

# CONVENTION COLLECTIVE

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ  
DU QUÉBEC  
À MONTRÉAL**

**ET**

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS  
ET PROFESSEURES  
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC  
À MONTRÉAL (SPUQ-CSN)**

**Modifiée par les lettres d'entente 06-616 et 06-635**

PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2003  
AU 31 MAI 2007

Conception graphique de la page couverture :  
Alain Mongeau, Service des communications de l'UQAM

## Table des matières

1	Définitions .....	5
2	Dispositions générales.....	10
3	Reconnaissance syndicale .....	11
4	Régime syndical.....	14
5	Liberté politique et académique et non-discrimination.....	15
6	Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage ...	16
7	Conseil d'administration et Commission des études.....	18
8	Ouverture et répartition des postes .....	21
9	Engagement.....	23
10	Tâche professorale.....	27
11	Évaluation .....	36
12	Permanence.....	42
13	Promotion .....	44
14	Sécurité d'emploi.....	46
15	Congédiement et autres mesures disciplinaires ....	48
16	Régimes de perfectionnement et de congés sabbatiques .....	49
17	Droits d'auteur, d'auteur .....	54
18	Activités professionnelles extérieures et double emploi.....	55
19	Vacances .....	56
20	Congés de maladie.....	57
21	Congés pour responsabilités parentales et familiales (l.e. 06-635).....	58
22	Congés sans traitement .....	64
23	Assurances collectives .....	66
24	Régime de retraite.....	68
25	Avantages divers.....	70
26	Traitement.....	71
27	Santé et sécurité au travail .....	78
28	Brevets d'invention .....	79
29	Retraite anticipée .....	81
30	Accès à l'égalité pour les femmes.....	83
31	Doyenne, doyen de faculté.....	84
32	Équipement informatique.....	86

<b>Annexes</b>	<b>Pages</b>
A : Dispositions particulières relatives aux professeures, professeurs invités engagés en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements.....	87
B : Dispositions particulières relatives aux professeures, professeurs sous octroi.....	88
C : Liste des activités d'enseignement des maîtrises sans mémoire et des diplômes de deuxième cycle qui nécessitent un enca- drement d'étudiantes, d'étudiants de la nature de celui qui est requis pour la direction d'un mémoire.....	90
D : Rôle et responsabilités des doyennes, doyens de faculté.....	91
E : Procédure de désignation des doyennes, doyens de faculté.....	92
<b>Lettre d'entente</b>	
N. 1 : Relative à l'accréditation aux études de cycles supérieurs.....	94
<b>Index</b> .....	100

## 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 Montréal instituée en vertu du chapitre U-1 des statuts refondus du Québec, et ayant son siège social à Montréal.
- 1.03 Syndicat** : désigne le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) accrédité le 25 janvier 1971 par le Commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'œuvre du gouvernement du Québec.
- 1.04 Conseil d'administration** : désigne le Conseil d'administration de l'Université du Québec à Montréal.
- 1.05 Comité exécutif** : désigne le Comité exécutif de l'Université du Québec à Montréal.
- 1.06 Professeure, professeur** : désigne toute personne engagée par l'Université, sur recommandation de l'assemblée départementale, comme professeure, professeur à plein temps ou à demi-temps conformément à l'unité d'accréditation et notamment comme professeure, professeur régulier, invité, substitut ou sous octroi.
- 1.07 Professeure, professeur à plein temps** : désigne toute professeure, tout professeur qui accomplit la totalité de la tâche normale d'une professeure, d'un professeur telle que décrite à l'article 10.
- 1.08 Professeure, professeur à demi-temps** : désigne toute professeure, tout professeur engagé pour accomplir la moitié de la tâche normale d'une professeure, d'un professeur à plein temps telle que décrite à l'article 10.
- 1.09 Professeure, professeur régulier** : désigne toute professeure, tout professeur à l'exclusion des professeures, professeurs invités, substitués, sous octroi, associés ou visiteurs.
- 1.10 a) Professeure, professeur invité** : désigne une professeure, un professeur pour lequel le respect des critères d'engagement n'est pas nécessairement exigé, engagé à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire ou à cause de sa compétence particulière dans un champ d'études ou dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique). Cette personne peut être engagée à plein temps ou à demi-temps. Son contrat est d'une durée minimale d'une session et maximale de deux ans et n'est pas automatiquement renouvelable. Elle fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

Le nombre de professeures, professeurs engagés à titre d'invitées, d'invités ne peut dépasser 10 % du nombre total des postes réguliers autorisés pour l'ensemble de l'Université.

- b) Professeure, professeur invité engagé en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements** : désigne une personne travaillant à l'Université en vertu d'un contrat de prêt de services, à durée déterminée, avec un autre établissement. Cette personne bénéficie d'un congé sans traitement de l'établissement prêteur qui maintient son lien d'emploi et reconnaît ses droits et privilèges découlant de son contrat de travail. L'Université s'engage à rembourser à l'établissement prêteur tous les montants effectivement payés par cet établissement à la professeure, au professeur pendant la durée du contrat de prêt de services.

La professeure, le professeur invité en vertu d'un tel contrat de prêt de services fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie en conséquence des avantages que lui accorde la convention collective sous réserve des dispositions particulières stipulées à l'annexe « A ».

**1.11 Professeure, professeur substitut** : désigne une professeure, un professeur engagé par l'Université sur demande expresse de l'assemblée départementale pour une période allant d'une session à un an (maximum) et sans que le respect des critères d'engagement ne soit nécessairement exigé. Cette personne ne peut être engagée que pour remplacer une professeure, un professeur en congé ou afin de pourvoir temporairement un poste vacant; dans ce dernier cas le contrat n'est pas renouvelable. Elle 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.

**1.12 Professeure, professeur sous octroi** : désigne une professeure, un professeur engagé par l'Université, sur recommandation de l'assemblée départementale, à titre d'attachée, d'attaché de recherche ou de chercheure, chercheur boursier du Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie, du Conseil de recherche en sciences humaines, ou de tout autre programme de recherche comparable et dont la rémunération provient principalement de subventions spécifiques différentes du financement normal de l'Université. Une demande de subvention pouvant amener l'engagement d'une professeure, d'un professeur sous octroi doit avoir préalablement été approuvée par l'assemblée départementale d'accueil.

Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, sous réserve des dispositions particulières stipulées à l'annexe « B ».

**1.13 Professeure, professeur associé** : désigne une personne qui contribue à des activités de recherche ou de création ou à des activités visant le développement de projets de coopération internationale pour lesquelles elle peut demander une subvention; à ce titre, elle peut contribuer à des activités d'encadrement d'étudiantes, d'étudiants de cycles supérieurs dans la réalisation de leurs travaux (mémoires, thèses, etc.). Elle n'est pas à l'emploi de l'Université en tant que professeure, professeur et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la convention collective.

Le statut de professeure, professeur associé est accordé par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour une durée de trois (3) ans, sur recommandation d'une assemblée départementale, d'un centre institutionnel de recherche ou de création, d'une école ou d'un institut.

Tout renouvellement de ce statut est conditionnel à la participation à une équipe de recherche de l'établissement ou à l'obtention d'une subvention de recherche au cours de la période précédente.

**1.14 Professeure, professeur visiteur** : désigne une personne qui détient ailleurs un statut équivalent à celui de professeure, professeur d'université, qui conserve le lien d'emploi avec son employeur et qui vient à l'Université pour contribuer à des activités d'enseignement, de recherche ou de création avec d'autres professeurs, professeurs de l'Université. Cette personne n'est pas à l'emploi de l'Université et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la présente convention collective.

Ledit statut lui est accordé, sur demande, par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, sur recommandation d'une assemblée départementale, d'un centre institutionnel de recherche ou de création. La durée du séjour ne peut excéder deux (2) ans.

**1.15 Département** : désigne l'entité académique et administrative qui regroupe les professeurs, professeurs par affinité de disciplines ou de champs d'études.

Aux fins de l'application de la convention collective, le terme « département » désigne également l'École de travail social, l'École de design, l'École des arts visuels et médiatiques et l'École supérieure de théâtre ou toute autre école ainsi désignée à la suite d'une modification de dénomination approuvée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

**1.16 Assemblée départementale** : désigne l'assemblée de toutes les professeurs, tous les professeurs rattachés à un département ou à ce qui en tient lieu. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre toute personne qui exerce à l'intérieur de l'Université des fonctions d'enseignement, de recherche ou de création, sans pour autant que cette personne ait droit de vote. Ses fonctions sont de décider, dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention collective, des règles

académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.

**1.17 Directrice, directeur de département** : désigne une professeure, un professeur à plein temps du département élu par les membres du département parmi ses pairs et nommé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans, renouvelable une seule fois, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité de l'assemblée départementale qu'elle représente, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Elle est l'interlocutrice officielle auprès de la doyenne, du doyen de la faculté et de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création. Elle doit veiller au sein du département à l'application des normes et échéances administratives.

Aux fins de l'application de la convention collective, l'expression « directrice, directeur de département » désigne également la directrice, le directeur de l'École de travail social, de l'École de design, de l'École des arts visuels et médiatiques, de l'École supérieure de théâtre ou de toute autre école ainsi désignée à la suite d'une modification de dénomination approuvée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

**1.18 Exécutif du département** : désigne le comité exécutif de l'assemblée départementale composé de la directrice, du directeur du département et d'au moins deux (2) professeures, professeurs élus par l'assemblée départementale.

**1.19 Comité de programme de cycles supérieurs** : désigne un comité formé en vertu du règlement des études de cycles supérieurs de l'Université. Il est composé d'un nombre déterminé de professeures, professeurs parmi lesquels la directrice, le directeur, d'un nombre égal d'étudiantes, d'étudiants inscrits au programme ainsi que de personnes extérieures à l'Université, choisies par le comité, dont le nombre doit être inférieur ou égal au quart du nombre total d'étudiantes, d'étudiants et de professeures, professeurs.

**1.20 Directrice, directeur de programme(s) d'études de cycles supérieurs** : désigne une professeure, un professeur à plein temps d'un département élu par le comité de programme(s) et nommé par la Commission des études, sur recommandation du Conseil académique, pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois, pour exercer les tâches requises par la direction de programme(s). La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité du comité qu'elle représente, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Elle est l'interlocutrice officielle auprès de la doyenne, du doyen de la faculté et doit veiller au sein du comité à l'application des normes et échéances administratives.

**1.21 Centre institutionnel de recherche ou de création** : désigne un organisme créé par le Conseil d'administration en conformité avec la politique de recherche et de création de l'Université et reconnu comme tel sur recommandation de la Commission des études et dont la principale fonction est de développer la recherche ou la création interdisciplinaire dans un domaine donné. Les professeures, professeurs de diverses catégories inclus dans l'unité d'accréditation affectés par leur assemblée départementale, à plein temps ou à temps partiel, à un centre institutionnel de recherche ou de création sont régis par les dispositions de la convention collective.

**1.22 Directrice, directeur d'un centre institutionnel de recherche ou de création** : désigne une professeure, un professeur assumant la direction d'un centre institutionnel de recherche ou de création. Cette personne est nommée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études après consultation de la doyenne, du doyen de la faculté, des membres réguliers d'un centre institutionnel de recherche ou de création et des directrices, directeurs de département dont au moins une des professeures, un des professeurs fait partie du centre institutionnel à titre de membre régulier. Elle est nommée pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle est l'interlocutrice officielle auprès de la doyenne, du doyen de la faculté et doit veiller au sein du centre à l'application des normes et échéances administratives.

**1.23 Module ou unité de programme(s) de premier cycle** : désigne l'entité instituée pour favoriser la poursuite par les étudiantes, les étudiants des objectifs généraux du premier cycle. Cette entité

correspond aux programmes d'études dont elle a la responsabilité, au groupe d'étudiantes, d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes, au groupe de professeures, professeurs et de chargées, chargés de cours qui leur enseignent et au groupe de personnes extérieures à l'Université qui la relie au milieu social pertinent.

**1.24 Conseil de module ou Comité de programme(s) de premier cycle** : désigne une entité composée :

- a) d'un nombre déterminé de professeures, professeurs parmi lesquels la directrice, le directeur;
- b) d'un nombre égal d'étudiantes, d'étudiants;
- c) de personnes extérieures à l'Université choisies par le conseil de module ou le comité de programme(s) dont le nombre doit être inférieur ou égal au quart du nombre total d'étudiantes, d'étudiants et de professeures, professeurs.

Les Conseils de module ou les Comités de programme(s) de premier cycle sont autonomes dans l'élaboration, l'évaluation et la révision des programmes. Dans l'exercice de ces responsabilités, ils maintiennent une collaboration étroite avec les départements qui desservent leurs programmes.

**1.25 Directrice, directeur de module ou d'unité de programme(s) de premier cycle** : désigne une professeure, un professeur à plein temps d'un département élu par le conseil de module ou le comité de programme(s) et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil académique pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois, pour exécuter les tâches fixées par le conseil de module ou le comité de programme(s).

La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité du conseil de module ou du comité de programme(s) dont elle est la représentante, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université.

Elle est l'interlocutrice officielle du module ou de l'unité de programme(s) auprès de la doyenne, du doyen de la faculté et doit veiller au sein du module ou de l'unité de programme(s) à l'application des normes et échéances administratives.

**1.26 Faculté** : désigne un regroupement d'unités académiques, notamment de départements, de modules, d'unités de programme(s) de premier cycle et de cycles supérieurs, d'unités de recherche et de création, de chaires, d'instituts, d'écoles, selon un rattachement approuvé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

Aux fins de l'application de la convention collective, la faculté désigne aussi l'École des sciences de la gestion.

**1.27 Vice-doyenne, vice-doyen et directrice, directeur des études de l'École des sciences de la gestion** : désigne une professeure, un professeur à plein temps, membre de l'unité d'accréditation, désigné pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois selon les modalités spécifiques de la faculté et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil académique.

Sous la responsabilité du Conseil académique, elle, il assiste la doyenne, le doyen dans des activités de coordination de l'enseignement ou de la recherche et de la création.

**1.28 École supérieure de mode** : désigne une unité créée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études afin d'assurer une mission spécifique d'enseignement dans un champ déterminé, en liaison avec un ou des départements de l'Université ou avec un ou des établissements d'enseignement extérieurs à l'Université. (Cette clause a été modifiée par la lettre d'entente no 06-616)

**1.29 Directrice, directeur de l'École de supérieure de mode** : désigne une professeure, un professeur membre de l'unité de négociation choisi selon les modalités spécifiques de l'École supérieure de mode pour un mandat de trois (3) ans, renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle est l'interlocutrice officielle



auprès de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique. Elle doit veiller, au sein de l'École, à l'application des normes et des échéances administratives. (Cette clause a été modifiée par la lettre d'entente no 06-616)

**1.30 Institut** : désigne une entité multidisciplinaire, multidépartementale et multifacultaire, le cas échéant interuniversitaire, créée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, et qui assure la coordination des activités d'enseignement et de recherche et la liaison avec le milieu socioéconomique dans un champ spécifique. L'institut relève d'une faculté. Il est dirigé par un conseil d'institut.

**1.31 Directrice, directeur d'institut** : désigne une professeure, un professeur membre de l'unité d'accréditation élu par le Conseil de l'institut et nommé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois.

Sous la responsabilité du Conseil de l'institut, elle, il assume l'exécution des fonctions de l'institut. Elle, il est l'interlocuteur officiel de l'institut auprès de la doyenne, du doyen de la faculté. Elle, il doit veiller, au sein de l'institut, à l'application des normes et échéances administratives. La personne qui occupe un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur.

En cas d'absence de candidatures professorales, le poste de direction de l'institut est pourvu à titre exceptionnel et sur une base intérimaire selon les statuts de l'institut.

**1.32 Chaire** : désigne une entité créée par le Conseil d'administration afin de permettre des activités de recherche et de services aux collectivités dans un domaine spécifique. Le financement de telles activités est assuré par des fonds de provenance extérieure à l'Université. Toute nouvelle chaire devra être créée sur recommandation de la Commission des études.

**1.33 Titulaire de chaire** : désigne une professeure, un professeur choisi selon les statuts et règlements de la chaire pour en exercer les fonctions de direction. Elle, il est l'interlocuteur officiel de la chaire auprès de la faculté.

En cas d'absence de candidatures professorales, le poste de direction de la chaire est pourvu à titre exceptionnel et sur une base intérimaire selon les statuts de la chaire.

**1.34 Chargée, chargé de cours** : désigne une personne engagée par l'Université et couverte par l'unité d'accréditation SCCUQ-CSN.

**1.35 Salaire ou traitement** : désigne la rémunération versée à la professeure, au professeur en vertu des dispositions de l'article 26.

**1.36 Grief** : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective [article 1f) du Code du travail].

**1.37 Doyenne, doyen de faculté** : désigne une professeure, un professeur à plein temps, membre de l'unité d'accréditation, dont le rôle et les responsabilités, la procédure de désignation et les conditions de travail correspondant à son statut particulier sont prévus à l'article 31 et aux annexes « D » et « E ». Son mandat est de cinq (5) ans renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur.

**1.38 Comité pour l'engagement des chargées, chargés de cours** : désigne un comité de la faculté, composé de la doyenne, du doyen et des directrices, directeurs de modules ou d'unités de programme(s) de premier cycle. Ce comité formule des propositions d'engagement des chargées, chargés de cours pour les activités modulaires et facultaires conformément à la clause 9.05.

**1.39 Conseil académique de la faculté** : présidé par la doyenne, le doyen, il a, en vertu du règlement n. 2 de régie interne, le mandat de se prononcer sur tout ce qui concerne la faculté, notamment sur les questions relatives à la formation, à la recherche, à la création et aux programmes qui sont sous sa responsabilité.

## **ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **2.01 Durée de la convention collective**

La convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2003 et le demeure jusqu'au 31 mai 2007. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné.

Elle continue de s'appliquer après sa date d'échéance et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.

### **Modification de la convention collective**

**2.02** L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la convention collective en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.

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

### **2.04 Mécontentement**

Lorsqu'une professeure, un professeur ou le Syndicat se croit lésé par une décision de l'Université qui modifie des conditions de travail autres que celles qui sont décrites dans la convention collective, cette professeure, ce professeur ou le Syndicat peut soumettre une mécontentement si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Université.

**2.05** Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la convention collective en sont parties intégrantes et sont arbitrables.

### **2.06 Grève ou *lock-out***

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de contre-grève (*lock-out*) pendant la durée de la convention collective. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera, ni n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'Université.

### **2.07 Langue de travail**

La langue de travail de la professeure, du professeur est le français sous réserve des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou de la littérature d'une autre langue. La présente clause ne s'applique pas aux professeures, professeurs invités, engagés comme tels, à cause de leur contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche ou de la création, de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire.

**2.08** La convention collective est féminisée selon les règles de féminisation adoptées par le Conseil d'administration le 24 avril 1990.

### **ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 3.01** La convention collective s'applique à l'ensemble des professeures, professeurs de l'Université du Québec à Montréal couverts par l'unité d'accréditation reconnue par le Commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'œuvre du Québec le 25 janvier 1971 et confirmée par le jugement émis par le Tribunal du travail en date du 1<sup>er</sup> septembre 1971.
- 3.02** L'Université reconnaît le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professeures, professeurs visés par l'unité aux fins de négociation et d'application de la convention collective.
- 3.03** Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeures, professeurs sur un sujet couvert par la convention collective est simultanément transmise au Syndicat. De plus, toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des directrices, directeurs de département, des directrices, directeurs de module ou de programme(s) de premier cycle, directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs et des doyennes, doyens de faculté, et à la directrice, au directeur des études de l'École des sciences de la gestion concernant l'application et l'interprétation de la convention collective est simultanément transmise au Syndicat.
- 3.04** L'Université fait parvenir gratuitement au Syndicat une copie de tous les documents qu'elle remet aux membres du Conseil d'administration, de la Commission des études, du Comité exécutif et de la Sous-commission des ressources.

L'Université fait parvenir au Syndicat pour information une (1) copie des projets d'ordre du jour ainsi que les procès-verbaux des organismes mentionnés au paragraphe précédent.

L'Université transmet au Syndicat, sur demande à cet effet, les projets d'ordre du jour et les procès-verbaux de tout comité créé par les organismes mentionnés au premier paragraphe.

Dans le cas du Conseil d'administration, de la Commission des études, du Comité exécutif et de la Sous-commission des ressources, l'Université s'engage à remettre ces documents normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances où ils doivent faire l'objet de discussions ou de décisions.

Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi au même titre que les professeures, professeurs.

Les documents ayant fait l'objet ou devant faire l'objet d'une discussion à huis clos ne sont toutefois pas remis.

L'organisme ayant utilisé ou produit les documents peut autoriser le Syndicat à les consulter sur demande, le huis clos liant aussi le Syndicat.

- 3.05** L'Université s'engage à afficher à seule fin d'information les projets d'ordre du jour de la Commission des études et du Conseil d'administration dans chacun des pavillons.

Lors de la tenue de réunions spéciales qui ne permettent pas le délai régulier d'affichage, la, le secrétaire du Syndicat sera averti du projet d'ordre du jour.

- 3.06** Aux fins de l'application de l'article 10, l'Université s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, les données complètes sur le nombre d'étudiantes, d'étudiants par cours par faculté, par programme et par département, ainsi que le nombre de groupes-cours. De plus, l'Université fait parvenir au Syndicat, dans les mêmes délais, le nombre de professeures, professeurs tel que défini à la clause 8.01 ainsi que le nombre de professeures, professeurs libérés.
- 3.07** L'Université fournit au Syndicat le plus tôt possible, ou au plus tard le 30 novembre, la liste complète des professeures, professeurs pour l'année courante.

Cette liste comporte pour chaque professeure, professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, l'adresse de son domicile, le numéro de téléphone de son domicile, le numéro d'assurance sociale, le poste occupé, la date d'entrée en fonction, les années de service, les années d'expérience dans l'enseignement (en spécifiant le niveau d'enseignement auquel ces années d'expérience ont été acquises), les années d'expérience reliées au travail actuel, le classement dans l'échelle salariale, le traitement, le statut: professeure, professeur à plein temps, à demi-temps, régulier, permanent ou non permanent, régulier non permanent ne répondant pas aux critères d'engagement, invité, substitut, sous octroi.

Au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, l'Université remet au Syndicat la liste complète des cours donnés par les chargées, chargés de cours, ainsi que leurs noms.

L'Université fournit au Syndicat, dans les délais prévus au premier paragraphe, la liste des professeures, professeurs associés ou visiteurs pour l'année courante.

Dès que les dispositifs techniques le permettront, le Syndicat pourra consulter en permanence par les moyens informatiques des fichiers informatisés contenant l'ensemble des informations prévues à la présente clause, régulièrement mises à jour par l'Université. L'Université fournira à cet effet au Syndicat les codes d'accès nécessaires.

**3.08** Chaque mois le Syndicat est avisé par l'Université de tout changement de fonction, de transfert, démission ou départ pour la retraite et aussi de l'engagement de toute nouvelle professeure ou de tout nouveau professeur. Dans ce dernier cas, l'Université remet au Syndicat l'information prévue à la clause 3.07.

À la condition que les professeures, professeurs en avisent l'Université, celle-ci transmet chaque mois au Syndicat tout changement d'adresse.

**3.09** a) L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Université.

b) L'Université met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat un local situé en un endroit d'accès facile, équipé de l'ameublement nécessaire : pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, machines à écrire, téléphone incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle ainsi que l'installation d'une ligne de communication informatique avec les ordinateurs centraux de l'Université.

c) L'Université ne doit rien faire qui puisse gêner de quelque façon que ce soit l'utilisation de ces locaux et elle doit en permettre l'accès en tout temps.

d) L'Université met à la disposition du Syndicat un babillard vitré par pavillon, dont le Syndicat est seul détenteur de la clé.

e) L'Université rembourse au Syndicat, sur présentation des pièces justificatives, les taxes réclamées en vertu de la *Loi sur la fiscalité municipale* pour le local mis à sa disposition.

**3.10** L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université tels que l'adressographie, la photocopie, l'audiovisuel, l'imprimerie, etc., aux tarifs établis par ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services.

**3.11** À la demande écrite du Syndicat au Service des relations professionnelles, faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sans perte de salaire sur une base sessionnelle ou annuelle un maximum de trois (3) professeures, professeurs pour activités syndicales. Le retour de la personne ainsi libérée 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 la professeure, le professeur ne se conforme pas à ces délais.

**3.12** À titre de remboursement de traitement prévu à la clause 3.11, 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 salaire

annuel brut de la professeure, du professeur.

Les sommes dues par le Syndicat à l'Université à titre de remboursement 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 professeures, professeurs libérés et le montant devant être remboursé.

- 3.13** Afin de faciliter l'application de la convention collective tant pour prévenir que pour régler les griefs, l'Université convient de libérer de la totalité de leur tâche trois (3) professeures, professeurs ou l'équivalent, dûment nommés et mandatés par le Syndicat pour le représenter. La charge d'enseignement de ces personnes est assumée par des chargées, chargés de cours rémunérés à même la masse salariale au budget du poste d'enseignement.

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'Université accepte de libérer de la totalité de leur tâche d'enseignement pour la durée de la négociation, deux (2) professeures, professeurs, ou l'équivalent, dûment nommés et mandatés par le Syndicat pour le représenter à la table de négociation.

- 3.14** L'Université ou les personnes qui la représentent doivent rencontrer, sur demande, l'exécutif du Syndicat, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables afin de discuter de toute question.
- 3.15** L'Université autorise le Syndicat à afficher sur les différents tableaux d'affichage prévus à cette fin dans les départements, facultés ou les autres endroits prévus par l'Université tout document dûment identifié pouvant intéresser les membres du Syndicat. Le Syndicat peut également les distribuer en les déposant dans leur bureau, salle ou casier respectif.
- 3.16** L'Université assume les frais d'impression de la convention collective pour l'ensemble des professeures, professeurs.

## **ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL**

- 4.01** L'Université prélève sur le traitement de chaque professeure, professeur régi par la convention collective un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.
- 4.02** Le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université s'engage à déduire ou à faire les réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat.
- 4.03** L'Université s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie sur chaque versement de salaire.

Elle verse mensuellement entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant, dans le compte bancaire du Syndicat, les sommes des cotisations syndicales ainsi déduites à la source ainsi qu'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique les noms et prénoms des professeures, professeurs par ordre alphabétique, le salaire annuel, le salaire versé à chaque période de paie accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante, le montant cumulatif mensuel individuel, ainsi que les totaux et le grand total.

## **ARTICLE 5 LIBERTÉ POLITIQUE ET ACADÉMIQUE ET NON-DISCRIMINATION**

### **5.01 Rôle de l'Université**

L'Université est un lieu spécifique que se donne la société afin d'assurer la formation supérieure, la production et la diffusion du savoir, principalement par l'enseignement, la recherche, la création et les services à la collectivité. L'autonomie universitaire face aux gouvernements, aux églises, aux corporations, et autres institutions ou groupes d'intérêt est essentielle à l'accomplissement du rôle de l'Université.

### **5.02 Liberté académique**

La liberté académique est le droit qui garantit l'accomplissement des fonctions professorales.

Elle comprend :

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

La liberté académique est un droit fondamental des professeures et professeurs d'université parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire.

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

### **5.03 Jouissance des libertés politiques et académiques**

Toute professeure, tout professeur a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques, que cette personne soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'Université et en aucun temps, ses droits prévus ou non à la convention ne pourront être affectés à cause du libre exercice de ses libertés.

### **5.04 Non-discrimination**

De plus, l'Université, par les personnes qui la représentent, n'exerce ni directement ni indirectement de pressions, de contraintes, de discriminations injustes contre une professeure, 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'une déficience 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 convention collective ou la loi.

