



**Syndicat des professeurs et professeures
de l'Université du Québec à Montréal**

**ENTENTE DE PRINCIPE
POUR LE RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DES PROFESSEURES, PROFESSEURS**

12 octobre 2016

À l'exception de ce qui est expressément prévu à la présente entente, les dispositions de la convention collective n'auront pas d'effet rétroactif et prendront effet à la date de la signature de celle-ci, sous réserve de la ratification par l'Assemblée générale des membres du Syndicat et par le Conseil d'administration de l'UQAM.

De même, les parties s'entendent pour le *statu quo* sur l'ensemble de la convention collective sous réserve de ce qui est expressément prévu aux présentes.

<p>ARTICLE 1 DÉFINITIONS</p>	
<p>1.01 à 1.05</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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 et notamment comme professeure, professeur régulier, invité, substitut ou sous octroi. À moins de stipulation contraire, cette personne est toujours comprise dans l'unité de négociation, tel que précisé dans le certificat d'accréditation.</p>	<p>1.06 Professeure, professeur : désigne toute personne engagée par l'Université, sur recommandation de l'assemblée départementale, comme professeure, professeur régulier, invité, substitut ou sous octroi. À moins de stipulation contraire, cette personne est toujours comprise dans l'unité de négociation, tel que précisé dans le certificat d'accréditation.</p>
<p>1.07</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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.</p>	<p>1.08 Professeure, professeur à demi-temps : désigne toute professeure, tout professeur <u>inscrit dans un programme de demi-retraite.</u></p> <p><u>Cette définition s'applique aussi aux professeurs, professeures engagés avant 2008 pour accomplir la moitié de la tâche normale d'une professeure, d'un professeur à plein temps telle que décrite à l'article 10.</u></p>
<p>1.09 et 1.10</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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 poste peut être pourvu consécutivement par une professeure, un professeur substitut une (1) seule fois pour une période maximale d'un an. Elle bénéficie 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.</p>	<p>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, <u>le contrat n'est renouvelable qu'une (1) seule fois.</u> Elle bénéficie 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.</p>
<p>1.12</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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. Elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et par conséquent ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la convention collective.</p> <p>Le statut de professeure, professeur associé est accordé par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique pour une durée de trois (3) ans, sur recommandation d'une assemblée</p>	<p>1.13 <i>Statu quo.</i></p> <p>Le statut de professeure, professeur associé est accordé par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique pour une durée de trois (3) ans, sur recommandation d'une assemblée</p>

<p>départementale, d'un centre institutionnel de recherche ou de création, d'une école ou d'un institut.</p> <p>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.</p>	<p>départementale, d'un centre institutionnel de recherche ou de création, d'une école ou d'un institut. <u>Au moment de la retraite, ce statut est accordé à toute professeure régulière, tout professeur régulier qui en fait la demande.</u></p> <p>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.</p>
<p>1.14 à 1.18</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>1.19 Module ou Unité de programme(s) de premier cycle : désigne une unité académique et administrative instituée pour favoriser la poursuite par les étudiantes, les étudiants des objectifs généraux du premier cycle. Cette unité 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 personnes chargées de cours qui leur enseignent et au groupe de personnes extérieures à l'Université qui la relie au milieu social pertinent.</p>	<p>1.19 Unité de programme(s) de premier cycle : désigne une unité académique et administrative instituée pour favoriser la poursuite par les étudiantes, les étudiants des objectifs généraux du premier cycle. Cette unité 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 personnes chargées de cours qui leur enseignent et au groupe de personnes extérieures à l'Université qui la relie au milieu <u>professionnel ou social concerné.</u></p>
<p>1.20 Conseil de module ou Comité de programme(s) de premier cycle : désigne un comité formé en vertu du Règlement des études de premier cycle de l'Université. Il est composé :</p> <p>a) d'un nombre déterminé de professeures, professeurs parmi lesquels la directrice, le directeur;</p> <p>b) d'un nombre égal d'étudiantes, d'étudiants;</p> <p>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.</p> <p>Les conseils de module ou 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.</p>	<p>1.20 Comité de programme(s) de premier cycle :</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>a) <i>Statu quo;</i></p> <p>b) <i>Statu quo;</i></p> <p>c) de personnes <u>appartenant au milieu professionnel ou social concernés par le(s) programme(s)</u> choisies par 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.</p> <p><u>Le comité de programme(s) de premier cycle est autonome dans l'élaboration, l'évaluation et la révision des programmes. Dans l'exercice de ces responsabilités, il maintient</u> une collaboration étroite avec les départements qui desservent ses programmes.</p>
<p>1.21 Directrice, directeur de module ou d'unité de programme(s) de premier cycle : désigne une professeure, un professeur régulier 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, sous réserve de la clause 10.32, renouvelable une seule fois, pour exécuter les tâches fixées par le conseil de module ou le comité de programme(s).</p> <p>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</p>	<p>1.21 Directrice, directeur d'unité de programme(s) de premier cycle : désigne une professeure, un professeur régulier à 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, sous réserve de la clause 10.32, renouvelable une seule fois, pour exécuter les tâches fixées par le comité de programme(s).</p> <p>La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité du comité de programme(s) dont elle est la représentante, dans</p>

