (5) mois avant l'échéance.
- Lorsque le professeur a acquis sa permanence, son contrat se renouvelle automatiquement pour des périodes consécutives de deux (2) ans.
- 12.06 Lorsque le Conseil d'administration décide de ne pas renouveler le contrat d'un professeur régulier, il doit informer ce professeur cinq (5) mois avant l'expiration du contrat en cours.
- 12.07 Toute année passée en perfectionnement ou en congé n'est pas comptabilisée pour l'acquisition de la permanence. Pour les fins d'application de 12.01, 12.02 et 12.03, le contrat du professeur en perfectionnement ou en congé portant sur plus d'une session est automatiquement prolongé de la durée de ce congé ou de ce perfectionnement et, au besoin, d'une durée supplémentaire pour que ce contrat se termine le 31 mai.
- 12.08 Dans le cas de candidatures exceptionnelles ou suite à l'évaluation du professeur, l'Université, sur avis favorable de l'Assemblée départementale et approbation des Vice-recteurs aux Études, peut réduire la période pour l'acquisition de la permanence.
- 12.09 Pour les fins du présent article, le professeur qui entre en fonction avant le 1<sup>er</sup> janvier est réputé avoir obtenu un contrat en date du 1<sup>er</sup> juin précédent.
- 12.10 Le professeur permanent bénéficie des avantages liés à la sécurité d'emploi définis à l'article 13.

### Article 13 – Sécurité d'emploi

- 13.01 Dans tous les cas envisagés de fermeture, fusion, scission ou modification de département, de section, de centre de recherche ou de programme, susceptibles d'entraîner la réduction du nombre de professeurs, l'Université ne pourra y procéder qu'après que la Commission des études lui ait fait ses recommandations. Préalablement, la Commission des études invite les professeurs réguliers concernés et les responsables des organismes internes impliqués à se faire entendre. L'Université donnera un avis de six (6) mois préalable au changement envisagé, énonçant les raisons d'un tel changement, aux professeurs réguliers concernés et au Syndicat.
- 13.02 Sous réserve de 13.08, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut pas mettre à pied un professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de département, centre de recherche ou programme et de diminution ou d'absence de clientèle étudiante, le tout provenant de cause interne ou externe à l'Université.
- 13.03 Seuls les professeurs permanents bénéficient des avantages reliés à la sécurité d'emploi et décrits ci-après.
- 13.04 Lorsqu'un professeur non permanent susceptible d'être touché par l'étude entreprise par la Commission des études dans les cas de changements prévus en 13.01, arrive au terme de son 2<sup>e</sup> contrat avant la décision du Conseil d'administration sur lesdits changements, son contrat comme professeur non permanent peut être prolongé par l'Université pour une période maximum d'un (1) an sur recommandation favorable de son Assemblée départementale.
- 13.05 Dans le cas où, à la suite des changements prévus en 13.02, l'Université devrait procéder à la mise à pied de certains professeurs non permanents, elle convient d'y procéder dans l'ordre inverse de leur entrée en service.
- Dans ce cas, le professeur concerné est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le professeur peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée. S'il revenait au travail durant cette période, les années passées à l'Université lui seraient comptabilisées pour les fins d'acquisition de la permanence. Il devra cependant être évalué au moins une (1) fois avant de pouvoir obtenir la permanence.
- 13.06 Dans les quinze (15) jours suivant la transmission de l'avis, un comité bipartite sera mis sur pied. Ce comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Université. Il devra faire rapport dans les trois (3) mois à l'Université pour décision.
- 13.07 Le comité a pour mandat d'étudier le cas des professeurs concernés bénéficiant de la sécurité d'emploi en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le comité invite les responsables des organismes impliqués et lesdits professeurs à se faire entendre et il doit entendre ceux qui en font la demande par écrit.

Le comité peut recommander pour ces professeurs :

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



- b) le recyclage, en vue d'une réaffectation ou d'une réorientation, au même ou à un autre département de l'Université s'il a les aptitudes requises.
- 13.08 À la suite de la décision du Conseil d'administration, le professeur permanent concerné qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage conformément aux dispositions de la clause 13.07 a) ou b), est mis à pied à la fin de son contrat.
- 13.09 Dans les trente (30) jours de la décision du Conseil d'administration communiquée par écrit au Syndicat et aux professeurs permanents concernés, le Syndicat ou les professeurs peuvent, s'ils le désirent, soumettre directement le cas à l'arbitrage.
- 13.10 Si le professeur permanent refuse la décision du Conseil d'administration, et ce, dans le mois suivant cette décision, et ne soumet pas son cas à l'arbitrage, il est mis à pied à la fin de son contrat et reçoit alors une compensation équivalente à six (6) mois de traitement pour la rupture de sa carrière. Si le professeur soumet directement le cas à l'arbitrage, la sentence arbitrale peut maintenir la décision de l'Université ou la modifier dans le cadre des possibilités prévues en 13.07.
- 13.11 Une réorientation, une réaffectation ou un recyclage, en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation, n'entraîne aucune diminution de traitement pour le professeur bénéficiant de la sécurité d'emploi. Déplacé à un poste dont le traitement est inférieur ou égal au sien, le professeur garde le même traitement tant et aussi longtemps que le traitement dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce traitement est indexé conformément à 22.12.
- 13.12 Les professeurs bénéficiant de la sécurité d'emploi qui sont âgés de 55 ans ou plus auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser le recyclage, la réorientation ou une préretraite sans se voir mettre à pied.
- 13.13 Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat, sous réserve de l'article 18.

## Article 14 – Régime de perfectionnement et sabbatique

### A. Dispositions particulières au régime de perfectionnement

- 14.01 Afin de contribuer à améliorer la compétence du corps professoral et de promouvoir l'excellence de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité, l'Université maintient un régime de perfectionnement pour les professeurs réguliers.
- 14.02 Tout professeur régulier peut demander un perfectionnement d'une période d'au moins six (6) mois et d'au plus deux (2) années consécutives.

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

- a) avoir été accepté à un programme personnel de perfectionnement dans une université ou dans une institution reconnue dans la discipline pertinente au projet de perfectionnement du candidat, sauf pour les professeurs dont l'objet du perfectionnement n'est pas l'obtention d'un diplôme;
  - b) avoir présenté à son assemblée départementale un projet de perfectionnement en précisant les objectifs recherchés;
  - c) avoir obtenu une recommandation de l'Assemblée départementale. Cette recommandation précise le degré d'insertion de ce projet dans les objectifs du département. Dans le cas d'un professeur nommé à un centre de recherche, le centre fournit un avis au département en regard des objectifs de recherche du projet;
  - d) pour le professeur dont l'objet du perfectionnement n'est pas l'obtention d'un diplôme, avoir depuis la fin de tout congé complété six (6) sessions à l'Université et avoir été évalué;
  - e) avoir un programme jugé acceptable selon la politique établie en 14.13.
- 14.03 Le professeur en perfectionnement doit transmettre par écrit un rapport de son perfectionnement aux Vice-recteurs aux Études et à son Assemblée départementale avant le 1<sup>er</sup> mars de chacune des années de perfectionnement. De plus, il doit faire les démarches nécessaires, s'il y a lieu, auprès de son directeur de thèse afin que ce dernier fasse parvenir, au cours de la même période, une lettre d'appréciation aux Vice-recteurs aux Études et à son département.

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

- 14.04 L'Université favorise le perfectionnement de ses professeurs en leur fournissant les moyens, compte tenu de ses ressources financières, de participer à des congrès, colloques, séminaires, stages d'études, programmes de formation professionnelle, sessions intensives d'études, etc. La demande du professeur recommandée par son département est acheminée au doyen de la gestion académique des affaires professorales pour approbation. Toute dépense ainsi autorisée est ensuite acquittée ou remboursée à même le budget de perfectionnement « ad hoc » du Décanat de la gestion académique des affaires professorales. Ce budget est d'au moins 35 000 \$ par année. Il est réparti équitablement entre les professeurs qui en font la demande.

14.05 Un professeur qui, tout en maintenant ses fonctions à l'Université, poursuit des études avancées de perfectionnement dans une université ou une école affiliée (ou l'équivalent) pour fins d'obtention d'un certificat d'études spécialisées, d'un diplôme de maîtrise ou de doctorat, voit ses frais de scolarité remboursés par l'Université, à même le budget prévu en 14.04, sur approbation préalable du doyen de la gestion académique des affaires professorales, suite à la recommandation de son assemblée départementale. Des frais de déplacement et de séjour peuvent aussi être remboursés dans les limites du budget et selon les modalités prévues en 14.04.

**B. Dispositions particulières au régime de sabbatique**

14.06 Afin de favoriser le ressourcement de ses professeurs réguliers permanents, l'Université accorde des sabbatiques permettant aux professeurs qui en bénéficient de vivre dans un milieu de qualité reconnue, d'acquérir une expérience professionnelle pertinente à la fonction du professeur ou de poursuivre un travail d'enseignement, de recherche ou de service à la collectivité.

14.07 Le sabbatique est accordé dans le but de permettre à un professeur de contribuer à l'évolution de la vie universitaire soit :

- a) en cherchant un complément de formation (stage dans un centre d'études ou de recherche);
- b) en consacrant plus de temps à la production scientifique, littéraire ou artistique (préparation d'un volume, intensification d'un travail de recherche fondamentale ou appliquée, de consultation ou d'expertise);
- c) en acquérant une expérience pratique ou professionnelle en rapport avec son domaine académique.

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

- a) avoir obtenu la permanence avant ou à la date de début du sabbatique;
- 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 un 1<sup>er</sup> sabbatique, 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, ce délai est de quatre (4) années dont une (1) année précédant immédiatement le sabbatique. S'il y a eu perfectionnement, ce délai est de quatre (4) années consécutives après le retour du professeur. Dans le cas de congés de maladie ou de maternité s'étendant sur une période de plus de six (6) mois la période d'attente n'est pas interrompue, mais est allongée de la durée du (des) congé(s);
- d) pour un sabbatique de 12 mois, avoir, depuis la fin de tout sabbatique, six (6) années consécutives d'expérience comme professeur à l'Université sans autre congé avec traitement. S'il y a eu congé sans traitement, la période d'attente de six (6) ans est allongée de la durée des congés sans traitement. Pour un sabbatique de six (6) mois, avoir, depuis la fin de tout sabbatique, trois (3) années consécutives d'expérience comme professeur à l'Université sans autre congé avec traitement. S'il y a eu congé sans traitement, la période d'attente de trois (3) ans est allongée de la durée des congés sans traitement;
- e) avoir un programme jugé acceptable selon la politique établie en 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 doit consigner les motifs de sa décision au procès-verbal. Dans le cas d'un professeur nommé à un centre de recherche, le centre fournit un avis au département en regard des objectifs de recherche du projet.
- 14.09 Le contrat d'un professeur qui entre en fonction au plus tard au début de la session d'automne est réputé avoir couru depuis le 1<sup>er</sup> juin précédent pour les fins de calcul du temps requis pour l'admissibilité au sabbatique.
- 14.10 a) le sabbatique 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 pris à l'extérieur de l'Université;
- b) un sabbatique de douze mois peut être pris en deux périodes réparties sur dix-neuf (19) mois. Ces périodes ne doivent pas toucher plus de deux sessions pendant lesquelles le professeur doit assumer une tâche normale d'enseignement. Dans ce cas, le calcul des années pour le sabbatique ultérieur s'établit à compter du mois de juin suivant le début du sabbatique;
- c) le professeur bénéficiant d'un sabbatique de six (6) mois aux trois (3) ans a droit aux avantages des clauses 14.14 a) à 14.14 k).
- 14.11 Le professeur en sabbatique se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son sabbatique. Il doit transmettre à son retour un rapport écrit sur ses activités à son assemblée départementale qui le transmet aux Vice-recteurs aux Études pour dépôt à la Commission des études.