## **ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

- 6.01** Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout litige qui survient entre elles et ce, dans les plus brefs délais.
- 6.02** Les droits et recours qui naissent de la convention collective sont prescrits six (6) mois après le jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription.

### **Première étape : dépôt du grief au Service des relations professionnelles**

- 6.03** Toute professeure, tout professeur, une représentante, un représentant syndical, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le soumettre par écrit au Service des relations professionnelles si possible dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui ou leur incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- 6.04** Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, le Service des relations professionnelles, doit donner sa réponse par écrit au Syndicat ou à la professeure, au professeur ou convoquer le Comité des relations de travail défini à la clause 6.05. S'il ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat ou la professeure, le professeur peut soumettre le cas au Comité des relations de travail ou le soumettre directement à l'arbitrage. Dans ce dernier cas, il doit en aviser le Service des relations professionnelles dans les délais prévus à la clause 6.13.

### **Deuxième étape : Comité des relations de travail**

- 6.05** Le Comité des relations de travail est composé d'au moins deux (2) représentantes, représentants de chacune des parties. L'Université et le Syndicat nomment leur porte-parole respectif. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, la, le porte-parole de chacune des parties doit donner son consentement. Le comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne.
- 6.06** Chaque partie, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, désigne sa, son porte-parole officiel au Comité des relations de travail et en informe l'autre.
- 6.07** Lorsqu'un grief est soumis au Comité des relations de travail, l'Université doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité des relations de travail, rendre sa décision par écrit et la communiquer au Syndicat et à la professeure, au professeur.
- 6.08** Tout règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Université, et être signé par les représentantes, représentants autorisés des parties.
- 6.09** Il ne peut 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 relations de travail.

### **Troisième étape : arbitrage**

- 6.10** Si la réponse de l'Université ne satisfait pas le Syndicat ou la professeure, le professeur, l'avis d'arbitrage devra être donné au Service des relations professionnelles dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision. Si l'Université ne rend pas de décision, l'avis d'arbitrage devra être donné dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6.07.
- 6.11** Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Université et le Syndicat procèdent à un choix d'arbitres en tenant compte de leur préoccupation commune de réduire les frais d'arbitrage. Les griefs sont soumis à ces arbitres, à tour de rôle et selon leur disponibilité.



- 6.12** Si aucune, aucun des arbitres ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'une, d'un autre arbitre ou, à défaut d'accord, l'arbitre est nommé par le ministre, conformément au Code du Travail.
- 6.13** Bien que la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévoie certaines étapes, il est loisible à une professeure, un professeur ou au Syndicat de porter tout grief directement en arbitrage, mais obligatoirement dans les quarante-cinq (45) jours du dépôt du grief au Service des relations professionnelles.
- 6.14** L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition. L'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.
- 6.15** L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Toutefois, l'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier la convention.
- 6.16** Les parties peuvent, par consentement, déroger à la présente procédure de griefs et aussi, par consentement, nommer, s'il y a lieu, des assesseurs, assesseurs à l'arbitre.

### **Divers**

- 6.17** La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou clauses de la convention collective s'y rapportant peuvent être amendées.

Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

- 6.18** Lorsque le grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue à la convention collective, le Syndicat pourra d'abord faire décider, par le tribunal 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 payer, ce différend sera soumis pour décision au même tribunal, par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas les autres dispositions du présent article s'appliquent.
- 6.19** Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de révocation pour juste cause ou négligence professionnelle grave, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. L'arbitre a l'autorité de déterminer la compensation et de rétablir la professeure, le professeur dans ses droits ou dans d'autres avantages conventionnels selon qu'elle, il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Dans le cas où le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à la professeure, au professeur, il doit tenir compte de tout salaire qu'elle, il a reçu dans l'intervalle. L'arbitre peut accorder un intérêt sur le salaire dû à compter du dépôt du grief au Service des relations professionnelles.
- 6.20** La décision de l'arbitre est définitive, sans appel et lie les parties. 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 tant qu'une décision faisant suite au dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'en aura pas décidé autrement.
- 6.21** Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des 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.
- 6.22** Le Comité des relations de travail peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question qui lui est soumise par le Syndicat ou l'Université, et, à défaut d'entente, la procédure établie dans le présent article s'applique.
- 6.23** L'Université libère avec traitement une professeure, un professeur appelé à témoigner à une séance

d'arbitrage.

**ARTICLE 7  
CONSEIL D'ADMINISTRATION  
ET COMMISSION DES ÉTUDES**

**Modalités d'élection des personnes représentant les professeures, professeurs au Conseil d'administration**

- 7.01** Les trois (3) personnes représentant les professeures, professeurs au Conseil d'administration sont élues par et parmi l'ensemble des professeures, professeurs pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois, à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par le Syndicat et l'Université et tenue par le Syndicat. Cette convocation précise les modalités d'élection.
- 7.02** Les personnes représentant les professeures, professeurs siégeant au Conseil d'administration à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure, professeur, auquel cas elles doivent démissionner.
- 7.03** La professeure, le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé selon les modalités de la clause 7.01.

**Composition, modalités d'élection et pouvoirs de la Commission des études**

- 7.04** Sous réserve de la loi et de la convention collective, la composition et les pouvoirs de la Commission des études de l'Université sont régis par les règles suivantes.
- 7.05** La Commission des études est constituée des membres suivants :
- a) la rectrice, le recteur, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, la vice-rectrice associée, le vice-recteur associé aux Études et la vice-rectrice associée, le vice-recteur associé à la Recherche et à la création;
  - b) quatre (4) professeures, professeurs occupant des postes de direction d'enseignement, de recherche et de création, à l'exclusion des personnes visées au paragraphe a) et désignées selon le mode prévu aux clauses 7.07 et 7.08 de la convention collective;
  - c) trois (3) professeures, professeurs n'occupant pas un poste mentionné au paragraphe b). Ces personnes sont désignées selon le mode prévu aux clauses 7.07 et 7.09 de la convention collective;
  - d) sept (7) étudiantes, étudiants;
  - e) trois (3) chargées, chargés de cours;
  - f) deux (2) employées, employés de soutien.
- 7.06** La Commission des études est présidée par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création ou, en son absence, par la, le membre désigné par la rectrice, le recteur. La secrétaire générale, le secrétaire général agit comme secrétaire.
- 7.07** Les personnes représentant les professeures, professeurs à la Commission des études, au nombre de sept (7), sont élues par et parmi l'ensemble des professeures, professeurs à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par le Syndicat et l'Université et tenue par le Syndicat. Cette convocation précise les modalités d'élection.
- 7.08** Lors d'une première étape, de façon à garantir la représentation de la double structure et à ne pas désigner plus d'une représentante, d'un représentant d'une même faculté ou plus d'une personne assumant la même fonction, les personnes représentant les professeures, professeurs sont choisies de la façon suivante :
- une première (1<sup>re</sup>) personne est choisie parmi les doyennes, doyens et les vice-doyennes, vice-doyens

de faculté;

- une deuxième (2<sup>e</sup>) parmi les directrices, directeurs de module ou de programme(s) d'études de premier cycle;
- une troisième (3<sup>e</sup>) parmi les directrices, directeurs de département;
  
- une quatrième (4<sup>e</sup>) parmi les directrices, directeurs de programme d'études de cycles supérieurs et les directrices, directeurs de centre institutionnel de recherche ou de création.

**7.09** À l'étape suivante, une fois connu le résultat de la première étape, trois (3) représentantes, représentants sont choisis de façon à assurer à la Commission des études la présence des autres facultés.

**7.10** Les personnes représentant les professeures, professeurs siégeant à la Commission des études à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat, à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure, professeur.

**7.11** L'élection des personnes représentant les professeures, professeurs à la Commission des études a lieu aux trois (3) ans et le mandat des personnes ainsi élues vaut pour cette période. Aux fins de l'application de cet alinéa, la première période visée s'étend du 1<sup>er</sup> juillet 2002 au 30 juin 2005.

La personne est rééligible, mais son mandat est renouvelable une seule fois consécutivement, pourvu qu'elle conserve la qualité nécessaire en vertu de laquelle elle a été élue.

**7.12** La personne représentant les professeures, professeurs qui en cours de mandat perd la qualité (doyenne, doyen, vice-doyenne, vice-doyen de faculté, directrice, directeur de département, de module, de programme(s) de premier cycle ou de cycles supérieurs, de centre institutionnel de recherche ou de création), ou son appartenance à un secteur d'enseignement qui la rendait éligible à un poste de la Commission des études conserve son poste jusqu'au prochain scrutin, à moins qu'elle perde sa qualité de professeure, professeur, auquel cas elle doit immédiatement démissionner.

**7.13** Lors d'un scrutin tenu au cours de la période de trois (3) ans afin de pourvoir un poste devenu vacant, la personne représentant les professeures, professeurs est élue selon les modalités des clauses 7.07 et suivantes pour compléter un mandat courant jusqu'à la fin de la période statutaire prévue à la clause 7.11.

**7.14** Sous l'autorité du Conseil d'administration, la Commission des études est le principal organisme responsable de l'enseignement, de la recherche et de la création à l'Université. Elle est notamment responsable :

- de l'orientation et du développement de la programmation académique, des services aux collectivités et de la coopération internationale;
- du contrôle de la qualité de la formation, de la qualité des diplômes et des grades, de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques d'évaluation des programmes;
- de la cohérence générale au sein de l'établissement et en particulier de la cohérence interfacultaire.

L'exercice des droits et pouvoirs de la Commission des études ne doit pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la convention collective.

**7.15** Conformément à la loi, la Commission des études prépare et soumet à l'approbation du Conseil d'administration les règlements et politiques relatifs à l'enseignement, à la recherche et à la création et notamment ceux qui concernent les procédures régissant les domaines suivants :

- a) la création, le fonctionnement, la fusion, la division, la mise en tutelle et l'abolition des départements, facultés, modules, unités de programme(s) de premier cycle, écoles, instituts, chaires, centres institutionnels de recherche ou de création;

- b) l'élaboration et la modification des programmes;
- c) l'admission et l'inscription des étudiantes, étudiants;
- d) le recrutement, la sélection, la nomination, l'évaluation, la promotion des professeures, professeurs et le renouvellement de leurs contrats;
- e) les activités professionnelles extérieures des professeures, professeurs;
- f) sa régie interne.

**7.16** La Commission des études fait au Conseil d'administration des recommandations relatives à l'enseignement et à la recherche ou à la création, notamment celles qui concernent les sujets suivants :

- a) les procédures et les critères de nomination et de révocation, la durée du mandat et les fonctions des personnes occupant des postes de direction d'enseignement ou de direction de recherche ou de création;
- b) l'ouverture et la fermeture des programmes qui sont soumis au Conseil d'administration après avis favorable du Conseil des études de l'Université du Québec;
- c) l'adoption des politiques de recherche et de création, notamment en matière de distribution des fonds de recherche internes de l'Université;
- d) la coordination entre les départements, modules, unités de programme(s) de premier cycle, facultés, écoles, instituts, chaires, et centres institutionnels de recherche ou de création;
- e) la coordination de l'enseignement, de la recherche et de la création;
- f) la création et l'abolition des postes de vice-rectrice, vice-recteur, secrétaire générale, secrétaire général, registraire.

**7.17** La Commission des études exerce également les responsabilités nécessaires à l'application des règlements de l'Université relatifs à l'enseignement et à la recherche ou à la création, notamment celles de recommander au Conseil d'administration l'émission des diplômes, grades et certificats ainsi que de promouvoir les expériences pédagogiques et de contrôler les méthodes d'enseignement.

**7.18** La Commission des études institue la Sous-commission des ressources et le Comité des services aux collectivités. Elle en détermine la composition et le mandat.

Elle peut aussi instituer toute autre commission et tout autre comité, en déterminer le mandat et en nommer les membres.

**7.19** La rectrice, le recteur, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, font partie de droit de la Sous-commission des ressources et de tous les comités constitués par la Commission.

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création la préside.

La directrice, le directeur des Services aux collectivités fait partie de droit du Comité des services aux collectivités et le préside.

Les professeures et professeurs membres de la Sous-commission des ressources sont élus pour un mandat de trois (3) ans par le corps professoral de leur faculté d'appartenance à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par le Syndicat et l'Université et tenue par le Syndicat.

**7.20** Le Comité des services aux collectivités est un comité paritaire du milieu et de l'Université qui a pour objet de rendre disponibles les ressources humaines et matérielles de l'Université auprès des collectivités qui ne sont pas habituellement desservies par l'Université.

## **ARTICLE 8 OUVERTURE ET RÉPARTITION DES POSTES**

### **Ouverture des postes**

- 8.01** a) L'Université garantit le maintien d'un minimum de 1 094 (nombre au 1<sup>er</sup> juin 2003) postes de professeure, professeur pour la durée de la convention collective. Ce minimum sera augmenté du nombre de postes éventuellement créés pour accueillir des professeures, professeurs dans le cadre des programmes gouvernementaux visant la création de nouveaux postes et qui sont en conséquence financés par ces programmes (professeures, professeurs sous octroi selon les dispositions de l'Annexe « B », Chaires de recherche du Canada, Fonds québécois de recherche sur la société et la culture, Fonds québécois de recherche sur la nature et les technologies, Fonds de la recherche en santé du Québec, etc.) ou des ex-cadres intégrés au corps professoral.

Dans la voie de la réalisation du plan d'effectifs, tenant compte de la situation financière actuelle, l'Université s'engage à établir le nombre de postes pourvus ou en voie d'être pourvus dans les départements à :

980 pour l'année 2004-2005;  
990 pour l'année 2005-2006;  
1000 pour l'année 2006-2007;  
1010 pour l'année 2007-2008.

Elle s'engage à cette fin à autoriser que soit pourvu, dans les meilleurs délais, sous réserve de la clause 29.06, tout poste devenu vacant à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès.

Les postes dont l'Université bénéficie en vertu des programmes gouvernementaux visant la création de nouveaux postes mentionnés au premier alinéa ne sont pas comptés dans le nombre de postes pourvus ou en voie d'être pourvus conformément au deuxième paragraphe.

- b) En plus des postes prévus en a), il est convenu qu'une fois que les revenus additionnels récurrents aux revenus de base en dollars constants auront réussi à équilibrer les dépenses de l'Université et à résorber les déficits, une proportion de 25 % des surplus au fonds de fonctionnement sans restriction sera consacrée à l'ouverture de postes additionnels de professeure, professeur à compter de l'année financière suivante.
- c) Le nombre de postes atteint au 1<sup>er</sup> juin de la dernière année de la convention collective par l'addition des postes identifiés en a) et b) sera maintenu jusqu'à la signature de la convention collective suivante.
- d) L'Université et le Syndicat souscrivent à ce que des chargées, chargés de cours puissent être engagés afin de pourvoir des postes de professeure, professeur dans le respect toutefois de l'article 9.

### **Répartition des postes**

- 8.02** Chaque année, après avoir consulté les assemblées départementales et les conseils académiques, la Commission des études propose, sur recommandation de la Sous-commission des ressources, un projet de politique générale de répartition des postes. Ce projet doit tenir compte des besoins en ressources, des programmes aux trois (3) cycles, des orientations et des priorités de développement des départements et des facultés, ainsi que des axes de développement de l'Université.

Le projet de politique de répartition des postes doit de plus contenir des critères permettant de considérer la possibilité de réattribuer des postes.

Dans cette politique de répartition des postes, les effectifs étudiants de la session d'été sont comptés au

même titre que ceux des sessions d'automne et d'hiver.

- 8.03** Le ou avant le 31 mai de chaque année, la Commission des études transmet pour approbation par le Conseil d'administration son projet de politique de répartition des postes.

Le Conseil d'administration, après étude de ce projet de politique, procède dans un premier temps à son adoption. Il détermine dans un deuxième temps le nombre total de postes disponibles pour l'ensemble de l'Université pour l'année financière subséquente.

- 8.04** Avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création transmet aux départements, pour consultation, le projet préliminaire de répartition par département des postes disponibles tel que préparé par la Sous-commission des ressources.

- 8.05** La Sous-commission des ressources, par la suite, soumet à la Commission des études un projet de répartition des postes par département. La Commission des études fait, s'il y a lieu, des modifications à ce projet. Elle recommande au Conseil d'administration l'adoption de ce projet modifié ou non, le ou avant le 15 octobre de chaque année.

- 8.06** Avant le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, le Conseil d'administration, après avoir pris connaissance du projet de répartition des postes soumis par la Commission des études, décide d'une répartition des postes entre les départements.

- 8.07** La répartition des postes dûment approuvée par le Conseil d'administration est alors transmise à chaque directrice, directeur de département qui en informe son assemblée départementale.

- 8.08** Dans des cas exceptionnels et indépendants de sa volonté, le Conseil d'administration peut ouvrir des postes en dehors de la période normale prévue au présent article. Dans une telle éventualité, la politique générale adoptée conformément à la clause 8.03 s'applique, ainsi que la procédure prévue aux clauses 8.04, 8.05 et 8.06 du présent article, hormis les dates mentionnées.

- 8.09** Pour répondre aux besoins de programmes particuliers et sur recommandation de la Commission des études, le Conseil d'administration peut attribuer des postes à des départements en les réservant à certaines disciplines ou certains champs d'études.

- 8.10** Dans le cas où, pendant une année, pour un département, le pourcentage des charges d'enseignement données par les chargées, chargés de cours dépasse trente pour cent (30 %) de l'ensemble des charges de cours données par le département, la Commission des études doit examiner en priorité les besoins exprimés par ce département pour l'année suivante lors de l'opération de la répartition des postes en conformité avec les autres dispositions de l'article 8.

## **ARTICLE 9 ENGAGEMENT**

- 9.01** La Commission des études élabore, aux trois (3) ans, sur recommandation de la Sous-commission des ressources, un projet concernant les critères d'engagement et le soumet pour approbation au Conseil d'administration. Ce projet doit tenir compte, après consultation des assemblées départementales, des exigences particulières des départements ainsi que des exigences du programme d'accès à l'égalité.

À cette fin, avant le 1<sup>er</sup> septembre 2003, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création rappelle aux assemblées départementales les critères d'engagement en vigueur. Les assemblées départementales qui désirent modifier ces critères d'engagement acheminent leurs demandes, avant le 1<sup>er</sup> novembre 2003, à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour approbation ultérieure des critères d'engagement pour une période de trois (3) ans par le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études.

Une assemblée départementale peut néanmoins, au cours de cette période, demander de modifier les critères d'engagement adoptés par le Conseil d'administration pour son département. Elle achemine alors sa demande avant le 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédant l'utilisation de ces critères à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour adoption ultérieure par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

- 9.02** Après réception du rapport de répartition des postes prévu à l'article 8, l'assemblée départementale fixe les critères de sélection particuliers à chacun des postes qui lui sont attribués, en tenant compte dans la mesure du possible des avis que lui auraient fait parvenir les facultés, les modules, les comités de programme(s) de premier cycle et de cycles supérieurs, les comités de programmes multidépartementaux et de programmes conjoints avec d'autres universités. La directrice, le directeur de département doit ensuite procéder à la recherche de candidatures. L'assemblée départementale procède alors à la sélection des candidates, candidats à partir de la liste de toutes les candidatures présentées par la directrice, le directeur du département.

Lorsque l'assemblée départementale forme un comité de sélection, elle doit s'assurer de la présence d'au moins une professeure à ce comité de sélection en vertu de l'article 30.

- 9.03** Tout poste de professeure, professeur régulier qui doit être pourvu, sauf dans les cas d'un renouvellement de contrat, d'un transfert d'un département à un autre ou de l'attribution du statut de professeure, professeur à plein temps à une professeure, un professeur ayant le statut de professeure, professeur à demi-temps, est affiché à l'Université au département concerné, et annoncé à l'extérieur.

Tout poste qui doit être pourvu par une professeure, un professeur substitut, sauf dans le cas de renouvellement de contrat, est affiché à l'Université et au département concerné.

Toute publicité payée doit être faite selon les normes et les procédures établies, et doit faire valoir que l'ouverture du poste s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes, et que l'Université souscrit à un programme d'accès à l'égalité pour les femmes en vertu de l'article 30.

- 9.04** À compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les personnes suivantes sont considérées en priorité dans l'ordre suivant lors de l'engagement de nouvelles professeures, nouveaux professeurs dans le domaine de spécialité spécifié et sous réserve des critères d'engagement et des critères de sélection particuliers au poste à pourvoir :

1- les professeures, professeurs réguliers non permanents mis à pied en vertu de la clause 12.07 ou de la clause 14.08 pendant qu'elles, ils sont inscrits sur la liste de rappel; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30;

2- les professeures, professeurs à demi-temps qui souhaitent obtenir un poste à temps complet et les professeures, professeurs sous octroi embauchés en vertu des lettres d'entente qui suspendent l'application des points 9 à 12 de l'Annexe « B » de la convention collective; à compétence



équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30;

- 3- les professeures, professeurs réguliers d'autres départements; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30;
- 4- les professeures, professeurs invités ou substituts; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30;
- 5- les chargées, chargés de cours, couverts par l'unité d'accréditation SCCUQ; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30;
- 6- les autres candidatures; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 30.

La priorité accordée aux femmes s'applique sous réserve de conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

**9.05** En conformité avec la clause 10.24, l'engagement d'une professeure, d'un professeur ou d'une chargée, d'un chargé de cours, quelles que soient ses fonctions et la durée de son contrat, doit faire suite à une recommandation de l'assemblée départementale, sous réserve des exceptions suivantes :

- a) La proposition d'engagement des chargées, chargés de cours pour les activités modulaires et facultaires relève du comité de la faculté pour l'engagement des chargées, chargés de cours.

Pour ces mêmes activités, le module ou l'unité de programme(s) de premier cycle devra donner la priorité à la candidature des professeures, professeurs des départements desservant ses programmes. Il devra à cet effet informer de ses besoins les départements visés, dans les délais prévus à l'article 10 pour l'attribution des tâches d'enseignement.

- b) Pour l'engagement d'une professeure, d'un professeur en vue de répondre à des demandes modulaires ou facultaires particulières ou à des demandes particulières d'un programme d'études de cycles supérieurs multidépartemental ou conjoint avec d'autres universités, un comité paritaire département/module ou unité de programme(s) de premier cycle ou département/programme d'études de cycles supérieurs multidépartemental ou conjoint avec d'autres universités est créé et il définit les critères particuliers auxquels doivent satisfaire les candidates, candidats. Ce comité étudie par la suite les candidatures et fait ses recommandations à l'assemblée départementale concernée; celle-ci ne peut pourvoir le(s) poste(s) disponible(s) qu'à partir de la liste de candidatures soumise par le comité paritaire, le tout dans le respect des critères particuliers qu'elle a adoptés en vertu de la clause 9.02.

- c) Dans le cas de l'engagement d'une professeure, d'un professeur en vue de la création d'un nouveau département ou programme, on forme un comité composé :

- d'une personne représentant la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création;
- d'une doyenne, d'un doyen;
- d'une directrice, d'un directeur de département;
- d'une professeure, d'un professeur.

Ces personnes sont désignées par la Commission des études. Ce comité procède à la sélection des candidatures et transmet une recommandation selon les mécanismes prévus au présent article.

**9.06** Dans la poursuite de l'objectif du recrutement des meilleures candidates, des meilleurs candidats possibles, l'assemblée départementale peut exceptionnellement recommander l'engagement comme professeure, professeur, avec un contrat régulier de deux (2) ans, d'une personne qui ne répond pas

aux critères d'engagement établis pour ce département. Cette personne bénéficie de tous les droits que lui accorde la convention collective y compris le cumul des années d'expérience pour fin d'acquisition de la permanence et de la sécurité d'emploi. Toutefois, pour acquérir la permanence, elle doit satisfaire aux critères en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans.

La professeure, le professeur ainsi engagé ne peut l'être que pour trois (3) contrats de deux (2) ans (incluant tout perfectionnement). Cette personne ne peut bénéficier d'un congé de perfectionnement qu'après avoir complété au minimum une (1) année de contrat. Si, à la fin de son troisième contrat, une professeure, un professeur ainsi engagé ne satisfait pas aux critères d'engagement en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans, cette personne devra de plus rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de but congé de perfectionnement au prorata du temps qu'il lui reste à remettre à l'Université en vertu du paragraphe 1 de la clause 16.18.

Le contrat d'engagement de la professeure, du professeur précise, le cas échéant, que son engagement se fait en vertu de la présente clause.

- 9.07** Pour tout engagement devant prendre effet le 1<sup>er</sup> juin, la directrice, le directeur de département doit transmettre au Service des ressources humaines, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai, un dossier commenté de chacune des candidatures recommandées.

Ce dossier doit contenir :

- 1- la recommandation étayée de l'assemblée départementale;
- 2- la liste des cours du département qui correspond aux qualifications particulières de la candidate, du candidat telle qu'établie avec elle, lui;
- 3- le domaine de recherche ou de création et l'état en cours ou en projet de cette recherche ou de cette création;
- 4- les champs d'intérêt principaux et complémentaires de la candidate, du candidat dans sa discipline;
- 5- le *curriculum vitæ* écrit en français et signé par la candidate, le candidat.
- 6- La mention qu'il y avait ou non une ou plusieurs candidates.
- 7- Dans les cas où aucune candidature féminine n'a été retenue, la décision de l'assemblée départementale doit être justifiée.
- 8- La mention qu'il y avait ou non une ou plusieurs candidatures de chargées, chargés de cours qui n'ont pas été retenues.

La directrice, le directeur du département transmet sur demande à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines la liste de toutes les candidatures reçues et le *curriculum vitæ* de chaque candidate, candidat.

Si la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines refusent de recommander au Conseil d'administration l'engagement d'une candidate, d'un candidat, elles, ils informent par écrit la directrice, le directeur du département des motifs de la décision.

Nonobstant le refus d'une candidature par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines, l'assemblée départementale peut demander à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création de transmettre le dossier de cette candidature au Conseil d'administration.

- 9.08** Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission des candidatures, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines, recommandent au Conseil d'administration l'engagement de nouvelles

professeures, de nouveaux professeurs. La personne engagée et l'assemblée départementale sont par la suite avisées par la directrice, le directeur du Service des ressources humaines de la décision du Conseil d'administration.

**9.09** La nouvelle professeure, le nouveau professeur est officiellement engagé dès réception par la directrice, le directeur du Service des ressources humaines de son acceptation écrite. Cette personne est classée sur réception de toutes les pièces officielles pertinentes ou attestations assermentées versées à son dossier.

La personne engagée entre en fonction le 1<sup>er</sup> juin de l'année universitaire suivante ou à la date de réception par la directrice, le directeur du Service des ressources humaines de son acceptation écrite. Elle a droit à la période de vacances prévue à l'article 19 de la convention collective.

**9.10** L'engagement de toute candidate, tout candidat dont la recommandation est transmise après le 1<sup>er</sup> mai prend effet à compter de la date de réception par le Service des ressources humaines de l'acceptation écrite de cette personne. Dans ce cas, l'Université s'engage à accomplir aussi rapidement que possible les formalités nécessaires à son engagement et à l'informer que son engagement ne prend effet qu'à la date de réception par le Service des ressources humaines de son acceptation écrite.

**9.11** Dans des cas exceptionnels comme ceux qui sont prévus à la clause 8.08, une professeure, un professeur peut être engagé en cours d'année conformément à la procédure prévue aux clauses précédentes, hormis les dates mentionnées. La personne engagée entre en fonction et est rémunérée à partir de la date convenue entre elle et l'Université. Elle a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 19 de la convention collective.

**9.12** Avant la signature du contrat d'engagement, l'Université remet une copie de la convention collective à la professeure, au professeur engagé.