<p>programme(s) dont elle est la représentante, dans les limites de sa compétence, vis-à-vis de l'Université.</p> <p>Elle est la porte-parole officielle du module ou de l'unité de programme(s) et doit veiller, au sein du module ou de l'unité de programme(s), à l'application des normes et échéances administratives.</p>	<p>les limites de sa compétence, vis-à-vis de l'Université.</p> <p>Elle est la porte-parole officielle de l'unité de programme(s) et doit veiller, au sein de l'unité de programme(s), à l'application des normes et échéances administratives.</p>
<p>1.22 et 1.25</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>1.26 Directrice, directeur d'un centre institutionnel de recherche ou de création : désigne une professeure, un professeur régulier à plein temps d'un département 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 deux fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle est la porte-parole officielle du centre et doit veiller, au sein du centre à l'application des normes et échéances administratives.</p>	<p>1.26 Directrice, directeur d'un centre institutionnel de recherche ou de création : désigne une professeure, un professeur régulier à plein temps d'un département 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 deux fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. <u>Elle puise son autorité du Comité scientifique du centre, ou son équivalent tel que défini dans les statuts du centre, dont elle est la représentante, dans les limites de sa compétence, vis-à-vis de l'Université.</u> Elle est la porte-parole officielle du centre et doit veiller, au sein du centre à l'application des normes et échéances administratives</p> <p><u>En cas de démission, de congé de maladie de longue durée ou de congé sabbatique de la directrice, du directeur, une directrice intérimaire, un directeur intérimaire peut être désigné selon le processus susmentionné, jusqu'à la nomination d'une nouvelle direction s'il y a lieu. Les directeurs de département n'ont pas à être consultés pour une nomination intérimaire.</u></p> <p><u>Lors d'un congé sabbatique, la directrice, le directeur peut, s'il le souhaite, continuer à exercer ses fonctions de direction du centre. À ce titre, il ne bénéficie d'aucun dégrèvement pour l'exercice de cette fonction pendant ce congé. Elle, il reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement incluant la prime prévue à la clause 26.09.</u></p>
<p>1.27 Faculté</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>1.28 Vice-doyenne, vice-doyen : désigne une professeure, un professeur régulier à plein temps d'un département, désigné pour un mandat de trois (3) ans, sous réserve de la clause 10.32, renouvelable une seule fois selon les modalités spécifiques de la faculté et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil de la faculté.</p> <p>Sous la responsabilité du Conseil de la faculté, elle, il assiste la doyenne, le doyen dans des activités de coordination de l'enseignement ou de la recherche et de la création.</p>	<p>1.28 Vice-doyenne, vice-doyen : désigne une professeure, un professeur régulier à plein temps d'un département <u>de la faculté</u>, désigné pour un mandat de trois (3) ans, sous réserve de la clause 10.32, renouvelable une seule fois selon les modalités spécifiques de la faculté et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil de la faculté.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>

1.29 à 1.32	<i>Statu quo.</i>
<p>1.33 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 doit être créée sur recommandation de la Commission des études. Une chaire est rattachée à une (1) faculté.</p>	<p>1.33 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. Toute nouvelle chaire doit être créée sur recommandation de la Commission des études. Une chaire est rattachée à une (1) faculté.</p>
<p>1.34 Titulaire de chaire : désigne une professeure, un professeur régulier à temps plein d'un département, choisi selon les statuts et règlements de la chaire pour exercer les fonctions de direction. Elle, il est la, le porte-parole officiel de la chaire.</p> <p>La, le titulaire d'une Chaire de recherche du Canada doit, suite à l'approbation de sa candidature par le Secrétariat des Chaires de recherche du Canada, être engagé à titre de professeure, professeur régulier à temps plein.</p> <p>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.</p>	<p>1.34 Titulaire de chaire : désigne une professeure, un professeur régulier d'un département, choisi selon les statuts et règlements de la chaire. Elle, il est la, le porte-parole officiel de la chaire.</p> <p>En cas d'absence de candidatures professorales, le poste de <u>titulaire</u> de la chaire est pourvu à titre exceptionnel et sur une base intérimaire selon les statuts de la chaire.</p> <p>La, le titulaire d'une Chaire de recherche du Canada doit, suite à l'approbation de sa candidature par le Secrétariat des Chaires de recherche du Canada, être engagé à titre de professeure, professeur régulier.</p> <p>[Inversion des 2^o et 3^o paragraphes]</p>
1.35 Personne chargée de cours	<i>Statu quo.</i>
1.36 Traitement	<i>Statu quo.</i>
1.37 Grief	<i>Statu quo.</i>
1.38 Doyenne, doyen de faculté	<i>Statu quo.</i>
<p>1.39 Comité pour l'engagement des personnes chargées 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 ou de cycles supérieurs. Ce comité formule des propositions d'engagement des personnes chargées de cours pour les activités modulaires et facultaires conformément à la clause 9.05.</p>	<p>1.39 Comité pour l'engagement des personnes chargées de cours : désigne un comité de la faculté, composé de la doyenne, du doyen et des directrices, directeurs d'unités de programme(s) de premier cycle ou de cycles supérieurs. <u>Ce comité s'assure que la liste des cours facultaires soit transmise aux départements concernés de chaque faculté et, au besoin, formule des propositions d'engagement des personnes chargées de cours pour les activités facultaires conformément à la clause 9.05.</u></p>
<p>1.40 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.</p>	<p>1.40 Conseil académique de la faculté : 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.</p>
1.41 Maître de langue	<i>Statu quo.</i>
<p>1.42 Professeure, professeur retraité ou honoraire : désigne une professeure, un professeur qui a pris sa retraite de l'Université au terme de sa carrière.</p>	<i>Statu quo.</i>