**C. Dispositions communes au régime de perfectionnement et de sabbatique.**

- 14.12 a) Sous réserve du nombre de demandes reçues répondant aux conditions d'admissibilité, le nombre total de professeurs annuellement en perfectionnement et en sabbatique se situe entre dix pour cent (10%) et douze pour cent (12%) du nombre de postes occupés, ce pourcentage incluant les perfectionnements et sabbatiques déjà en cours.
- b) En fonction du nombre de professeurs en poste au moment de la demande, le département ne peut compter plus de 25 % de son corps professoral en sabbatique ou en perfectionnement au cours d'une même année. Un département de cinq (5) professeurs ou moins peut compter un maximum de un (1) professeur en sabbatique ou perfectionnement au cours d'une même année.
- 14.13 À la lumière des avis des assemblées départementales, au plus tard le 30 avril, la Commission des études soumet au Conseil d'administration, pour son approbation 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.

La Commission des études établit par ailleurs les normes générales d'attribution des perfectionnements et des sabbatiques. 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 aux Études les règles d'attribution et la liste ordonnée des professeurs recommandés, pour 31 octobre.

L'attribution des perfectionnements et des sabbatiques est recommandée par la Commission des études au Conseil d'administration. Ce dernier décide de l'attribution de ces perfectionnements et de ces sabbatiques au plus tard le 31 décembre. Le perfectionnement commence le 1<sup>er</sup> juin suivant. Il en est de même du sabbatique sauf dans le cas des sabbatiques 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.

- 14.14 a) Pendant la durée de son perfectionnement ou de son sabbatique, le professeur en perfectionnement ou en sabbatique reçoit au moins quatre vingt dix pour cent (90 %) de son traitement.
- b) Le professeur qui se voit attribuer un sabbatique obtient sur demande que le traitement prévu au sous-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 8 000 \$, 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 sous-paragraphe suivants de l'article 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, une fois aller-retour, au lieu principal où le professeur passera au moins six (6) mois consécutifs dans le cas des perfectionnement ou sabbatique de douze (12) mois ou plus et au moins cinq (5) mois dans le cas du sabbatique de six mois.
- e) Le professeur conserve le montant de toute bourse ou aide financière obtenue pour la réalisation de son projet sabbatique.

---

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

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

- f) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de 3 000 \$ pour un sabbatique de douze (12) mois et de 1 500 \$ 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 son sabbatique 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 un sabbatique de douze (12) mois comprend la période de vacances. Celui de six mois exclut la période de vacances.
- 14.15 Le professeur qui bénéficie d'un perfectionnement ou d'un sabbatique s'engage à remettre à l'Université le double du temps passé en perfectionnement ou en sabbatique, ou à rembourser les sommes reçues de l'Université à cette occasion, au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son perfectionnement ou de son sabbatique. Le temps passé en congé sans traitement n'est pas comptabilisé dans le calcul du temps à remettre à l'Université.
- Cependant, si au terme de son sabbatique, le professeur décide de poursuivre sa carrière ailleurs dans le secteur public ou parapublic québécois, il n'est tenu à aucun remboursement de l'aide reçue de l'Université durant son sabbatique.
- 14.16 Sous réserve de la Loi sur l'Université du Québec, le professeur conserve durant son perfectionnement ou sabbatique son statut de professeur de l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf le droit de voter, de participer aux organismes de l'Université et de donner des cours en appoint. Dans les cas de postes électifs de l'Université, le professeur peut participer aux assemblées et conserve son droit de vote. Ces années sont comptées comme années de service à l'Université sous réserve de 12.08.
- 14.17 Tout professeur, à la fin de son perfectionnement ou de son sabbatique, réintègre le département dont il est membre.

### Article 15 – Congé sans traitement

- 15.01 Le professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la période courant de la date de la mise en candidature officielle jusqu'à deux (2) jours ouvrables après l'élection.
- 15.02 Le professeur élu lors d'une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande au Comité exécutif dont copie est transmise à son département, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.
- 15.03 Le professeur candidat à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au Comité exécutif dont copie est transmise à son département, un congé sans traitement pour la période courant de la date de la mise en candidature officielle jusqu'à deux (2) jours ouvrables après l'élection.
- 15.04 Le professeur élu à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au Comité exécutif dont copie est transmise à son département, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.
- 15.05 Sur recommandation favorable de son assemblée départementale et transmise au 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 (1) année ou moins. Des modalités particulières peuvent être convenues entre le professeur et l'Université. Il est renouvelable sur recommandation de l'Assemblée départementale et approbation du Comité exécutif.
- 15.06 Sur demande motivée de l'Assemblée départementale, un professeur absent pour une période d'au moins un (1) an est remplacé par un professeur suppléant. Cette demande est acheminée aux Vice-recteurs aux Études pour approbation par le Comité exécutif.
- 15.07 Toute recommandation de l'Assemblée départementale concernant une demande de renouvellement d'un congé sans traitement doit être acheminée au Comité exécutif au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé selon la procédure établie en 15.05. Le Comité exécutif informe le professeur de sa décision.
- Au plus tard deux (2) mois avant l'expiration dudit congé le professeur informe son assemblée départementale et le Vice-recteur aux ressources humaines de sa décision de réintégrer son département ou de démissionner à la fin de son congé ou de se prévaloir du renouvellement accordé. À défaut de donner l'avis prescrit dans le délai requis, le professeur sera présumé avoir démissionné au terme dudit congé.
- 15.08 Tout professeur en congé sans traitement conserve tous les droits rattachés à son statut et définis par la présente convention pour la période dudit congé, sauf le droit de voter et de participer aux organismes de l'Université. Exceptionnellement, sur approbation du Vice-recteur aux études de 1<sup>er</sup> cycle et au soutien académique ou du Vice-recteur aux études de cycles supérieurs et à la recherche (selon le cycle d'études), il peut donner un ou des cours en appoint.

Il continue à bénéficier des assurances collectives selon les clauses des polices-maîtresses et du régime de retraite sous réserve des dispositions dudit régime, à la condition qu'il en assume la totalité des coûts.

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



**Article 16 – Vacances annuelles**

- 16.01 Tout professeur a droit à un (1) mois de vacances annuelles.
- 16.02 Tout professeur engagé ou qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son engagement à l'Université.
- 16.03 Le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'Assemblée départementale ou avec son directeur dans le cas où l'Assemblée départementale a prévu des règles à cette fin. Il doit cependant prendre ses vacances durant une période où il n'enseigne pas.
- 16.04 Sauf entente préalable avec l'Université, le professeur qui quitte l'Université le ou après le 31 mai est réputé avoir pris les vacances auxquelles il avait droit au 31 mai.

### Article 17 – Congés de maladie

- 17.01 Le professeur absent en raison de maladie ou accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions de l'assurance salaire.
- 17.02 Pour bénéficier du présent article, le professeur doit informer le directeur de son département que la cause de son absence en est une de maladie. Dans les cas susceptibles d'absence prolongée, le directeur du département en informe le Service de la gestion des personnels, et ce, autant que possible, dès la première (1<sup>re</sup>) journée. Le Service de la gestion des personnels se réserve le droit d'exiger un certificat médical.
- 17.03 Dans les cas d'accidents survenus dans l'accomplissement du travail, le professeur est couvert par les lois relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles.
- 17.04 Dans les cas où la compensation reçue en vertu des lois relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles serait inférieure au traitement net du professeur, l'assurance-salaire comblera la différence jusqu'au maximum prévu aux prestations d'assurance-salaire pour une durée n'excédant pas les vingt-six (26) premières semaines de son incapacité totale. Après cette période, l'assurance-salaire s'applique selon la police-maîtresse.
- 17.05 L'Université avise le Syndicat lorsqu'un professeur entre en congé de maladie et copie de la correspondance échangée lui est transmise.

### **Article 18 - Congédiement**

- 18.01 Le Conseil d'administration, sur recommandation d'un Vice-recteur aux études, 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 en 18.01, le Conseil d'administration ne peut imposer une telle sanction sans qu'au préalable un Vice-recteur aux Études 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 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.

## Article 19 – Congés parentaux

### A. Dispositions générales

- 19.01 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle) ou du secteur universitaire.
- 19.02 Dans les limites de la durée de son contrat, le ou la professeur(e) suppléant(e) ou invité(e) a droit aux avantages prévus au présent article.
- 19.03.01 Dans tous les cas de congé parental de vingt (20) semaines et plus, le département concerné bénéficie, selon le cas, de ressources nécessaires pour suppléer à la tâche d'enseignement de la professeure (professeur suppléant, chargé de cours, cours en appoint) pour la durée de ce congé ou de sa prolongation.
- 19.03.02 Les indemnités du congé de maternité ou du congé d'adoption prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale.

Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où le ou la professeur(e) reçoit ou recevrait si elle, il en faisait la demande de prestations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

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

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

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

### B. Congé de maternité

- 19.04 a) la professeure enceinte a droit à un congé de maternité 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;
- b) la professeure a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 19.05 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le Service de la gestion des personnels.

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

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

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

- 19.06 a) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service\* avant le début de son congé de maternité, 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 le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, au 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 (exclusion des primes) versé par son ou ses employeur(s) et le cas échéant, en vertu de la ou les convention(s) collective(s) qui lui est (sont) applicable(s).

L'Université ne peut compenser, par l'indemnité qu'il 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 n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce, durant douze (12) semaines en autant qu'elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

---

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

- 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) ,et ce, durant huit semaines, en autant qu'elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
- d) L'Université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

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

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

Durant une telle suspension, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La professeure est visée par l'article 15 « Congé sans traitement » durant cette période.

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

19.09 Dans les cas prévus en 19.06 a, 19.06 b et 19.06 c, sous réserve de 19.19 b):

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

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

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

La professeure à qui le Service de la gestion des personnels a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue en 19.22.

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

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

### **C. Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse**

19.11 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou des risques pour la professeure ou pour l'enfant à naître, l'Assemblée départementale procède à la modification de sa tâche. Les éléments de sa tâche qui lui sont retirés sont réputés avoir été accomplis.

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

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

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

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

19.13 La professeure absente du travail en vertu de 19.12 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 19.21 a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département.

### **D. Congé de paternité**

19.14 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. 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 septième (7<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

À l'occasion de la naissance de son enfant, le professeur a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

- l'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;
- le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines ;
- sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe, de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

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

## **E. Congé d'adoption**

19.15 Le ou la professeur(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) jours payés, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et que ce dernier ne bénéficie pas du congé prévu au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de 19.16.

19.16 Le ou la professeur(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint ou sa conjointe n'en bénéficie pas.

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

Pendant le congé pour adoption prévu à la présente clause, le ou la professeur(e) reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire régulier et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

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



- l'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation;
  - le ou la professeur(e) est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines;
  - sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe, de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.
- b) Le ou la professeur(e) qui fait parvenir au Service de la gestion des personnels, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.
- c) Durant une suspension ou une prolongation, le ou la professeur(e) est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité, ni prestation. Le ou la professeur(e) est visé par l'article 15 «Congé sans traitement» durant cette période.
- 19.18 Dans le cadre d'un congé d'adoption, le Service de la gestion des personnels doit faire parvenir au ou à la professeur(e), au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le ou la professeur(e) à qui le Service de la gestion des personnels a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à 19.22.

Le ou la professeur(e) qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le ou la professeur(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

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

## **F. Congé en vue d'adoption**

- 19.19 Le ou la professeur(e) bénéficie, en vue d'une adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines préalablement à la prise en charge effective de cet enfant.
- 19.20 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le ou la professeur(e) bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévus en 19.21 a).

## **G. Autres clauses**

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

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

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

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

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

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

19.23 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues en 19.22.

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

Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut de 19.22 ou 19.23.

19.25 Le ou la professeur(e), dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (19.22), ou d'adoption (19.23) a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé:

- conservation de son expérience;
- participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle en assume sa quote-part des primes pour la durée du congé;
- réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;
- réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, dans son département.

19.26 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service de la gestion des personnels fait parvenir au ou à la professeur(e) un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu en 19.22 et 19.23.