**9.13** La durée du premier contrat d'engagement de la professeure, du professeur régulier est de deux (2) ans à partir du 1<sup>er</sup> juin, en conformité avec la procédure d'engagement.

**9.14** La durée du contrat d'engagement des professeures, professeurs invités et substitués est la suivante :

- pour la professeure, le professeur invité, un (1) an ou deux (2) ans à compter du 1<sup>er</sup> juin ou six (6) mois à partir du 1<sup>er</sup> juillet ou du 1<sup>er</sup> décembre; le contrat peut être également d'une durée de sept (7) mois à partir du 1<sup>er</sup> juin;
- pour la professeure, le professeur substitut, un (1) an à compter du 1<sup>er</sup> juin; toutefois, ledit contrat peut être, dans des cas exceptionnels et sur demande expresse de l'assemblée départementale, d'une durée allant d'une (1) session à un (1) an.

Un contrat d'une durée inférieure à un (1) an doit obligatoirement couvrir l'ensemble d'une session et prendre effet au moins un (1) mois avant le début de ladite session.

Le contrat d'engagement de la professeure, du professeur invité ou substitut est fait en conformité avec la procédure d'engagement et n'est pas renouvelable automatiquement.

**9.15** Aux fins de l'application du présent article :

- un contrat d'une durée d'un (1) an ou de deux (2) ans est réputé avoir couru depuis le 1<sup>er</sup> juin s'il est intervenu avant le 1<sup>er</sup> janvier suivant;
- un contrat de deux (2) ans intervenu après le 1<sup>er</sup> janvier voit sa durée augmenter du nombre de mois écoulés entre la date d'engagement et le 31 mai de la même année;
- la professeure, le professeur est rémunéré à partir de son entrée en fonction.

**9.16** L'Université fournit au Syndicat une copie intégrale du contrat d'engagement de toute professeure, tout professeur.

## **ARTICLE 10**

### **TÂCHE PROFESSORALE**

**10.01** La tâche normale de la professeure, du professeur est constituée de trois (3) composantes :

- a) enseignement;
- b) recherche ou création;
- c) service à la collectivité.

**10.02** Les descriptions des diverses composantes de la tâche données aux clauses 10.03 à 10.05 ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour l'évaluation des professeures, professeurs.

#### **10.03 Enseignement**

L'enseignement comprend les activités suivantes :

1. la préparation, la prestation des activités d'enseignement créditées données sous diverses formes comme par exemple : cours, séminaires, laboratoires, ateliers, tutorats, leçons, supervisions de stages, activités de synthèse ou apprentissage programmé, ainsi que l'évaluation des étudiantes, étudiants qui en découle;
2. l'élaboration de méthodes et d'instruments pédagogiques;
3. l'encadrement, rattaché à ces activités, qui assure leur prolongement hors cours et la disponibilité en réponse aux demandes des étudiantes, étudiants dans le cadre général d'un cours, séminaire, etc.;
4. l'encadrement d'étudiantes, d'étudiants de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycles dans la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse ainsi que des travaux de recherche ou de création requis des étudiantes, étudiants par les programmes d'études avancées;
5. les activités de formation réalisées dans le cadre de la politique préparée par la Commission des études et reconnues par le Comité des services aux collectivités;
6. les activités de formation réalisées dans le cadre de projets de coopération internationale et reconnues par la Commission des études;
7. l'encadrement des personnes concernées par les activités énumérées précédemment.

#### **10.04 Recherche ou création :**

La recherche et la création comprennent les activités, subventionnées ou non subventionnées, qui contribuent à l'avancement, l'élargissement et l'approfondissement du savoir ainsi qu'à sa diffusion et à son usage novateur; elles incluent la recherche ou la création destinée au développement pédagogique ou réalisée dans le cadre de la *Politique institutionnelle des services aux collectivités*, ainsi que des travaux divers présentant un caractère d'innovation technologique lié au développement de nouveaux produits et procédés ou à la solution de problèmes techniques.

Entre autres, sont notamment reconnus à ce titre :

1. la conception, l'élaboration, l'établissement, le développement, la direction ou la réalisation d'activités scientifiques, subventionnées ou non subventionnées, vouées à la recherche systématique de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué, disciplinaires ou interdisciplinaires;
2. les travaux divers susceptibles d'amorcer la recherche de ces connaissances, incluant les démarches qui y sont liées, telles que les demandes de brevets, de fonds, de subventions, devis, contrats, commandites, etc.;

3. l'accomplissement de travaux de recherche ou de création sous différentes formes : l'expérimentation, la recherche documentaire, l'analyse de données, la réalisation artistique, la préparation des diverses formes de diffusion de travaux de recherche ou de création;
4. la production scientifique, la création littéraire ou artistique, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'œuvres ou de formes d'expression originales ainsi que d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique;
5. la critique scientifique, littéraire ou artistique, les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux de nature méthodologique;
6. la diffusion des connaissances acquises, par la publication de livres, d'articles, de manuels ou de rapports de nature scientifique, professionnelle ou pédagogique; par l'obtention de brevets, la tenue d'expositions, la prestation de spectacles ou de récitals; par des communications orales ou écrites, par la réalisation d'œuvres originales et par d'autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances sous diverses formes, traditionnelles ou nouvelles;
7. la direction et l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;
8. la participation à des programmes de recherche d'autres universités;
9. l'encadrement d'une équipe réalisant des travaux de recherche ou de création subventionnés ou non subventionnés;
10. la réalisation d'activités de recherche ou de création et la diffusion de ces travaux dans le cadre de la *Politique institutionnelle des services aux collectivités*;
11. toute autre démarche structurée de création, de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des arts, des lettres et des sciences.

#### **10.05 Service à la collectivité**

Le service à la collectivité comprend les activités suivantes, qui sont reliées à la fonction de professeure, professeur et contribuent au fonctionnement de l'Université et à son rayonnement dans le milieu.

##### **Service à la collectivité à l'intérieur de l'Université :**

1. les tâches de direction à titre de doyenne, doyen; à titre de vice-doyenne, vice-doyen ou de directrice, directeur des études; à titre de directrice, directeur de département, de module, d'unité de programme(s), d'école, d'institut, de centre institutionnel de recherche ou de création; à titre d'adjointe, d'adjoint à la directrice, au directeur de département, de module, d'unité de programme(s) de premier cycle, d'école, d'institut; à titre de titulaire de chaire;
2. les tâches de participation à titre de membre de l'exécutif d'un département, de l'exécutif ou du conseil d'une école, d'un institut, d'une chaire, d'un comité de programme(s) ou d'un conseil de module;
3. les tâches de participation aux activités organisées ou prescrites par les facultés, les modules ou unité de programme(s) de premier cycle, les comités de programmes, telles la contribution à l'organisation des stages, la disponibilité auprès des étudiantes, étudiants inscrits à un programme, l'assistance aux étudiantes, étudiants en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, etc.;
4. les tâches de participation aux travaux des organismes de l'Université tels le Conseil d'administration, la Commission des études, la Sous-commission des ressources; la participation aux travaux des comités et groupes de travail de ces organismes et de tout autre comité de l'établissement; la

participation aux activités des comités ou groupes de travail du vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, des facultés, des départements, des modules et unités de programme(s) de premier cycle, des centres institutionnels de recherche ou de création, etc.;

5. les tâches de participation aux activités syndicales à titre de membre du Comité exécutif, du Conseil exécutif, du Conseil syndical et de comités ou groupes de travail du Syndicat.

#### **Service à la collectivité à l'extérieur de l'Université :**

1. les tâches de participation aux travaux des organismes de l'Université du Québec, tels l'Assemblée des gouverneurs et le Conseil des études, et aux travaux de leurs comités et groupes de travail;
2. les tâches de participation à des activités en dehors de l'Université du Québec, mais reliées à la fonction de professeure, professeur telles que :
  - a) les activités d'organismes gouvernementaux ou à vocation internationale;
  - b) les activités d'organismes et de comités subventionneurs;
  - c) les activités des autres universités;
  - d) les services bénévoles auprès d'organismes ou de groupes sociaux;
  - e) les activités reconnues par le Comité des services aux collectivités, en vertu de la politique préparée par la Commission des études;
  - f) d'autres activités de même nature.

#### **10.06 Charge annuelle de travail**

La charge annuelle de travail de la professeure, du professeur comprend, dans des proportions variables, les composantes indiquées à la clause 10.01. La pondération de ces composantes s'intègre dans la distribution des tâches et relève des départements. Les activités des trois (3) composantes peuvent être réparties sur les trois sessions.

Cette charge de travail comprend normalement :

- a) l'enseignement de quatre (4) activités de trois (3) crédits chacune ou l'équivalent en termes de crédits en vertu du paragraphe 10.03.1 et des clauses 10.12 et 10.13 ainsi que la prestation d'autres activités en vertu des paragraphes 10.03.2 à 10.03.7;
- b) la charge de travail liée à la recherche ou à la création déterminée par la professeure, le professeur en vertu de la clause 10.04;
- c) la charge de travail liée au service à la collectivité déterminée par la professeure, le professeur en vertu de la clause 10.05.

#### **10.07 Aménagement des activités d'enseignement créditées**

Nonobstant le paragraphe a) de la clause 10.06, la professeure, le professeur peut, sans préjudice à ses droits, choisir d'aménager ses activités d'enseignement créditées selon les options suivantes :

- 1) Assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de dix-huit (18), afin de pouvoir, ultérieurement, accorder une plus grande proportion de son temps à des activités de service à la collectivité ou à des activités de recherche ou de création, subventionnée ou non subventionnée, ce qui inclut la recherche ou la création destinée au développement pédagogique ou réalisée dans le cadre de la *Politique institutionnelle des services aux collectivités*.

Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la professeure, le professeur se

prévaut de la disposition du paragraphe précédent, elle, il peut cumuler ainsi un maximum de neuf (9) crédits en réserve. Toute activité d'enseignement, en tout ou en partie, prise en sus qui augmenterait la réserve au-delà de ce maximum ne sera pas prise en compte. Elle ne peut servir à augmenter son fonds de recherche si celui-ci a déjà atteint le maximum prévu au paragraphe 3.

- 2) Assumer moins de douze (12) crédits par année, mais pas moins de trois (3), afin de pouvoir, durant cette période, accorder une plus grande proportion de son temps à des activités de service à la collectivité ou à des activités de recherche ou de création, subventionnée ou non subventionnée, ce qui inclut la recherche ou la création destinée au développement pédagogique ou réalisée dans le cadre de la *Politique institutionnelle des services aux collectivités*.

Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la professeure, le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, elle, il peut reporter ainsi un maximum de neuf (9) crédits à assumer ultérieurement.

- 3) Assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de dix-huit (18), sans que les crédits ainsi assumés au-delà de douze (12) constituent une réserve au sens du paragraphe 1.

Dans le cas où la professeure, le professeur se prévaut de cette option, une somme de quatre mille dollars (4 000 \$), pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de douze (12) crédits par année, est versée dans un fonds à son nom pour les besoins de la recherche ou de la création qui incluent la recherche ou la création destinée au développement pédagogique ou réalisée dans le cadre de la *Politique institutionnelle des services aux collectivités*. Les sommes ainsi versées dans le fonds au nom de la professeure, du professeur doivent être utilisées par la professeure, le professeur selon les règles et politiques de l'Université.

Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la professeure, le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, elle, il peut se constituer un fonds de recherche dont le solde maximum ne peut excéder 15 000 \$.

- 4) Assumer plus de douze (12) crédits d'enseignement par année, mais pas plus de dix-huit (18), sans que les crédits accumulés au-delà de douze (12) constituent une réserve au sens du paragraphe 1), ni puissent être transformés en fonds de recherche au sens du paragraphe 3). Dans ce cas, la professeure, le professeur accorde une plus faible proportion de sa tâche aux autres composantes (recherche ou création et service à la collectivité). En aucun cas, elle, il ne peut ainsi être entièrement dispensé de l'obligation de faire de la recherche. La décision d'opter en faveur de cet aménagement de la tâche appartient exclusivement à la professeure, au professeur, qui ne peut y être contraint par son assemblée départementale.
- 5) Dans le cas où la professeure, le professeur choisit de ne pas utiliser, en totalité ou en partie, sa réserve de crédits d'enseignement accumulée en vertu du paragraphe 1), ou, en totalité ou en partie, les fonds accumulés en vertu du paragraphe 3), elle, il en avise son assemblée départementale. Ces crédits ou ces fonds sont versés, au choix de la professeure, du professeur, à des fins de recherche ou de création, au Comité d'aide financière aux chercheuses et chercheurs (CAFACC), ou, pour les besoins des Services aux collectivités, au Comité des services aux collectivités (CSAC), pour qu'ils les redistribuent.

Quelle que soit l'option retenue, toute activité d'enseignement au-delà de douze (12) crédits par année est assumée sans rémunération additionnelle.

#### **10.08 Aménagement des activités de recherche ou de création**

Afin d'accorder une plus grande proportion de son temps à des activités d'enseignement non créditées telles que définies aux paragraphes 10.03.2 à 10.03.7, à des activités d'enseignement créditées données à des grands groupes ou à des activités de service à la collectivité, la professeure, le professeur peut accorder une plus faible proportion de son temps à des activités de recherche ou de création.

#### **10.09 Aménagement des activités de service à la collectivité**

Afin d'accorder une plus grande proportion de son temps à des activités de recherche ou de création, subventionnée ou non subventionnée, qui incluent la recherche ou la création destinée au développement pédagogique ou réalisée dans le cadre de la *Politique institutionnelle des services aux collectivités*, la professeure, le professeur peut accorder une plus faible proportion de son temps à des activités de service à la collectivité à l'intérieur de l'Université.

**10.10** Dans tous les cas prévus aux clauses 10.07, 10.08 et 10.09, la professeure, le professeur est évalué en fonction des options qu'elle, il a choisies pour aménager sa tâche au cours d'une période donnée.

**10.11** Avec l'accord de la professeure, du professeur invité ou substitut, l'assemblée départementale peut lui attribuer une tâche d'enseignement de six (6) activités de trois (3) crédits par année en libérant cette personne d'autres composantes de sa tâche.

Les crédits assumés en plus sont laissés au département qui les redistribue en dégrèvements parmi ses professeures, professeurs ou les verse au Comité d'aide financière aux chercheuses et chercheurs (CAFACC) ou au Comité des services aux collectivités (CSAC).

#### **10.12 Crédits d'encadrement de mémoires et de thèses**

a) L'encadrement d'étudiantes, d'étudiants de cycles supérieurs dans la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse donne à la professeure, au professeur, pour chaque étudiante, étudiant, le nombre de crédits d'enseignement suivant :

- trois (3) crédits lorsque l'étudiante, l'étudiant obtient son diplôme de doctorat;

- un (1) crédit lorsque l'étudiante, l'étudiant obtient son diplôme de maîtrise.

Ces crédits peuvent être fractionnés entre les professeures, professeurs qui codirigent une thèse ou un mémoire.

b) L'encadrement d'étudiantes, d'étudiants dans la réalisation des travaux exigés par les activités d'enseignement des programmes de deuxième cycle sans mémoire, qui nécessitent un encadrement de la nature de celui qui est requis pour la direction d'un mémoire, donne à la professeure, au professeur un maximum d'un (1) crédit d'enseignement.

La fraction de crédit auquel cet encadrement donne lieu se calcule de la façon suivante :

où E est la fraction de crédit d'enseignement, dont la valeur maximum est égale à un (1), et NCA est le nombre de crédits accordés à l'activité selon l'annuaire de cours; si NCA est supérieur à 24 crédits, il est réputé égal à 24.

La professeure, le professeur reçoit en crédits d'enseignement la valeur de E lorsque l'étudiante, l'étudiant obtient son diplôme de deuxième cycle.

La valeur de E peut être fractionnée entre les professeures, professeurs qui codirigent de telles activités d'enseignement créditées.

Les activités d'enseignement visées par la présente disposition sont énumérées à l'Annexe « C ».

#### **10.13 Crédits de formation dans le cadre de la mission des Services aux collectivités**

Afin de permettre la réalisation des objectifs de formation dans le cadre de la mission des Services aux collectivités, l'Université alloue chaque année un maximum de soixante (60) crédits, soit l'équivalent de vingt (20) cours de trois (3) crédits. Ces crédits sont alloués par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création en vertu de la politique préparée par la Commission des études.



Les crédits non utilisés sont convertis en dégrèvements d'enseignement aux fins de la recherche dans le cadre de la mission des Services aux collectivités et attribués par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création en vertu de la politique adoptée par la Commission des études.

#### **10.14 Plan annuel de travail**

Aux fins de la répartition des tâches (clause 10.24) et de l'évaluation (article 11), la professeure, le professeur doit déposer au département son plan annuel de travail indiquant les activités qui correspondent à chacune des composantes de sa tâche, en vertu des clauses 10.03, 10.04 et 10.05.

Outre les activités prévues aux clauses 10.03, 10.04 et 10.05, la professeure, le professeur doit mentionner, le cas échéant, tout dégrèvement d'enseignement obtenu et indiquer, s'il y a lieu, les options d'aménagement de sa tâche prévues aux clauses 10.07, 10.08 et 10.09.

La professeure, le professeur indique la période de ses vacances.

L'assemblée départementale doit approuver les plans annuels de travail avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Toute modification apportée aux plans annuels de travail doit être approuvée par l'assemblée départementale.

Dans un document distinct, conformément à la clause 18.01, la professeure, le professeur doit également déclarer à son assemblée départementale les activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées qu'elle, il exerce ou entend exercer au cours de l'année.

La directrice, le directeur du département transmet à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines une copie du plan annuel de travail de chaque professeure, professeur et, s'il y a lieu, les modifications apportées à ces plans, ainsi que les documents concernant les activités professionnelles extérieures des professeures, professeurs.

**10.15** La professeure, le professeur ne peut être appelé à donner des enseignements pendant plus de deux (2) sessions consécutives à moins d'entente entre elle, lui et l'assemblée départementale.

**10.16** Une professeure, un professeur ne peut se voir imposer des activités d'enseignement créditées qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières.

**10.17** Une professeure, un professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiantes, étudiants qui ne sont pas inscrits à l'activité d'enseignement créditée dont elle, il a la responsabilité.

**10.18** Chaque activité d'enseignement créditée, portant un sigle et un numéro, et approuvée par la Commission des études, vaut normalement trois (3) crédits.

#### **10.19 Dégrèvements d'enseignement**

Une professeure, un professeur peut bénéficier d'un maximum de neuf (9) crédits par année en dégrèvements d'enseignement incluant ceux payés à même les subventions. Tout dégrèvement au-delà de ce maximum n'est pas pris en compte et, en conséquence, n'augmente pas la réserve prévue à la clause 10.07.1 ni le fonds de recherche prévu à la clause 10.07.3.

**10.20** Une professeure, un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.

Toutefois, les directrices, directeurs de département, d'institut, de module, d'unité de programme(s) de 1<sup>er</sup> cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, ne sont pas tenus d'enseigner plus de six

(6) crédits par année. La directrice, le directeur des études de l'École des sciences de la gestion n'est pas tenu d'enseigner. Les autres facultés obtiennent, en fonction de leurs besoins étayés par le Conseil académique et reconnus par l'Université, jusqu'à quatre (4) dégrèvements de trois (3) crédits par année à attribuer à la personne ou aux personnes exerçant la fonction de vice-doyenne, vice-doyen.

La directrice, le directeur de programme de cycles supérieurs est dégrevé de trois (3) crédits par année. Un dégrèvement additionnel de trois (3) crédits est accordé lorsque cette personne est nommée pour un programme ou un regroupement de programmes ayant un effectif de trente (30) étudiantes, étudiants ou plus.

**10.21** Dans le cas où l'effectif d'un module ou d'une unité de programme(s) de premier cycle dépasse 500 étudiantes, étudiants, la directrice, le directeur de ce module ou de cette unité de programme(s) se verra attribuer l'aide d'une professeure, d'un professeur dégrevé d'une demi-tâche d'enseignement, soit deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent durant l'année du mandat. La durée du mandat de cette adjointe, cet adjoint est d'un an.

**10.22** Une professeure, un professeur ne peut cumuler les directions académiques.

### **Dégrèvements pour la recherche ou la création**

**10.23** a) Afin de favoriser le développement de la recherche et de la création et considérant qu'un cours équivaut à trois (3) crédits, l'Université accorde annuellement trois cent soixante (360) crédits aux fins de la recherche ou de la création.

Ces crédits, moins ceux alloués à titre de deuxième dégrèvement conformément à l'alinéa b, sont attribués par le Vice-rectorat associé à la recherche et à la création, en vertu de la politique préparée par la Commission des études, en tenant compte des réalités diverses de la recherche et de la création, de la durée des périodes pour lesquelles les subventions sont souvent attribuées et des règles liées aux allocations de dégrèvement consenties par les organismes subventionnaires gouvernementaux.

b) Pour favoriser l'insertion en recherche et en création des nouvelles professeures, nouveaux professeurs à plein temps en début de carrière, l'Université, durant leurs deux (2) premières années, les dispense de l'enseignement de deux (2) cours de trois (3) crédits, ces deux (2) dégrèvements pouvant être pris dans une même année ou répartis sur les deux (2) ans. Le premier dégrèvement est octroyé en vertu du présent alinéa et le deuxième dégrèvement est pris dans ceux prévus à la clause 10.23 a).

c) La vice-rectrice, le vice-recteur associé à la Recherche et à la création fait rapport annuellement à la Sous-commission des ressources de l'utilisation des crédits ainsi alloués.

### **Répartition des tâches**

**10.24** La répartition équitable des tâches entre les professeures, professeurs doit être effectuée par l'assemblée départementale avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

a) L'assemblée départementale, en conformité avec les dispositions de l'article 10, répartit les tâches d'enseignement et de service à la collectivité dont elle a la responsabilité entre les professeures, professeurs et approuve leurs plans annuels de travail.

La professeure, le professeur doit assumer une part équitable des activités de service à la collectivité qui relèvent de la responsabilité de son assemblée départementale, mais l'assemblée ne peut lui imposer l'une ou l'autre de ces activités. La personne qui accepte des activités de service à la collectivité autres que celles qui relèvent de l'assemblée départementale les intègre à son plan de travail.

b) La directrice, le directeur du département est responsable de la bonne marche de la répartition des

tâches entre les professeures, professeurs du département. Elle, il doit voir à ce que l'exécutif du département prépare cette répartition et à ce que l'assemblée départementale l'examine, la modifie s'il y a lieu et l'approuve.

- c) L'exécutif prépare un projet de répartition des tâches après consultation de chaque professeure, professeur et en tenant compte de son plan annuel de travail.

Pour les besoins spécifiques des modules, des unités de programme(s) de premier cycle et de cycles supérieurs, l'exécutif prépare son projet de répartition des tâches conjointement avec les directrices, directeurs de ces modules ou programmes.

Le projet de répartition des tâches doit tenir compte de l'ensemble des activités à assumer au département (activités d'enseignement aux différents cycles, nombre d'étudiantes et d'étudiants à encadrer aux deuxième et troisième cycles, activités de service à la collectivité qui relèvent du département, etc.).

- d) Les parties s'entendent pour viser à assurer une plus grande participation des professeures, professeurs dans l'enseignement au premier cycle, en particulier en première année, selon des modalités de répartition des tâches définies par les assemblées départementales.

- 10.25** Sous réserve de la clause 9.05, toute activité d'enseignement créditée doit avoir comme responsable une personne désignée pour cette activité par l'assemblée départementale.

Toute activité de gestion ou de coordination de programme, de direction de centre institutionnel de recherche ou de création ou de chaire doit avoir comme responsable une professeure, un professeur faisant partie de l'unité d'accréditation.

#### **10.26 Attribution des tâches d'enseignement**

L'Université reconnaît le principe de la priorité d'attribution des tâches d'enseignement aux professeures, professeurs réguliers, invités et substitués au sein d'un département. En conséquence, l'Université garantit aux professeures, professeurs réguliers, invités et substitués une charge annuelle normale d'enseignement de quatre (4) cours de trois (3) crédits en conformité avec les décisions des assemblées départementales.

Pour garantir la réalisation de ce principe et l'attribution à chaque professeure, professeur des charges de cours décidées par l'assemblée départementale, aucune attribution de charges de cours à des chargées, chargés de cours n'aura lieu avant la date de la consolidation pour les sessions d'été et d'automne.

Pour la session d'hiver, l'Université s'engage à résoudre, dans les meilleurs délais, le problème de la conciliation entre les conventions collectives SPUQ-UQAM et SCCUQ-UQAM en vue d'en arriver aux mêmes garanties pour cette session.

La répartition des activités d'enseignement créditées par laquelle chaque professeure, professeur se voit attribuer de telles activités doit être effectuée au moins trois (3) mois avant le début de chaque session, étant entendu qu'elle s'effectue, si possible, sur une base annuelle.

Dans le cas où une activité d'enseignement créditée est annulée faute d'inscriptions, la professeure, le professeur qui s'était vu attribuer cette activité se voit offrir une autre tâche d'enseignement, si elle est disponible, de manière à ce que sa tâche normale d'enseignement soit complète. Cette nouvelle attribution doit être effectuée au moins un (1) mois avant le début de chaque session.

Les parties s'engagent à tenter de résoudre, dans les meilleurs délais, le problème de la conciliation entre les conventions collectives SPUQ-UQAM et SCCUQ-UQAM, afin de permettre que les activités d'enseignement créditées ajoutées hors délai puissent être offertes en priorité aux professeures, professeurs.

- 10.27** Dans l'éventualité où une professeure, un professeur ne peut se voir attribuer une charge

d'enseignement complète, conforme à son plan de travail adopté par l'assemblée départementale, elle, il est considéré prioritairement, lorsqu'elle, il soumet sa candidature à un autre département pour y donner des cours pour lesquels elle, il possède une compétence reconnue, une fois attribuées les tâches régulières des professeures et professeurs de ce département.

**10.28** Toute modification à la répartition des tâches est soumise dans les délais prévus à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines pour approbation dans les quinze (15) jours, le tout en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

#### **10.29 Dates de début et de fin de session**

Les dates de début et de fin de session sont déterminées par le Conseil d'administration au moins deux (2) mois à l'avance et communiquées à tous les départements et au Syndicat dans ce même délai. Ces dates ne pourront être modifiées qu'après consultation du Syndicat.

#### **10.30 Moyenne cible**

Les parties conviennent d'établir la moyenne cible des étudiantes, étudiants par groupe-cours au premier cycle à quarante et un (41).

L'Université s'engage à adapter les ressources d'auxiliaires d'encadrement et d'évaluation en fonction de cette moyenne cible.

Cette moyenne est un objectif à atteindre et à ne pas dépasser. Elle est ventilée par département selon le type particulier d'enseignement qui y est donné, en fonction de paramètres élaborés par la Sous-commission des ressources et adoptés par la Commission des études; ces paramètres tiennent compte des contraintes particulières de certaines disciplines.

Dans les cas exceptionnels où la moyenne cible globale calculée sur une base annuelle serait néanmoins dépassée, les économies ainsi réalisées seront versées aux départements ayant dépassé leur propre moyenne cible, qui en disposeront à des fins d'encadrement des étudiantes, étudiants.

Au 2<sup>e</sup> cycle et au 3<sup>e</sup> cycle, la moyenne d'étudiantes, d'étudiants par groupe-cours est de douze (12) et quatre (4) respectivement. Ces moyennes sont des objectifs à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts nécessaires pour y parvenir.

La Commission des études établit au moins une fois par année pour chaque département la moyenne cible par groupe-cours et par cycle après consultation des assemblées départementales, des conseils de module ou des comités de programme(s) de premier cycle et des comités de programme(s) de cycles supérieurs. Ce projet est soumis au Conseil d'administration pour adoption.