<p>Les droits et privilèges des professeures, professeurs retraités ou honoraires 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 (APR-UQAM).</p>	<p>[Paragraphe biffé]</p>
<p>ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p>	
<p>2.01 Durée de la convention collective</p> <p>La convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2009 et le demeure jusqu'au 31 mai 2013. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné.</p> <p>Elle continue de s'appliquer après sa date d'échéance et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.</p>	<p>2.01 Durée de la convention collective</p> <p>La convention collective entre en vigueur <u>à la signature</u> et le demeure jusqu'au <u>31 mai 2018</u>. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>Modification de la convention collective</p>	
<p>2.02 à 2.06</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>2.07 Langue de travail</p> <p>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.</p>	<p>2.07 Langue de travail</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><u>Toute personne dont la candidature a été retenue pour un poste de professeure, professeur doit démontrer une maîtrise fonctionnelle de la langue française, notamment aux fins de l'enseignement, avant son entrée en fonction.</u></p> <p><u>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 régulière, professeur régulier, d'une personne qui ne répond pas à cette exigence. À cette fin, l'Assemblée départementale présente un plan d'intégration particulier qui fournit l'encadrement nécessaire à la satisfaction de cette exigence avant la fin du premier contrat. Ce plan doit être transmis, pour validation et approbation, à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique. Le Service du personnel enseignant évalue le degré de connaissance du français et en informe la professeure, le professeur au regard du niveau de maîtrise à atteindre.</u></p> <p><u>Toutefois, pour acquérir la permanence, la professeure, le professeur devra démontrer, conformément à la clause 12.15, la maîtrise adéquate de la langue française.</u></p>

2.08	<i>Statu quo.</i>
	<p>2.08X Conflit d'intérêts</p> <p><u>Une professeure, un professeur ne peut se trouver en situation de conflit d'intérêts. En pareil cas, elle, il doit déclarer la nature de celui-ci et s'abstenir de poser un geste susceptible de le mettre en conflit d'intérêts.</u></p>

<p>ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE</p>	
3.01 à 3.05	<i>Statu quo.</i>
<p>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, l'état des postes prévus à la clause 8.01.</p>	<p>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, <u>après le dépôt des états financiers, l'information sur la dépense concernant l'engagement des auxiliaires d'enseignement ventilée par faculté.</u></p>
<p>3.07 L'Université fournit au Syndicat, une fois par mois, en mode électronique, la liste complète des professeures, professeurs.</p> <p>Cette liste comporte pour chaque professeure, professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, 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.</p> <p>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 personnes chargées de cours, ainsi que leurs noms.</p> <p>L'Université fournit au Syndicat, au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, la liste des professeures, professeurs associés ou visiteurs pour l'année courante.</p> <p>L'Université fournit au Syndicat les codes d'accès nécessaires pour consulter les fichiers électroniques concernant les plans de travail, si disponibles, les tâches, les dégrèvements, les</p>	<p>3.07 L'Université fournit au Syndicat <u>au début de chaque session,</u> en mode électronique, la liste complète des professeures, professeurs.</p> <p>Cette liste comporte pour chaque professeure, professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'adresse de son domicile, le numéro de téléphone de son domicile, 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).</p> <p><u>De plus, l'Université fait parvenir au Syndicat un mois après le début chaque session l'état des postes prévus à la clause 8.01.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>L'Université fournit au Syndicat les codes d'accès nécessaires pour consulter les fichiers électroniques concernant les tâches, les dégrèvements, les activités d'enseignement créditées, les</p>

<p>activités d'enseignement créditées, les réserves, les dettes de cours et le solde des fonds constitués en vertu de la clause 10.07.03.</p>	<p>réserves, les dettes de cours et, <u>si disponibles</u>, le solde des fonds constitués en vertu de la clause 10.07.03.</p> <p><u>L'Université transmet au Syndicat les politiques adoptées par les assemblées départementales en vertu des clauses 9.07 et 11.06.</u></p>
<p>3.08 à 3.11</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>3.12 Le Syndicat rembourse à l'Université le nombre d'activités d'enseignement pour lesquelles les professeures, professeurs ou maîtres de langue libérés selon la clause 3.11 ont été dégrevés au taux moyen d'une charge de cours incluant les avantages sociaux (lettre d'entente n° 06-626 du 31 mai 2006).</p> <p>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 et des maîtres de langue libérés et le montant devant être remboursé.</p>	<p>3.12 Le Syndicat rembourse à l'Université le nombre d'activités d'enseignement pour lesquelles les professeures, professeurs ou maîtres de langue libérés selon la clause 3.11 ont été dégrevés au taux moyen d'une charge de cours incluant les avantages sociaux.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>3.13 à 3.16</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
---	--------------------------

<p>ARTICLE 5 LIBERTÉS POLITIQUES ET UNIVERSITAIRES ET NON-DISCRIMINATION</p>	
<p>5.01 Rôle de l'Université</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>5.02 Liberté universitaire</p> <p>La liberté universitaire est le droit qui garantit l'accomplissement des fonctions professorales.</p> <p>Elle comprend :</p> <p>a) le droit d'enseigner, de faire de la recherche ou de la création sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite ;</p> <p>b) le droit de diffuser les résultats de la recherche ou de la création;</p>	<p>5.02 Liberté universitaire</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>a) <i>Statu quo;</i></p> <p>b) <i>Statu quo;</i></p>