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

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

- 19.27 La prolongation de congé prévue en 19.22 et 19.23 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au Vice-recteur aux ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Dans le cas d'un congé d'adoption (19.23), cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

**Article 20 – Régime d'assurances collectives**

- 20.01 À moins de dispositions contraires à la convention collective, tout professeur couvert par la présente convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 20.02 L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.
- 20.03 L'Université s'engage à déduire de chaque paye, en tranches égales, la part de la prime des professeurs assurés pour fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Université.
- 20.04 a) L'Université maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
  - d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés au paragraphe 20.02;
  - d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;
  - d'un représentant du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désigné par les associations de retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
  - d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.
- b) Le comité doit adopter dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des présentes un règlement de régie interne qui doit notamment comporter des dispositions relatives au mode particulier de désignation de ses officiers, à la durée de leur mandat, au mode de convocation des assemblées du comité et à la composition et au mandat d'un comité technique.
- 20.05 Le mandat de ce comité est :
- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
  - de préparer les cahiers de charges nécessaires et procéder aux appels d'offres, le cas échéant;

- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
  - de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
  - de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.
- 20.06 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité: une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit: la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurés dont les représentants sont présents.
- 20.07 Le comité réseau des assurances peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.
- 20.08 L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de 20.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées en 20.07 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés en 20.04a), ou de leur substitut.
- 20.09 L'Université s'engage à remettre sur demande, un document attestant de la participation du professeur aux régimes d'assurances collectives.
- 20.10 L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 20.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (50 %) entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générés.
- 20.12 L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 20.13 L'employeur n'est pas réputé manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un employé qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.

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

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

20.15 a) Les parties conviennent d'intégrer toute modification aux dispositions relatives aux régimes d'assurance collective qui pourraient intervenir suite aux négociations sur ce sujet qui se poursuivent entre les parties au niveau du réseau de l'Université du Québec.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.

20.16 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relatives aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention.

20.17 Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et de tous les syndicats et associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.

## Article 21 – Régimes de retraite

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

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

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

- c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du RRUQ en vertu du paragraphe 22.1, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur le projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande. En cas de désaccord de la table réseau de négociation entre les représentants des employeurs et ceux des employés, celle-ci pourra adresser deux avis différents à l'Assemblée des gouverneurs.

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

Une fois passé ce délai de cent vingt (120) jours et reçu(s) le ou les avis de la table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs ne pourra procéder à la modification que si, conformément aux dispositions du régime, le Comité de retraite fixe un taux de cotisation des participants et de l'Université qui aurait pour effet de porter la cotisation de l'Université à un niveau supérieur à neuf pour cent (9 %), et ce, afin que la cotisation de l'Université puisse être ramenée à neuf pour cent (9 %).

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

Dès que sera connu le jugement final découlant du litige relatif au grief déposé par le Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi le 20 juin 1990, ayant pour objet le « Régime de retraite », les parties conviennent de convoquer, dans les plus brefs délais, la table réseau de négociation pour discuter des modalités appropriées d'exécution dudit jugement. Si, dans les cent vingt jours (120) suivant la première rencontre, les représentants des employés et les représentants de l'Université ne

parviennent pas à un accord sur lesdites modalités, les deux premiers alinéas de 21.01c) peuvent s'appliquer, dans la mesure requise pour satisfaire aux exigences du jugement final.

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

- 21.02 Le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.
- 21.03 Les contributions de l'Université et du professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 21.04 L'Université ne peut mettre un professeur à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord du professeur concerné et que ce dernier soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il participe.

De plus, notwithstanding les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, un professeur qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que défini au régime de retraite auquel il participe, peut se voir accorder par l'Université un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'engagement prévus à l'article 9 de la convention collective, sur recommandation de l'Assemblée départementale.

- 21.05 L'Université dépose au Syndicat copie des règlements régissant le RRUQ ainsi que des amendements qui y sont apportés.
- 21.06 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque professeur.
- 21.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le Régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi sur l'Université du Québec.

Le Comité de retraite est composé d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'un représentant des employés de chaque corporation couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », telle que définie à l'annexe 6-B.

L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, le coût de leur participation au Comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le Comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants.



- 21.08 L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis-clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.
- 21.09 Le Comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Université.
- 21.10 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participants au comité de retraite de l'Université du Québec.
- 21.11 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification touchant le régime de retraite qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.
- 21.12 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toutes modifications ou dispositions relatives au régime de retraite qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention.

## Article 22 – Classification et traitement

- 22.01 Pour fins de classification, le corps professoral est réparti en quatre (4) catégories: I, II, III et IV.
- 22.02 La première catégorie comprend cinq (5) échelons, la deuxième comprend seize (16) échelons, la troisième comprend vingt-cinq (25) échelons et la quatrième vingt-et-un (21) échelons. Les échelles de traitement en vigueur du 01-10-2007 au 01-06-2009 apparaissent en 22.12.
- 22.03 Les professeurs en place au moment de la signature de la présente convention collective sont maintenus dans l'échelon auquel ils ont accédé suivant les dispositions de la convention collective en vigueur jusqu'à cette date.
- 22.04 **Règles d'intégration** dans l'échelle de traitement du nouveau professeur engagé à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- Le nouveau professeur non détenteur d'un doctorat est intégré à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, ou à l'un des seize (16) échelons de la catégorie II correspondant au total des années d'expérience comptabilisées selon 22.05.
  - Le nouveau professeur détenteur d'un doctorat et ayant moins de dix (10) années d'expérience tel que comptabilisé au paragraphe 22.05, est intégré à l'échelon six (6) de la catégorie II. Il accède à l'échelon sept (7) de la catégorie II lorsqu'il a complété onze (11) années d'expérience tel que comptabilisé au paragraphe 22.05.
  - Le nouveau professeur détenteur d'un doctorat et ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté est intégré entre les échelons six (6) et seize (16) de la catégorie II, ou à l'un des vingt-cinq (25) échelons de la catégorie III correspondant au total des années d'expérience comptabilisées selon 22.05.
- 22.05 **Pondération des années d'expérience**
- Aucune année d'expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de 1<sup>er</sup> cycle.
  - L'expérience d'une même année ne peut pas être comptabilisée plus d'une (1) fois.
  - Après l'obtention du premier diplôme de 1<sup>er</sup> cycle, toute année d'enseignement, de recherche, de travail pertinent ou d'études pertinentes est comptée comme une (1) année d'expérience.
  - Les fractions d'année d'expérience sont cumulées pour constituer une année. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fait à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0.5 ou qu'elle est inférieure à 0.5.
  - Le nouveau professeur qui se croit lésé par sa classification doit déposer une plainte écrite au Vice-recteur aux ressources humaines dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son acceptation de l'offre de l'Université.

Le Vice-recteur aux ressources humaines répond dans les dix (10) jours de la réception de la plainte écrite. Si le professeur n'est pas satisfait de la réponse, il a quinze (15) jours ouvrables pour porter sa plainte devant le comité des griefs tel que prévu à l'article 24.

- f) L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujette à la procédure normale des griefs. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'Association des universités et des collèges du Canada (AUCC) et l'Association des universités partiellement ou entièrement de langue française (AUPELF) sont les deux (2) organismes habilités à établir une telle équivalence. Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par un professeur, un arbitre provenant de l'un ou l'autre de ces organismes, choisi par le Syndicat et l'Université, sera appelé à statuer sur cette équivalence. Faute d'entente sur le choix d'un arbitre provenant de l'AUCC ou de l'AUPELF, les deux (2) parties devront s'entendre sur une autre personne possédant une expérience valable dans l'établissement de l'équivalence de diplôme. Chacune des parties peut, après entente, désigner un assesseur à l'arbitre ci-dessus mentionné. L'arbitre a pour mandat d'établir l'équivalence de diplôme et sa décision est finale et sans appel.

Une fois la décision rendue, le professeur, s'il y a lieu, doit être réajusté conformément aux échelles de traitements prévues à la présente convention.

- g) Les frais inhérents à l'arbitrage prévu au présent article sont partagés également entre les parties.

#### 22.06 Règles de progression à l'intérieur des catégories

- a) Une année complète d'expérience universitaire donne droit à l'avancement d'un échelon.
- b) L'avancement d'échelon a lieu au 1er juin de chaque année à moins que le dernier échelon de la catégorie ait été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue en 22.07 ne s'applique.
- c) Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de changement d'échelon ou de catégorie résultant d'une promotion (22.08) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (22.11c), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par le professeur tant qu'il demeure à l'emploi de l'Université.
- d) De plus, les mois compris entre le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.
- e) Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour un professeur pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

#### 22.07 Règles de passage d'une catégorie à une autre pour la période couverte par la présente convention.

- a) Après avoir franchi le cinquième échelon de la catégorie I, le professeur accède au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie II.

- b) 1) Après avoir franchi le cinquième échelon de la catégorie II, le professeur est éligible au passage à la catégorie III de la façon suivante et y accède sur promotion :
- du cinquième (5<sup>e</sup>) échelon de la catégorie II au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la catégorie III;
  - du sixième (6<sup>e</sup>) échelon de la catégorie II au deuxième (2<sup>e</sup>) échelon de la catégorie III, et ainsi de suite.
- 2) Après avoir franchi le neuvième (9<sup>e</sup>) échelon de la catégorie II, le professeur détenteur d'un doctorat accède au cinquième (5<sup>e</sup>) échelon de la catégorie III.
- 3) Après avoir franchi le cinquième (5<sup>e</sup>) échelon de la catégorie III, le professeur est éligible au passage à la catégorie IV de la façon suivante et y accède sur promotion:
- du cinquième (5<sup>e</sup>) échelon de la catégorie III au premier (1<sup>er</sup>) échelon de la catégorie IV;
  - du sixième (6<sup>e</sup>) échelon de la catégorie III au deuxième (2<sup>e</sup>) échelon de la catégorie IV, et ainsi de suite.
- c) Le professeur qui a franchi dans la catégorie II l'échelon neuf (9) ou plus et obtient ou a obtenu la permanence passe à la catégorie III à l'échelon dont le traitement est égal ou immédiatement supérieur au traitement qu'il détiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu en 22.06.

## 22.08 **Promotion**

- a) La promotion est le passage non automatique d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs.
- b) Seul le Conseil d'administration peut accorder la promotion d'une catégorie à une autre à un professeur éligible. À cet effet, il sollicite une recommandation d'un comité de promotion composé des Vice-recteurs aux Études et présidé par l'un d'eux, de deux (2) professeurs désignés par le Syndicat et deux (2) personnes de l'extérieur de l'Université nommées par la Commission des études à partir de deux (2) listes produites respectivement par l'Université et le Syndicat. Chaque liste comprend trois (3) noms de personnes, professeurs ou cadres académiques, provenant du milieu universitaire. La Commission des études choisit un nom dans chacune des deux (2) listes. Toutes ces personnes ont le droit de vote.
- c) La Commission des études établit les critères de promotion et les révisé périodiquement s'il y a lieu; le Syndicat est informé de ces révisions. Ces critères de promotion doivent permettre de reconnaître tant la quantité que la qualité des réalisations. C'est aussi la Commission des études qui adopte la méthode et les modalités d'évaluation pour fins de promotion.

- d) Chaque professeur qui soumet une demande de promotion la présente sur un formulaire prévu à cet effet. À l'appui de cette demande, il dépose un dossier constitué de toutes pièces qu'il juge utiles et qui contient la pondération qu'il veut voir attribuer à chacun des quatre (4) éléments possibles de ses tâches depuis son entrée en fonction comme professeur régulier à l'Université. Cette pondération reflète les pondérations apparaissant sur les répartitions de tâches annuelles du professeur et au dossier d'évaluation.

Cette pondération doit avoir été soumise à l'avis de son Assemblée départementale et se conformer, s'il y a lieu, aux limites établies par la Commission des études.