## ARTICLE 11 ÉVALUATION

### Dispositions générales

- 11.01** L'évaluation a pour objectif l'amélioration de la qualité de l'enseignement, de la recherche ou de la création et du service à la collectivité. Elle sert non seulement d'outil d'autocritique pour l'ensemble des professeures, professeurs, mais constitue aussi un moyen de favoriser une évolution positive de leur carrière à l'université. C'est pourquoi elle tient compte, dans l'examen du travail effectué par chaque professeure, professeur, eu égard aux dispositions de la convention collective et aux politiques définies par le département, d'éléments multiples dont, notamment, les évaluations des enseignements effectuées par les modules et les unités de programme(s) de premier cycle et de cycles supérieurs, les évaluations des activités réalisées dans le cadre de la mission des services aux collectivités, les appréciations particulières produites par les autres professeures, professeurs du département ou d'un centre institutionnel de recherche ou de création, ou fournies par d'autres personnes au regard de la tâche effectuée par la professeure, le professeur.
- 11.02** La professeure, le professeur régulier non permanent est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat, sauf si elle, il est en congé de perfectionnement, en congé sans traitement, en congé parental, en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ce cas elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.
- 11.03** La professeure, le professeur régulier permanent est évalué, entre le 10 septembre et le 15 octobre, après cinq (5) ans si son évaluation a donné lieu à une mention « satisfaisant » selon les critères départementaux, après trois (3) ans si son évaluation a donné lieu à une mention « insatisfaisant » selon les critères départementaux, sauf si elle, il est en congé sabbatique, en congé de perfectionnement, en congé sans traitement, en prêt de services, en congé parental, en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ces cas elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.
- La période de cinq (5) ans commence à courir au retour de la professeure, du professeur lorsqu'un congé sans traitement, un congé d'affectation ou un prêt de services excède deux (2) ans.
- Une professeure, un professeur qui a annoncé qu'elle, il prendrait sa retraite dans les trois (3) années qui suivent la date prévue de son évaluation, n'a pas à être évalué.
- 11.04** Nonobstant les clauses 11.02 et 11.03, une professeure, un professeur peut demander d'être évalué chaque année. Cette personne doit manifester son intention par écrit à la directrice, au directeur de son département avant le 1<sup>er</sup> août. La directrice, le directeur de département envoie à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines la liste des professeures, professeurs qui ont manifesté, avant le 1<sup>er</sup> août, leur intention d'être évalués.
- 11.05** La professeure, le professeur invité ou substitut a le droit d'être évalué même si la période d'évaluation survient après la fin de son contrat et même si cette personne n'est plus à l'emploi de l'Université. Elle doit en faire la demande par écrit à la directrice, au directeur de son département avant le 1<sup>er</sup> août (suivant la fin de son contrat) et préparer un dossier d'évaluation tel que prévu à la clause 11.08. Elle bénéficie, aux fins de son évaluation, des droits reconnus à une professeure, un professeur régulier.
- 11.06** Avant le 1<sup>er</sup> mai, l'assemblée départementale élabore les critères et la procédure d'évaluation qui s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> juin suivant ou elle reconduit les critères et la procédure élaborés l'année précédente.

Les critères d'évaluation doivent être élaborés en fonction des tâches assignées à la professeure, au professeur conformément à l'article 10. Ces critères doivent permettre que soient pris en compte la situation familiale et les congés de maladie des professeures, professeurs. (Cet alinéa a été modifié par la lettre d'entente no 06-635)

La procédure d'évaluation ne doit pas contrevenir aux dispositions de la convention collective.

La directrice, le directeur du département communique les critères et la procédure d'évaluation à chaque professeure, professeur en place avant le 1<sup>er</sup> juin et aux nouvelles professeures, nouveaux professeurs au moment de leur entrée en fonction. Copie de ces critères et de cette procédure d'évaluation est envoyée à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création avant le 1<sup>er</sup> juin.

### **11.07 Comité d'évaluation**

La composition du comité d'évaluation est la suivante :

- a) la directrice, le directeur de département ou la personne qui en tient lieu; cette personne préside le comité d'évaluation;
- b) deux (2) professeures, professeurs de l'assemblée départementale élus par cette dernière;
- c) une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre l'assemblée départementale et la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, avant le 1<sup>er</sup> juin précédent. Cette personne est choisie à même une liste de trois (3) personnes dont les noms apparaissent sur une liste ordonnée proposée par l'assemblée départementale et sur laquelle la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et l'assemblée départementale se sont entendus. Ces personnes sont appelées dans l'ordre convenu : l'impossibilité d'agir de la première entraîne l'appel de la seconde et ainsi de suite.

À défaut d'entente, la personne extérieure à l'Université est choisie par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et l'assemblée départementale à même une liste de quatorze (14) personnes de l'extérieur dont deux (2) par faculté, dressée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, après entente entre la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et les directrices, directeurs de département des facultés visées. Ces personnes doivent être professeures, professeurs ou chercheuses, chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement, de recherche ou de création dans une université.

Les deux (2) professeures, professeurs mentionnés en b) sont élus par l'assemblée départementale avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année. Si la directrice, le directeur de département ou une professeure, un professeur membre du comité d'évaluation doit être évalué, cette personne se retire au moment de son évaluation. Elle est remplacée par une, un substitut élu par l'assemblée départementale au moment de l'élection des autres membres.

Avant le 1<sup>er</sup> juillet, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création transmet à la directrice, au directeur du département le nom de la personne qu'elle, il désigne pour la représenter lors de l'évaluation. Cette personne a un statut d'observateur, à seule fin de vérifier l'application des critères et de la procédure d'évaluation du département. Elle peut faire rapport à cet égard à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création. Elle ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation des professeures, professeurs.

### **11.08 Dossier d'évaluation**

Avant le 10 septembre, la professeure, le professeur qui doit être évalué soumet au comité d'évaluation un dossier qui fait état du travail accompli depuis sa dernière évaluation pour les trois (3) composantes de la tâche telles que décrites à l'article 10.

Le dossier comporte également la pondération que la professeure, le professeur attribue à chacune des composantes de sa tâche, compte tenu de ses plans de travail.

La professeure, le professeur qui demande une promotion soumet, avant le 10 septembre, un dossier qui fait la synthèse du travail accompli depuis son entrée en fonction à l'Université ou depuis sa dernière promotion.

**11.09** Entre le 10 septembre et le 15 octobre, le comité d'évaluation procède à l'évaluation des professeures, professeurs. L'évaluation est faite selon les critères et la procédure d'évaluation établis par le département, qui sont obligatoirement identiques pour chaque professeure, professeur du département et doit tenir compte de ses réalisations en relation avec ses plans de travail approuvés par l'assemblée départementale.

**11.10** Le comité d'évaluation voit, sous réserve des critères et de la procédure d'évaluation élaborés par l'assemblée départementale, à se procurer auprès des organismes compétents les informations reliées à la tâche de la professeure, du professeur qu'il juge pertinentes à l'évaluation.

Copie de tout document ainsi reçu et qui n'apparaissait pas au dossier préparé par la professeure, le professeur lui est transmise au moins une (1) semaine avant la date de son évaluation.

**11.11** La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit à la directrice, au directeur du département a le droit d'être entendu par le comité d'évaluation.

**11.12** Le rapport d'évaluation étayé et la recommandation du comité d'évaluation sont communiqués à la professeure, au professeur évalué au moins un (1) jour ouvrable avant que ce rapport et cette recommandation ne soient transmis à l'assemblée départementale. La professeure, le professeur devra y apposer sa signature, non comme approbation, mais comme preuve qu'elle, il en a pris connaissance. Elle, il peut également, si elle, il le juge à propos, y ajouter des commentaires. La professeure, le professeur a le droit d'exiger copie de tout son dossier d'évaluation.

En conformité avec la clause 11.03, le rapport d'évaluation doit faire état de la mention « satisfaisant » ou « insatisfaisant » à laquelle l'évaluation a donné lieu selon les critères départementaux et, en conséquence, de l'année de la prochaine évaluation.

Le rapport d'évaluation doit également indiquer les correctifs à apporter lors d'un avis à caractère professionnel.

### **Assemblée départementale**

**11.13** Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion du comité d'évaluation, la directrice, le directeur du département transmet à l'assemblée départementale le dossier et le rapport d'évaluation ainsi que la recommandation du comité d'évaluation. Lorsque cette recommandation n'est pas unanime et qu'un des membres du comité d'évaluation a soumis un rapport minoritaire, ce dernier est soumis avec le rapport majoritaire à l'assemblée départementale.

Lorsque la représentante, le représentant de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création a soumis un rapport sur l'application des critères et de la procédure d'évaluation du département, ce rapport est également soumis à l'assemblée départementale.

Lors de cette assemblée, les professeures et professeurs évalués conservent tous leurs droits de participation, de parole et de vote, y compris lorsqu'il est question de leur propre évaluation.

La recommandation du comité doit être, pour la professeure, le professeur régulier non permanent :

- 1- le renouvellement de contrat;
- 2- l'acquisition de la permanence;
- 3- le non-renouvellement de contrat;
- 4- le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique;
- 5- la progression normale.

La recommandation pour une professeure, un professeur régulier permanent doit être :

- 1- la progression normale;
- 2- la réaffectation à l'intérieur de l'Université, avec ou sans recyclage;

- 3- un avis à caractère professionnel;
- 4- le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique.

En aucun cas telle évaluation ne peut conduire à un non-renouvellement de contrat pour la professeure, le professeur permanent.

La recommandation pour une professeure, un professeur invité ou substitut qui a demandé à être évalué doit être :

- 1- une évaluation positive;
- 2- une évaluation négative.

- 11.14** Avant le 29 octobre, la directrice, le directeur de département transmet par écrit à la professeure, au professeur la recommandation de l'assemblée départementale et à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines le rapport d'évaluation de la professeure, du professeur avec la recommandation du comité d'évaluation de même que celle de l'assemblée départementale.

### **Comité de révision**

- 11.15** La professeure, le professeur peut contester l'évaluation du comité d'évaluation ou la recommandation de l'assemblée départementale et demander à cet effet la formation d'un comité de révision.

Cette contestation doit se faire par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception des documents prévus à la clause 11.14. Cette demande est adressée à la directrice, au directeur de département qui en avise par écrit dès réception la directrice, le directeur du Service des ressources humaines.

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création peut demander que les dispositions de la présente clause soient appliquées lorsque les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale ne sont pas identiques.

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création peut en outre demander que les dispositions de la présente clause soient appliquées lorsque sa représentante, son représentant a soumis un rapport relativement à l'application des critères et de la procédure d'évaluation du département.

Dans ce cas, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création doit établir devant le comité de révision l'existence d'un manquement à l'application des critères et de la procédure d'évaluation qui est de nature à affecter la recommandation du comité. Si le comité de révision retient les motifs invoqués par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

- 11.16** Le comité de révision est composé de trois (3) personnes :

- a) une professeure, un professeur élu par l'assemblée départementale;
- b) une personne représentant la professeure, le professeur;
- c) une personne extérieure à l'Université choisie selon les modalités de la clause 11.07.

Ces personnes ne doivent pas avoir siégé comme membres du comité d'évaluation prévu à la clause 11.07. Elles doivent être professeures, professeurs ou chercheuses, chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement, de recherche ou de création dans une université.

Une personne représente la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création avec le statut d'observateur, uniquement pour vérifier l'application des critères et de la procédure d'évaluation du département. Cette personne peut faire rapport à cet égard à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création. Elle ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation de la professeure, du professeur.



**11.17** La directrice, le directeur du département remet en séance au comité de révision les critères et la procédure d'évaluation du département et le dossier complet d'évaluation qui comprend le dossier de la professeure, du professeur, les rapports d'évaluation majoritaire et minoritaire le cas échéant et les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale.

Le dossier d'évaluation de la professeure, du professeur comprend le dossier soumis au comité d'évaluation ainsi que, le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier, en vertu de la clause 11.10.

**11.18** La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit à la directrice, au directeur du département a le droit d'être entendu par le comité de révision. Le comité doit aussi entendre la représentante, le représentant du département s'il en fait la demande. La professeure, le professeur a le droit d'entendre ces représentations et d'y réagir.

**11.19** Avant le 15 novembre, le comité transmet à la professeure, au professeur, à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines et à la directrice, au directeur de département son rapport d'évaluation étayé ainsi que sa recommandation.

Cette recommandation ne peut être que l'une de celles prévues à la clause 11.13. Les dossiers d'évaluation ne peuvent être en aucun cas transmis à l'administration. Ils sont rendus au département après l'évaluation.

### **Suivi administratif**

**11.20** a) Sous réserve des dispositions de l'article 12 et du paragraphe b) qui suit, le Conseil d'administration est lié par la recommandation de l'assemblée départementale ou par celle du comité de révision le cas échéant. Le Conseil d'administration n'est cependant pas lié par la recommandation lors de l'évaluation d'une professeure, d'un professeur substitut ou invité.

b) Toutes les recommandations de réaffectation avec ou sans recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités de la clause 14.03. Le comité a mandat d'étudier le cas de la professeure, du professeur en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Il doit entendre la professeure, le professeur qui lui en fait la demande et le département, centre de recherche ou de création ou organisme administratif où elle, il est susceptible d'être réaffecté.

Le comité peut faire l'une des recommandations suivantes :

a) la réaffectation sans recyclage, à condition que la professeure, le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste :

1. à un autre département de l'Université;
2. à un centre de recherche ou de création de l'Université;
3. à un poste administratif de l'Université.

b) la réaffectation avec recyclage si elle, il a les aptitudes requises :

1. à un autre département de l'Université;
2. à un centre de recherche ou de création de l'Université;
3. à tout autre poste de l'Université.

Cette recommandation est soumise au Conseil d'administration pour décision.

Le comité peut également refuser la recommandation de réaffectation avec ou sans recyclage formulée par l'assemblée départementale. Dans ce cas, la professeure, le professeur poursuit sa carrière dans son département d'origine.

Si la réaffectation implique un congé de perfectionnement, ce congé est compris dans les postes alloués

au perfectionnement et aux congés sabbatiques à l'article 16.

- 11.21** Les décisions de non-renouvellement de contrat ou d'attribution d'un contrat terminal d'un (1) an doivent être communiquées par écrit à la professeure, au professeur avant le 1<sup>er</sup> décembre. Les autres décisions consécutives à l'évaluation doivent être communiquées avant le 1<sup>er</sup> avril. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.
- 11.22** À défaut d'un avis écrit de non-renouvellement de contrat envoyé à la professeure, au professeur, son contrat est automatiquement renouvelé. Cet avis de non-renouvellement doit être envoyé six (6) mois avant l'échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat est renouvelé pour un (1) an.
- 11.23** L'avis à caractère professionnel est automatiquement retiré du dossier de la professeure, du professeur qui l'a reçu, si elle, il n'a pas reçu d'autres avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années consécutives. Cette clause a un effet rétroactif quant aux avis existant dans les dossiers des professeures, professeurs en place à la signature de la présente convention.

## **ARTICLE 12 PERMANENCE**

**12.01** Toute professeure, tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier contrat, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, l'Université lui offre un deuxième contrat de deux (2) ans sous réserve de la clause 12.07. Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, elle, il acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.06 ou de la clause 12.07.

**12.02** Nonobstant la clause 12.01, toute professeure, tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université et qui a quatre (4) ans d'expérience à plein temps au niveau universitaire à titre de professeure, professeur obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat et sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, la professeure, le professeur régulier acquiert la permanence sous réserve de la clause 906 ou de la clause 12.07.

Cette période d'acquisition de la permanence peut être réduite sur recommandation unanime de l'assemblée départementale pour toute professeure, tout professeur nouvellement engagé qui a obtenu la permanence dans un établissement universitaire.

**12.03** Nonobstant la clause 12.01, une professeure, un professeur régulier qui a au moins deux (2) années antérieures d'expérience à l'Université telles qu'identifiées et comptabilisées à la clause 12.06 acquiert la permanence au terme de son premier contrat de deux (2) ans, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, le tout sous réserve de la clause 9.06 ou de la clause 12.07.

**12.04** Pour l'admissibilité à la permanence, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout congé de perfectionnement (sauf celui qui est prévu à la clause 9.06), congé sans traitement, congé de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré comme un congé d'un (1) an, et le premier ou le deuxième contrat de la professeure, du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins de l'application des clauses 12.01, 12.02 et 12.03.

Le congé pour accident survenu dans l'exécution du travail devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an.

**12.05** Toute année d'expérience d'enseignement, de recherche ou de création à plein temps acquise dans une université ou un établissement jugé de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire.

**12.06** Toute année d'expérience à l'Université en tant que professeure, professeur invité, substitut ou sous octroi est comptabilisée aux fins de l'application du présent article, pour autant que le travail accompli au cours des années passées à ce titre ait été évalué positivement selon les dispositions des conventions collectives précédentes ou selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective.

**12.07** Pour des motifs ayant trait soit au développement des enseignements donnés par l'Université, soit à l'évolution des effectifs étudiants, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou un renouvellement de contrat à une professeure, un professeur malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant. Toutefois les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause son évaluation. Lorsque le Conseil d'administration refuse ainsi d'accorder la permanence à une professeure, un professeur malgré une recommandation positive, il doit l'en aviser avant le 1<sup>er</sup> décembre et lui fournir par écrit les motifs de sa décision.

Dans ce cas, le Conseil d'administration offre à la professeure, au professeur une prolongation de contrat d'un (1) an. Au 1<sup>er</sup> décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat de cette personne, qui acquiert alors la permanence, soit

confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, son nom est alors placé sur une liste de rappel pour deux (2) ans, et elle, il est engagé en priorité si l'Université ouvre un poste pour lequel cette personne répond aux critères d'engagement.

**12.08** Les trois critères d'accessibilité à la permanence utilisés par le Conseil d'administration sont :

- moins de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de professeures, professeurs permanents dans le département; ce pourcentage est établi en utilisant le nombre total de postes autorisés par département, y compris les postes dédiés à des programmes ou à des activités particulières;
- plus de vingt pour cent (20 %) des charges de cours du département assumées par des chargées, chargés de cours; ce pourcentage est établi en comptabilisant les cours donnés durant chacune des trois sessions universitaires; aux fins d'application de ces critères, les cours donnés en supplément selon l'option 10.07 3) (fonds de recherche) sont assimilés à des cours donnés par des chargées, chargés de cours;
- population étudiante stable ou en augmentation dans le département, évaluée en utilisant comme point de référence la session d'automne des années universitaires; un jugement est porté sur les tendances plutôt que sur les fluctuations annuelles des effectifs en tenant compte, s'il y a lieu, dans cette évaluation des effectifs modulaires et des effectifs des programmes spéciaux.

Lorsque deux des trois critères s'appliquent, la permanence est accordée.

**12.09** Dans la mesure où la comptabilisation des cours d'été permet à une professeure, un professeur d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celle-ci, celui-ci peut être tenu d'assumer des cours d'été en tâche régulière si le nombre de cours départementaux en session d'automne et d'hiver devient insuffisant.

**12.10** Dans la mesure où la comptabilisation d'activités modulaires ou facultaires pour lesquelles la professeure, le professeur possède les qualifications requises permet à cette personne d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celle-ci posera sa candidature pour assumer ces activités modulaires ou facultaires à titre de tâche régulière. Conformément au paragraphe 9.05 a) le conseil de module ou le comité de programme(s) de premier cycle doit tenir compte en priorité de la candidature de la professeure, du professeur.

**12.11** Nonobstant les clauses 12.01, 12.02 et 12.03, une professeure, un professeur qui, par application du 2<sup>e</sup> paragraphe de la clause 12.07, se voit de nouveau refuser la permanence à l'expiration de la période de prolongation de son contrat obtient, nonobstant ledit paragraphe, de nouvelles prolongations de son contrat pour des périodes d'une année s'il apparaît qu'elle, il peut pourvoir un poste au cours de l'année universitaire suivante. Avant le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année de prolongation, la situation est évaluée de nouveau, et si les critères d'accès à la permanence sont satisfaits, celle-ci est accordée.

**12.12** La professeure, le professeur qui a obtenu une prolongation de contrat en vertu de la clause 12.10 est considéré comme une professeure, un professeur permanent, sauf pour l'application des articles 14 et 16. Toutefois, ce dernier article pourra s'appliquer, de façon exceptionnelle, après entente entre les parties.

**12.13** Après l'évaluation prévue à l'article 11 et en conformité avec les dispositions du présent article, chaque professeure, professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 14.

**12.14** La professeure, le professeur qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un (1) an selon la clause 12.07, et qui décide de démissionner volontairement avant le début de ce contrat a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux (2) mois de salaire.

## **ARTICLE 13 PROMOTION**

- 13.01** La professeure, le professeur qui satisfait aux conditions définies au paragraphe 26.08.2 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande de promotion avant le 1<sup>er</sup> août. La professeure, le professeur qui demande une promotion doit en premier lieu être évalué selon les dispositions de l'article 11.
- 13.02** Dans le cas d'une demande de promotion, l'étude faite par le comité de promotion couvre la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction de la professeure, du professeur à l'Université ou depuis la dernière promotion obtenue selon le cas.
- 13.03** Toute demande de promotion accompagnée du rapport du comité d'évaluation, de la recommandation de l'assemblée départementale et, le cas échéant, du rapport et de la recommandation du comité de révision, est automatiquement envoyée au comité de promotion du secteur.
- 13.04** Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres :
- deux (2) personnes représentant la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création;
  - deux (2) personnes représentant les départements de la faculté nommées selon la procédure décrite ci-après;
  - une (1) personne de l'extérieur choisie par les quatre (4) personnes ci-dessus prévues à même une liste de quatorze (14) personnes de l'extérieur dont deux (2) par faculté, dressée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, après entente entre la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et les directrices, directeurs de département des facultés visées. Ces personnes doivent être professeures, professeurs ou chercheuses, chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement, de recherche ou de création dans une université.
- 13.05** Le choix des membres du comité se fait selon les modalités suivantes :
- a) Entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, chaque assemblée départementale d'où proviennent une ou des recommandations ou demandes de promotion désigne une professeure, un professeur au comité de promotion. Cette personne ne doit pas avoir fait une demande de promotion ou être l'objet d'une recommandation de promotion;
  - b) Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> février, les professeures, professeurs désignés par les assemblées départementales de la faculté choisissent les deux (2) représentantes, représentants prévus à la clause 13.04;
  - c) Ces deux (2) représentantes, représentants sont habilités à participer au choix de la personne extérieure, tel que prévu à la clause 13.04;
  - d) Les autres professeures, professeurs de la faculté désignés par les assemblées départementales agissent comme substituts à l'une des deux (2) personnes représentant leur faculté au comité de promotion lorsqu'une demande ou recommandation de promotion provient de leur département;
  - e) Les modalités de substitution sont établies par les professeures, professeurs désignés par les assemblées départementales de la faculté et ce, sous réserve du paragraphe 13.05 d);
  - f) Si toutes les recommandations ou demandes de promotion ne proviennent que d'un seul département d'une faculté, la directrice, le directeur de ce département doit solliciter d'un autre département de cette faculté la nomination d'un membre au comité de promotion. Cette procédure remplace celle qui est prévue aux paragraphes 13.05 a) et 13.05 b).

La personne ainsi désignée pour représenter la faculté et celle qui représente le département sont habilitées à participer au choix de la personne extérieure.

Les paragraphes 13.05 d) et 13.05 e) ne s'appliquent pas.

**13.06** Le comité de promotion procède à l'étude des dossiers entre le 1<sup>er</sup> février et le 1<sup>er</sup> avril. Les critères de promotion sont élaborés par la Commission des études et adoptés par le Conseil d'administration.

Les critères de promotion doivent permettre que soient pris en compte la situation familiale ou les congés de maladie des professeures, professeurs. (Cet alinéa a été modifié par la lettre no 06-635)

La recommandation du comité peut être :

- a) la progression normale;
- b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles du paragraphe 26.08.2.

Le comité de promotion communique à la professeure, au professeur par écrit sa recommandation étayée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réunion.

**13.07** Le Conseil d'administration est lié par la recommandation du comité de promotion. La professeure, le professeur est informé de la décision du Conseil d'administration, au plus tard le 31 mai.

## **ARTICLE 14 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**14.01** Sous réserve de la clause 14.05, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied une professeure, un professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de département, centre institutionnel de recherche ou de création ou de programme, et de diminution ou d'absence d'effectifs étudiants, le tout provenant de causes internes ou externes à l'Université. Pour les professeures, professeurs non permanents, l'Université procède selon les modalités prévues à la clause 14.08.

**14.02** Lorsque l'Université, par son Conseil d'administration, à l'initiative de ce dernier ou après avoir reçu des requêtes en ce sens de la Commission des études, demande à celle-ci d'envisager la fusion, la fermeture, la scission ou la modification d'un département, d'un centre institutionnel de recherche ou de création (hormis le cas des centres institutionnels de recherche ou de création dont l'existence est prévue comme devant avoir une durée limitée lors de leur création) ou d'un programme, l'Université ne peut y procéder qu'après que la Commission des études ait fait ses recommandations au Conseil d'administration.

Lorsque la Commission des études se voit confier par le Conseil d'administration l'étude d'une telle question, elle doit faire ses recommandations au Conseil d'administration dans un délai maximum de dix (10) mois. Avant de faire de telles recommandations, la Commission des études entend les organismes (département, centre institutionnel de recherche ou de création, conseil de module ou comité de programme(s) de premier cycle) et les professeures, professeurs concernés, dans le délai fixé ci-dessus. Si, après recommandation de la Commission des études, l'Université décide de procéder à la fusion, à la fermeture, à la scission ou à la modification d'un département, d'un centre institutionnel de recherche ou de création ou d'un programme, elle donne, par son Conseil d'administration, un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeures, professeurs concernés et au Syndicat.

Lorsqu'une professeure, un professeur non permanent, susceptible d'être touché par l'étude demandée par le Conseil d'administration à la Commission des études, arrive au terme d'un contrat durant les délais prévus au présent article, son contrat est automatiquement prolongé pour une période maximum d'un (1) an sur recommandation favorable de son assemblée départementale.

**14.03** Dès que l'avis prévu à la clause 14.02 aura été donné, un comité bipartite de réaffectation des professeures, professeurs permanents concernés sera mis sur pied dans les quinze (15) jours suivants. Ce comité est composé de trois (3) représentantes, représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes, représentants de l'Université. Il doit faire rapport dans les trois (3) mois. Ce rapport doit être déposé au Conseil d'administration pour décision.

**14.04** Le comité a pour mandat d'étudier le cas des professeures, professeurs permanents concernés en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le comité doit entendre les personnes qui en font la demande et les départements, centres institutionnels de recherche ou de création ou organismes administratifs où elles seraient susceptibles d'être réaffectées.

Le comité peut recommander pour la professeure, le professeur permanent :

a) la réaffectation sans recyclage à condition que la professeure, le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste :

1. à un autre département de l'Université;
2. à un centre institutionnel de recherche ou de création de l'Université;
3. à un poste administratif de l'Université.

b) la réaffectation avec recyclage :

1. à un autre département de l'Université;
2. à un centre institutionnel de recherche ou de création de l'Université;

3. à tout autre poste de l'Université.

- c) toute autre solution jugée valable par le comité à condition que la professeure, le professeur y consente; cependant, cette personne ne peut la refuser sans motif valable;
- d) une indemnité de séparation; la professeure, le professeur peut en tout temps refuser cette recommandation.