<p>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.</p> <p>La liberté universitaire est un droit fondamental des professeures, professeurs d'université parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire.</p> <p>La liberté universitaire doit être exercée de façon responsable; elle comporte le respect des opinions d'autrui.</p>	<p>c) <i>Statu quo</i>;</p> <p>d) <u>le droit de refuser de dispenser son enseignement lorsque la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychologique des personnes présentes ne peut être assurée</u></p> <p>La liberté universitaire est un droit fondamental des professeures, professeurs d'université parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire, <u>leur permettant de fournir à la société des points de vue différenciés, des analyses critiques et des jugements indépendants.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>5.03 et 5.04</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>5.05 Harcèlement psychologique</p> <p>L'Université s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement psychologique. Une professeure, un professeur peut porter plainte en vertu de la Politique contre le harcèlement psychologique (Politique n° 42) adoptée par l'Université.</p>	<p>5.05 Harcèlement psychologique <u>et sexuel</u></p> <p>L'Université s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement psychologique <u>et sexuel</u>. Une professeure, un professeur peut porter plainte en vertu <u>des Politiques adoptées</u> par l'Université.</p>

<p>ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE</p>	
<p>6.01 à 6.23</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 7 CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMMISSION DES ÉTUDES</p>	
<p>Modalités d'élection des personnes représentant les professeures, professeurs au Conseil d'administration</p>	
<p>7.01 à 7.09</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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.</p>	<p>7.10 Les <u>commissaires</u> représentant les professeures, professeurs siégeant à la Commission des études le demeurent pour toute la durée de leur mandat, à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure, professeur.</p>

<p>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^{er} juillet 2008 au 30 juin 2011.</p> <p>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.</p>	<p>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 <u>1^{er} juillet 2015</u> au 30 juin 2018.</p> <p><i>Statu quo</i></p>
<p>7.12 à 7.20</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 8 OUVERTURE ET RÉPARTITION DES POSTES</p>	
<p>Note : <i>L'Université intègre les 37 postes non considérés à l'actuel plancher d'emploi, soit ceux mentionnés aux deux cas de figure du 3^e alinéa de la clause 8.01(a) de même que ceux liés au projet pilote concernant l'ouverture de postes réservés pour des personnes chargées de cours. Le plancher d'emploi mentionné à l'alinéa 8.01 a) sera donc de 1192 postes de professeures, professeurs pourvus ou en voie d'être pourvus, et ce, afin d'augmenter le nombre de 1155 mentionné à cette clause. De même, huit (8) nouveaux postes sont ajoutés afin d'augmenter le plancher d'emploi à 1200 postes de professeures, professeurs.</i></p>	
<p>Ouverture des postes</p>	<p>Ouverture des postes</p>
<p>8.01 a) Le nombre minimal de 1040 postes de professeure, professeur pourvus ou en voie d'être pourvus dans les départements pour 2007-2008 est augmenté du nombre suivant de postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 postes pour l'année 2009-2010 (le plancher d'emploi étant porté à 1035); - 25 postes pour l'année 2010-2011 (le plancher d'emploi étant porté à 1060); - 25 postes pour l'année 2011-2012 (le plancher d'emploi étant porté à 1085); - 35 postes pour l'année 2012-2013 (le plancher d'emploi étant porté à 1120); - 35 postes pour l'année 2013-2014 (le plancher d'emploi étant porté à 1155). <p>L'Université s'engage à cette fin à autoriser que soit pourvu, dans les meilleurs délais, sous réserve de la clause 28.06, tout poste devenu vacant à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès.</p> <p>Les postes suivants ne sont pas comptés dans le nombre de postes pourvus ou en voie d'être pourvus conformément aux paragraphes précédents :</p>	<p>8.01 a) Le nombre minimal de <u>1155</u> postes de professeure, professeur pourvus ou en voie d'être pourvus <u>au 1^{er} juin de chaque année</u> dans les départements est augmenté du nombre suivant de postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 37 postes pour l'année 2017-2018 (le plancher d'emploi étant porté à 1192); - 8 postes pour l'année 2018-2019 (le plancher d'emploi étant porté à 1200); <p>L'Université s'engage à cette fin à autoriser que soit pourvu, dans les meilleurs délais, sous réserve de la clause <u>28.07</u>, tout poste devenu vacant à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> - les postes dont l'Université bénéficie en vertu 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.); - les postes créés pour accueillir des ex-cadres intégrés au corps professoral. <p>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.</p> <p>c) Le nombre de postes atteint au 1^{er} 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.</p> <p>d) L'Université et le Syndicat souscrivent à ce que des personnes chargées de cours puissent être engagées afin de pourvoir des postes de professeure, professeur dans le respect toutefois de l'article 9.</p>	<p>b) <i>Statu quo.</i></p> <p>c) <i>Statu quo.</i></p> <p>d) <i>Statu quo.</i></p>
<p>Répartition des postes 8.02 à 8.05</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>8.06 Avant le 1^{er} 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.</p>	<p>8.06 Avant le 1^{er} 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. <u>Tous les postes attribués doivent avoir comme date d'entrée en fonction le 1^{er} juin de l'année universitaire visée par le projet de répartition.</u></p>
<p>8.07 à 8.10</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 9 ENGAGEMENT</p>	
<p>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.</p>	<p>9.01 La Commission des études élabore, aux trois (3) ans, sur recommandation de la Sous-commission des ressources, un projet concernant les critères <u>institutionnels</u> 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.</p>