Le dossier ne doit contenir que des faits de la carrière du professeur survenus avant la date de présentation du dossier. Il doit aussi inclure les résultats et conclusions des rapports d'évaluation départementaux depuis l'entrée en fonction du professeur à l'Université.

- e) Lorsque le Comité de promotion étudie le dossier du professeur, il doit agir de manière juste et équitable. Il doit entendre le professeur, si ce dernier le demande. Le directeur du département peut également être entendu. Cependant, il doit être entendu quand la demande de promotion est faite suite à une invitation du comité d'évaluation formulée lors de sa dernière évaluation. Dans l'un et l'autre cas, le directeur doit se retirer au moment de la prise de décision.
- f) Le nombre de demandes de promotion est rendu public en même temps que le nom des professeurs promus.
- g) Le professeur qui s'est vu refuser une promotion reçoit par écrit de l'un ou l'autre des Vice-recteurs aux Études, les raisons précises justifiant ce refus.
- h) Aucun grief ne peut être déposé à l'encontre du refus de l'Université d'accorder une promotion.

## 22.09 Primes de direction

Les primes de direction pour la durée de la convention sont les suivantes :

- a) Les chefs de section ainsi que les directeurs de comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées) reçoivent une prime minimum de 1 000,00 \$ par année. Par ailleurs, l'Université s'engage à respecter une prime moyenne de 2 185,67 \$ pour ces postes de direction d'enseignement et de recherche. Les directeurs de comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module) reçoivent une prime minimum de 1 000,00 \$ pour la période. Par ailleurs, l'Université s'engage à respecter une prime moyenne de 3 952,10 \$ pour ces postes de direction d'enseignement et de recherche.

Les directeurs de département reçoivent une prime minimum de 1 000,00 \$ pour la période. Par ailleurs, l'Université s'engage à respecter une prime moyenne de 4 374,46 \$ pour ces postes de direction d'enseignement et de recherche.

- b) 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.

- c) Les primes sont payées en deux versements: en décembre la prime minimale et en juin le solde. Le professeur peut également demander à ce que les primes ou partie de primes auxquelles il a droit soient versées aux fonds départementaux prévus à l'annexe C de la présente convention.

#### 22.10 Rémunération pour les cours en appoint

- a) Tout cours de trois (3) crédits portant un sigle et un numéro donné en appoint par un professeur, est rémunéré pour la durée de la convention au taux de 5 400,00 \$.
- b) Le traitement du cours en appoint est effectué aux périodes de paye définies à 22.11a). Le premier versement comporte le paiement des heures déjà enseignées et doit être fait dans un délai n'excédant pas trois semaines suivant la signature du contrat par le professeur et l'approbation de la tâche en appoint par l'Assemblée départementale. Le dernier versement est effectué après le dépôt des notes finales des étudiants.
- c) Si le cours n'est pas donné suite à une décision administrative alors que le professeur a déjà signé son contrat, une somme représentant quinze pour cent (15 %) de la rémunération prévue au contrat est versée au professeur couvert par cette convention à titre de dédommagement. À moins d'impossibilité de la part du professeur, tout contrat pour un cours donné en appoint et déjà approuvé par l'Assemblée départementale doit être signé au moins quinze (15) jours avant le début de la session.

#### 22.11 Divers

- a) Le professeur est payé tous les quatorze (14) jours. Le montant brut de paye correspond au traitement annuel multiplié par le facteur 14/365.
- b) Le professeur à demi-temps est classé à la catégorie et à l'échelon appropriés de l'échelle de traitement de la même façon que le professeur à plein temps et reçoit cinquante pour cent (50%) du traitement du professeur à plein temps au même échelon.
- c) Sur présentation d'un document officiel attestant qu'un professeur a obtenu un nouveau diplôme, l'Université procédera, s'il y a lieu, à un réajustement du traitement annuel du professeur concerné dans les deux (2) mois suivant la réception de cet avis. Le traitement sera rétroactif, s'il y a lieu, à la date d'obtention de ce nouveau diplôme. Cependant cette rétroactivité ne comportera pas une période de plus de six (6) mois.

#### 22.12 Classification et traitement

- a) **Période du 1<sup>er</sup> juin 2007 au 31 mai 2008**  
Chaque échelon de l'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2007, est majoré avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2007, d'un pourcentage égal à 2 %. La rétroactivité sera payée dans les trente (30) jours suivant la signature de la ratification de l'entente de principe par l'Assemblée générale des professeurs.
- b) **Période du 1<sup>er</sup> juin 2008 au 31 mai 2009**  
Chaque échelon de l'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2008 est majoré avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2008, d'un pourcentage égal à 2 %.

- c) **Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2009 au 31 mai 2010**  
Chaque échelon de l'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2009 est majoré avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2009, d'un pourcentage égal à 2 %.
- d) **Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2010 au 31 mai 2011**  
Chaque échelon de l'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2010 est majoré avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2010, d'un pourcentage égal à 2,5 %.
- e) **Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2011 au 31 mai 2012**  
Chaque échelon de l'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2011 est majoré avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2011, d'un pourcentage égal à 2,5 %.
- f) **Pour la durée de la convention collective**  
Les échelles de traitements en vigueur le 31 mars de chaque année sont augmentées avec effet au 1<sup>er</sup> avril suivant en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement, aux employés du secteur public et parapublic (2 % pour 2008, 2 % pour 2009). Le pourcentage d'augmentation au 1<sup>er</sup> avril de chacune des années 2010, 2011 et 2012 étant inconnu, ce pourcentage sera celui appliqué par le gouvernement.
- g) Dans l'éventualité de la constitution d'une table réseau sur les conditions salariales des professeurs dans les constituantes de l'Université du Québec, les parties conviennent de ne pas s'y opposer et d'y participer.

ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2007

Catégorie Expérience/ Échelon	I \$		II \$		III \$		IV \$	
	→ ↓							
0	1	44 379 \$						
1	2	45 489 \$						
2	3	46 627 \$						
3	4	47 793 \$						
4	5	48 988 \$						
5			1	57 438 \$				
6			2	58 731 \$				
7			3	60 051 \$				
8			4	61 402 \$				
9			5	62 784 \$				
10			6	64 197 \$	1	67 492 \$		
11			7	65 641 \$	2	69 012 \$		
12			8	67 118 \$	3	70 564 \$		
13			9	68 126 \$	4	72 152 \$		
14			10	69 147 \$	5	73 775 \$		
15			11	70 184 \$	6	75 435 \$	1	81 521 \$
16			12	71 237 \$	7	77 132 \$	2	83 151 \$
17			13	72 306 \$	8	78 866 \$	3	84 814 \$
18			14	73 390 \$	9	80 641 \$	4	86 510 \$
19			15	74 491 \$	10	81 851 \$	5	88 240 \$
20			16	75 608 \$	11	83 079 \$	6	90 005 \$
21					12	84 324 \$	7	91 805 \$
22					13	85 589 \$	8	93 641 \$
23					14	86 873 \$	9	95 514 \$
24					15	88 177 \$	10	97 424 \$
25					16	89 499 \$	11	99 372 \$
26					17	90 841 \$	12	100 366 \$
27					18	91 976 \$	13	101 370 \$
28					19	93 126 \$	14	102 384 \$
29					20	94 058 \$	15	103 408 \$
30					21	94 998 \$	16	104 441 \$
31					22	95 947 \$	17	105 485 \$
32					23	96 907 \$	18	106 540 \$
33					24	97 877 \$	19	107 606 \$
34					25	98 854 \$	20	108 681 \$
35							21	109 768 \$



ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2008

Catégorie Expérience/ Échelon	→ ↙ ↓	I \$	II \$	III \$	IV \$			
0	1	45 267 \$						
1	2	46 399 \$						
2	3	47 560 \$						
3	4	48 749 \$						
4	5	49 967 \$						
5			1	58 587 \$				
6			2	59 905 \$				
7			3	61 253 \$				
8			4	62 630 \$				
9			5	64 040 \$				
10			6	65 481 \$	1	68 842 \$		
11			7	66 954 \$	2	70 392 \$		
12			8	68 460 \$	3	71 975 \$		
13			9	69 488 \$	4	73 595 \$		
14			10	70 530 \$	5	75 250 \$		
15			11	71 588 \$	6	76 944 \$	1	83 152 \$
16			12	72 662 \$	7	78 675 \$	2	84 814 \$
17			13	73 752 \$	8	80 444 \$	3	86 510 \$
18			14	74 858 \$	9	82 254 \$	4	88 240 \$
19			15	75 980 \$	10	83 488 \$	5	90 005 \$
20			16	77 120 \$	11	84 741 \$	6	91 805 \$
21					12	86 011 \$	7	93 641 \$
22					13	87 301 \$	8	95 514 \$
23					14	88 611 \$	9	97 424 \$
24					15	89 940 \$	10	99 373 \$
25					16	91 289 \$	11	101 360 \$
26					17	92 658 \$	12	102 373 \$
27					18	93 816 \$	13	103 397 \$
28					19	94 989 \$	14	104 431 \$
29					20	95 939 \$	15	105 476 \$
30					21	96 898 \$	16	106 530 \$
31					22	97 866 \$	17	107 595 \$
32					23	98 845 \$	18	108 671 \$
33					24	99 835 \$	19	109 758 \$
34					25	100 831 \$	20	110 855 \$
35							21	111 964 \$

ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2008

Catégorie Expérience/ Échelon	I \$		II \$		III \$		IV \$	
	→ ↙ ↓							
0	1	46 172 \$						
1	2	47 327 \$						
2	3	48 511 \$						
3	4	49 724 \$						
4	5	50 967 \$						
5			1	59 759 \$				
6			2	61 103 \$				
7			3	62 478 \$				
8			4	63 883 \$				
9			5	65 321 \$				
10			6	66 790 \$	1	70 219 \$		
11			7	68 293 \$	2	71 800 \$		
12			8	69 830 \$	3	73 414 \$		
13			9	70 878 \$	4	75 067 \$		
14			10	71 940 \$	5	76 755 \$		
15			11	73 020 \$	6	78 483 \$	1	84 815 \$
16			12	74 115 \$	7	80 249 \$	2	86 511 \$
17			13	75 227 \$	8	82 053 \$	3	88 241 \$
18			14	76 355 \$	9	83 899 \$	4	90 005 \$
19			15	77 500 \$	10	85 158 \$	5	91 805 \$
20			16	78 662 \$	11	86 435 \$	6	93 641 \$
21					12	87 731 \$	7	95 514 \$
22					13	89 047 \$	8	97 424 \$
23					14	90 383 \$	9	99 373 \$
24					15	91 739 \$	10	101 360 \$
25					16	93 115 \$	11	103 387 \$
26					17	94 511 \$	12	104 421 \$
27					18	95 692 \$	13	105 465 \$
28					19	96 888 \$	14	106 520 \$
29					20	97 858 \$	15	107 585 \$
30					21	98 836 \$	16	108 660 \$
31					22	99 824 \$	17	109 747 \$
32					23	100 822 \$	18	110 844 \$
33					24	101 831 \$	19	111 953 \$
34					25	102 848 \$	20	113 072 \$
35							21	114 203 \$

ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2009

Catégorie Expérience/ Échelon	→ ↙ ↓	I \$	II \$	III \$	IV \$			
0	1	47 096 \$						
1	2	48 273 \$						
2	3	49 481 \$						
3	4	50 718 \$						
4	5	51 986 \$						
5			1	60 954 \$				
6			2	62 325 \$				
7			3	63 727 \$				
8			4	65 160 \$				
9			5	66 627 \$				
10			6	68 126 \$	1	71 623 \$		
11			7	69 659 \$	2	73 236 \$		
12			8	71 226 \$	3	74 883 \$		
13			9	72 296 \$	4	76 568 \$		
14			10	73 379 \$	5	78 290 \$		
15			11	74 480 \$	6	80 052 \$	1	86 511 \$
16			12	75 597 \$	7	81 854 \$	2	88 241 \$
17			13	76 731 \$	8	83 694 \$	3	90 005 \$
18			14	77 882 \$	9	85 577 \$	4	91 805 \$
19			15	79 050 \$	10	86 861 \$	5	93 641 \$
20			16	80 235 \$	11	88 164 \$	6	95 514 \$
21					12	89 486 \$	7	97 424 \$
22					13	90 828 \$	8	99 373 \$
23					14	92 191 \$	9	101 360 \$
24					15	93 574 \$	10	103 387 \$
25					16	94 977 \$	11	105 455 \$
26					17	96 401 \$	12	106 509 \$
27					18	97 606 \$	13	107 574 \$
28					19	98 826 \$	14	108 650 \$
29					20	99 815 \$	15	109 737 \$
30					21	100 812 \$	16	110 833 \$
31					22	101 820 \$	17	111 942 \$
32					23	102 839 \$	18	113 061 \$
33					24	103 868 \$	19	114 192 \$
34					25	104 905 \$	20	115 333 \$
35							21	116 487 \$

ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2009

Catégorie Expérience/ Échelon	I \$		II \$		III \$		IV \$	
	→ ↙ ↓							
0	1	48 037 \$						
1	2	49 239 \$						
2	3	50 471 \$						
3	4	51 733 \$						
4	5	53 026 \$						
5			1	62 173 \$				
6			2	63 572 \$				
7			3	65 002 \$				
8			4	66 463 \$				
9			5	67 959 \$				
10			6	69 489 \$	1	73 056 \$		
11			7	71 052 \$	2	74 701 \$		
12			8	72 651 \$	3	76 380 \$		
13			9	73 742 \$	4	78 099 \$		
14			10	74 847 \$	5	79 856 \$		
15			11	75 970 \$	6	81 653 \$	1	88 241 \$
16			12	77 109 \$	7	83 491 \$	2	90 006 \$
17			13	78 266 \$	8	85 368 \$	3	91 805 \$
18			14	79 440 \$	9	87 289 \$	4	93 642 \$
19			15	80 631 \$	10	88 598 \$	5	95 514 \$
20			16	81 840 \$	11	89 927 \$	6	97 424 \$
21					12	91 275 \$	7	99 373 \$
22					13	92 645 \$	8	101 360 \$
23					14	94 035 \$	9	103 387 \$
24					15	95 446 \$	10	105 455 \$
25					16	96 876 \$	11	107 564 \$
26					17	98 329 \$	12	108 639 \$
27					18	99 558 \$	13	109 726 \$
28					19	100 803 \$	14	110 823 \$
29					20	101 812 \$	15	111 932 \$
30					21	102 829 \$	16	113 050 \$
31					22	103 856 \$	17	114 181 \$
32					23	104 895 \$	18	115 322 \$
33					24	105 945 \$	19	116 476 \$
34					25	107 003 \$	20	117 640 \$
35							21	118 817 \$

22.13 **Formation dans le cadre de service à la collectivité**

À l'occasion de formation dispensée dans le cadre de service à la collectivité, le professeur dispensant un enseignement qui n'est pas un cours comportant un sigle recevra une rémunération au taux de 125,00 \$ l'heure de prestation. Cette rémunération inclut la préparation du cours. Le paragraphe 10.16-4 de la présente convention pourra s'appliquer en faisant les adaptations nécessaires.

À la demande du professeur qui dispense une formation dans le cadre de service à la collectivité, l'Université lui communique les modalités du contrat intervenu entre elle et l'acquéreur de service.

22.14 **Professeurs hors-taux**

- a) Le professeur dont le taux de traitement est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle de traitement bénéficie, à la date de majoration des traitements, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable de la période en cours.
- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer un professeur qui était hors taux à un traitement inférieur à celui déterminé par sa classification, le taux minimum est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce professeur l'atteinte du niveau de cet échelon.
- c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation applicable à l'échelle de traitement et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément à a) et b) lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire qui sera versé en vingt-six (26) paiements.

## Article 23 – Conventions diverses

### 23.01 **Gel d'admission dans un programme**

Dans tous les cas de gel d'admission dans un programme, l'Université ne pourra y procéder qu'après avoir reçu la recommandation de la Commission des études. La Commission des études doit tenir compte des avis des départements concernés.

### 23.02 **Protecteur universitaire**

Le professeur peut avoir recours aux services d'un protecteur universitaire (ombudsman) selon une politique adoptée par le Conseil d'administration.

### 23.03 **Frais de déplacement**

Tout professeur qui est officiellement choisi ou désigné selon les normes et les procédures déterminées par la loi, les règlements généraux ou les règlements internes de l'Université pour représenter l'Université à toute réunion, cours, comité ou organisme, voit ses frais de déplacement remboursés par l'Université, selon les normes et procédures en vigueur.

### 23.04 **a) Local**

L'Université s'engage à fournir aux professeurs des salles de réunion convenables dans tous les pavillons où sont logés les départements.

Chaque professeur a droit à un local (bureau) privé et dûment équipé (y compris le téléphone), dont il aura la clé. Afin d'assurer la confidentialité de tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord du professeur sauf pour les mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

Les locaux des professeurs leur sont accessibles sans discontinuité selon le règlement de l'Université touchant l'accès aux immeubles.

L'Université accepte que le prochain plan quinquennal d'investissement prévoit des améliorations pour les bureaux de professeurs qui ne bénéficient pas de climatisation.

### **b) Matériel informatique**

L'Université s'assure que chaque professeur bénéficie d'un équipement informatique individuel (ordinateur) selon les termes de la politique adoptée à cet effet.

### 23.05 **Stationnement**

L'Université maintiendra sa politique d'autoriser les professeurs à stationner à chacun de ses pavillons, et ce, selon les règlements de l'Université.

23.06 **Droit de scolarité**

Le professeur ainsi que son conjoint et ses enfants, incluant le conjoint et les enfants du professeur décédé pendant qu'il était encore à l'emploi de l'Université, peuvent s'inscrire à tout cours offert par cette dernière. Ils sont exempts de payer les droits de scolarité tels que fixés pour l'année académique 1989-1990. Ils devront cependant payer tout montant additionnel venant s'ajouter ultérieurement aux dits frais de scolarité, ainsi que la partie versée au Service aux étudiants, les frais d'inscription, d'association étudiante et de carte d'identité, selon les modalités établies pour les autres étudiants, de même que tous autres frais afférents.

Il est entendu que ces inscriptions ne seront considérées que lorsque sera atteint le nombre d'étudiants requis, selon les normes établies par l'Université, pour instituer le cours.

23.07 **Congé d'affectation**

Tout professeur obtient sur demande à son assemblée départementale un congé d'affectation afin d'occuper un poste à caractère administratif à l'Université. Ce congé est assimilable à celui prévu à l'article 15.

Le professeur qui bénéficie d'un congé d'affectation voit son droit de participation à l'Assemblée départementale suspendu pour la durée du congé.

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 poste dans son ancien département.

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.

La limite à la durée d'affectation ne s'applique pas aux professeurs qui occupent un poste à caractère administratif à la date du 8 juin 1987.

23.08 **Accès aux services de récréation**

Les professeurs ont le droit de se prévaloir des services et équipements de récréation et de sports offerts par l'Université, selon les tarifs établis, conformément aux priorités suivantes :

- secteur académique de l'Université;
- secteur des sports;
- communauté universitaire.

Le tout tel qu'établi dans la résolution du Comité exécutif. Les clauses 2.04 et 7.02 s'appliquent a priori lors de toutes modifications.

### 23.09 Activités professionnelles extérieures

- a) 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 à la condition qu'il informe préalablement son assemblée départementale et le doyen de la gestion académique des affaires professorales de la nature de l'activité et de l'ampleur de son implication dans celle-ci.

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

Elles ne font pas partie de la tâche du professeur et ne peuvent par conséquent être prises en compte lors de l'évaluation.

Par ailleurs, ces activités ne doivent pas entrer en compétition directe avec les activités régulières de l'Université. On entend par compétition directe 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.

- b) Le professeur à plein temps ne peut pas occuper un emploi à plein temps ou mi-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.
- c) En aucun cas, le professeur ne peut utiliser à des fins personnelles les ressources humaines et physiques de l'Université sans l'autorisation de celle-ci.

### 23.10 Propriété intellectuelle

Le professeur est titulaire de ses droits de propriété intellectuelle sauf si l'Université et le professeur en conviennent autrement par écrit.

Selon la modalité de valorisation choisie par le professeur, les dispositions suivantes s'appliquent.

#### A) Valorisation en collaboration avec l'Université

Dans le cas où le professeur entend valoriser une invention en collaboration avec l'Université les modalités suivantes s'appliquent :

1. Le professeur a l'obligation de divulguer tous les aspects de son invention à l'Université.
2. L'Université dispose d'un délai de soixante (60) jours suivant la réception de la déclaration d'invention pour exercer son droit d'option sur l'invention.
3. Si l'Université n'exerce pas son option dans le délai imparti, le professeur conserve l'ensemble de ses droits sur l'invention.
4. Si l'Université, lorsqu'elle exerce son droit d'option, n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention dans les dix-huit (18) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, le professeur sera libre de



procéder lui-même et pour son propre bénéfice à la valorisation de son invention sans obligation de rembourser à l'Université les coûts engagés.

5. L'Université, lorsqu'elle exerce son droit d'option, verse au professeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets perçus en raison de la vente de l'octroi de licence ou autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention à moins que l'Université et le professeur en conviennent autrement par écrit. Les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'Université, les dépenses reliées à la valorisation de l'invention.

#### B) Valorisation à l'extérieur de l'Université

Dans le cas où le professeur entend valoriser son invention à l'extérieur de l'Université et que cette valorisation génère des revenus, le professeur doit convenir soit de rembourser les frais directs et indirects, au sens des règles budgétaires du MELS engagés par l'université pour la réalisation de ladite invention, soit d'une formule de partage des revenus.

Aux fins du présent article, on entend par invention : tout résultat de recherche, brevetable ou non, présentant un potentiel commercialisable, incluant les programmes d'ordinateur, les cours médiatisés, les œuvres d'art, etc. Ne sont pas inclus dans cette définition les livres et les logiciels qui n'ont pas fait l'objet de subvention gouvernementale ou de support financier spécifique de l'Université.

#### 23.11 **Impression de la convention**

L'Université assume les frais d'impression de la présente convention pour tous les professeurs. Elle fournira au Syndicat des copies additionnelles pour les fins d'arbitrage.

#### 23.12 **Poste électif de l'Université**

Le professeur en sabbatique, en congé sans traitement, de maladie ou en perfectionnement peut se porter candidat à tout poste électif de l'Université.

#### 23.13 **Santé et sécurité au travail**

L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies industrielles et des accidents de travail. À cette fin, un comité conjoint est créé. Il est constitué de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Université.

Le comité a pour fonction d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à la santé et à l'amélioration de l'environnement physique de travail, et ce, conformément aux dispositions de la loi, de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués lesquels lui accorderont une attention prioritaire, de veiller à ce que l'Université et les professeurs respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail et d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

### Conditions dangereuses

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

- 23.14 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 concernant la tenue des Assemblées délibérantes à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

### 23.15 **Formation continue**

Considérant les exigences particulières inhérentes au développement et à l'organisation des activités de formation continue, le département qui reçoit une demande pour une formation créditée, bénéficie d'un délai maximal de dix (10) jours ouvrables pour répondre au Service de la formation continue. Si le délai n'est pas respecté, le Service de la formation continue pourra faire appel prioritairement à un chargé de cours ou à défaut, à une ressource externe.