**14.05** La décision du Conseil d'administration est communiquée par écrit au Syndicat et aux professeures, professeurs permanents concernés, dans le mois suivant sa décision :

- si le Conseil d'administration entérine la recommandation du comité bipartite de réaffectation et que la professeure, le professeur la refuse, elle, il est mis à pied avec une indemnité de séparation équivalant à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- si le Conseil d'administration n'entérine pas la décision du comité bipartite de réaffectation et que la professeure, le professeur refuse la décision du Conseil d'administration :
  - a) elle, il peut accepter d'être mis à pied avec une indemnité de séparation équivalant à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
  - b) la professeure, le professeur ou le Syndicat peut porter le cas à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision du Conseil d'administration; l'arbitre peut maintenir ou annuler la décision du Conseil d'administration; s'il maintient la décision du Conseil d'administration et que la professeure, le professeur refuse cette décision, elle, il est mis à pied.

**14.06** Toute décision du Conseil d'administration ne peut entraîner une diminution de salaire pour la professeure, le professeur. Déplacée à un poste dont le salaire est inférieur ou égal au sien, elle, il garde le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce salaire est indexé au coût de la vie conformément aux dispositions prévues à l'article 26. Déplacé à un poste hors de la présente unité d'accréditation, la professeure, le professeur qui a obtenu la permanence conserve sa sécurité d'emploi à l'Université avec droit de retour dans la présente unité en cas de mise à pied dans son nouveau poste.

**14.07** Les professeures, professeurs qui sont âgés de cinquante-cinq (55) ans ou plus auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser la réaffectation, avec ou sans recyclage, sans se voir mettre à pied.

**14.08** L'Université procédera, s'il y a lieu, à l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des professeures, professeurs non permanents dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat. Dans le cas d'une mise à pied, la personne est inscrite sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, elle peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera considérée prioritairement. Si elle revenait au travail durant cette période, les années passées à l'Université lui seraient créditées pour l'admissibilité à la permanence. Elle devra cependant être évaluée au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.



**ARTICLE 15  
CONGÉDIEMENT  
ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES**

- 15.01** L'Université, sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, peut congédier une professeure, un professeur pour juste cause. La preuve en incombe à l'Université. Elle doit aviser la personne concernée par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie du document est transmise au Syndicat.
- 15.02** Dans le cas prévu à la clause 15.01, l'Université ne peut imposer une telle sanction sans avoir, au préalable, signifié par écrit à la professeure, au professeur au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre elle, lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.
- 15.03** Nonobstant la clause 15.02, l'Université peut, sans préavis, congédier une professeure, un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par cette personne nécessite, par sa nature et sa gravité, un tel congédiement. Le fardeau de la preuve en incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit à la professeure, au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

## **ARTICLE 16 RÉGIMES DE PERFECTIONNEMENT ET DE CONGÉS SABBATIQUES**

### **Congé de perfectionnement**

- 16.01** L'Université maintient pour les professeures, professeurs réguliers un régime de perfectionnement, soit en vue de l'acquisition d'un diplôme, soit sous forme de stage de formation, afin de promouvoir l'amélioration de la compétence du corps professoral de même que le développement et le renforcement de certains secteurs académiques prioritaires.
- 16.02** La professeure, le professeur ne peut être en congé de perfectionnement pour plus de deux (2) années consécutives.

### **Congé sabbatique : définition, durée, nombre, admissibilité**

- 16.03** L'Université accorde aux professeures, professeurs réguliers des congés sabbatiques dans le but :
- 1) de permettre un ressourcement personnel, intellectuel, académique ou scientifique en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires des professeures, professeurs;
  - 2) de permettre la poursuite d'un travail de recherche, la rédaction d'un ouvrage scientifique ou littéraire, ou une création artistique.
- 16.04** Le congé sabbatique est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois. Il est normalement pris à l'extérieur de l'Université.
- 16.05** Le nombre de congés de perfectionnement et de congés sabbatiques attribués chaque année dans l'ensemble de l'Université est égal à onze pour cent (11 %) du nombre total de postes occupés, sous réserve du nombre de demandes admissibles; ce nombre inclut les congés en cours et les recyclages.
- Pour le calcul du nombre effectif de congés attribués, de douze (12) mois ou de six (6) mois, un congé de six (6) mois équivaut à 0,5 congé de douze (12) mois.
- 16.06** La professeure, le professeur est admissible à un congé sabbatique, si elle, il satisfait aux conditions suivantes : (Les points 1 et 2 de cette clause ont été modifiés par la lettre d'entente no 06-635)

1. avoir six (6) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de création ou de tâches administratives à l'Université, si elle, il sollicite un congé de douze (12) mois. Tout congé de perfectionnement, sous réserve de la clause 16.19, ou tout congé sabbatique de six (6) mois interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai commence à courir à compter du retour de la professeure, du professeur dudit congé. Un congé sans traitement, un congé d'affectation ou un prêt de services n'interrompt pas la période d'admissibilité, mais la prolonge de la durée de l'absence.

Nonobstant le paragraphe précédent, la professeure, le professeur, en retraite graduelle n'est pas admissible à un congé sabbatique ;

2. avoir trois (3) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de création ou de tâches administratives à l'Université, mais au moins six (6) années à l'Université, si elle, il sollicite un congé de six (6) mois. Tout congé de perfectionnement, sous réserve de la clause 16.19, interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai de trois (3) ans commence à courir à compter du retour de la professeure, du professeur dudit congé. Un congé sans traitement n'interrompt pas la période d'admissibilité, mais la prolonge de la durée du congé ;
3. avoir fait une demande de bourse, de subvention ou de toute forme de rémunération autre que la subvention de recherche ou de création prévue dans les règles de subvention de recherche ou de

création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique, à moins que la professeure, le professeur ne déclare qu'à sa connaissance de telles bourses ou subventions sont inexistantes ou inaccessibles dans le champ des activités de son congé sabbatique;

4. avoir obtenu une recommandation favorable de son assemblée départementale.

#### **Modalités d'attribution**

**16.07** Après avoir sollicité les avis des assemblées départementales, la Commission des études transmet au Conseil d'administration avant le 30 septembre 2003 un projet portant sur la politique et les priorités globales de l'Université, relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques pour une période de trois (3) ans.

Le Conseil d'administration, après étude de ce projet, définit, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, une politique et les priorités de l'Université relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques. Cette politique et ces priorités ne doivent pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la convention collective.

**16.08** L'assemblée départementale établit et transmet le 1<sup>er</sup> décembre, à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines, la ou les liste(s) ordonnée(s) des professeures, professeurs ayant fait une demande de congé sabbatique ou de perfectionnement.

La doyenne, le doyen de faculté, la vice-doyenne, le vice-doyen, la directrice, le directeur des études de l'École des sciences de la gestion, la directrice, le directeur de module ou de programme(s) de premier cycle, de département, d'institut, de centre institutionnel de recherche ou de création, de programme de cycles supérieurs dans le cas de tâche lourde, de l'École supérieure de mode, la, le titulaire de chaire, ayant complété au moins un mandat ou l'équivalent au cours de la période d'au moins six (6) années consécutives d'enseignement, de recherche ou de création ou de tâches administratives la, le rendant admissible à un congé sabbatique de douze (12) mois, ou au cours de la période d'au moins trois (3) années la, le rendant admissible à un congé sabbatique de six (6) mois, est considéré prioritairement par son département d'origine. Cette priorité est conservée pendant une année si la personne ainsi admissible souhaite reporter sa candidature. (Cet alinéa a été modifié par la lettre d'entente no 06-616 pour y supprimer la mention « École de langues »)

La priorité ainsi définie est une priorité intradépartementale. L'attribution des congés dans l'ensemble de l'Université est effectuée à partir d'un classement des départements en fonction du nombre de congés obtenus l'année précédente, en proportion du nombre de postes pourvus dont bénéficiait alors chaque département, rapport défini comme le « taux d'absence » du département pour l'année précédente. Sont établis ensuite pour chaque département les « crédits initiaux » dont il dispose, en calculant la différence entre son « taux d'absence » de l'année précédente et le « taux d'absence » de l'année précédente le plus élevé parmi tous les départements. Puis, sont calculés pour chaque département les « crédits » restants après l'attribution d'un premier, d'un deuxième congé, etc., le coût d'attribution de chaque congé pour un département étant égal à l'inverse du nombre de postes pourvus dans ce département pour l'année courante.

S'il s'agit d'un congé de six (6) mois, le coût d'attribution d'un tel congé est égal à la moitié du coût d'attribution d'un congé de douze (12) mois, c'est-à-dire à la moitié de l'inverse du nombre de postes pourvus dans le département pour l'année courante.

Cela permet d'établir le classement général des candidates, candidats dans l'ensemble de l'Université, les premières candidates, les premiers candidats admissibles dans chaque département étant celles et ceux qui ont une priorité, définie au 2<sup>e</sup> paragraphe de la présente clause. Si le nombre des candidates, candidats admissibles est supérieur au nombre de congés attribués selon les dispositions de la clause 16.05, leur nom est inscrit sur une liste d'attente dans l'éventualité de désistements avant la date du début du congé.

La professeure, le professeur qui est admissible à un congé, mais qui ne peut l'obtenir faute d'un nombre suffisant de congés attribués en vertu de la clause 16.05, est inscrit en tête de liste de son département pour l'attribution des congés de l'année suivante, devant les professeures et professeurs

qui ont une priorité en vertu du deuxième paragraphe de la présente clause.

**16.09** L'assemblée départementale doit fournir, au moment de la transmission de la ou des liste(s) ordonnée(s), les éléments suivants pour chaque candidate, candidat recommandé :

1. la définition des buts du congé;
2. la description de la forme du congé;
3. l'identification de l'endroit du congé;
4. la mention, s'il y a lieu, des bourses, subventions ou autres formes de rémunération demandées à des organismes extérieurs;
5. la recommandation de l'assemblée départementale.

**16.10** L'attribution des congés sabbatiques et des congés de perfectionnement est recommandée par la Commission des études au plus tard le 31 janvier. Le Conseil d'administration attribue les congés sabbatiques et les congés de perfectionnement après étude des recommandations de la Commission des études au plus tard le 31 janvier.

**16.11** Les demandes de subvention de recherche ou de création faites en vertu des règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique sont acheminées à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines, au plus tard trois (3) mois avant le début du congé.

Ces demandes sont étudiées par le Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines, qui, après discussion avec la professeure, le professeur et, si elles sont acceptées, déterminent le montant de la subvention accordée et s'assurent que la ventilation des dépenses proposée a pour objet principal la poursuite et l'exécution de la recherche ou de la création, tel que prévu et autorisé.

#### **16.12 Rémunération**

- a) La professeure, le professeur en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique reçoit quatre-vingts pour cent (80 %) de son traitement pendant la durée du congé.
- b) Lorsqu'une professeure, un professeur obtient un congé sabbatique dont les activités s'inscrivent dans le cadre prévu au paragraphe 2 de la clause 16.03 et qu'elle, il obtient de plus de l'Université une subvention de recherche ou de création conformément aux règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique adoptées par le Conseil d'administration, l'Université réduit d'autant les sommes prévues au paragraphe a) de la présente clause.

De plus, les parties conviennent que les montants obtenus dans le cadre de la subvention de recherche ou de création ne peuvent servir au calcul des contributions au régime de retraite, aux régimes d'assurances collectives et aux avantages sociaux reliés à l'emploi.

Si la professeure, le professeur doit interrompre son congé pour cause de maladie, elle, il doit remettre à l'Université la portion non engagée du montant qui lui avait été attribué en vertu des règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique, à moins qu'une autre entente n'intervienne entre cette personne et l'Université relativement à ce montant.

- c) Si la professeure, le professeur obtient un revenu d'appoint de source externe sous la forme de bourse(s), de traitement(s) ou de subvention(s), ce revenu d'appoint sert d'abord à combler la différence entre quatre-vingts pour cent (80 %) et cent pour cent (100 %) de son traitement.
- d) Cependant la professeure, le professeur en congé sabbatique à l'extérieur du Canada pour six (6) mois ou plus dans le cas d'un congé de douze (12) mois et pour trois (3) mois ou plus dans le cas d'un congé de six (6) mois peut garder, jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120 %) de son traitement, tout revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé. Il doit être tenu compte, dans le calcul de la limite de cent vingt pour cent (120 %) du traitement, de la parité du pouvoir d'achat entre

la monnaie du pays étranger où la professeure, le professeur séjourne et le dollar canadien. De la même façon, la professeure, le professeur qui poursuit son congé de perfectionnement à l'extérieur du Canada peut garder, jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120 %) de son traitement, le revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé. Dans le calcul de la limite de cent vingt pour cent (120 %) du traitement, on doit tenir compte de la parité du pouvoir d'achat entre la monnaie du pays étranger où la professeure, le professeur séjourne et le dollar canadien.

- e) Dans chaque cas, une somme égale à l'excédent est retenue par l'Université sur le traitement à verser. L'excédent des bourses reçues sur les différences ci-dessus mentionnées constitue un fonds qui est réparti entre les bénéficiaires de congés qui n'ont pas obtenu de bourse, dans le but de combler la différence entre quatre-vingts pour cent (80 %), ou quatre-vingt-dix pour cent (90 %) s'il y a lieu, et cent pour cent (100 %) de leur traitement ou cent vingt pour cent (120 %) selon le cas.

### **16.13 Frais remboursés**

- a) Sur présentation de pièces justificatives, l'Université rembourse la totalité des frais de scolarité encourus dans un établissement reconnu et accepté avec le projet de la professeure, du professeur, à la condition que ces études soient conformes à son projet et qu'elles conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- b) L'Université rembourse aussi à la professeure, au professeur, sur présentation des pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement, ainsi que de ceux de sa conjointe, son conjoint et de ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, une fois aller-retour, au lieu principal du congé, à la condition que le séjour soit d'au moins six (6) mois pour un congé de douze (12) mois et d'au moins trois (3) mois pour un congé de six (6) mois.
- c) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent pas être inclus dans une bourse reçue par la professeure, le professeur.
- d) Sur présentation des pièces justificatives, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, jusqu'à concurrence de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) pour un congé de douze (12) mois et de huit cent soixante-quinze dollars (875 \$) pour un congé de six (6) mois, des frais connexes (v.g. frais de séjour, de déplacement, d'acquisition de matériel didactique, de déménagement, d'entreposage, etc.).
- e) Lorsque la professeure, le professeur est autorisé pour son congé 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 cette personne.
- f) Les frais de déplacement hors du Québec sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion en classe économique pour effectuer un tel déplacement. Les frais encourus au Québec sont remboursés, au taux fixe ou au kilomètre, selon les tarifs en vigueur à l'Université au moment du déplacement.
- g) La professeure, le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

### **Droits et obligations des professeures, professeurs bénéficiant d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique**

- 16.14** Les congés de perfectionnement et les congés sabbatiques de douze (12) mois débutent normalement le 1<sup>er</sup> juin d'une année. Le début du congé peut être retardé jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre ou au 1<sup>er</sup> janvier. La professeure, le professeur est alors tenu d'assumer une tâche normale dès la session suivant son retour, nonobstant la clause 10.26.

Les congés sabbatiques de six (6) mois débutent normalement le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juin et peuvent être retardés au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> mars ou au 1<sup>er</sup> juillet. Pour des raisons académiques, ils sont répartis dans chaque département de manière relativement égalitaire entre les sessions d'automne et d'hiver,

l'écart entre les pourcentages ne devant pas dépasser vingt (20) points, soit une répartition de 40-60 %.

La professeure, le professeur est tenu d'assumer une tâche normale dès la session suivant son retour nonobstant la clause 10.26.

Le congé sabbatique de six (6) mois ne devant pas être un moyen indirect d'obtenir un congé sabbatique de douze (12) mois avec une périodicité de trois (3) ans, la clause 10.07.2 doit être intégralement respectée.

**16.15** La professeure, le professeur en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique doit :

1. se consacrer en exclusivité à son programme d'activités tel que défini à la clause 16.09;
2. n'accepter aucune rémunération extérieure autre que celles qui sont identifiées à la clause 16.09. Cependant, la professeure, le professeur en congé sabbatique peut exceptionnellement accepter des honoraires pour des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc. La directrice, le directeur du Service des ressources humaines doit en être avisé;
3. transmettre à l'assemblée départementale et à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines un rapport écrit de ses activités à la fin du congé.

La professeure, le professeur qui a bénéficié d'une subvention de recherche ou de création dans le cadre des règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique, doit également transmettre copie de son rapport à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création.

**16.16** À la fin de son congé, la professeure, le professeur est obligatoirement réintégré à son département d'attache, selon les engagements pris avec l'Université et son département.

**16.17** La professeure, le professeur conserve durant son congé sabbatique ou son congé de perfectionnement son statut à l'Université et les droits inhérents à sa fonction.

Pendant son congé, la professeure, le professeur peut se porter candidate, candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Elle, il ne peut cependant occuper pendant son congé les fonctions qui y sont rattachées, si elle, il est élu.

Aux fins de classement et de traitement, l'année sabbatique ou l'année de perfectionnement est comptée comme une année de service à l'Université, et le congé sabbatique de six (6) mois est compté comme six (6) mois de service à l'Université.

**16.18** La professeure, le professeur qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à remettre à l'Université le double du temps passé en perfectionnement. En cas de démission, elle, il doit rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de ce congé au prorata du temps qu'il lui reste à remettre à l'Université à la fin de son congé.

La professeure, le professeur qui bénéficie d'un congé sabbatique s'engage à remettre à l'Université l'équivalent du temps passé en congé sabbatique. Cependant, si au terme de son congé sabbatique, cette personne poursuit sa carrière dans le secteur public ou parapublic, elle ne sera tenue à aucun remboursement.

#### **Congé de perfectionnement de très courte durée**

**16.19** a) Les mots « tout congé de perfectionnement » du paragraphe 1 de la clause 16.06 n'incluent pas les congés de perfectionnement de très courte durée;

b) La comptabilisation des six (6) années consécutives requises en vue de l'obtention d'un congé sabbatique n'est pas interrompue par un congé de perfectionnement de très courte durée;

- c) La directrice, le directeur du département transmet à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines pour approbation par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, au moins un (1) mois avant le début du congé de perfectionnement de très courte durée, la demande de congé de la professeure, du professeur accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale;
- d) Les congés de perfectionnement de très courte durée sont accordés par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création fait rapport à chaque réunion de la Commission des études des congés de perfectionnement autorisés et refusés.

## **ARTICLE 17 DROITS D'AUTEURE, D'AUTEUR**

### **Définitions**

#### **17.01 Auteure, auteur**

Personne qui est la créatrice d'une œuvre.

#### **17.02 Œuvre**

Comprend toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audiovisuelle, incluant toutes les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression ou de diffusion, tels que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les œuvres dramatiques, dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions, interprétations musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

#### **17.03 Droit d'auteure, d'auteur**

Droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteure, l'auteur le droit exclusif de reproduire son œuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que tous les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteure, d'auteur.

#### **17.04 Redevances**

Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteure, l'auteur d'utiliser son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

#### **17.05 Propriété de l'œuvre**

L'Université reconnaît que l'auteure, l'auteur d'une œuvre est la, le propriétaire du droit sur cette œuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'œuvre lui appartiennent.

#### **17.06 Aide de l'Université**

Lorsque, à la demande de la professeure, du professeur, l'Université lui fournit une aide exceptionnelle pour la production ou l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre la professeure, le professeur et l'Université précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteure, d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'œuvre.

Une copie de chaque entente visée au présent article sera remise au Syndicat par l'Université.



**ARTICLE 18**  
**ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**  
**EXTÉRIEURES ET DOUBLE EMPLOI**

**18.01 Activités professionnelles extérieures**

La responsabilité première de la professeure, du professeur, qui découle de son lien d'emploi avec l'Université, est d'exercer pleinement sa fonction universitaire et d'assumer la tâche normale décrite à l'article 10.

Les activités professionnelles extérieures doivent être reliées au domaine de compétence de la professeure, du professeur et favoriser l'amélioration et l'enrichissement des fonctions d'enseignement, de recherche ou de création et de service à la collectivité.

Dans le cadre des activités professionnelles extérieures, les rapports contractuels noués par la professeure, le professeur avec des individus, des groupes ou des organismes doivent respecter la nature et le rôle spécifiques de l'Université comme institution publique.

L'Université permet à une professeure, un professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées à la condition qu'elle, il obtienne préalablement l'accord de son assemblée départementale lors de l'approbation de son plan annuel de travail (clause 10.14) et que ces activités ne soient pas en compétition directe avec les activités de l'Université.

Dans un document distinct de son plan de travail, la professeure, le professeur doit déclarer à son assemblée départementale les activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées qu'elle, il exerce ou entend exercer et le temps qu'elle, il y consacre ou entend y consacrer. Toute modification à cette déclaration, visant en cours d'année l'ajout d'activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées, doit être approuvée par l'assemblée départementale.

Dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'un emploi à demi-temps, elles sont soumises aux dispositions de la clause 18.02. La directrice, le directeur de département doit informer la directrice, le directeur du Service des ressources humaines des activités extérieures des professeures, professeurs de son département.

**18.02 Double emploi**

La professeure, le professeur à plein temps ne peut occuper un emploi à plein temps ou à demi-temps au service d'un autre employeur.

La professeure, le professeur à demi-temps ne peut occuper un emploi à plein temps au service d'un autre employeur, mais peut occuper un emploi à demi-temps.

Une professeure, un professeur ne peut occuper un emploi au service d'un autre employeur, sans le consentement préalable et écrit de la directrice, du directeur du Service des ressources humaines, dont copie est transmise au Syndicat.

## **ARTICLE 19 VACANCES**

- 19.01** Chaque professeure, professeur a droit à un (1) mois de vacances annuelles.
- 19.02** La professeure, le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale en vertu de la clause 10.14. Elle, il doit cependant prendre ses vacances durant la période où elle, il n'enseigne pas.
- 19.03** Une professeure, un professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement à la durée de son engagement à l'Université.
- 19.04** Une professeure, un professeur qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances. La personne qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement au nombre de mois travaillés.
- 19.05** La nouvelle professeure, le nouveau professeur engagé entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> août d'une année doit prendre ses vacances durant les mois de juin, juillet ou août de la même année après entente avec son assemblée départementale. Cependant la personne engagée après le 1<sup>er</sup> août n'est pas tenue de prendre ses vacances pendant le mois d'août mais doit les prendre avant le 31 mai suivant après entente avec son assemblée départementale. Si des raisons indépendantes de sa volonté l'empêchent de prendre ses vacances avant le 31 mai suivant, l'Université lui verse 1/260<sup>e</sup> de son salaire annuel pour chaque journée de vacances non prise.
- 19.06** La directrice, le directeur des études de l'École des sciences de la gestion, les directrices, les directeurs de département, de module, d'unités de programme(s) de 1<sup>er</sup> cycle ou de cycles supérieurs, de centre institutionnel de recherche ou de création choisissent la période de leurs vacances après entente avec la directrice, le directeur du Service des ressources humaines.

## **ARTICLE 20**

### **CONGÉS DE MALADIE**

- 20.01** La professeure, le professeur absent en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période d'attente prévue à l'assurance-salaire réseau.
- 20.02** La professeure, le professeur absent en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer la directrice, le directeur de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine, la directrice, le directeur du département informe immédiatement la directrice, le directeur du Service des ressources humaines de l'absence de la professeure, du professeur. S'il y a lieu, le Service des ressources humaines convient de l'engagement d'une chargée, d'un chargé de cours dans les plus brefs délais.
- 20.03** L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical d'une professeure, d'un professeur si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine.
- 20.04** Dans les cas d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université doit payer le salaire entier de la professeure, du professeur pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.
- 20.05** Lors d'une absence pour maladie ou accident, la professeure, le professeur bénéficie pour la première année de la progression dans l'échelle salariale. Cette progression s'effectue lors du retour de la professeure, du professeur.

**ARTICLE 21** (Cet article a été modifié par la lettre d'entente no 06-635)  
**CONGÉS POUR RESPONSABILITES PARENTALES ET FAMILIALES**

**Dispositions générales**

**21.01** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul des conjoints, cette restriction s'applique dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

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

**21.02** Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale.

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

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

**21.04** Dans les limites de la durée de son contrat, la professeure, le professeur substitut, invité ou sous octroi a droit aux avantages prévus au présent article.

**CONGÉ DE MATERNITÉ**

**Admissibilité**

**21.05** Est admissible à un congé de maternité :

- la professeure enceinte;
- la professeure qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19<sup>e</sup>) semaine de grossesse a également droit à ce congé de maternité.

**Durée**

**21.06** La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 21.07, doivent être consécutives.

**Suspension du congé de maternité**

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

- L'enfant est hospitalisé.
- Elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.<sup>1</sup>
- 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.

---

<sup>1</sup> La professeure peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie).

La professeure dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure peut, après en avoir informé sa directrice, son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant en est informé immédiatement.

#### **Prolongation du congé de maternité**

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

La professeure qui fait parvenir au Service du personnel enseignant avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit, si elle ne peut suspendre son congé pour un des motifs indiqués à la clause 21.07, à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant de telles prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.<sup>2</sup>

- 21.09** La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, sous réserve de la clause 21.14, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.
- 21.10** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

#### **Modalités associées à l'obtention du congé de maternité et à la fin du congé**

- 21.11** Au plus tard dans la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de la grossesse, la professeure doit aviser sa directrice, son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son congé de maternité. La directrice, le directeur du département en informe immédiatement la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.

Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

- 21.12** La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant 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 la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 21.08 ou à la clause 21.19.

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

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

#### **Indemnités versées lors d'un congé de maternité**

- 21.13** La professeure en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15)<sup>3</sup> semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des

---

<sup>2</sup> Néanmoins, en cas de maladie de la professeure, elle peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie)

<sup>3</sup> Selon que la professeure choisisse le régime de base (18 semaines) ou l'option (15 semaines) selon l'article 7 de la Loi sur l'assurance parentale.

prestations de maternité selon le RQAP, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et ses prestations de maternité.

Elle reçoit pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa précédent une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

Aux fins de l'application de la présente clause, l'indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de maternité qu'une professeure a droit de recevoir selon le document attestant de son admissibilité à l'assurance parentale dont un « État du calcul au RQAP » qu'elle doit produire, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance parentale.

Aux fins de l'application du présent article, le total des montants reçus par la professeure en prestations de maternité, d'indemnité et de salaire ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier de cette professeure.

Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des vingt (20) semaines de congé de maternité.

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

- 21.14** Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. À défaut de quoi, elle a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou à la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement indiquée dans le certificat médical.

La professeure, dont les tâches ont été ainsi réaménagées, conserve ses droits et privilèges.

Durant ce retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.

### **21.15 La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :**

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un risque d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par une, un médecin mandaté par l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 21.09 ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure peut se prévaloir des dispositions de l'article 20.

### **CONGÉ DE PATERNITÉ**

#### **Durée**

- 21.16** a) Le professeur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse.

Ce congé peut être discontinu à la demande du professeur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou le cas échéant, l'interruption de grossesse.

- b) Le professeur dont la conjointe accouche peut demander à l'occasion de la naissance de son enfant un congé de paternité de cinq (5) semaines lesquelles, sous réserve de la clause 21.17, doivent être continues.

### **Suspension du congé de paternité**

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

- L'enfant est hospitalisé.
- Le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.<sup>4</sup>
- 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.

### **Indemnités versées lors d'un congé de paternité**

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

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

La professeure dont le conjoint décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de cinq (5) semaines de congé de paternité.

### **CONGÉ PARENTAL**

**21.19** Le congé de maternité ou de paternité peut être prolongé par un congé parental d'une durée maximale de deux (2) ans.

Ce congé peut être à temps complet et est sans traitement sous réserve de la clause 21.20.