<p>À cette fin, avant le 1^{er} septembre de la dernière année de cette période de trois (3) ans, soit le 1^{er} septembre 2009 aux fins de l'application de cet alinéa, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique 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^{er} novembre suivant, à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique 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.</p> <p>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^{er} novembre de l'année précédant l'utilisation de ces critères à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique pour adoption ultérieure par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.</p>	<p>À cette fin, avant le 1^{er} septembre 2016 aux fins de l'application de cet alinéa, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique rappelle aux assemblées départementales les critères <u>institutionnels</u> d'engagement en vigueur <u>qui sont appliqués dans leur département en fonction de leur(s) secteur(s) disciplinaire(s), le cas échéant</u>. Les assemblées départementales qui désirent modifier ces critères <u>institutionnels</u> d'engagement acheminent leurs demandes, avant le 1^{er} novembre suivant, à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique 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.</p> <p>Une assemblée départementale peut néanmoins, au cours de cette période, demander de modifier les critères <u>institutionnels</u> d'engagement adoptés par le Conseil d'administration pour son département. Elle achemine alors sa demande avant le 1^{er} novembre de l'année précédant l'utilisation de ces critères à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique pour adoption ultérieure par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.</p>
<p>9.02</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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 <u>au département concerné</u>, et annoncé à l'extérieur.</p> <p>Tout poste qui doit être pourvu par une professeure, un professeur substitut, sauf dans le cas d'un renouvellement de contrat, est affiché à l'Université et au département concerné.</p> <p>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 29.</p>	<p>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 <u>au sens du deuxième paragraphe de la clause 1.08</u>, est affiché <u>sur le site électronique de l'Université</u> et annoncé à l'extérieur.</p> <p>Tout poste qui doit être pourvu par une professeure, un professeur substitut, sauf dans le cas d'un renouvellement de contrat, est affiché à l'Université.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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 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 :</p> <p>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 29;</p> <p>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</p>	<p>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 professeurs, professeurs dans le domaine de spécialité spécifié et sous réserve des critères <u>institutionnels</u> d'engagement et <u>des exigences particulières</u> du poste à pourvoir <u>déterminées par l'assemblée départementale</u> :</p> <p>1- <i>statu quo</i>;</p> <p>2- les professeures, professeurs <u>réguliers</u> à demi-temps, <u>au sens du deuxième paragraphe de la clause 1.08</u>, qui souhaitent obtenir un poste à temps complet; à compétence équivalente et</p>

<p>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 29;</p> <p>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 29;</p> <p>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 29;</p> <p>5- les personnes chargées de cours, couverts par l'unité de négociation SCCUQ qui ont satisfait à la période de probation; 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 29;</p> <p>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 29.</p> <p>La priorité accordée aux femmes s'applique sous réserve de conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.</p>	<p>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 29;</p> <p>3- <i>Statu quo.</i></p> <p>4- les professeures, professeurs <u>sous octroi</u>, 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 29;</p> <p>5- <i>Statu quo.</i></p> <p>6- <i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>9.05 En conformité avec la clause 10.25, l'engagement d'une professeure, d'un professeur ou d'une personne chargée 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 :</p> <p>a) La proposition d'engagement des personnes chargées de cours pour les activités modulaires et facultaires relève du comité de la faculté pour l'engagement des personnes chargées de cours.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>9.05 En conformité avec la clause 10.25, l'engagement d'une professeure, d'un professeur, quelles que soient ses fonctions et la durée de son contrat, doit faire suite à une recommandation de l'assemblée départementale, <u>et l'engagement d'une personne chargée de cours doit faire suite à la recommandation de l'exécutif du département</u>, sous réserve des exceptions suivantes :</p> <p>a) La proposition d'engagement des personnes chargées de cours pour les activités facultaires relève du comité de la faculté pour l'engagement des personnes chargées de cours.</p> <p>Pour ces mêmes activités, la priorité <u>devra être donnée</u> à la candidature des professeures, professeurs des départements desservant <u>les programmes visés, qui devront</u> à cet effet informer <u>de leurs</u> besoins les départements <u>concernés</u>, dans les délais prévus à l'article 10 pour l'attribution des tâches d'enseignement.</p> <p>b) Pour l'engagement d'une professeure, d'un professeur en vue de répondre à des demandes particulières d'un programme d'études <u>de premier cycle ou de cycles supérieurs</u> multidéparte-</p>

<p>d'études de cycles supérieurs multidépartemental, interfacultaire 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, interfacultaire 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 définis par le comité paritaire.</p> <p>Lorsqu'un poste a été autorisé pour répondre à des besoins particuliers à la suite d'une demande conjointe de plus d'une unité académique tel qu'un département, module ou unité de programme(s), institut, la sélection des candidates, candidats doit se faire selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> — d'une personne représentant la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique; — d'une doyenne, d'un doyen; — d'une directrice, d'un directeur de département; — d'une professeure, d'un professeur. <p>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.</p>	<p>mental, interfacultaire ou conjoint avec d'autres universités, un comité paritaire département-unité de programme(s) de premier cycle ou département-programme d'études de cycles supérieurs multidépartemental, interfacultaire 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 définis par le comité paritaire.</p> <p>Lorsqu'un poste a été autorisé pour répondre à des besoins particuliers à la suite d'une demande conjointe de plus d'une unité académique tel qu'un département, <u>une</u> unité de programme(s) <u>ou un</u> institut, la sélection des candidates, candidats doit se faire selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.</p>
<p>9.06</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>9.07</p> <p>Pour tout engagement devant prendre effet le 1^{er} juin, la directrice, le directeur de département doit transmettre au Service du personnel enseignant, au plus tard le 1^{er} mai, un dossier commenté de chacune des candidatures recommandées.</p> <p>Ce dossier doit contenir :</p>	<p>9.07 <u>Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, l'assemblée départementale doit se doter d'une politique de sélection et d'une procédure de vote secret pour l'engagement de professeure, professeur applicables pour trois (3) ans à compter du 1^{er} juin suivant. Une assemblée départementale peut néanmoins au cours de la période de trois (3) ans modifier cette politique avant l'affichage des postes. Une copie de cette politique départementale est transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique.</u></p> <p>Pour tout engagement, la directrice, le directeur de département doit transmettre au Service du personnel enseignant, <u>au moins un mois avant la réunion des instances concernées</u>, un dossier commenté de chacune des candidatures recommandées.</p> <p>Ce dossier doit contenir :</p>