## Article 24 – Procédures de règlements des griefs

- 24.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout conflit qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.
- 24.02 Tout grief est régi conformément aux dispositions du présent article.
- 24.03 Le mot grief signifie un litige découlant d'une prétendue violation ou mauvaise interprétation ou application d'une partie ou du tout de la présente convention entre l'Université d'une part, le Syndicat ou le professeur d'autre part.
- 24.04 Chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs décrites dans les articles ci-dessous doit être épuisée avant de passer à la suivante, à moins d'un consentement écrit des parties, ou de dispositions contraires.
- 24.05 Le professeur, seul ou par l'intermédiaire du représentant du Syndicat, ou le Syndicat soumet le grief dûment signé au Vice-recteur aux ressources humaines dans les soixante (60) jours civils qui suivent la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait. Chacun de ces délais est de rigueur.
- 24.06 Suite à la réception du grief, le Vice-recteur aux ressources humaines fait droit au grief ou convoque le comité des griefs dans les deux (2) jours ouvrables. Le comité doit se réunir dans les huit (8) jours ouvrables suivant la convocation du Vice-recteur.
- 24.07 Le Comité des griefs est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Université. Il établit lui-même ses règles de procédure interne.
- Chaque partie, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, désigne son porte-parole officiel au comité des griefs et en informe l'autre.
- Il ne peut pas y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et dans ce cas le grief est reporté à une prochaine réunion du Comité des griefs.
- 24.08 Dans les dix (10) jours suivant la réunion du Comité de griefs, les Parties constatent s'il y a accord ou désaccord sur le grief.
- 24.09 S'il y a accord, il est constaté par une entente écrite entre le Syndicat et l'Université, et être signé par les représentants autorisés des Parties. Tout règlement doit faire l'objet d'une entente.
- 24.10 Si les parties en cause n'en arrivent pas à un règlement, le Syndicat ou l'Université peut recourir à la procédure d'arbitrage prévue en 24.11 de la présente convention.
- 24.11 La demande d'arbitrage doit être communiquée au Vice-recteur aux ressources humaines dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu en 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. 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
- Marc Gravel
- André Rousseau
- Carol Jobin
- Diane Veilleux
- Serge Brault

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 deux (2) 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 l'article 24.05 de la convention collective, qu'il ne peut contredire un procès-verbal de la Commission des études par une preuve testimoniale obtenue par un professeur autorisé à assister comme observateur à une réunion de la Commission des études. Toute tentative dans le but d'introduire une telle preuve, par quelque moyen que ce soit, est expressément déclarée, aux fins d'un grief, strictement inadmissible et non recevable par un arbitre.

- 24.12 L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Cependant, l'arbitre peut s'adresser à l'Université et au Syndicat pour faire prolonger ce délai.
- Toutefois, la décision n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.
- 24.13 La décision de l'arbitre unique est finale et sans appel. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si une Partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou l'autre des Parties n'en aura pas décidé autrement.
- 24.14 Dans le cas de congédiement, le professeur qui a recours à la procédure de griefs peut exiger l'arbitrage sans en suivre les étapes préliminaires.
- 24.15 Chaque Partie paie les frais de son assesseur. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés conjointement par les deux Parties.
- Toutefois, ni l'une ni l'autre des Parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.
- 24.16 L'Université libèrera avec traitement tout professeur appelé à témoigner à une séance d'arbitrage ou de comité de griefs.
- 24.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La Partie qui soumet le grief, doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant, peuvent être amendés.

## ANNEXE A

### Préretraite et retraite

---

#### 1. Dispositions générales

- 1.1 L'Université et le Syndicat conviennent de la création d'un comité paritaire dont l'objectif est d'élaborer un programme de préparation à la préretraite et à la retraite. Le Syndicat et l'Université collaborent à la mise en œuvre de ce programme selon les modalités adoptées à la convenance mutuelle. Ce comité est composé de quatre personnes, deux représentants de l'Université et deux représentants du Syndicat.
- 1.2 Le présent programme s'adresse aux professeurs réguliers en place au moment de la signature de la convention collective et constitue un programme volontaire.
- 1.3 Le professeur qui prend sa retraite ou sa préretraite peut se prévaloir des stipulations du présent article.
- 1.4 Lorsque le professeur entend se prévaloir des dispositions du présent article, il donne un préavis de trois mois à son directeur de département qui en informe les Vice-recteurs aux Études.

#### 2. La retraite anticipée

- 2.1 La retraite anticipée débute normalement le 1<sup>er</sup> septembre, le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juin.

Une autre date de départ peut être convenue entre l'Université et le professeur à la condition que ce dernier ait complété l'enseignement des cours dont il avait la charge au cours du trimestre concerné.

- 2.2 Compensation par forfait

Le professeur âgé de 55 ans et plus et qui a acquis dix ans de service à l'Université du Québec bénéficie d'une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 20% du traitement, s'il est âgé de 66 ans;
- 40% du traitement, s'il est âgé de 65 ans;
- 60% du traitement, s'il est âgé de 64 ans;
- 80% du traitement, s'il est âgé de 63 ans;
- 100% du traitement, s'il est âgé de 55 à 62 ans inclusivement.

##### Cas particuliers

Le professeur qui est âgé de soixante trois (63) à soixante-six (66) ans inclusivement et dont le nombre d'années de contribution à son régime de rentes est inférieur à vingt-trois (23) années et supérieur à dix (10) ans durant la période couverte par la présente

convention peut, suite à l'annonce officielle de sa prise de retraite, bénéficier d'un montant forfaitaire de cent pour cent (100 %) de son traitement.

Le forfaitaire est payable immédiatement après la cessation d'emploi ou selon une formule de paiement convenue mutuellement.

### **3. La retraite graduelle**

#### **3.1 Avec congé sans traitement**

Le professeur, qui a au moins quinze (15) années d'ancienneté, obtient à sa demande un congé sans traitement à cinquante pour cent (50 %) de son régime d'emploi s'il joint à cette demande un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard cinq (5) ans après le début du congé sans traitement.

Dans ce cas, la contribution du professeur et celle de l'employeur au régime de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du professeur.

Au cours et au terme de ce congé sans traitement, le professeur peut se prévaloir de la retraite anticipée et l'article 2 de l'annexe A s'applique.

#### **3.2 Avec traitement continu**

Le professeur peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-sept (67) ans. Il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

A partir de la date de début de la retraite graduelle, le professeur voit, selon les mécanismes prévus à l'article 10, chacun des éléments de sa fonction réduit de vingt-cinq pour cent (25 %) la première année, de cinquante pour cent (50 %) la deuxième année et de soixante-quinze pour cent (75 %) la troisième année.

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés. Ainsi, la contribution du professeur et celle de l'Université au régime de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du professeur.

Le professeur qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de la clause 2.2. Cependant, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle, la clause 2.2 s'applique à soixante-six virgule six pour cent (66,6 %) et, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa deuxième année de retraite graduelle, la clause 2.2 s'applique à trente-trois virgule trois pour cent (33,3 %). Ces mêmes pourcentages s'appliquent dans le cas où le professeur réduit chacun des éléments de sa fonction de cinquante pour cent (50 %) la première, cinquante pour cent (50 %) la deuxième et cinquante pour cent (50 %) la troisième année de sa retraite graduelle.

#### **4. Maintien du lien d'emploi**

Sous réserve des lois, le professeur qui prend sa retraite, peut conserver son titre de professeur. Il peut en outre conserver un lien d'emploi autre que régulier avec l'Université. Le régime d'emploi est défini par entente individuelle entre le professeur et l'Université. Ce lien peut comporter le maintien des avantages comme l'accès aux services de l'Université, et des conditions liées au statut de professeur à l'exception du maintien d'une tâche d'enseignement. Le professeur retraité n'est cependant pas couvert par la convention collective.

Le professeur retraité qui désire une tâche d'enseignement doit se conformer aux dispositions de la lettre d'entente concernant l'application de l'annexe A de la convention collective relative à la possibilité pour un professeur retraité d'assumer une activité d'enseignement intervenue le 11 juin 1997.

#### **5. Direction ou codirection d'étudiant**

Le professeur retraité peut diriger ou codiriger des étudiants de cycles supérieurs selon les modalités en vigueur pour les professeurs réguliers de l'Université du Québec à Trois-Rivières. À cet effet, le professeur dépose une demande de direction ou de codirection auprès du comité de programme de cycles supérieurs visé. Après recommandation du comité du programme, l'Assemblée départementale entérine ou refuse la demande du professeur retraité.

Le montant forfaitaire prévu à la convention collective pour l'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs est versé au fonds départemental de la recherche. Ces montants sont régis par les mêmes règles d'utilisation appliquées aux professeurs réguliers de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

#### **6. Dernière année de travail**

Dans le cadre de la prise de sa retraite, malgré les dispositions de l'article 10.16 5), le professeur ne sera pas tenu d'enseigner un cours de trois (3) crédits si ce dernier a un (1) ou des cours en réserve.



**ANNEXE B****Dispositions particulières applicables aux professeurs sous-octroi**

---

1. La portée de l'article 1.11 de la convention collective touchant la définition de professeur sous-octroi ne s'applique qu'aux personnes dont la rémunération provient principalement, et à leur nom, d'organismes subventionnaires qui par des programmes d'aide à la recherche favorisent l'embauche de chercheurs boursiers ou d'attachés de recherche (Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie, Conseil de recherche en sciences humaines et FQRNT) et aux professeurs-chercheurs du programme d'action structurante du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science.
2. Pour être embauchée à l'Université, toute personne visée par l'article 1 de la présente doit être embauchée comme professeur sous-octroi;
3. L'Université et le Syndicat se rencontreront, conformément aux articles 2.02 et 3.17, afin d'ajuster la portée de la définition de professeur sous-octroi à l'évolution et aux changements intervenant chez les organismes subventionnaires;
4. Le professeur sous-octroi participe à l'Assemblée départementale à titre d'observateur;
5. Pour l'engagement d'un professeur sous-octroi, l'Assemblée départementale crée un comité de sélection qui définit les critères particuliers auxquels doivent répondre les candidats. Seuls des professeurs réguliers peuvent faire partie de ce comité. Ce comité étudie les candidatures et fait ses recommandations à l'Assemblée départementale;
6. La tâche normale du professeur sous-octroi consiste à effectuer de la recherche à plein temps; il dirige des mémoires de maîtrise et des thèses de doctorat; il peut s'il le désire donner, en plus, un cours en appoint par année universitaire;
7. Le professeur sous-octroi ne peut assumer de tâches de direction pédagogique ni participer aux organismes décisionnels suivants de l'Université : le Conseil d'administration, la Commission des études ainsi que ses sous-commissions et comités;
8. Le professeur sous-octroi est évalué annuellement selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective (hormis le calendrier) dans le respect des procédures précisées par les organismes subventionnaires. Le département procède à l'évaluation au plus tard deux (2) mois avant l'échéance du contrat;
9. Aucun des postes prévus à l'article 1.30 ne peut être occupé par un professeur sous-octroi durant la période où il est sous-octroi;
10. La durée du contrat de professeur sous-octroi ne peut dépasser une période de douze (12) mois, à moins d'exigence contraire de l'organisme subventionneur, et ce, contrat peut être renouvelé d'année en année, après recommandation de l'Assemblée départementale, tant et aussi longtemps que la subvention octroyée est maintenue;
11. Le professeur sous-octroi fait partie de l'Unité d'accréditation du Syndicat des professeurs 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, aux déagements d'enseignement pour fins de recherche et des services à la collectivité, congés sans traitement pour perfectionnement ou autres fins et aux régimes de retraite sauf si ce régime le permet;

12. Après deux (2) ans à l'emploi de l'Université à titre de professeur sous-octroi, la candidature du professeur sous-octroi est considérée comme prioritaire dans le processus d'engagement dans son département à un poste de professeur régulier dans le domaine de la spécialisation du professeur. En cas d'engagement comme professeur régulier, son expérience accumulée à titre de professeur sous-octroi lui est reconnue pour fins de classification et, sur recommandation de l'Assemblée départementale, l'Université réduit d'autant la période normalement requise pour l'acquisition de la permanence;

D'une façon pratique, la priorité doit s'entendre de la façon suivante :

À compétence équivalente, dans le respect des critères d'embauche et de définition dudit poste, la candidature d'un professeur sous-octroi sera privilégiée au moment de l'engagement d'un professeur selon la description du poste.