Il peut être à demi-temps et dans ce cas, la professeure, le professeur reçoit pour un travail à demi-temps la rémunération d'une professeure, d'un professeur à demi-temps.

Le congé peut être une combinaison de l'un et l'autre type de congé.

Le congé parental est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et doit être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévus à la clause 21.17.

La professeure, le professeur peut bénéficier de la partie d'un congé parental dont sa conjointe, son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives. Le congé peut aussi être pris concurremment par les deux (2) parents.

### **Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet**

---

<sup>4</sup> Le professeur peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie).

**21.20** La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé<sup>5</sup>, à son choix, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines ou une indemnité supplémentaire égale à cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales, et ce, pour une période de neuf (9) semaines.

Le deuxième alinéa de la clause 21.18 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

#### **Modalités associées à l'obtention d'un congé parental et à la fin de ce congé**

**21.21** Le congé parental prévu à la clause 21.19 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

**21.22** Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant fait parvenir à la professeure, au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 21.19.

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

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

#### **CONGÉ D'ADOPTION**

**21.23** a) La professeure, le professeur qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés.

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

b) Le congé d'adoption peut être prolongé pour une durée de deux (2) ans selon les modalités prévues à la clause 21.19 pour le congé parental.

Le congé d'adoption et sa prolongation sont accordés à l'un ou l'autre des conjoints et peuvent être partagés ou pris concurremment. Ils doivent être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévus à la clause 21.17.

#### **Indemnités versées lors d'un congé d'adoption**

**21.24** La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, lors d'un congé d'adoption, pour une partie du congé<sup>6</sup>, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle, il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période de cinq (5) semaines.

---

<sup>5</sup> En vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le nombre total de semaines de prestations parentales est d'au plus trente-deux (32) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-cinq (25) semaines. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance (article 10 de la Loi).

<sup>6</sup> En vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le nombre total de semaines de prestations d'adoption est d'au plus trente-sept (37) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-huit (28) semaines. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue d'une adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant (article 11 de la Loi).



Cette personne reçoit pour une période additionnelle, à son choix, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines ou une indemnité supplémentaire égale à cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption, et ce, pour une période de neuf (9) semaines.

Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cadre de la procédure d'adoption ou dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant. La demande de paiement doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

Le deuxième alinéa de la clause 21.18 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

### **Modalités associées à l'obtention du congé d'adoption et à la fin du congé**

**21.25** Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant au moins deux (2) semaines avant le début.

Cette demande doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

**21.26** Dans le cadre d'un congé pour adoption, la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant doit faire parvenir à la professeure, au professeur au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure, le professeur à qui la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption.

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

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

### **CONDITIONS DE TRAVAIL**

**21.27** L'expression « congé pour responsabilités parentales » comprend le congé de maternité, de paternité, le congé parental prévu à la clause 21.19 ainsi que le congé d'adoption et sa prolongation.

**21.28** Pendant la durée d'un congé pour responsabilités parentales, la prolongation du congé de maternité prévue à la clause 21.08 et les absences en cas de complication de grossesse prévues à la clause 21.14, la professeure, le professeur bénéficie à condition d'y avoir droit, des droits et avantages rattachés à son emploi comme si cette personne était au travail, le tout sous réserve du présent article.

a) Lorsque, conformément aux clauses 11.02 et 11.03, l'évaluation est reportée entre le 10 septembre et le 15 octobre qui suit le retour d'un congé pour responsabilités parentales et que la professeure, le professeur ainsi évalué obtient la permanence ou une promotion, la permanence ou la promotion a un effet rétroactif d'un an.

b) Aux fins essentiellement de l'application de la clause 26.07, alinéa 1, la professeure, le professeur est réputé accumuler de l'expérience durant un congé pour responsabilités parentales.

c) La professeure, le professeur peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur d'un congé pour responsabilités parentales et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la directrice, le directeur de son département de la date du report.

- d) La participation au régime de retraite peut être maintenue selon les modalités prévues aux articles 14.3 (congé de maternité) et 14.8<sup>7</sup> (autres congés pour responsabilités parentales) du régime de retraite. Dans ce dernier cas, la professeure, le professeur doit, pour la durée prévue à l'article 14.8 du régime de retraite, assumer sa part. Au-delà de cette période, la professeure, le professeur devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.
- e) La participation au régime d'assurances collectives autre que l'assurance accident maladie est maintenue si la professeure, le professeur choisit d'y participer. Elle, il doit alors, pour la durée prévue à la Loi sur les normes du travail, assumer sa part. Au-delà de cette période, elle, il devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

La participation au régime d'assurance accident maladie doit être maintenue selon les modalités énoncées à l'alinéa précédent.

### **Autres conditions de travail**

- 21.29**
- a) Une professeure enceinte peut bénéficier sur demande de conditions particulières telles qu'une plage horaire adaptée à sa condition. De plus, elle ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours la session précédant son congé de maternité.
  - b) Au retour d'un congé pour responsabilités parentales, et ce, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans, la professeure, le professeur bénéficie d'une priorité de choix de l'horaire de ses cours.
  - c) Au cours de la même période, il doit être tenu compte de la situation familiale de la professeure, du professeur lors de l'attribution de la charge de travail notamment dans le cas de cours que la personne donnerait pour la première fois.
  - d) Au retour d'un congé pour responsabilités parentales d'au moins quatorze (14) semaines mais de moins de vingt-neuf (29) semaines, à sa demande, la professeure, le professeur, afin de favoriser son retour, bénéficie d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalent à un cours de trois (3) crédits.

Au retour d'un congé pour responsabilités parentales d'au moins vingt-neuf (29) semaines et plus, à sa demande, la professeure, le professeur, afin de favoriser son retour, bénéficie d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalent à deux (2) cours de trois (3) crédits. Ces deux (2) dégrèvements peuvent être pris dans une même année ou répartis sur deux (2) ans.

Ces dégrèvements ne sont pas comptabilisés aux fins de l'atteinte de la moyenne cible du département d'appartenance de la professeure, du professeur.

- 21.30** La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant accepte, à la demande de la professeure, du professeur de la, le libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure, le professeur reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.

### **RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

- 21.31** La professeure, le professeur, ayant un enfant de moins de douze (12) ans, obtient sur demande un aménagement de son horaire d'enseignement.

La professeure, le professeur s'entend sur cet aménagement avec la direction du département.

Cette personne peut également demander un congé sans traitement selon la clause 22.07. Ce congé, avec l'accord de l'assemblée départementale laquelle ne peut le refuser sans motif valable, pourra être à demi-temps.

---

<sup>7</sup> Annexe 6-B du Régime de retraite de l'Université du Québec, règlement général 6 – Ressources humaines.

### **Congé en raison de grave maladie ou de grave accident**

**21.32** La professeure, le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe, son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La professeure, le professeur doit aviser le Service du personnel enseignant le plus tôt possible de son absence et, sur demande du Service du personnel enseignant, fournir un document justifiant l'absence.

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

Les clauses 21.28 et 21.29 c) et d) s'appliquent en faisant les adaptations requises.

## **ARTICLE 22**

### **CONGÉS SANS TRAITEMENT**

#### **Congé de plein droit**

- 22.01** La professeure, le professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient du Comité exécutif, sur demande dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale.
- 22.02** La professeure, le professeur élu lors d'une élection provinciale ou fédérale obtient du Comité exécutif, sur demande dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée de son mandat.
- 22.03** La professeure, le professeur candidat à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient du Comité exécutif, sur demande dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) jours de calendrier.
- 22.04** La professeure, le professeur élu à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient du Comité exécutif, sur demande dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.
- 22.05** La professeure, le professeur appelé à agir comme jurée, juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle, il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droits pendant le temps où elle, il est requis d'agir à ce titre.

#### **Congé sans traitement pour perfectionnement**

- 22.06** La professeure, le professeur qui a demandé un congé de perfectionnement selon les dispositions de l'article 16, sur recommandation favorable de son assemblée départementale, obtient du Comité exécutif, sur demande, un congé sans traitement pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

La durée du congé sans traitement est déterminée par l'assemblée départementale, mais n'excède pas un (1) an. Le congé sans traitement est renouvelable à terme, aux conditions déterminées par l'assemblée départementale. Sa durée ne peut toutefois pas excéder deux (2) ans.

Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé, la directrice, le directeur de département transmet à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines la demande de congé sans traitement accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale.

#### **Congés sans traitement pour tout autre motif**

- 22.07** Tout autre congé sans traitement peut être accordé par le Comité exécutif de l'Université sur recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an; il peut être renouvelable une seule fois sur recommandation favorable de l'assemblée départementale. Néanmoins, un congé d'une durée inférieure à un (1) an peut être accordé sur recommandation de l'assemblée départementale et de la directrice, du directeur du Service des ressources humaines.

L'assemblée départementale ne peut refuser un congé ou un renouvellement sans motif valable. Il en est ainsi du Service des ressources humaines lorsqu'il est appelé à se prononcer dans le cas d'un congé d'une durée inférieure à un (1) an.

- 22.08** Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé, la directrice, le directeur de département transmet à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines la demande de congé sans traitement accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale.

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

**22.10** La professeure, le professeur conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut, mais l'exercice de ces droits est suspendu à l'exception de sa participation à l'assemblée départementale, aux assurances collectives et à la caisse de retraite, à la condition que la professeure, le professeur en assume la totalité des coûts.

L'assurance accident-maladie est maintenue et la professeure, le professeur doit en assumer la totalité des coûts.

Durant son absence, la professeure, le professeur peut se porter candidate, candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Elle, il ne peut cependant occuper pendant son absence les fonctions qui y sont rattachées si elle, il est élu.

Dans le cas prévu à la clause 22.06, à son retour, la professeure, le professeur progresse dans l'échelle salariale conformément au nombre d'années qu'a duré son absence. Dans les autres cas, elle, il progresse dans la mesure où l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement est reliée aux composantes de sa tâche.

**22.11** La professeure, le professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.

### **Congé d'affectation**

**22.12** Toute professeure, tout professeur peut obtenir de son département un congé d'affectation pour occuper un poste à caractère administratif au sein de l'Université. Ce congé est assimilable au congé prévu à la clause 22.02.

**22.13** La durée du congé d'affectation ne peut excéder cinq (5) ans.

**22.14** Dans le cas d'un congé d'affectation, tout département accordant un tel congé reçoit un poste de remplacement pour les deux (2) premières années; un poste régulier lui est octroyé au début de la troisième (3) année selon la politique de répartition des postes.

**22.15** Au terme d'un congé d'affectation, la professeure, le professeur a le droit de réintégrer son département, en lui donnant un préavis de six (6) mois. Dans ce cas, elle, il réoccupe son ancien poste, mais le poste régulier créé en vertu de la clause 22.14 n'est pas supprimé.

Elle, il est classé dans l'échelle salariale, à partir du niveau atteint au moment du début de son congé d'affectation, en y ajoutant ses années de service pendant la durée du congé d'affectation, selon les règles de progression dans l'échelle salariale définies à l'article 26. Son traitement est celui qui correspond au classement ainsi déterminé dans l'échelle salariale.

**22.16** La professeure, le professeur qui bénéficie d'un congé d'affectation voit son droit de participation à l'assemblée départementale suspendu pour la durée du congé.

### **Contrat de prêt de services**

**22.17** Sur approbation de son assemblée départementale, la professeure, le professeur obtient du Comité exécutif sur demande un contrat de prêt de services entre l'Université et un autre employeur. En vertu de ce contrat de prêt de services, la professeure, le professeur demeure salariée, salarié de l'Université qui continue à lui verser son salaire et sa contribution aux avantages sociaux (assurances collectives et régime de retraite). L'Université est remboursée par l'employeur extérieur. La professeure, le professeur

bénéficie des avantages prévus aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> paragraphes de la clause 22.10.

## **ARTICLE 23**

### **ASSURANCES COLLECTIVES**

**23.01** À moins de dispositions contraires à la convention collective, toute professeure, tout professeur couvert par la convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle, il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.

**23.02** 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 ces régimes.

**23.03** L'Université s'engage à déduire de chaque paye, en tranches égales, la part de la prime des professeures, professeurs assurés et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assurée, l'assuré et la part de l'Université.

**23.04** 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'une représentante, d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion des entreprises sous-contractantes;
- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 23.02;
- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employées, employés non syndiqués de chaque corporation et d'une représentante, d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;
- de trois (3) représentantes, représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraitées, retraités des corporations instituées par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec, ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec, à l'exclusion des entreprises sous-contractantes.
- d'une représentante, d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

b) Le mandat des représentantes, représentants des assurées, assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

**23.05** 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 de 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 nouvelles, nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des participantes, participants, une description écrite des régimes en vigueur.

**23.06** Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : la majorité

des personnes présentes représentant les corporations participantes et une majorité qualifiée des personnes présentes représentant les assurées, assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des personnes représentant les assurées, assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurées, assurés dont les représentantes, représentants sont présents.

- 23.07** Le Comité réseau sur les assurances collectives peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoit une, un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être nécessaires.
- 23.08** L'Université assume, pour sa représentation et celle de ses employées, employés, les coûts de fonctionnement du Comité réseau sur les assurances collectives et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 23.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes mentionnées à la clause 23.06 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants mentionnés à la clause 23.04, paragraphe a), ou de leur substitut.
- 23.09** L'Université s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation de la professeure, du professeur aux régimes d'assurances collectives.
- 23.10** L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeures, professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 23.11** 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 50 % - 50 % entre les employeurs et les employées, employés sans référence au régime qui les a générées.
- 23.12** 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.
- 23.13** Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.

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 réunit à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.

- 23.14** L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention collective.
- 23.15** 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 tous les syndicats et associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.



## ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE

- 24.01** a) L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec, auquel elle contribuera. Le régime s'applique à l'ensemble des professeurs, 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 réunit à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

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

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

- c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du régime de retraite de l'Université du Québec en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité l'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 entre les représentantes, représentants des employeurs et celles, ceux des employées, employés, la table réseau de négociation pourra adresser deux (2) avis différents à l'Assemblée des gouverneurs.

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

Une fois passé ce délai de cent vingt (120) jours et après avoir reçu 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 participantes, 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 participantes, 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 celles des participantes, participants.

- 24.02** La professeure, le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignantes, enseignants (RRE), au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au régime de retraite de certains enseignants (RRCE) doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.
- 24.03** Les contributions de l'Université et de la professeure, du professeur sont celles qui sont prévues aux divers régimes en vigueur.
- 24.04** L'Université ne peut mettre une professeure, un professeur à la retraite en raison de l'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et qu'elle, il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle, il participe.

De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, une professeure, un professeur qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que

défini au régime de retraite auquel elle, 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 la convention collective.

**24.05** L'Université dépose au Syndicat copie des règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que des amendements qui y sont apportés.

**24.06** Un état annuel de participation au régime est fourni à chaque professeure, professeur qui y adhère.

**24.07** 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 de l'Université du Québec.

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

L'Université assume, pour sa représentation et celle de ses employées, 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 représentantes, représentants.

**24.08** 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.

**24.09** 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.

**24.10** L'Université et le Syndicat s'engagent à soumettre en priorité au comité de retraite la demande que le régime de retraite de l'Université du Québec soit modifié afin qu'il soit possible de prendre sa retraite à compter de l'âge de soixante (60) ans quel que soit le nombre d'années de service sous réserve d'une réduction correspondante de ses prestations, s'il y a lieu. De plus, l'Université et le Syndicat s'engagent à appuyer toute recommandation du comité de retraite en ce sens.

**24.11** L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes, participants au comité de retraite de l'Université du Québec.

**24.12** Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la présente convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite et ayant reçu les approbations et ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.

**24.13** L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention collective.

## **ARTICLE 25 AVANTAGES DIVERS**

### **25.01 Frais de déplacement**

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

### **25.02 Locaux**

- a) Les professeures, professeurs disposent d'un local individuel dont elles, ils auront la clé, muni d'un système de climatisation ou d'une fenêtre et comprenant l'équipement usuel, en particulier un classeur, un téléphone, des étagères et les services usuels.

Afin d'assurer la confidentialité de tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord de la professeure, du professeur sauf pour ce qui est des mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

Dans le cadre de la planification et des aménagements des espaces, des modifications d'affectation des espaces qui en découlent et des priorités identifiées par les départements et les services, l'Université convient de tenir compte, dans le respect des normes gouvernementales prévues à cet effet, des besoins d'espace reliés aux activités de recherche et de création des professeures, professeurs et de leurs activités d'encadrement des travaux d'étudiantes, d'étudiants de cycles supérieurs.

- b) L'Université s'engage à fournir aux professeures, professeurs des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en vigueur à l'Université.
- c) L'Université continue de fournir, dans la mesure où les ressources dont elle dispose le permettent, les locaux, appareillages, matériaux et services techniques appropriés à la réalisation de travaux pratiques ou de séances de laboratoire liés aux activités d'enseignement des professeures, professeurs.

Dans le cas de la recherche ou de la création subventionnée, l'Université, dans la mesure où les ressources humaines, physiques et financières dont elle dispose le permettent, respecte les conditions générales qui régissent l'octroi des crédits de recherche ou de création par les organismes subventionneurs.

L'Université et le Syndicat conviennent de rechercher la solution des problèmes relatifs à l'application des dispositions prévues aux deux (2) paragraphes précédents.

- d) Les locaux des professeures, professeurs leur seront accessibles sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

### **25.03 Stationnement**

L'Université met à la disposition des professeures, professeurs ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'Université établit et perçoit les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs en les répartissant selon la politique adoptée par le Conseil d'administration sur recommandation du Service des stationnements de l'Université.

### **25.04 Utilisation des services**

Une professeure, un professeur ne peut normalement utiliser à des fins de consultation ou pour des activités professionnelles extérieures les services, le personnel, l'équipement ou les bureaux de l'Université, à moins d'avoir obtenu son autorisation expresse.

### **25.05 Utilisation du nom de l'Université**

Personne ne peut utiliser le nom de l'Université à moins d'y être autorisé par le règlement adopté par le Conseil d'administration sur l'identification visuelle et l'utilisation du nom de l'UQAM.

**ARTICLE 26  
TRAITEMENT**

**26.01** a) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2003.

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0	1	41 820		
1	2	42 866		
2	3	43 938		
3	4	45 036		
4	5	46 162		
5		1 54 125		
6		2 55 343		
7		3 56 588		
8		4 57 861		
9		5 59 163		
10		6 60 494	1 63 600	
11		7 61 855	2 65 031	
12		8 63 247	3 66 494	
13		9 64 196	4 67 990	
14		10 65 159	5 69 520	
15		11 66 136	6 71 084	1 76 820
16		12 67 128	7 72 683	2 78 356
17		13 68 135	8 74 318	3 79 923
18		14 69 157	9 75 990	4 81 521
19		15 70 194	10 77 130	5 83 151
20		16 71 247	11 78 287	6 84 814
21			12 79 461	7 86 510
22			13 80 653	8 88 240
23			14 81 863	9 90 005
24			15 83 091	10 91 805
25			16 84 337	11 93 641
26			17 85 602	12 94 577
27			18 86 672	13 95 523
28			19 87 755	14 96 478
29			20 88 633	15 97 443
30			21 89 519	16 98 417
31			22 90 414	17 99 401
32				18 100 395

b) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2004.

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0	1	41 820		
1	2	42 866		
2	3	43 938		
3	4	45 036		
4	5	46 162		
5		1 54 125		
6		2 55 343		
7		3 56 588		
8		4 57 861		

9	5	59 163				
10	6	60 494	1	63 600		
11	7	61 855	2	65 031		
12	8	63 247	3	66 494		
13	9	64 196	4	67 990		
14	10	65 159	5	69 520		
15	11	66 136	6	71 084	1	76 820
16	12	67 128	7	72 683	2	78 356
17	13	68 135	8	74 318	3	79 923
18	14	69 157	9	75 990	4	81 521
19	15	70 194	10	77 130	5	83 151
20	16	71 247	11	78 287	6	84 814
21			12	79 461	7	86 510
22			13	80 653	8	88 240
23			14	81 863	9	90 005
24			15	83 091	10	91 805
25			16	84 337	11	93 641
26			17	85 602	12	94 577
27			18	86 672	13	95 523
28			19	87 755	14	96 478
29			20	88 633	15	97 443
30			21	89 519	16	98 417
31			22	90 414	17	99 401
32			23	91 318	18	100 395
33					19	101 399

c) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2005.

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV			
0	1	41 820					
1	2	42 866					
2	3	43 938					
3	4	45 036					
4	5	46 162					
5		1	54 125				
6		2	55 343				
7		3	56 588				
8		4	57 861				
9		5	59 163				
10		6	60 494	1	63 600		
11		7	61 855	2	65 031		
12		8	63 247	3	66 494		
13		9	64 196	4	67 990		
14		10	65 159	5	69 520		
15		11	66 136	6	71 084	1	76 820
16		12	67 128	7	72 683	2	78 356
17		13	68 135	8	74 318	3	79 923
18		14	69 157	9	75 990	4	81 521
19		15	70 194	10	77 130	5	83 151
20		16	71 247	11	78 287	6	84 814
21				12	79 461	7	86 510
22				13	80 653	8	88 240
23				14	81 863	9	90 005

24	15	83 091	10	91 805
25	16	84 337	11	93 641
26	17	85 602	12	94 577
27	18	86 672	13	95 523
28	19	87 755	14	96 478
29	20	88 633	15	97 443
30	21	89 519	16	98 417
31	22	90 414	17	99 401
32	23	91 318	18	100 395
33	24	92 231	19	101 399
34			20	102 413

d) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2006.

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0	1	41 820		
1	2	42 866		
2	3	43 938		
3	4	45 036		
4	5	46 162		
5		1 54 125		
6		2 55 343		
7		3 56 588		
8		4 57 861		
9		5 59 163		
10		6 60 494	1 63 600	
11		7 61 855	2 65 031	
12		8 63 247	3 66 494	
13		9 64 196	4 67 990	
14		10 65 159	5 69 520	
15		11 66 136	6 71 084	1 76 820
16		12 67 128	7 72 683	2 78 356
17		13 68 135	8 74 318	3 79 923
18		14 69 157	9 75 990	4 81 521
19		15 70 194	10 77 130	5 83 151
20		16 71 247	11 78 287	6 84 814
21			12 79 461	7 86 510
22			13 80 653	8 88 240
23			14 81 863	9 90 005
24			15 83 091	10 91 805
25			16 84 337	11 93 641
26			17 85 602	12 94 577
27			18 86 672	13 95 523
28			19 87 755	14 96 478
29			20 88 633	15 97 443
30			21 89 519	16 98 417
31			22 90 414	17 99 401
32			23 91 318	18 100 395
33			24 92 231	19 101 399
34			25 93 153	20 102 413
35				21 103 437

## **26.02 Majoration des salaires et de l'échelle salariale**

Les salaires et l'échelle salariale en vigueur le 30 novembre d'une année sont augmentés en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic.

Advenant que cette politique prévoit des augmentations salariales spécifiques aux professeures, professeurs, l'Université convient de procéder à ces augmentations.

À moins que la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic ne stipule la date à laquelle les augmentations salariales doivent être effectuées dans les universités, les salaires et l'échelle salariale en vigueur le 30 novembre de chaque année sont majorés selon cette politique et prennent effet le 1<sup>er</sup> décembre suivant, pour la durée de la convention collective.

## **26.03 Entrée en vigueur de la majoration**

La majoration des salaires et de l'échelle salariale est effectuée dans les délais indiqués à la politique salariale des secteurs public et parapublic ou, lorsque de tels délais ne sont pas prévus, au plus tard trois (3) mois après que cette politique salariale ait été rendue publique.

## **26.04 Règles de calcul des années d'expérience**

Le nombre d'années d'expérience est calculé pour toutes les professeures, tous les professeurs selon les règles suivantes :

1. Aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier diplôme de 1<sup>er</sup> cycle, sauf dans le cas prévu à la clause 26.07, paragraphe 3.
2. Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées au travail compte comme une année d'expérience aux fins de l'application de cet article.
3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle sont considérées comme années d'expérience aux fins de l'application de cet article selon la comptabilisation suivante :
  - pour la professeure, le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;
  - pour la professeure, le professeur qui a complété une scolarité de Ph.D. ou de doctorat de 3<sup>e</sup> cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;
  - pour la professeure, le professeur qui détient un Ph.D. ou un doctorat de 3<sup>e</sup> cycle, un maximum de cinq (5) années d'expérience (incluant les années allouées pour le 2<sup>e</sup> cycle et la scolarité de doctorat).

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années, la professeure, le professeur a acquis de l'expérience telle que définie au paragraphe 26.04.2, on lui reconnaît également cette année ou ces années.

4. L'expérience d'une même année ne peut être comptée deux (2) fois.
5. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5, ou qu'elle est inférieure à 0,5.
6. L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujette à la procédure normale de grief.



Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par une professeure, un professeur, une, un arbitre choisi par le Syndicat et l'Université sera appelé à statuer sur cette équivalence. Sa décision est définitive et sans appel.

Une fois la décision rendue, le salaire de la professeure, du professeur doit être modifié, s'il y a lieu, conformément à l'échelle salariale prévue à la présente convention collective.

7. Les frais inhérents à l'arbitrage prévu à la présente clause sont partagés également entre les parties.

#### **26.05 Règles d'intégration de la nouvelle professeure, du nouveau professeur dans l'échelle salariale**

- a) Intégration de la nouvelle professeure, du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph.D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie II correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.04.
- b) Intégration de la professeure, du professeur qui détient un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph.D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II, puis à l'échelon de la catégorie III correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.04. Aux fins du classement dans l'échelle salariale, le cumul du titre de *Fellow* de l'Institut canadien des actuaires (FICA) et d'une maîtrise avec mémoire équivaut à la détention d'un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle.
- c) La professeure, le professeur, sur recommandation de l'assemblée départementale, peut également être intégré à la catégorie IV, à l'échelon correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.04, lorsque cette personne détient déjà dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche un statut de professeure, professeur titulaire ou un statut équivalent.

#### **26.06 Classement et salaire de la professeure, du professeur en place à la signature de la convention collective**

1. La professeure, le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve le classement qui lui était attribué à cette date.
2. Par la suite, la professeure, le professeur progresse au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 26.07, ou passe d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 26.08.

#### **26.07 Règles de progression à l'intérieur des catégories**

1. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire.
2. L'avancement d'échelon a lieu le 1<sup>er</sup> juin de chaque année sauf si le dernier échelon de la catégorie a été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue en 26.08 s'applique, à moins que les paramètres établis à la clause 26.02 ne stipulent le contraire.
3. La professeure, le professeur qui remet à l'administration une attestation officielle (ou à défaut un affidavit) d'une scolarité nouvellement acquise est reclassé dans le mois suivant la réception dudit document par la directrice, le directeur du Service des ressources humaines.
4. La reconnaissance des années d'expérience des nouvelles professeures, nouveaux professeurs pour qui il n'existe pas de diplôme universitaire spécifique à leur discipline ou à leur domaine d'activités, ou pour qui l'Université n'en exige pas, est établie par un comité composé :
  - de la directrice, du directeur du département d'appartenance;
  - d'une personne nommée par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création ou sa représentante, son représentant;

- d'une personne choisie avec l'accord de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création ou de sa représentante, son représentant et du département.
5. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (article 13) ou de reconnaissance de scolarité nouvelle (26.07.3), aucun avancement d'échelon n'a été 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 la professeure, le professeur tant que cette personne demeure à l'emploi de l'Université.
  6. 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.
  7. Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour une professeure, un professeur pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

## **26.08 Règles de passage d'une catégorie à l'autre**

1. Les passages suivants sont automatiques :
  - a) Du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie I au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie II pour toutes les professeures, tous les professeurs.
  - b) Du 9<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III pour la détentrice, le détenteur d'un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph.D.
  - c) La professeure, le professeur qui a atteint ou dépassé l'échelon 9 de la catégorie II et qui détient la permanence passe à l'échelon de la catégorie III dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'elle, il obtiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu à la clause 26.07.
2. Passages non automatiques :
  - a) La professeure, le professeur qui a franchi le cinquième (5<sup>e</sup>) échelon de la catégorie II est admissible à la catégorie III, à laquelle elle, il accède sur promotion et de la façon suivante :
    - du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie III;
    - du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie III et ainsi de suite.
  - b) La professeure, le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III est admissible à la catégorie IV à laquelle elle, il accède sur promotion et de la façon suivante :
    - du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie IV;
    - du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie IV et ainsi de suite.