<p>1- la recommandation étayée de l'assemblée départementale;</p> <p>2- la liste des cours du département qui correspond aux qualifications particulières de la candidate, du candidat telle qu'établie avec elle, lui;</p> <p>3- le domaine de recherche ou de création et l'état en cours ou en projet de cette recherche ou de cette création;</p> <p>4- les champs d'intérêt principaux et complémentaires de la candidate, du candidat dans sa discipline;</p> <p>5- le <i>curriculum vitae</i> écrit en français et signé par la candidate, le candidat;</p> <p>6- la mention qu'il y avait ou non une ou plusieurs candidates;</p> <p>7- dans les cas où aucune candidature féminine n'a été retenue, la décision de l'assemblée départementale doit être justifiée;</p> <p>8- la mention qu'il y avait ou non une ou plusieurs candidatures de personnes chargées de cours qui n'ont pas été retenues.</p> <p>La directrice, le directeur du département transmet sur demande à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant la liste de toutes les candidatures reçues et le <i>curriculum vitae</i> de chaque candidate, candidat.</p> <p>Si la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et la vice-rectrice, le vice-recteur aux 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.</p> <p>Nonobstant le refus d'une candidature par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et la vice-rectrice, le vice-recteur aux Ressources humaines, l'assemblée départementale peut demander à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique, de transmettre le dossier de cette candidature au Conseil d'administration.</p>	<p>1- <i>Statu quo</i>;</p> <p>2- <i>Statu quo</i>;</p> <p>3- <i>Statu quo</i>;</p> <p>4- <i>Statu quo</i>;</p> <p>5- <i>Statu quo</i>;</p> <p>6- <i>Statu quo</i>;</p> <p>7- la mention qu'il y avait ou non une ou plusieurs candidatures de personnes chargées de cours qui n'ont pas été retenues.</p> <p>8. <u> dans le cas où aucune candidature devant être considérée comme prioritaire selon la clause 9.04 n'a été retenue, la décision de l'assemblée départementale doit être justifiée. Il en est de même si cette dernière retient une candidature en vertu de la clause 9.06.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>Si la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique refuse de recommander au Conseil d'administration l'engagement d'une candidate, d'un candidat, elles, il informe par écrit la directrice, le directeur du département des motifs de la décision.</p> <p>Nonobstant le refus d'une candidature par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique, l'assemblée départementale peut <u>lui</u> demander de transmettre le dossier de cette candidature au Conseil d'administration.</p>
<p>9.08 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission des candidatures, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et la vice-rectrice, le vice-recteur aux 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 du personnel enseignant de la décision du Conseil d'administration.</p>	<p>9.08 Selon l'échéance déterminée à la clause 9.07, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique recommande au Conseil d'administration l'engagement de professeures, de professeurs. La personne engagée et l'assemblée départementale sont par la suite avisées par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de la décision du Conseil d'administration.</p>

<p>9.09 La nouvelle professeure, le nouveau professeur est officiellement engagé dès réception par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de son acceptation écrite. Cette personne est classée sur réception de toutes les pièces officielles pertinentes ou attestations assermentées versées à son dossier.</p> <p>La personne engagée entre en fonction le 1^{er} juin de l'année universitaire suivante ou à la date de réception par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de son acceptation écrite. Elle a droit à la période de vacances prévue à l'article 19 de la convention collective.</p>	<p>9.09 La professeure, le professeur est officiellement engagé dès réception par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de son acceptation écrite. Cette personne est classée sur réception de toutes les pièces officielles pertinentes ou attestations assermentées versées à son dossier.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>9.10 et 9.11</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>9.12 Avant la signature du contrat d'engagement, l'Université remet un exemplaire de la convention collective à la professeure, au professeur engagé.</p>	<p>9.12 <u>Lors de</u> la signature du contrat d'engagement, l'Université remet un exemplaire de la convention collective à la professeure, au professeur engagé.</p>
<p>9.13</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>9.14 La durée du contrat d'engagement des professeures, professeurs invités et substituts est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour la professeure, le professeur invité, un (1) an ou deux (2) ans à compter du 1^{er} juin ou six (6) mois à partir du 1^{er} juillet ou du 1^{er} décembre; le contrat peut être également d'une durée de sept (7) mois à partir du 1^{er} juin; - pour la professeure, le professeur substitut, un (1) an à compter du 1^{er} 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. <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>9.14 La durée du contrat d'engagement des professeures, professeurs invités et substituts est <u>fonction du contrat signé, lequel doit respecter les paramètres fixés aux clauses 1.10 et 1.11:</u></p> <p>[paragraphe biffé]</p> <p>[paragraphe biffé]</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>9.15 à 9.17</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 10 TÂCHE PROFESSORALE</p>	
<p>10.01 et 10.02</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>10.03 Enseignement</p> <p>L'enseignement comprend les activités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la préparation, la prestation des activités d'enseignement créditées données sous diverses formes, 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^e et de 3^e 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 de cycles supérieurs; 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. 	<p>10.03 Enseignement</p> <p>L'enseignement comprend les activités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Statu quo</i>; 2. <i>Statu quo</i>; 3. <i>Statu quo</i>; 4. l'encadrement <u>et l'évaluation</u> d'étudiantes, d'étudiants de 2^e et de 3^e 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 de cycles supérieurs; 5. <i>Statu quo</i>; 6. <i>Statu quo</i>; 7. l'encadrement <u>et la coordination</u> des personnes concernées par les activités énumérées précédemment.
<p>10.04 Recherche ou création</p> <p>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.</p> <p>Entre autres, sont notamment reconnus à ce titre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Statu quo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Statu quo</i>;