## ANNEXE C

### Fonds départementaux de recherche

---

#### 1. Nature et objectifs

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

##### 1.1 Modalités de gestion

Ces fonds sont gérés par les départements selon les règles et politiques de gestion des fonds internes de recherche de l'Université. Ils sont utilisés exclusivement pour le soutien aux travaux de recherche identifiés au paragraphe 10.03 et approuvés par l'Assemblée départementale.

##### 1.2 Composition des fonds

Les fonds départementaux peuvent être générés de quatre façons :

- par la direction de travaux de recherche d'étudiants aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, en vertu du paragraphe 2 de la présente annexe;
- par l'exécution de tâches d'enseignement excédentaires non rémunérées et attribuées en vertu du paragraphe 10.16 4);
- par la renonciation au versement de primes de direction prévues au paragraphe 22.09;
- par la renonciation au versement du salaire pour les activités de formation de type service à la collectivité prévu au paragraphe 22.13.

##### 1.3 Le département peut utiliser les sommes ainsi obtenues pour :

- embaucher un chargé de cours ou pour rémunérer un professeur qui donne un cours en appoint et ainsi libérer d'enseignement un professeur directeur de travaux de recherche;
- financer des activités de recherche;
- financer les activités de perfectionnement en lien direct avec les activités de recherche;
- supporter l'édition des mémoires et thèses;
- offrir des bourses aux étudiants associés aux travaux de recherche;
- acheter des fournitures informatiques d'une valeur unitaire d'au plus mille dollars (1000 \$);
- payer des frais de publication;
- défrayer les coûts de présentation de communication à des congrès ou à des sociétés savantes.

## 2. Direction de travaux de recherche

La direction des travaux de recherche exigés par les programmes d'études de cycles supérieurs est inscrite dans la tâche du professeur sous la fonction recherche\*.

Modalités de reconnaissance et comptabilisation

### 2.1 Étapes de séquence et d'occurrence (1)

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 (comité d'études avancées).

### 2.2 Total-crédits applicables pour fin de reconnaissance

$$B = n (Cr \times P)$$

B = total-crédits applicable pour fin de reconnaissance;

n = nombre d'étudiant(s);

Cr = nombre de crédits prévus à l'annuaire pour les travaux de recherche;

P = pourcentage de la direction réalisée selon les étapes prévues.

### 2.3 Équivalence en soutien monétaire

$$esm = B \times s$$

ESM = équivalence en soutien monétaire;

B = total-crédits applicable pour fin de reconnaissance;

S = somme prévue à chaque année pour un (1) cours en appoint divisé par soixante-cinq (65).

---

\* Travaux de recherche: tel que défini à la section 2: Définitions, article 16,3 du Règlement des études avancées de l'Université (275-CA-2183). Ces travaux de recherche doivent valoir au moins six (6) crédits pour être reconnus en termes de crédits et être comptabilisés.

(1) Les articles 16.16, 16.33, 16.34, 16.35 et 16.58 du Règlement des études avancées de l'Université (275-CA-2183) s'appliquent.

#### 2.4 Moment de la comptabilisation

Lorsque le professeur désire officialiser son travail de direction, il produit à son département un rapport sur le total-crédits applicable. 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.

#### 2.5 Codirection

Dans le cas où il y a codirection, le nombre de crédits doit être réparti entre les codirecteurs par consentement mutuel ou, dans le cas de désaccord, lors de la répartition des tâches telle que prévue à l'article 10 de la convention collective, sur avis du Comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées).

#### 2.6 Changement de directeur

Dans le cas de changement de directeur, le nombre de crédits réalisés doit être réparti par consentement mutuel entre les directeurs ou, dans le cas de désaccord, lors de la répartition des tâches telle que prévue à l'article 10 de la convention collective, sur avis du Comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées).

#### 2.7 Diffusion

L'Université s'engage à faire la promotion de chaque thèse et mémoire pour en souligner l'apport au développement des connaissances et la contribution du travail du professeur à la collectivité.

#### 2.8 Promotion

La direction des thèses ou des mémoires constitue un critère d'excellence lors de l'évaluation du professeur (article 11) ou lors d'une demande de promotion (article 22).

### 3. **Tâche d'enseignement excédentaire**

Lorsque le professeur désire officialiser sa tâche d'enseignement excédentaire, il produit à son département un rapport sur le total-crédits applicable. Un professeur ne peut cumuler plus de neuf (9) crédits applicables non officialisés.

En tout temps, les sommes correspondant au total-crédits applicables sont, sur demande du professeur, versées au fonds départemental.

### 4. **Renonciation aux primes de direction**

Lorsque le professeur désire officialiser sa renonciation aux primes de direction pédagogique, il produit à son département un rapport sur le total-mois applicable. Un professeur ne peut cumuler plus de trente-six (36) mois applicables non officialisés.

En tout temps, les sommes correspondant au total-mois applicables sont, sur demande du professeur, versées au fonds départemental.

**5. Renonciation à la rémunération pour activité de formation de type service à la collectivité**

Lorsque le professeur désire officialiser sa renonciation à la rémunération pour activité de formation de type service à la collectivité, il produit à son département un rapport sur le total-salaire applicable. Un professeur ne peut cumuler plus de dix mille dollars (10 000,00 \$) applicables non officialisés.

En tout temps, les sommes correspondant au total-salaire applicables sont, sur demande du professeur, versées au fonds départemental.

**6. Période d'utilisation**

Le fonds départemental doit être utilisé durant l'année à laquelle il a été versé. Toute somme non dépensée à la fin de la période budgétaire sera versée au fonds consolidé de l'Université.

**Annexe D**  
**Professeur titulaire d'une chaire**

---

1. Le professeur titulaire d'une chaire de recherche, tel que défini à la clause 1.35, est assujéti aux dispositions de la convention collective sous réserve des modalités particulières convenues à la présente.
2. Le titulaire de Chaire peut recevoir une prime annuelle jusqu'à concurrence de vingt pour cent (20 %) de son salaire, à même les fonds de la chaire, dans la mesure où son financement le prévoit.
3. Advenant que la chaire disparaisse ou cesse d'assumer le financement de cette prime annuelle, l'Université ne sera pas tenue de maintenir les conditions de travail prévues à la présente annexe, et ce, nonobstant toutes dispositions de la convention collective à l'effet contraire.

## **Annexe E**

### **Professeur clinicien**

---

#### **Définition**

Le professeur clinicien est un professeur régulier dont les tâches sont étroitement liées à la formation de type clinique dispensée dans un programme pour lequel existe une clinique universitaire.

#### **Tâches normales**

Le professeur clinicien est embauché pour ses connaissances et expériences cliniques dans un domaine donné. Sa tâche porte principalement sur l'enseignement de type clinique, le développement de la formation clinique au sein du programme ainsi que sur la recherche de type clinique.

Le professeur clinicien a une tâche normale d'enseignement de dix-huit (18) crédits, réputée équivaloir à environ soixante-dix pour cent (70 %) de la tâche totale annuelle d'un professeur régulier et normalement répartie sur les trois sessions de l'année universitaire. Les cours assumés par le professeur clinicien ne se limitent pas à l'encadrement de la formation pratique en clinique mais incluent également des cours portant sur des apprentissages plus directement liés aux aspects cliniques du programme.

Le reste de la tâche est partagé entre la recherche incluant le maintien des compétences cliniques, le service à la collectivité et la direction pédagogique. Dans le cas de la recherche, la participation à des recherches à caractère clinique constitue un mode privilégié de réalisation de cette tâche pour le professeur clinicien.

Il peut donner des cours en appoint à la demande du département seulement.

#### **Qualifications**

Détenteur d'un diplôme terminal relié à sa profession et de formations spécialisées qui peuvent être requises, le professeur clinicien ne détient pas nécessairement un doctorat de type Ph.D.

Un professeur clinicien peut, s'il le désire, postuler sur un poste autre que clinicien. Il doit alors détenir les qualifications requises pour un tel poste.

#### **Affichage, répartition des tâches, salaire, évaluation et autres conditions de travail**

Le professeur clinicien est embauché sur un poste identifié comme tel et la répartition type de la tâche normale est partie intégrante de ce poste. Ainsi, ce cadre s'applique notamment dans le cas de la répartition des tâches et de l'évaluation, et constitue ainsi les repères qui doivent être utilisés par l'Assemblée départementale dans le cadre de ces opérations. Ces postes peuvent conduire à la permanence (article 12).

L'évaluation s'effectue selon les dispositions de l'article 11 en tenant compte de la spécificité de la tâche. Au moins un professeur clinicien est membre du comité d'évaluation.

Il ne bénéficie pas du droit au sabbatique mais peut obtenir un perfectionnement après six (6) ans.



**Recherche clinique et maintien des compétences**

Afin de favoriser la recherche clinique et le maintien des compétences cliniques (perfectionnement), un budget annuel est alloué au Décanat des études de cycles supérieurs et de la recherche selon la répartition suivante : 2008-2009 (15 000,00 \$), 2009-2010 (30 000,00 \$), 2010-2011 (40 000,00 \$), 2011-2012 (40 000,00 \$). Cette mesure n'aura pas pour effet de diminuer le montant total déjà consenti annuellement au FIR.

## Annexe F Cours en ligne

---

### Conception d'un cours en ligne

- a) Après approbation du département de rattachement du cours, le Vice-rectorat aux études de 1<sup>er</sup> cycle et au soutien académique demande à un professeur ou à un chargé de cours de concevoir un cours crédité en ligne. Le professeur ou le chargé de cours doit élaborer un cours qui correspond à la description de cours officielle de l'Université.
- b) Le ou les professeurs auteurs d'un cours en ligne accorderont à l'Université, qui accepte, une licence irrévocable (version originale et versions modifiées le cas échéant) pour une durée de quatre (4) années consécutives, à compter du début de la première session à laquelle le cours est offert en ligne par l'Université.

Toute considération pour la licence de droits d'auteur consentie en vertu du contrat conclu avec le ou les professeur(s) est incluse dans la rémunération ci-après prévue.

- c) En contrepartie de la licence accordée par le ou les professeurs auteurs, l'Université versera la somme forfaitaire et maximale de huit mille (8 000 \$) selon les modalités suivantes :
  - vingt-cinq pour cent (25 %) du montant au début du processus de médiatisation des contenus;
  - soixante-quinze pour cent (75 %) du montant au moment de la réception complète des contenus à être médiatisés pour le cours.
- d) Le ou les professeurs auteurs peuvent utiliser la version en ligne du cours dans le cadre de leurs activités professionnelles. Ce droit est cependant exclusif aux professeurs auteurs et il ne peut être transféré ou vendu à une autre personne ou organisation sans l'autorisation de l'Université.
- e) Lorsque le professeur auteur est dans l'impossibilité de procéder aux modifications du contenu du cours, le Vice-rectorat aux études de 1<sup>er</sup> cycle et au soutien académique et le département requièrent, par ordre de priorité, les services d'un autre professeur ou d'un chargé de cours. Dans cette situation, le professeur auteur renonce à ses droits sur le cours pour permettre sa modification par une autre personne. Toutefois, le professeur auteur conserve ses droits de propriété intellectuelle sur le cours modifié. Advenant qu'aucun professeur ou chargé de cours ne peut répondre à cette demande, le Vice-rectorat aux études de 1<sup>er</sup> cycle et au soutien académique et le département peuvent requérir les services d'une ressource interne ou externe.
- f) Le ou les professeurs auteurs garantissent que le cours est une œuvre originale et que toutes les autorisations requises concernant l'utilisation du matériel fourni auront été obtenues lorsque nécessaire.

Si l'originalité du cours fait l'objet d'une contestation judiciaire quelconque, les professeurs auteurs s'engagent à collaborer avec l'Université quant à la préparation de la preuve requise pour valider, d'une part, les droits d'auteur sur le cours et, d'autre part, les droits exclusifs d'utilisation que l'Université a acquis sur ces derniers par les présentes.

- g) Le ou les auteurs doivent livrer les contenus du cours à l'Université au moment convenu.