## **26.09 Divers**

- a) La directrice, le directeur des études de l'École des sciences de la gestion, les vice-doyennes, vice-doyens de faculté, les directrices, directeurs de département, de module ou de programme(s) de premier cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, d'institut et de programme(s) de cycles supérieurs, (dans ce dernier cas, à condition de regrouper au moins cinquante (50) étudiantes, étudiants), de l'École supérieure de mode reçoivent une prime, dont la valeur annuelle est de 4 955,12 \$ au 1<sup>er</sup> décembre 2002. Par la suite, la prime est augmentée en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic (clause 26.02). (Cette clause a été modifiée par la lettre d'entente no 06-616 pour y supprimer la mention « École de langues »)
- b) Le versement du salaire en vingt-six (26) paiements est effectué par dépôt bancaire dans l'établissement choisi par la professeure, le professeur.

## **26.10 Règles d'attribution et normes régissant les primes de marché à l'engagement ou en cours d'emploi**

- 1) Un fonds spécial pour primes de marché est créé. Ce fonds d'une valeur annuelle maximale de 1 % de la masse salariale des professeurs, professeurs relève de la responsabilité de la vice-rectrice, du vice-recteur aux Ressources humaines et aux affaires administratives et ne peut servir qu'à l'engagement ou la rétention de professeurs, professeurs réguliers.

Les primes actuellement versées sont comptabilisées dans le fonds pour primes de marché à l'exclusion de celles allouées aux titulaires de chaire de recherche du Canada.

- 2) Les critères d'attribution d'une prime de marché à considérer sont les suivants : la rareté des personnes de haut calibre dans la discipline ou le champ d'études concerné, l'excellence du dossier de la personne candidate, la sollicitation d'un autre établissement, s'il y a lieu, et ce, en considérant principalement les besoins prioritaires du département.

Lors d'une demande de renouvellement d'une prime de marché, le comité prévu au paragraphe 4 prend également en considération l'évaluation de la professeure, du professeur faite conformément à l'article 11.

- 3) La directrice, le directeur du département et la doyenne, le doyen, sur recommandation de l'exécutif du département, soumettent les demandes initiales de primes à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines. L'exécutif du département se prononce essentiellement sur le principe de demander l'octroi d'une prime de marché.
- 4) Un comité composé de la vice-rectrice, du vice-recteur aux Ressources humaines et aux affaires administratives, de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, de la vice-rectrice, du vice-recteur associé aux Études, de la vice-rectrice, du vice-recteur associé à la Recherche et à la création examine toute demande d'attribution ou de renouvellement d'une prime de marché et formule une recommandation au Comité exécutif pour approbation par celui-ci.
- 5) L'attribution ou le renouvellement d'une prime de marché pour les professeurs, professeurs non permanents est pour une période de deux (2) ans, alors que pour les professeurs, professeurs permanents, l'attribution ou le renouvellement peut être pour une période de trois (3) à cinq (5) ans.
- 6) La prime de marché ne peut dépasser 20 % du salaire en vigueur au moment de la demande. Cette prime est versée sous forme de montant forfaitaire réparti en vingt-six (26) versements.
- 7) La professeure, le professeur engagé, après la signature de la convention collective, à titre de titulaire d'une Chaire de recherche du Canada et qui terminera un second mandat, recevra le traitement prévu à l'article 26. Une demande de prime de marché pourra être soumise et attribuée selon les critères d'attribution et les modalités régissant l'obtention d'une telle prime.
- 8) La directrice, le directeur du Service des ressources humaines transmet annuellement au Syndicat le nom des professeurs, professeurs bénéficiant d'une prime de marché (nouvelles attributions et renouvellements), les critères d'attribution utilisés, la valeur et la durée des primes.

## **26.11 Modifications législatives**

Nonobstant les clauses du présent article, l'Université s'engage à appliquer toute disposition législative modifiant ou abrogeant en tout ou en partie la Loi 70.

## **ARTICLE 27**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

**27.01** 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 professionnelles et des accidents du travail.

**27.02** Un comité paritaire est constitué de trois (3) représentantes, représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes, représentants de l'Université.

#### **27.03 Fonctions du comité**

Le comité a pour fonctions :

- d'examiner 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, notamment dans les cas de cours, travaux pratiques, séances de laboratoire et d'activités de recherche et de création, subventionnées ou non, nécessitant l'utilisation de matériaux comportant des risques de toxicité, de radioactivité ou d'atteinte quelconque à l'intégrité physique;
- de formuler les recommandations appropriées aux services concernés, qui doivent y accorder une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Université ainsi que les professeures, professeurs respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

#### **27.04 Conditions dangereuses**

Une professeure, un professeur a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle, il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La professeure, le professeur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît la présente clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle, il exerce.

**27.05** L'Université et le Syndicat conviennent de travailler à ce que les locaux d'enseignement et de recherche satisfassent aux normes énoncées par les organismes gouvernementaux reconnus.

## **ARTICLE 28 BREVETS D'INVENTION**

### **28.01 Définitions et dispositions générales**

Une invention brevetable est une réalisation, un procédé, une machine ou une fabrication ou composition de matières, ou un perfectionnement quelconque de l'un de ceux-ci, présentant un caractère de nouveauté.

Le brevet est une concession du gouvernement du Canada donnant à la détentrice, au détenteur le droit d'empêcher d'autres personnes de fabriquer, d'employer ou de vendre son invention à l'intérieur du Canada.

Un brevet a une durée de vingt (20) ans à compter de la date du dépôt de la demande au Canada et n'est pas renouvelable. Après l'expiration, la détentrice, le détenteur ne possède aucun droit d'exclusivité sur l'invention et quiconque peut alors utiliser l'invention, dans la mesure où il ne viole pas d'autres brevets.

La demande de brevet doit être déposée en deçà d'un an de la connaissance publique de l'invention.

L'inventrice, l'inventeur peut céder en tout ou en partie les droits relatifs à son brevet ou à sa demande de brevet.

L'Employeur ne détient la propriété de l'invention que s'il a engagé l'auteur, l'auteur expressément pour la produire, ou si l'auteur, l'auteur lui cède ses droits.

- 28.02**
1. Les inventions qui, de l'opinion de l'inventeur, l'inventeur, sont susceptibles d'être brevetées, sont déclarées.
  2. L'Université, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la déclaration d'invention, exerce son droit d'option sur l'invention.
  3. Si l'Université n'exerce pas son option dans les quarante-cinq (45) jours, l'inventeur, l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble.
  4. Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, le Comité des brevets et inventions conclut que l'Université n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventeur, l'inventeur sera libre de procéder elle-même, lui-même et pour son propre bénéfice à la valorisation de son invention sans obligation de rembourser à l'Université les coûts encourus jusqu'à la date de l'avis.
  5. L'Université renonce à tout intérêt dans une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un développement réalisé sans l'aide des ressources humaines, physiques ou financières de l'Université. Le salaire et les conditions d'emploi ne sont pas considérés comme de l'aide dans le sens de cet article.
  6. Les droits relatifs à une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un développement réalisé dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions à cet effet de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur.
  7. Nonobstant le paragraphe 3, l'Université peut utiliser sans frais l'invention, le savoir-faire, le dessin, le logiciel ou un développement réalisé par ses chercheurs, chercheurs, pour ses propres fins d'enseignement et de recherche.
  8. L'Université assume tous les frais relatifs à l'obtention du brevet, notamment les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable de l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de vente des brevets, de l'invention, du savoir-

faire, du dessin, du logiciel ou du développement et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement.

9. L'Université paiera tous les frais relativement à toute poursuite, réclamation, demande ou action de quelque nature que ce soit dirigée contre l'Université ou les inventeurs, inventeurs en rapport avec l'exploitation du brevet, de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement visé par la présente politique.
10. L'Université verse à l'inventeur, l'inventeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets perçus par l'Université en raison de la vente, de l'octroi de licence ou d'autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention, d'un savoir-faire, d'un dessin, d'un logiciel ou d'un développement. Dans ce cas, les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'Université, les dépenses prouvables reliées à la protection et à la valorisation de l'invention.

L'Université verse quarante-cinq pour cent (45 %) de ses revenus à l'unité d'attache de la professeure, du professeur, dix pour cent (10 %) au fonds consolidé et quarante-cinq pour cent (45 %) au Bureau de liaison pour la recherche et le développement qui en fait la distribution.

11. Les paiements des sommes d'argent mentionnées au paragraphe 10 sont effectués par l'Université dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'Université.

## **ARTICLE 29 RETRAITE ANTICIPÉE**

### **29.01 Définition**

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'une professeure, d'un professeur avant l'âge normal de la retraite prévu aux différents régimes de retraite.

**29.02** La professeure, le professeur qui est âgé de 55 à 64 ans et qui a au moins 10 ans de service à l'Université du Québec peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

### **Date de la retraite**

**29.03** La professeure, le professeur qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée doit en informer sa directrice, son directeur de département et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année où elle, il désire prendre une telle retraite.

**29.04** La retraite anticipée débute un premier (1<sup>er</sup>) septembre, un premier (1<sup>er</sup>) janvier ou un premier (1<sup>er</sup>) juin postérieur à la date à laquelle la professeure, le professeur atteint l'âge de 55 ans et antérieur à la date à laquelle elle, il atteint l'âge de 65 ans.

### **29.05 Mécanismes**

La professeure, le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée choisit l'une des modalités exclusives suivantes :

a) Dans le cas où la retraite anticipée implique pour la professeure, le professeur une perte actuarielle, l'Université verse à cette personne le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé à la professeure, au professeur en vertu du paragraphe précédent ne peut cependant être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel de la professeure, du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

ou

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

- 100 % du traitement si elle, il est âgé de 55 ans à 60 ans;
- 80 % du traitement si elle, il est âgé de 61 ans;
- 60 % du traitement si elle, il est âgé de 62 ans;
- 40 % du traitement si elle, il est âgé de 63 ans;
- 20 % du traitement si elle, il est âgé de 64 ans.

ou

c) La professeure, le professeur prend une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans dont elle, il stipule le terme au moment de la demande. La retraite graduelle doit se terminer au plus tard à 65 ans.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, la professeure, le professeur assume cinquante pour cent (50 %) de la tâche annuelle normale telle que définie à la convention collective pour chacune des trois (3) années de sa retraite graduelle.

Cette demi-tâche peut être modulée en 75 %, 50 % et 25 % de la tâche régulière, au cours des trois (3) années de la retraite graduelle.

Pendant la période de la retraite graduelle, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées. La contribution de la professeure, du professeur et celle de l'Université aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues aux taux qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

**29.06 Remplacement de la professeure, du professeur**

Douze (12) mois après le départ à la retraite, l'Université autorise que soit pourvu le poste laissé vacant par la professeure, le professeur qui a opté pour une retraite anticipée. Ce poste est assujéti à la politique de répartition des postes.

**29.07** Les droits et privilèges des professeures, professeurs à la retraite sont définis dans le «Protocole définissant les droits et privilèges des professeures, professeurs à la retraite » convenu en 1996 entre l'UQAM, le SPUQ et l'Association des professeures retraitées, professeurs retraités de l'UQAM (APRUQAM).



## **ARTICLE 30**

### **ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES**

**30.01** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer à la mise en œuvre du plan d'action adopté par le Conseil d'administration afin de favoriser l'accès à l'égalité des femmes dans l'emploi.

À cette fin, les parties conviennent de maintenir le comité paritaire sur l'accès à l'égalité pour les femmes, composé d'un nombre égal de représentantes, représentants de l'Université et du Syndicat.

#### **30.02 Mandat du comité**

Le mandat de ce comité est de voir à la bonne marche du plan d'action, de développer des mesures additionnelles et de proposer des modifications appropriées selon l'évolution de la situation eu égard à l'objectif de mixité. Le comité fait rapport de ses activités périodiquement aux deux (2) parties.

#### **30.03 Plan d'action**

Ce programme contient, en plus de celles mentionnées à l'article 9, diverses mesures dont l'objectif est d'atteindre, à l'égard du recrutement et de l'embauche, pour la durée de la présente convention collective, le seuil minimal de vingt pour cent (20 %) de représentation féminine dans chaque département et de viser la mixité, c'est-à-dire un seuil minimal de quarante pour cent (40 %) de représentation féminine dans les départements où déjà vingt pour cent (20 %) des effectifs sont des femmes. À l'égard de la représentation aux différentes instances de l'Université, l'objectif est d'atteindre une représentation de vingt-cinq pour cent (25 %) et de tendre vers la mixité complète.

**30.04** Ce plan d'action contient notamment des dispositions :

- a) qui offrent à certaines unités ayant des difficultés particulières de recrutement de candidates des ressources afin de mettre sur pied un programme de recrutement dans le but d'augmenter le nombre de candidatures féminines;
- b) qui prévoient des ressources alternatives à l'intention d'un département qui désire surseoir à un engagement ou à une entrée en fonction afin de permettre à une candidate de compléter les exigences requises;
- c) qui permettent d'identifier les progrès de chaque département par rapport à la mixité compte tenu de l'évolution des ressources disponibles et d'intégrer ces résultats à la politique de répartition des postes de professeure, professeur;
- d) qui prévoient la mise à jour annuelle des disponibilités de main d'œuvre féminine dans les différentes disciplines;
- e) qui assurent que les descriptions de fonction, les questionnaires d'entrevue, les grilles d'évaluation et les critères d'engagement ou de sélection soient exempts de discrimination;
- f) qui favorisent l'augmentation de la représentation des femmes dans toutes les instances de l'Université, notamment dans les comités d'évaluation et de sélection des départements ainsi que dans les comités de promotion;
- g) qui voient à la sensibilisation et à l'information des professeures, professeurs sur les objectifs, les mesures et les résultats du programme d'accès à l'égalité pour les femmes.

## **ARTICLE 31 DOYENNE, DOYEN DE FACULTÉ**

### **31.01 Préambule**

Pendant la durée de son mandat, la doyenne, le doyen de faculté est détaché de son département d'appartenance.

### **31.02 Rôle et responsabilités**

Le rôle et les responsabilités de la doyenne, du doyen de faculté sont définis à l'Annexe « D ».

### **31.03 Procédure de désignation**

La procédure de désignation de la doyenne, du doyen de faculté est définie à l'Annexe « E ».

**31.04** Ce rôle, ces responsabilités, et ce mode de désignation ne peuvent être modifiés que par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, après avis des conseils académiques et des syndicats, des associations représentant des catégories de personnel et des associations étudiantes.

### **31.05 Tâche**

La doyenne, le doyen de faculté est dégrevé de la totalité de la tâche professorale régulière telle que définie à l'article 10 de la convention collective. Sa tâche spécifique consiste dans les responsabilités académiques, administratives et de représentation relevant de sa fonction et définies à l'Annexe « D ».

### **31.06 Plan annuel de travail**

Le plan annuel de travail de la doyenne, du doyen de faculté, élaboré en concertation avec la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, est soumis au Conseil académique pour approbation.

### **31.07 Évaluation**

La doyenne, le doyen de faculté est évalué par un comité d'évaluation constitué par le Conseil académique. Sa composition est la suivante :

- trois (3) membres du Conseil académique élus par le Conseil, dont deux (2) professeurs, professeurs, et une personne choisie parmi les étudiantes et étudiants, les employées et employés de soutien et les chargées et chargés de cours;
- une personne extérieure à l'Université; cette personne, choisie par le Conseil académique, doit être professeure, professeur, chercheuse, chercheur, ou exercer une fonction de direction d'enseignement, de recherche ou de création dans une université;
- la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, qui le préside.

Le rapport du comité d'évaluation et sa recommandation sont soumis à l'approbation du Conseil académique.

### **31.08 Droit d'appel devant un comité de révision**

La doyenne, le doyen de faculté a un droit d'appel devant un comité de révision de trois (3) membres dont la composition est la suivante :

- une représentante, un représentant du Conseil académique;
- une représentante, un représentant de la doyenne, du doyen de faculté;

- une personne désignée par la rectrice, le recteur.

### **31.09 Recommandations possibles**

Les recommandations possibles de l'évaluation sont les mentions suivantes :

- insatisfaisant, avec la possibilité d'une demande de démission venant du Conseil académique;
- satisfaisant;
- très satisfaisant.

### **31.10 Fréquence de l'évaluation**

Une première évaluation par le Conseil académique a lieu au terme des deux premières années du mandat de cinq (5) ans. Une deuxième évaluation a lieu six mois avant la fin de son mandat.

**31.11** L'évaluation d'une demande de passage d'une catégorie à une autre (demande de promotion) ne peut provenir que d'une évaluation de l'ensemble du dossier de la professeure, du professeur par le comité d'évaluation de son département d'appartenance et d'une recommandation à cet effet de son assemblée départementale. Une telle évaluation peut avoir lieu pendant l'exercice du mandat de la doyenne, du doyen de faculté.

**31.12** Pendant son mandat, la doyenne, le doyen de faculté conserve les autres droits qui sont définis dans la convention collective, comme l'admissibilité prioritaire au congé sabbatique, au même titre que les autres responsables académiques.

### **31.13 Période et durée des vacances annuelles**

La durée des vacances annuelles de la doyenne, du doyen de faculté est définie à la clause 19.01. Le choix de la période de ces vacances annuelles est fait selon les modalités définies à la clause 19.06, comme pour les autres responsables académiques.

### **31.14 Rémunération**

L'échelle salariale des doyennes, doyens de faculté est l'échelle salariale des professeures, professeurs définie à l'article 26, majorée de douze mille dollars (12 000 \$), avec un minimum de quatre-vingt mille dollars (80 000 \$).

## **ARTICLE 32 ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE**

### **32.01 Équipement informatique**

L'Université s'engage à assurer le plus rapidement possible la mise à la disposition de chaque professeure, professeur de l'équipement informatique nécessaire à son travail, en l'occurrence un ordinateur personnel remplacé tous les cinq (5) ans et les logiciels de base, à leur offrir gratuitement la formation et le soutien technique nécessaires, ainsi que le branchement au réseau Internet dans les bureaux de l'Université.

### **32.02 Protection de la confidentialité**

Les parties conviennent de discuter des moyens pouvant être mis en œuvre pour assurer la plus grande confidentialité possible à l'information contenue dans les ordinateurs des professeures, professeurs dans les bureaux de l'Université et à la transmission de cette information par les moyens électroniques.

**ANNEXE « A »**

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURES, PROFESSEURS INVITÉS  
ENGAGÉS EN VERTU D'UN CONTRAT DE PRÊT DE SERVICES ENTRE ÉTABLISSEMENTS  
(Voir la clause 1.10 b)**

1. L'article 4 (Régime syndical) ne s'applique pas.
2. L'article 9 (Engagement), sauf la clause 9.05 b), ne s'applique pas. Une personne engagée en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements doit l'être sur recommandation de l'assemblée départementale.
3. L'article 10 (Tâche professorale) s'applique, à l'exception de la clause 10.07, avec la stipulation que la clause 10.11 vise également les professeures, professeurs invités engagés en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements.
4. L'article 11 (Évaluation) s'applique, avec la stipulation que les clauses 11.05 et 11.13 visent également les professeures, professeurs invités engagés en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements.
5. Les articles suivants ne s'appliquent pas :
  - Article 12 (Permanence);
  - Article 13 (Promotion);
  - Article 14 (Sécurité d'emploi);
  - Article 16 (Régimes de perfectionnement et de congés sabbatiques);
  - Article 20 (Congés de maladie);
  - Article 21 (Congés parentaux et familiaux);
  - Article 22 (Congés sans traitement);
  - Article 23 (Assurances collectives);
  - Article 24 (Régime de retraite);
  - Article 26 (Traitement);
  - Article 29 (Retraite anticipée).
6. La professeure, le professeur invité engagé en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements bénéficie des dispositions de l'article 6 (Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage), pour l'application des dispositions de la présente annexe.

**ANNEXE « B »**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES**  
**AUX PROFESSEURES, PROFESSEURS SOUS OCTROI**  
**(Voir la clause 1.12)**

1. En conformité avec la clause 9.05, l'engagement d'une professeure, d'un professeur sous octroi, quelles que soient ses fonctions et la durée de son contrat, doit faire suite à une recommandation de l'assemblée départementale.

Pour l'engagement d'une professeure, d'un professeur sous octroi participant au programme d'actions structurantes du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie, un comité de sélection paritaire département/équipe de recherche est créé et définit les critères particuliers auxquels doivent répondre les candidates, candidats. Seuls des professeures, professeurs membres de l'unité de négociation du SPUQ peuvent faire partie de ce comité. Ce comité étudie les candidatures et fait ses recommandations à l'assemblée départementale.

2. La durée du contrat d'une professeure, d'un professeur sous octroi est de douze (12) mois. Ce contrat peut être renouvelé d'année en année tant et aussi longtemps que la subvention expresse ne faisant pas partie du financement normal de l'Université est maintenue. Le contrat de la professeure, du professeur sous octroi ne peut être renouvelé qu'à la suite d'une évaluation faite par l'assemblée départementale.
3. La professeure, le professeur sous octroi est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Toutefois, cette évaluation a lieu chaque année entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour qui précèdent la date d'expiration de son contrat. La professeure, le professeur sous octroi doit être avisé de la date de son évaluation trente (30) jours avant la tenue de celle-ci. L'évaluation couvre la période comprise entre son entrée en fonction ou sa dernière évaluation, selon le cas, et la date d'avis de son évaluation.

Le comité d'évaluation voit, en conformité avec la clause 11.10 de la convention collective, à se procurer auprès de l'équipe de recherche ou de création les informations reliées à la tâche de la professeure, du professeur qu'il juge pertinentes à l'évaluation. La recommandation de l'assemblée départementale doit être une de celles qui sont prévues pour les professeures, professeurs invités ou substituts selon le dernier paragraphe de la clause 11.13 de la convention collective.

4. La professeure, le professeur sous octroi doit donner un minimum d'une (1) activité d'enseignement créditée (3 crédits) et un maximum de deux (2) activités d'enseignement créditées (6 crédits) par année.
5. La professeure, le professeur sous octroi ne peut assumer les tâches de direction pédagogique à l'UQAM décrites au paragraphe 10.05.1.
6. La professeure, le professeur sous octroi ne peut participer aux organismes décisionnels suivants : le Conseil d'administration, la Commission des études ainsi que ses sous-commissions et comités.
7. Ne s'appliquent pas à la professeure, au professeur sous octroi les dispositions de la présente convention collective relatives à l'acquisition de la permanence (article 12), à la sécurité d'emploi (article 14), au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques (article 16), aux dégrèvements d'enseignement pour la recherche ou la création (clause 10.23), aux crédits de formation dans le cadre de la mission des services aux collectivités (clause 10.13), aux congés sans traitement pour perfectionnement ou pour d'autres fins (clauses 22.06 à 22.16), ni au régime de retraite (article 24), sauf mention expresse dans ce dernier cas.
8. À l'expiration de son contrat ou à la fin du programme subventionné auquel elle, il participe, la professeure, le professeur sous octroi peut être engagé à titre de professeure, professeur régulier. Cette personne bénéficie alors des dispositions des clauses 9.04 et 12.06 qui sont applicables aux professeures, professeurs invités et substituts.

9. À l'échéance du programme subventionné auquel participe la professeure, le professeur sous octroi, l'Université, sur recommandation en ce sens de l'assemblée départementale, offre à cette professeure, ce professeur un premier contrat de deux (2) ans à titre de professeure, professeur régulier.
10. Lorsque l'Université, en vertu du paragraphe précédent, offre un poste de professeure, professeur régulier à une professeure, un professeur sous octroi, les dispositions des clauses 9.03 et 9.04 ne s'appliquent pas.
11. Dans le cas où la professeure, le professeur sous octroi refuse l'offre de l'Université ou qu'à l'occasion d'une évaluation de la professeure, du professeur ayant accepté le poste, l'assemblée départementale recommande le non-renouvellement de contrat de cette professeure, ce professeur, l'Université n'a aucune obligation de créer ou de maintenir ce poste de professeure, professeur régulier.
12. À l'expiration de son premier contrat de deux (2) ans à titre de professeure, professeur régulier, sous réserve des dispositions de la clause 12.07, les dispositions de la clause 12.03 s'appliquent.

**ANNEXE « C »**

**LISTE DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT DES MAÎTRISES SANS MÉMOIRE ET DES DIPLÔMES DE DEUXIÈME CYCLE QUI NÉCESSITENT UN ENCADREMENT D'ÉTUDIANTES, D'ÉTUDIANTS DE LA NATURE DE CELUI QUI EST REQUIS POUR LA DIRECTION D'UN MÉMOIRE (Complément de la clause 10.12)**

Faculté	Programme	Sigle	Crédits	Titre des activités
Faculté des arts	Muséologie	MSL6600	9	Stage et rapport de stage
		MSL6700	9	Travaux dirigés
Faculté des sciences de l'éducation	Kinanthropologie	KIN8105	6	Stage
		KIN8830	6	Stage
		KIN8840	9	L'intégration de la mesure électro-myographique dans l'évaluation fonctionnelle des travailleurs accidentés
		Éducation	EDU8800	9
	EDU8810	6	Rapport d'activités dirigées	
Faculté des sciences	Environnement	ENV7500	6	Stage professionnel 1
		ENV8500	9	Stage professionnel 2
		ENV8550	9	Stage de recherche
		MGL9701	9	Projet en génie logiciel
	Informatique de gestion	MIG9200	15	Activité de synthèse
École des sciences de la gestion	Analyse et gestion urbaines	MIG9500	12	Projet de génie logiciel
		URB8001	6	Rapport d'activités
	Gestion de projet	MGP7045	12	Travail dirigé
Faculté des sciences humaines	Sciences comptables	SCO8900	9	Travail dirigé
		Géographie	GEO8800	9
	Sexologie	GEO8810	12	Rapport d'activités
		SEX7313	6	Rapport d'activités
		SEX7314	6	Rapport d'activités
	Sociologie	SEX7315	6	Intervention liée au rapport d'activités
		SOC8710	6	Projet de stage
		SOC8720	9	Stage
Faculté de science politique et de droit DIRPE	Droit	JUR7401	15	Rapport de recherche
		JUR7401	5	Activité de synthèse
			9	Rapport de recherche



## **ANNEXE « D » RÔLE ET RESPONSABILITÉS DES DOYENNES, DOYENS DE FACULTÉ**

### **Rôle**

La doyenne, le doyen de faculté est responsable devant le Conseil académique et les instances de l'Université de l'animation, de la planification, de l'organisation et de la gestion de sa faculté.

À ce titre, en liaison avec les unités de sa faculté et le Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, elle, il administre et exécute les politiques et directives adoptées par les diverses instances concernées (Conseil académique, Commission des études, Conseil d'administration, etc.).