<p>interdisciplinaires;</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, ou les actions à mener relativement à des devis, des contrats, des 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 <i>Politique institutionnelle des services aux collectivités</i>; 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Statu quo</i>; 3. <i>Statu quo</i>; 4. <i>Statu quo</i>; 5. <i>Statu quo</i>; 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, écrites ou <u>médiatiques</u>, 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. <i>Statu quo</i>; 8. <i>Statu quo</i>; 9. <i>Statu quo</i>; 10. <i>Statu quo</i>; 11. <i>Statu quo</i>.
<p>10.05 Service à la collectivité</p> <p>Le service à la collectivité comprend les activités suivantes, qui sont reliées à la fonction de</p>	<p>10.05 Service à la collectivité</p> <p><i>Statu quo</i>.</p>

professeure, professeur et contributeur 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; à titre de directrice, directeur de département, ~~de module ou~~ 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 ou~~ 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 du comité exécutif d'un département, du comité 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~~ unités 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 la Vie académique, des facultés, des départements, des ~~modules~~ ou unités de programme(s) ~~de premier cycle~~, des centres institutionnels de recherche ou de création, etc.;
5. les tâches de participation, sous diverses formes, à des activités de formation en pédagogie universitaire;
6. 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;

Service à la collectivité à l'intérieur de l'Université

1. les tâches de direction à titre de vice-doyenne, vice-doyen; à titre de directrice, directeur de département, d'unité de programme(s), d'école, d'institut, de centre institutionnel de recherche ou de création, d'équipes de recherche ou de création; à titre d'adjointe, d'adjoint à la directrice, au directeur de département, d'unité de programme(s), d'école, d'institut; à titre de titulaire de chaire;
2. les tâches de participation à titre de membre du comité exécutif d'un département, du comité exécutif ou du conseil d'une école, d'un institut, d'une chaire, d'un comité de programme(s) ou d'un conseil académique ;
3. les tâches de participation ou de coordination aux activités organisées ou prescrites par les facultés, les unités de programme(s), 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 la Vie académique, des facultés, des départements, des unités de programme(s), des centres institutionnels de recherche ou de création, des équipes de recherche ou de création, etc.;
5. *Statu quo*;
6. *Statu quo*;
7. les tâches liées au mentorat et au soutien de collègues, notamment celles en appui à l'intégration à la vie universitaire et à la réalisation des diverses composantes de la tâche.

Service à la collectivité à l'extérieur de l'Université

1. *Statu quo*;

<p>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 :</p> <p>a) les activités d'organismes gouvernementaux ou à vocation internationale;</p> <p>b) les activités d'organismes et de comités subventionneurs;</p> <p>c) les activités des autres universités;</p> <p>d) les services bénévoles auprès d'organismes ou de groupes sociaux;</p> <p>e) les activités reconnues par le Comité des services aux collectivités, en vertu de la politique préparée par la Commission des études;</p> <p>f) d'autres activités de même nature.</p>	<p>2. <i>Statu quo</i> :</p> <p>a) <i>Statu quo</i>;</p> <p>b) <i>Statu quo</i>;</p> <p>c) <i>Statu quo</i>;</p> <p>d) <u>les activités de rayonnement universitaire (ex. conférence publique, présence dans les médias);</u></p> <p>e) <i>Statu quo</i>;</p> <p>f) <i>Statu quo</i>;</p> <p>g) <u>les activités d'organisations syndicales;</u></p> <p>h) <u>les activités au sein d'associations professionnelles et d'associations savantes;</u></p> <p>i) <i>Statu quo</i>.</p>
<p>10.06 Charge annuelle de travail</p> <p>La charge annuelle de travail de la professeure, du professeur comprend, dans des proportions variables, les composantes indiquées à la clause 10.01.</p> <p>La pondération de ces composantes relève de la professeure, du professeur et s'intègre dans la distribution des tâches au sein des départements. Les activités des trois (3) composantes peuvent être réparties sur les trois sessions.</p> <p>Cette charge de travail comprend normalement :</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) la charge de travail liée au service à la collectivité déterminée par la professeure, le professeur en vertu de la clause 10.05.</p>	<p>10.06 Charge annuelle de travail</p> <p><i>Statu quo</i>.</p> <p><u>L'aménagement</u> de ces composantes relève de la professeure, du professeur et s'intègre dans la distribution des tâches au sein des départements. Les activités des trois (3) composantes peuvent être réparties sur les trois sessions.</p> <p><i>Statu quo</i> :</p> <p>a) <i>Statu quo</i>;</p> <p>b) <i>Statu quo</i>;</p> <p>c) <i>Statu quo</i>.</p>

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 de l'option 1 de la présente clause.