### **Encadrement du cours en ligne**

- a) Le professeur ayant élaboré le cours en ligne a une priorité pour assurer l'encadrement des étudiants de ce cours. Si ce dernier n'est pas intéressé à encadrer le cours, celui-ci est alors offert au professeur ou chargé de cours qualifié ayant la disponibilité nécessaire.
- b) Ce professeur assume l'encadrement en ligne du cours qui lui est confié ainsi que l'ensemble de l'évaluation de l'étudiant.

Aux fins de l'encadrement, le professeur doit répondre aux questions soumises par les étudiants par voie électronique en respectant un délai maximum de trente-six (36) heures.

Pour l'ensemble de l'évaluation de l'étudiant (production et correction des examens), les règlements de l'Université à cet effet s'appliquent.

- c) En aucun temps le professeur assumant l'encadrement ne peut modifier le contenu du cours en ligne.
- d) La foire aux questions (FAQ) qui sera produite par le professeur qui dispense un cours en ligne, aux fins de son encadrement, demeure la propriété exclusive de l'Université.
- e) Pour chaque session à laquelle un cours en ligne est offert, le professeur qui encadre ce cours reçoit, à compter de la session d'automne 2008, un montant de cinquante dollars (50 \$) par étudiant inscrit au cours pour l'encadrement du cours ainsi que pour l'ensemble de l'évaluation de celui-ci.

## **LETTRE D'ENTENTE # 1**

### **Primes et déagements particuliers**

---

#### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

Le professeur exerçant la responsabilité de directeur de l'École internationale de français et le professeur exerçant la responsabilité de directeur de l'École d'ingénierie bénéficient de deux déagements et d'une prime équivalente à celle de directeur de département. Toutefois, considérant les exigences de la fonction et pour des raisons d'organisation de temps, le professeur peut choisir de renoncer à sa prime et obtenir un troisième déagement. Dans le cas du choix de la prime, l'article 22.09 s'applique.

Le professeur exerçant la responsabilité de directeur de la clinique de chiropratique et le professeur exerçant la responsabilité de directeur de la clinique de psychologie bénéficient de deux déagements.

Les responsables de programme sont des professeurs chargés exceptionnellement de l'administration d'un programme de certificat de 1<sup>er</sup> cycle ou de diplôme de 2<sup>e</sup> cycle à cause du caractère particulier du programme qui l'empêche d'être intégré à un comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module) ou à un comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées). Considérant la diversité des programmes gérés actuellement, le responsable de chacun des programmes suivants, soit le responsable du programme d'études spécialisées en relation de travail (3812), le responsable du programme d'études spécialisées en finances (3790) et le responsable du programme d'études spécialisées en communication sociale (3008), recevra à son choix un déagement ou une prime équivalente à celle des directeurs de comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module) pour les programmes de 1<sup>er</sup> cycle ou de comité de cycles supérieurs pour les programmes de cycles supérieurs. Dans le cas du choix de la prime, l'article 22.09 s'applique.

**LETTRE D'ENTENTE #2**  
**Relative à la clause 10.06**

---

En référence à la clause 10.06, le Syndicat et l'Université conviennent de ce qui suit :

Les cours offerts par l'École internationale de français durant la période estivale, peuvent être régis d'une façon autre que celle stipulée à la clause 10.06. Les parties conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective pour préciser les modalités particulières à cet effet.

**LETTRE D'ENTENTE #3**  
**Direction de travaux de recherche**

---

En référence à l'annexe C, l'Université et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. La somme requise pour libérer un professeur d'une tâche d'enseignement est équivalente à la rémunération d'un cours en appoint.
2. 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.

**LETTRE D'ENTENTE #4**  
**Concernant la désignation d'une tierce-personne aux fins de l'application**  
**du dernier paragraphe de la clause 8.02 de la convention collective**

---

CONSIDÉRANT le dernier paragraphe de la clause 8.02 de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Pour agir à titre de tierce personne aux fins du dernier paragraphe de 8.02 de la convention collective, les Parties conviennent de nommer les personnes suivantes :
  - **Hélène-Marie Therien**, professeure à l'Université du Québec à Trois-Rivières; si cette personne n'est pas disponible ou est dans l'incapacité d'agir;
  - **Luc Ostiguy**, professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières; si cette dernière personne n'est pas disponible ou est dans l'incapacité d'agir;
  - **Suzanne Rousseau**, professeure à l'Université du Québec à Trois-Rivières.
3. À même le contenu des listes déposées par les Parties, son mandat est de décider de la distribution des sommes prévues au dernier paragraphe de 8.02. Son mandat est de la même durée que celle de la convention collective.
4. Il doit rendre sa décision dans les dix (10) jours du moment où il a été saisi du dossier.
5. Il doit remettre sa décision écrite à chacune des Parties.

**LETTRE D'ENTENTE #5**  
**Concernant l'application de la clause 22.04 de la convention collective**

---

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. 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. Il accède à l'échelon sept (7) de la catégorie II lorsqu'il a complété onze (11) années d'expérience tel que comptabilisé à la clause 22.05.
2. Dans les cas de candidature exceptionnelle, l'Université pourra embaucher un professeur à une catégorie immédiatement supérieure tout en conservant l'échelon qui correspond à son expérience. Si les Vice-recteurs aux Études recommandent un tel classement salarial, ce dernier doit être approuvé par l'Assemblée départementale.



**LETTRE D'ENTENTE #6**  
**Concernant la production d'information financière au syndicat**

---

**CONSIDÉRANT** la volonté de l'Université de produire au Syndicat l'information financière relative au budget selon une présentation nouvelle.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. À l'occasion de la présentation annuelle de son budget au Conseil d'administration, l'Université s'engage à transmettre au Syndicat, dix (10) jours avant la tenue de la réunion du Conseil d'administration au cours de laquelle est présenté le budget, un cahier budgétaire comprenant les informations suivantes :
  - les dépenses encourues de l'exercice précédent;
  - le budget de l'année en cours;
  - le total des dépenses engagées au mois de mars de l'année en cours;
  - le budget de l'année projetée.

De plus, le cahier budgétaire doit comporter une projection globale des dépenses pour le reste de l'exercice pour chacune des enveloppes enseignement, soutien à l'enseignement et à la recherche, terrains et bâtiments.

3. La présente entente ne saurait être invoquée à titre de précédent pouvant lier une ou l'autre des Parties.

**LETTRE D'ENTENTE #7****Concernant l'usage des vocables : Comités de programme de 1<sup>er</sup> cycle, composition du Comité de programme (s) du 1er cycle, directeurs de Comité de programme de 1er cycle, Comité de programme(s) de cycles supérieurs et directeur de Comité de programme(s) cycles supérieurs****Les mesures transitoires relatives au retrait des définitions de famille et de vice-doyen de famille**

---

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties d'assurer une transition ordonnée entre l'usage actuel des vocables Module, Conseil de Module, Directeur de Module, Comité d'études avancées, Directeur de comité d'études avancée qui seront substitués dans la présente convention par les vocables Comité de programme(s) de 1er cycle, Composition des Comités de programme(s) de 1er cycle, directeur de Comité de programme(s) de 1er cycle, Comité de programme(s) d'études de cycle supérieurs et directeur de Comité de programme(s) de cycles supérieurs.

**CONSIDÉRANT** la volonté des Parties d'assurer une transition ordonnée dans le contexte de la disparition des familles et des vice-doyens.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Le Module devient le Comité de programme(s) de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de module). Le Conseil de module devient Composition du comité de programme de 1<sup>er</sup> cycle (conseil de Module). Le Directeur de module devient le Directeur de Comité de programme(s) de 1<sup>er</sup> cycle. Le Comité d'études avancées ou Comité d'études de cycles supérieurs devient le Comité de programme(s) de cycles supérieurs. Le Directeur de comité d'études avancées devient le Directeur du comité de programme de cycles supérieurs.
3. La durée des mandats des directeurs et les regroupements de programmes (modules) existant au moment de la signature demeurent inchangés.
4. Sous réserve des amendements qui découleront directement des nouvelles clauses de la convention (2003-2006), la réglementation (incluant les politiques) en vigueur au moment de la signature qui concerne les trois entités mentionnées au point 2 continue de s'appliquer avec les concordances requises.
5. Jusqu'à l'ajustement réglementaire relatif à la disparition des trois Familles et leur Vice-doyen respectif, les responsabilités autrefois dévolues à cette instance et cette fonction sont assumées par les assemblées départementales qui peuvent déléguer ces responsabilités. Malgré ce qui précède, les responsabilités du Vice-doyen visées par les articles 5.1, 8.10, 8.12, 9.7, 10.1, 10.5, 10.10 et 14.11 du règlement des études de 1<sup>er</sup> cycle (R4563) seront assumées par le Doyen des études de 1<sup>er</sup> cycle.
6. La présente entente n'affecte en rien les rôles, juridictions et responsabilités de la Commission des études prévus à l'article 7 de la convention collective (2003-2006).

**LETTRE D'ENTENTE #8**  
**Concernant l'officialisation de la structure de l'École d'ingénierie**

---

**CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties.

**CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'officialiser la structure de l'École d'ingénierie.

**CONSIDÉRANT** la résolution de la Commission des études 2004-CE442-25-R4021 du 8 juin 2004, recommandant au Conseil d'administration l'officialisation de la structure de l'École d'ingénierie.

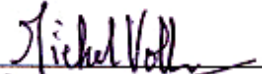
**CONSIDÉRANT** le document en dépôt au Secrétariat général suite à la résolution 2004-CE442-25-R4021.

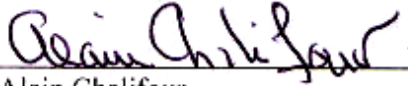
**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

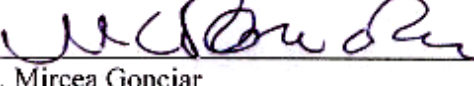
La structure de l'École d'ingénierie et les autres dispositions relatives à l'École d'ingénierie apparaissant au document amendé le 18 juin 2004 et déposé au Secrétariat général sont acceptées.

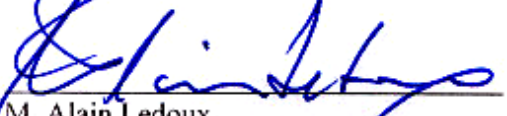
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES CE 5 novembre 2008.

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

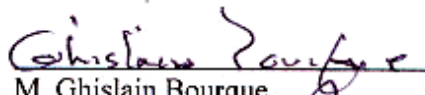
  
M. Michel Volle  
Président

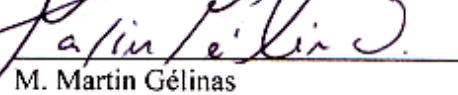
  
M. Alain Chalifour  
Vice-président aux relations de travail

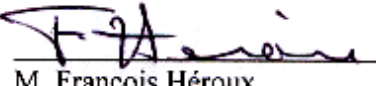
  
M. Mircea Gonciar  
Vice-président aux affaires syndicales

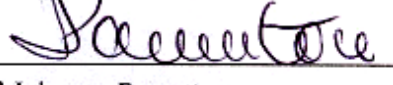
  
M. Alain Ledoux  
Conseiller en relations de travail

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

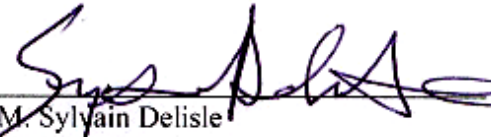
  
M. Ghislain Bourque  
Recteur

  
M. Martin Gélinas  
Vice-recteur aux ressources humaines

  
M. François Héroux  
Porte-parole patronal  
Vice-rectorat aux ressources humaines

  
M<sup>e</sup> Johanne Panneton  
Directrice du Service des relations de  
travail

  
M. Eric Hamelin  
Directeur du Service de la gestion des  
personnels

  
M. Sylvain Delisle  
Doyen du Décanat des études de 1<sup>er</sup> cycle