### **Responsabilités**

- Dirige sa faculté et réalise la coordination entre les unités qui la composent. Veille à l'application, dans sa faculté, des règlements, politiques et directives de nature académique, pédagogique ou administrative.
- Préside le Conseil académique de la faculté et veille à la réalisation de son mandat.
- Prépare, pour approbation par le Conseil académique et autres instances s'il y a lieu, les orientations, les priorités de la faculté et les politiques qui relèvent de sa responsabilité.
- Procède, dans le cadre des normes et pratiques établies à l'Université, après consultation des unités de la faculté et approbation du Conseil académique, aux recommandations nécessaires auprès de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour l'obtention des enveloppes facultaires de ressources.
- Veille à l'exécution et au suivi des décisions du Conseil académique.
- Prépare le budget facultaire, conformément aux règles et politiques établies à l'Université en matière d'allocation de ressources, avec la collaboration des unités de la faculté, le soumet à l'approbation du Conseil académique, et le recommande à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création. Veille à l'administration dudit budget dans le respect des normes et politiques établies ainsi que des règles administratives.
- Représente sa faculté auprès des milieux externes et est responsable du développement des relations entre sa faculté et les différents partenaires du milieu.
- Représente les intérêts et préoccupations académiques et de vie universitaire des étudiantes, étudiants auprès des unités administratives et des instances de l'Université.
- Représente sa faculté auprès des unités administratives et des instances de l'Université.
- Fait partie, en tant que doyenne, doyen de faculté, du Comité de direction de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et participe aux décisions relatives aux orientations et priorités de ce vice-rectorat, de même qu'à l'élaboration des politiques relevant du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, à soumettre aux instances.
- Fait rapport, au moins une fois l'an, au Conseil académique, pour approbation, de la gestion de sa faculté et notamment du développement et de l'organisation générale des programmes des trois cycles d'études ainsi que de l'exécution des politiques et directives de l'Université.
- Rend compte à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création de l'utilisation des ressources humaines, financières et matérielles allouées à la faculté, et ce, dans le respect des politiques institutionnelles et des règles administratives en vigueur.

- Veille à l'application des politiques académiques définies par les instances de l'Université dans le respect des conventions collectives et des ententes, en concertation avec les instances et les unités concernées et participe à la gestion des ressources humaines affectées à la faculté.

Résolution 98A10502

## **ANNEXE « E »**

### **PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DES DOYENNES, DOYENS DE FACULTÉ**

#### **1. Application de la procédure**

La procédure décrite à cet article est sous la responsabilité de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création.

#### **2. Ouverture de la procédure**

La sixième semaine précédant l'expiration du mandat de la doyenne, du doyen, la secrétaire générale, le secrétaire général ou son mandataire procède à l'avis de vacance du poste et à l'appel de candidatures.

#### **3. Avis de vacance et appel de candidatures**

La secrétaire générale, le secrétaire général ou son mandataire annonce la vacance du poste à pourvoir et sollicite des candidatures par un avis à l'intérieur de l'Université.

Cet avis identifie le poste en cause, en précise le mandat, et détermine la date limite de réception des candidatures accompagnées d'un *curriculum vitæ*.

#### **4. Éligibilité**

Sont éligibles les professeures, professeurs réguliers de la faculté.

#### **5. Comité de sélection**

Un comité est mis sur pied, composé des personnes suivantes :

- la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création qui agit à titre de présidente, de président du comité;
- une directrice, un directeur de département de la faculté;
- une directrice, un directeur de programmes d'études de cycles supérieurs de la faculté;
- une directrice, un directeur de programmes d'études de premier cycle de la faculté;
- une représentante, un représentant des centres institutionnels de recherche ou de création, des instituts ou des chaires de la faculté;
- une chargée de cours, un chargé de cours de la faculté;
- une employée, un employé de soutien de la faculté;
- une étudiante, un étudiant de la faculté.

Les sept représentantes, représentants de la faculté sont nommés par le Conseil académique parmi les membres de la faculté.

La secrétaire générale, le secrétaire général ou son mandataire agit comme secrétaire du comité.

#### **6. Présélection et entrevues**

Le secrétaire du comité de sélection transmet aux membres du comité toutes les candidatures reçues. Une première sélection des candidates, candidats s'effectue à partir des dossiers soumis. Les membres du comité de sélection sont soumis à la confidentialité. Les candidates, candidats retenus sont convoqués pour une entrevue.

## **7. Décisions du comité de sélection**

À la suite des entrevues, le comité de sélection retient, à la lumière du rôle et des responsabilités des doyennes, doyens de faculté, au minimum une (1) et au maximum trois (3) candidatures qui seront soumises à la consultation.

## **8. Consultation**

Le Secrétariat des instances s'assure de l'organisation et du déroulement d'un scrutin universel pondéré parmi les membres (professeures et professeurs, chargées de cours et chargés de cours, étudiantes et étudiants et employées et employés de soutien) de la faculté.

Des bureaux de votation situés dans différents pavillons du campus ou le système de votation téléphonique (VOTEL), selon un calendrier à définir, permettent aux membres des différents groupes d'exprimer leur choix. Le bulletin de vote doit comporter le nom de chacune des candidates, chacun des candidats retenus, les votantes, votants ne pouvant appuyer plus d'une candidature.

Si le comité de sélection ne retient qu'une candidature, les personnes consultées doivent indiquer sur le bulletin « oui » ou « non », s'ils appuient la candidature proposée.

## **9. Résultat du scrutin**

La directrice, le directeur du Secrétariat des instances, en présence d'un observateur neutre (Ombudsman de l'UQAM, protecteur du citoyen, cabinet comptable), procède au dépouillement des bulletins, compile les résultats, dans les trois jours suivant la fin du scrutin et les transmet au comité de sélection.

Une valeur proportionnelle est attribuée aux résultats des voix exprimées par les différents groupes. La pondération allouée pour chaque groupe est la suivante :

- |                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| - professeures, professeurs      | 70 %; |
| - chargées, chargés de cours     | 10 %; |
| - étudiantes, étudiants          | 11 %; |
| - employées, employés de soutien | 9 %.  |

## **10. Recommandation**

Le comité de sélection analyse les résultats du scrutin et formule une recommandation que la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création transmet au Conseil académique, accompagnée d'un rapport circonstancié faisant état des résultats du scrutin.

La candidate, le candidat ayant obtenu une majorité du vote global pondéré doit, pour être recommandé, avoir obtenu la majorité des voix exprimées par le corps professoral.

Le Conseil académique de la faculté formule une recommandation à la Commission des études à laquelle il joint ses commentaires, s'il y a lieu.

Le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études, nomme en dernière instance la doyenne, le doyen de la faculté.

## **11. Durée du mandat**

Les doyennes, doyens de faculté sont nommés par le Conseil d'administration de l'Université pour un mandat de cinq (5) ans, renouvelable une fois.

Résolution 98A10503

**LETTRE D'ENTENTE N° 1  
RELATIVE À L'ACCREDITATION  
AUX ÉTUDES DE CYCLES SUPÉRIEURS**

ATTENDU le règlement n° 8 de l'UQAM;

ATTENDU le règlement n° 3 de l'UQ;

ATTENDU le grief n° 93-H-914;

ATTENDU la lettre d'entente SPUQ-UQAM n° 96-403 qui prévoit :

*en ce qui concerne le règlement n° 8 de l'UQAM et le règlement n° 3 de l'UQ relatifs à l'accréditation des professeures et professeurs aux études de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycles, il est convenu d'abolir l'accréditation des professeures et professeurs aux études de 2<sup>e</sup> cycle et de maintenir une accréditation des professeures et professeurs aux études de 3<sup>e</sup> cycle. Il est également convenu que les parties étudieront et devront convenir dans les meilleurs délais du processus qui doit mener à une telle accréditation. Les parties conviennent d'étudier la pertinence d'une accréditation des professeures et professeurs aux études de 2<sup>e</sup> cycle pour les programmes interdisciplinaires et les programmes conjoints avec d'autres universités...;*

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

1- L'Université s'engage à modifier le règlement n° 8 de la façon suivante :

L'article 2.5.2 s) sera modifié comme suit :

*s) d'étudier les demandes d'accréditation et de transmettre la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour qu'elle, qu'il l'entérine.*

L'article 9.2.11 sera modifié comme suit :

9.2.11 Normes minimales pour diriger et codiriger un mémoire ou un mémoire création

9.2.11.1 Direction de mémoire

*Pour assumer une direction de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle, il faut être, à l'Université :*

*- professeure régulière, professeur régulier ou  
- professeure invitée, professeur invité, professeure associée, professeur associé ou professeure sous octroi, professeur sous octroi, auxquels cas on associera une professeure régulière, un professeur régulier à titre de codirectrice, codirecteur de recherche.*

9.2.11.2 Codirection de mémoire

*Pour assumer une codirection de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle, il faut être, à l'Université :*

*- professeure régulière, professeur régulier,  
- professeure invitée, professeur invité,  
- professeure associée, professeur associé ou  
- professeure sous octroi, professeur sous octroi ou être reconnu apte à assumer une telle tâche de codirection*

### 9.2.11.3 Procédure

*Dans le cas de programmes de deuxième cycle interdépartementaux ou conjoints avec d'autres universités :*

a) *Le sous-comité d'admission et d'évaluation ou son équivalent soumet pour approbation aux assemblées départementales concernées toute précision au sujet des normes minimales pour diriger ou codiriger un mémoire en fonction des objectifs spécifiques du programme.*

b) *La professeure, le professeur qui estime rencontrer ces normes peut s'inscrire sur la liste multidépartementale ou interuniversitaire de direction ou de codirection de mémoire.*

c) *Le sous-comité d'admission et d'évaluation étudie les demandes d'accréditation et transmet la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour qu'elle, qu'il l'entérine.*

d) *Toute professeure, tout professeur qui se voit refuser l'accréditation peut en appeler à un comité formé de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé aux Études, de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé à la Recherche et à la création et de sept (7) professeures, professeurs, soit une représentante, un représentant par faculté (une doyenne, un doyen de faculté, une directrice, un directeur de département, deux (2) directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs, une professeure, un professeur membre de la Commission des études et deux (2) professeures, professeurs). Les professeures, professeurs sont nommés par la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création.*

L'article 10.13 sera modifié comme suit :

#### 10.13 Normes minimales pour diriger ou codiriger une thèse

##### 10.13.1 Direction de thèse

*Pour assumer une direction de thèse dans le cadre d'un programme de troisième (3<sup>e</sup>) cycle, il faut :*

a) *être, à l'Université :*

- *professeure régulière, professeur régulier ou*
- *professeure invitée, professeur invité, professeure associée, professeur associé ou professeure sous octroi, professeur sous octroi, auxquels cas on associera une professeure régulière, un professeur régulier à titre de codirectrice, codirecteur de recherche;*

b) *détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.*

c) *avoir une expérience d'encadrement d'étudiants en recherche, en création ou en intervention ou avoir démontré des aptitudes pour l'encadrement d'étudiants en recherche, en création ou en intervention.*

d) *faire preuve d'une activité de recherche ou de création reconnue par les pairs de la ou des disciplines ou du ou des champs d'études pertinents au programme.*

##### 10.13.2 Codirection de thèse

*Pour assumer la codirection dans le cadre d'un programme de troisième cycle, il faut :*

a) *être, à l'Université :*

- *professeure régulière, professeur régulier,*
- *professeure invitée, professeur invité,*

- *professeure associée, professeur associé ou*
- *professeure sous octroi, professeur sous octroi, ou être reconnu apte à assumer une telle tâche de codirection;*

*b) détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme;*

*c) faire preuve d'une activité de recherche ou de création pertinente au programme.*

#### *10.13.3 Procédure*

*a) Le sous-comité d'admission et d'évaluation ou son équivalent dans les cas de programmes conjoints soumet pour approbation à l'assemblée départementale concernée ou aux assemblées départementales concernées toute précision au sujet des normes minimales pour diriger ou codiriger une thèse en fonction des objectifs spécifiques du programme.*

*b) La professeure, le professeur qui estime rencontrer ces normes peut s'inscrire sur la liste départementale, multidépartementale ou interuniversitaire de direction ou de codirection de thèse.*

*c) Le sous-comité d'admission et d'évaluation étudie les demandes d'accréditation et transmet la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour qu'elle, qu'il l'entérine.*

*d) Toute professeure, tout professeur qui se voit refuser l'accréditation peut en appeler à un comité formé de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé aux Études, de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé à la Recherche et à la création et de sept (7) professeures, professeurs, soit une représentante, un représentant par faculté (une doyenne, un doyen de faculté, une directrice, un directeur de département, deux (2) directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs, une professeure, un professeur membre de la Commission des études et deux (2) professeures, professeurs). Les professeures, professeurs sont nommés par la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création.*

2- L'Université s'engage à poursuivre des démarches auprès des instances concernées afin que le règlement n<sup>o</sup> 3 de l'UQ soit modifié pour tenir compte de la présente entente et des modifications qui devraient être apportées au règlement n<sup>o</sup> 8 de l'UQAM.

## **SIGNATURES**

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce 26<sup>e</sup> jour du mois de mai 2003.

### **POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL**

---

Roch Denis, Recteur

---

Danielle Laberge  
Vice-rectrice à l'Enseignement, à la recherche et à la création

---

Mauro Malservisi  
Vice-recteur aux Ressources humaines  
et aux affaires administratives

---

Jean-Paul Legrand, Directeur  
Service des ressources humaines

---

Huguette April, Directrice  
Service des relations professionnelles

---

Brigitte Groulx, Directrice des personnels enseignants  
Service des ressources humaines



**POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES  
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (SPUQ-CSN)**

---

Marc Lagana  
Président

---

Pierre Lebuis  
1<sup>er</sup> vice-président

---

Roland Savard  
2<sup>e</sup> vice-président

---

Jocelyn R. Beausoleil  
Secrétaire

---

L. Bernard Bélanger  
Trésorier

## INDEX

### A

- Accès à l'égalité pour les femmes** : 9.01, 9.02, 9.03, 9.04, Article 30
  - mandat du comité paritaire : 30.02
  - plan d'action : 30.03, 30.04
- Accréditation aux études de cycles supérieurs** : Lettre d'entente n. 1
- Activités professionnelles extérieures** : 10.14, Article 18
- Adoption** : 21.15 – 21.17, 21.19, 21.20, 21.22, 21.24
- Affichage de documents syndicaux** : 3.15
- Aménagement des activités** :
  - d'enseignement : 10.07
  - de recherche ou de création : 10.08
  - de service à la collectivité : 10.09, 10.10
- Année universitaire** : 1.01
- Arbitrage** : 6.10 – 6.23, 14.05
  - pouvoirs et juridiction de l'arbitre : 6.15, 6.18, 6.19, 9.04, 14.05
- Assemblée départementale** : 1.16
- Asseseurs** : 6.16
- Assurances collectives** : Article 24
- Attribution des tâches d'enseignement** : 10.26 – 10.28
- Auteure, auteur** (voir *Droits d'auteure, d'auteur*)
- Avis** :
  - à caractère professionnel : 11.13, 11.23
  - d'arbitrage : 6.10, 6.13

### B

- Brevets d'invention** : Article 28

### C

- Centre institutionnel de recherche ou de création** : 1.21
- Chaire** : 1.32
- Charge annuelle de travail** : 10.06
- Chargée de cours, chargé de cours** : 1.34
- Classement salarial** : (voir *Échelle salariale*)
- Comité** :
  - académique de faculté : 1.39
  - bipartite et paritaire de réaffectation : 11.20b), 14.03
  - exécutif de l'Université : 1.05
  - exécutif du département : 1.18
  - exécutif de l'école : 1.29
  - exécutif de l'institut : 1.31
  - d'évaluation : 11.07
  - de programme de cycles supérieurs : 1.19
  - de programme(s) de premier cycle : 1.24
  - de promotion : 13.04, 13.05
  - de révision : 11.15 – 11.19

- de sélection : 9.02
- des relations de travail : 6.04 – 6.09
- des services aux collectivités : 7.18 – 7.20
- pour l'engagement des chargées de cours, chargés de cours : 1.38

**Comité paritaire :**

- d'accès à l'égalité : 30.01, 30.02
- de santé et sécurité au travail : 27.02

**Commission des études**

- composition, modalités d'élection et durée des mandats : 7.04 – 7.13
- rôle et pouvoirs : 7.14 – 7.18

**Congé pour responsabilité familiale :** 21.25

**Congédiement et autres mesures disciplinaires :** 6.19, Article 15

**Congés d'adoption :** 21.15 – 21.17, 21.20, 21.22, 21.24

**Congés d'affectation :** 22.12 – 22.16

**Congés de maladie :** Article 20

**Congés de maternité :** 21.03 – 21.11

- allègement de tâche au retour du congé : 21.11
- conditions de travail particulières de la professeure enceinte : 21.03
- congés spéciaux à l'occasion de la grossesse : 21.12 – 21.14
- prolongation du congé : 21.19, 21.22, 21.24
- retrait préventif : 21.12

**Congés d'affectation :** 22.12 – 22.16

**Congés de perfectionnement :** 9.06, 11.20, 16.01, 16.02, 16.14

- de très courte durée : 16.19

**Congés parentaux et familiaux :** Article 21

**Congés sabbatiques :** Article 16

- définition, durée, nombre, admissibilité : 16.03 – 16.06
- droits et obligations : 16.14 – 16.18
- frais remboursés : 16.13
- modalités d'attribution : 16.07 – 16.11
- rémunération : 16.12

**Congés sans traitement :** Article 22

- de plein droit : 22.01 – 22.05
- pour perfectionnement : 22.06
- pour responsabilité familiale : 21.25
- pour tout autre motif : 22.07 – 22.11

**Conseil d'administration de l'UQAM :** 1.04

- modalités d'élection des représentants professoraux : 7.01 – 7.03

**Conseil**

- d'école : 1.29
- de module : 1.24
- d'institut : 1.31

**Contrat d'engagement**

- durée : 9.06, 9.13 – 9.15
- renouvellement (nombre de fois) : 9.03, 9.06, 11.13

- non-renouvellement : 11.13, 12.07
- prolongation d'un an : 12.07, 12.11, 12.12, 12.14, 14.02

**Contrat de prêt de services** : 1.10b), 22.17, Annexe « A »

**Coopération internationale** : 1.13, 10.03.6

**Cotisations syndicales** : Article 4

**Création** : 10.04, 10.06b), 10.07 (voir aussi *Recherche*)

**Crédits d'encadrement de mémoire et de thèse** : 10.12

**Crédits d'enseignement** : 10.07, 10.12

- à assumer ultérieurement : 10.07
- en réserve : 10.07

**Crédits de formation dans le cadre des services aux collectivités** : 10.13

**Curriculum vitae** : 9.07

### **Critères**

- d'admissibilité à la permanence : 12.08
- d'engagement : 1.10a), 9.01, 9.06
- de promotion : 13.06
- de sélection : 9.02
- et procédures d'évaluation : 11.06, 11.15 – 11.17

## **D**

**Définitions** : Article 1

### **Dégrèvements d'enseignement**

- des professeurs : 10.19
- pour direction de département, de module, de programmes, etc. : 10.20, 10.21
- pour recherche ou création : 10.23a)
- pour insertion des nouvelles professeures, nouveaux professeurs : 10.23b)

**Dégrèvement pour activités syndicales** : 3.11 – 3.13

**Département** : 1.15

- assemblée départementale : 1.16
- comité exécutif du département : 1.18

**Développement pédagogique** : 10.04, 10.07

### **Directrice, directeur**

- de centre institutionnel de recherche ou de création : 1.22
- de département : 1.17
- de l'École de langues et de l'École supérieure de mode : 1.29
- d'institut : 1.31
- d'unité de programme(s) de premier cycle : 1.25
- de module : 1.25
- de programme d'études de cycles supérieurs : 1.20
- des études : 1.27

**Discrimination** : 5.04

**Dispositions générales** : Article 2

**Documents et correspondance : transmission au syndicat** : 3.03 – 3.08

### **Dossier**

- d'évaluation : 11.08, 11.17
- pour recommandation d'engagement : 9.07

**Double emploi** : 18.02

**Doyenne, doyen de faculté** : 1.37, Article 31, Annexes « D » et « E »

- évaluation : 31.07 – 31.11
- procédure de désignation : Annexe « D »
- tâche et plan annuel de travail : 31.05 – 31.06
- rôle et responsabilités : Annexe « E »
- rémunération : 31.14

**Droits d'auteur, d'auteur** : Article 17

**Durée de la convention collective** : 2.01

**Durée des mandats**

- de direction : 1.17, 1.20, 1.22, 1.25, 1.29, 1.31, 1.37
- de représentation : 7.01, 7.13

## **E**

**Échelle salariale**

- classement et intégration : 26.05, 26.06
- calcul des années d'expérience : 26.04
- des doyennes, doyens : 31.14
- majoration : 26.02
- montant forfaitaire : 26.09
- passage d'une catégorie à une autre : 11.13, 13.06, 26.10
- primes de direction : 26.09
- progression : 11.13, 13.06, 16.17, 26.08

**École** : (voir *Département – 1.15 – et Faculté – 1.26 et 1.28*)

**École de langues et École supérieure de mode** : 1.28

**Embauche** (voir *Engagement*)

**Encadrement** : 10.03

**Engagement** : Article 9

- affichage : 9.03
- pour activités modulaires et facultaires : 9.05a) b)
- pour création d'un nouveau département ou programme : 9.05c)
- pouvoirs de l'assemblée départementale : 1.12, 9.05, Annexe « A », Annexe « B »
- reconnaissance de priorités : 9.04, 9.05
- sélection : 9.02, 9.03

**Enseignement** : 10.03

**Équipement informatique** : Article 32

**Équivalence de compétence** : 9.04

**Évaluation** : Article 11

- comité d'évaluation : 11.07
- comité de révision de l'évaluation : 11.15 – 11.19
- critères et procédure d'évaluation : 11.06
- des professeures, professeurs réguliers non permanents : 11.02, 11.04, 11.13
- des professeures, professeurs réguliers permanents : 11.03, 11.04, 11.13
- des substituts et invités : 11.05, 11.13
- dossier d'évaluation : 11.08, 11.17

- rapport d'évaluation : 11.12, 11.13, 11.17, 11.19
- recommandation du comité d'évaluation : 11.12, 11.13
- recommandation du comité de révision : 11.19, 11.20

**Expérience** (calcul des années d'expérience) : 26.05

## **F**

**Faculté** : 1.26

- conseil académique de faculté : 1.39
- doyennes, doyens de faculté : 1.37, Article 31, Annexes « D » et « E »

**Fermeture** (fusion, scission, modification) de département, de module, etc. : 14.01, 14.02

**Frais de déplacement** : 25.01

**Français, langue de travail** : 2.07, 9.07.5

## **G**

**Grève** : 2.06

**Grief** : 1.36

- dépôt de l'avis : 6.03

**Grossesse** (voir *Congés de maternité*)

## **I**

**Indemnité de départ**

- en cas de congédiement ou de révocation : 6.19
- en cas de mise à pied : 14.05

**Institut** : 1.30

**Intégration dans l'échelle de traitement** (voir *Échelle salariale*)

## **J**

**Juste cause** : 6.19, 15.01, 15.03

## **L**

**Langue de travail** : 2.07

**Libérations**

- pour activités syndicales : 3.11 – 3.13
- pour agir comme témoin à une séance d'arbitrage : 6.23

**Liberté académique** (voir *Liberté politique et académique et non-discrimination*)

**Liberté politique et académique et non-discrimination** : Article 5

- liberté académique : 5.02
- jouissance des libertés politiques et académiques : 5.03
- non-discrimination : 5.04

**Locaux : accès et utilisation** : 3.09, 3.10, 25.02

**Lock-out** : 2.06

## **M**

**Maîtrise sans mémoire** : 10.12, Annexe « C »

**Maladie** (voir *Congés de maladie*)

**Maternité** (voir *Congés de maternité*)

**Mésentente** : 2.04

**Mise à pied** : 14.05, 14.08

**Modification de la convention collective** : 2.02, 2.03

**Module** : 1.23

- conseil de module : 1.24
- direction de module : 1.25

**Moyenne cible par groupe-cours** : 10.30

## **N**

**Négligence professionnelle grave** : 6.19

**Non-discrimination** : 5.04

**Non-renouvellement de contrat** : 11.13

- avis écrit de non-renouvellement de contrat : 11.21, 11.22

## **O**

**Ouverture et répartition des postes** : Article 8 (voir *Postes de professeur*)

## **P**

**Perfectionnement** : Article 16 (voir *Congés de perfectionnement*)

**Permanence** : Article 12, 9.06

- acquisition de la permanence : 11.13, 12.01 – 12.04

**Plan annuel de travail** : 10.14

**Postes de professeur**

- effectifs : 8.01
- ouverture : 8.01, 8.08, 8.09
- répartition : 8.02 – 8.07, 8.10

**Prêt de services** : 1.10b), 22.17, Annexe « A »

**Primes de direction** : 26.09

**Primes de marché** : 26.10

**Priorités d'embauche** : 9.04

**Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage** : Article 6

**Professeure, professeur** : 1.06

- à demi-temps : 1.08
- à plein temps : 1.07
- associé : 1.13
- invité : 1.10, 10.11, 11.05, 11.13
- invité en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements : 1.10b), Annexe « A »
- régulier : 1.09
- sous octroi : 1.12, Annexe « B »
- substitut : 1.11, 10.11, 11.05, 11.13
- visiteur : 1.14

**Professeures, professeurs dans le cadre des programmes gouvernementaux visant la création de nouveaux postes** : 8.01

**Promotion** : Article 13, 11.13

## **R**

**Réaffectation** : 11.13, 11.20, 14.04

**Recherche** : 10.04, 10.06b), 10.07  
**Reconnaissance syndicale** : Article 3  
**Recyclage** : 11.13, 11.20, 14.04  
**Régime de retraite** : Article 24  
**Régime syndical** : Article 4

## **Règles**

- d'intégration dans l'échelle salariale : 26.05
- de passage d'une catégorie salariale à une autre : 26.08
- de progression à l'intérieur des catégories salariales : 26.07

**Renouvellement de contrat** : 9.03, 9.06, 11.13

**Répartition des tâches** : 10.24 –10.28

## **Retraite**

- anticipée : 29.01 – 29.05
- droits et privilèges des retraités : 29.07
- graduelle : 29.05c)
- régime de retraite : Article 24

## **Retraité**

- droits et privilèges : 29.07

**Révocation pour juste cause ou négligence professionnelle grave** : 6.19

## **S**

**Salaire** : Article 26, 1.35,

**Service à la collectivité** : 10.05, 10.06c

- à la collectivité à l'intérieur de l'Université : 10.05
- à la collectivité à l'extérieur de l'Université : 10.05

**Services aux collectivités** : 10.03.5, 10.04.10, 10.07

- comité de la Commission des études : 7.18, 7.20, 10.05

**Sabbatique** : Article 16 (voir *Congés sabbatiques*)

**Santé et sécurité au travail** : Article 27

**Sécurité d'emploi** : 9.06, Article 14

**Sous-commissions des ressources** : 7.18, 7.19

- élection des membres professoraux : 7.19

**Suspension** : 6.19

**Stationnement** : 25.03

**Syndicat** : 1.03

## **T**

**Tâche professorale** : Article 10 (voir *Aménagement des activités, Attribution des tâches d'enseignement, Crédits d'enseignement et d'encadrement de mémoires et de thèses, Plan annuel de travail, Répartition des tâches*)

**Titulaire de chaire** : 1.33

**Traitement** : Article 26, 1.35

## **U**

**Unité de programme(s) de premier cycle** : 1.23

- comité de programme(s) de premier cycle : 1.24



- direction d'unité de programme(s) de premier cycle : 1.25

**Université** : 1.02

**Utilisation**

- des services : 25.04

- du nom de l'Université : 25.05

**V**

**Vacances** : Article 19

**Vice-doyenne, vice-doyen** : 1.27