Dans le cas où la professeure, le professeur se prévaut de cette option, pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de douze (12) crédits par année, elle, il peut :

- a) se faire verser une somme de cinq mille dollars (5 000 \$) dans un fonds de recherche ou création (Fonds C) à son nom, pour les besoins de la recherche ou de la création qui incluent la recherche ou la création visant le 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

10.07 Aménagement des activités d'enseignement créditée

Statu quo.

- 1) *Statu quo.*

- 2) *Statu quo.*

- 3) *Statu quo.*

Statu quo.

Statu quo.

<p>par la professeure, le professeur selon les règles et politiques de l'Université;</p> <p>ou</p> <p>b) se faire verser une somme de six mille dollars (6 000 \$) dans un fonds de bourses étudiantes à son nom, pour des bourses destinées à des étudiantes, étudiants poursuivant des études à l'Université et choisis par la professeure, le professeur.</p> <p>Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la professeure, le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent (a ou b ou une combinaison de a et b), elle, il peut se constituer un fonds de recherche-création ou de bourses étudiantes dont le solde maximal ne peut excéder 20 000 \$.</p> <p>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 ou de la création. 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.</p> <p>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 chercheurs et chercheurs (CAFACC), ou, pour les besoins des Services aux collectivités, au Comité des services aux collectivités (CSAC), pour qu'ils les redistribuent.</p> <p>Quelle que soit l'option retenue, toute activité d'enseignement au-delà de douze (12) crédits par année est assumée sans rémunération additionnelle.</p>	<p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>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 ou de la création. La décision d'opter en faveur de cet aménagement de la tâche appartient à la professeure, au professeur.</p> <p>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, <u>à son département qui en disposera selon la politique départementale, laquelle doit respecter les règles et procédures de l'Université, à l'un ou l'autre volet du Programme d'aide financière à la recherche et à la création (PAFARC)</u>, ou, pour les besoins des Services aux collectivités, au Comité des services aux collectivités (CSAC), pour qu'ils les redistribuent.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>10.08 à 10.10</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>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.</p> <p>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 chercheurs et chercheurs (CAFACC) ou au Comité des services aux collectivités (CSAC).</p>	<p>10.11 <i>Statu quo.</i></p> <p>Les crédits assumés en plus sont laissés au département qui les redistribue en dégrèvements parmi ses professeures, professeurs ou les verse <u>à l'un ou l'autre volet du Programme d'aide financière à la recherche et à la création (PAFARC)</u>, ou au Comité des services aux collectivités (CSAC).</p>
<p>10.12 Crédits d'encadrement de mémoires et de thèses</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Ces crédits peuvent être fractionnés entre les professeures, professeurs qui codirigent une thèse ou un mémoire.</p> <p>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.</p> <p>La fraction de crédit auquel cet encadrement donne lieu se calcule de la façon suivante :</p> $E = NCA/24$ <p>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.</p> <p>La professeure, le professeur reçoit en crédits d'enseignement la valeur de E lorsque l'étudiante, l'étudiant obtient son diplôme de deuxième cycle.</p> <p>La valeur de E peut être fractionnée entre les professeures, professeurs qui codirigent de telles activités d'enseignement créditées.</p> <p>Les activités d'enseignement visées par la présente disposition sont énumérées à l'Annexe « C ».</p>	<p>10.12</p> <p>a) <i>Statu quo;</i></p> <p><i>Statu quo;</i></p> <p>b) <i>Statu quo;</i></p> <p><i>Statu quo :</i></p> $\text{Fraction de crédit} = x / 24$ <p>où <u>x</u> est le nombre de crédits accordés à l'activité selon l'annuaire de cours; si <u>x</u> est supérieur à 24 crédits, il est réputé égal à 24.</p> <p>La professeure, le professeur reçoit <u>cette fraction de crédit lors de la réussite par l'étudiante, l'étudiant de l'activité encadrée.</u></p> <p><u>Cette fraction de crédit</u> peut être <u>répartie</u> entre les professeures, professeurs qui codirigent de telles activités d'enseignement créditées.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>

	<p><u>Le refus de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique de l'ajout d'une activité à cette liste est étudié par un comité paritaire UQAM-SPUQ à la demande de l'assemblée départementale ou d'un comité de programme.</u></p>
<p>10.13 Crédits de formation dans le cadre de la mission des Services aux collectivités</p> <p>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 la recherche et à la création en vertu de la politique préparée par la Commission des études.</p> <p>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 la recherche et à la création en vertu de la politique adoptée par la Commission des études.</p>	<p>10.13 Crédits de formation et dégrèvements aux fins de la recherche et de la création dans le cadre de la mission des Services aux collectivités</p> <p>Afin de permettre la réalisation des objectifs de formation <u>et de recherche et création</u> 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 <u>attribués</u> par la vice-rectrice, le vice-recteur à la recherche et à la création en vertu de la politique préparée par la Commission des études.</p> <p><u>Ces crédits font l'objet d'un premier concours interne tenu au printemps et applicable pour l'année suivante. Ils sont attribués de la façon suivante :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>trente (30) crédits ou l'équivalent de dix (10) cours de trois crédits sont réservés pour les projets de formation;</u> - <u>trente (30) crédits ou l'équivalent de dix (10) cours de trois crédits sont réservés pour des dégrèvements d'enseignement aux fins de la recherche et de la création.</u> <p><u>Les crédits non utilisés lors du premier (1^{er}) concours sont attribués à l'occasion d'un (1) ou de deux (2) autres concours internes tenus en cours d'année, et ce, sans limite ou contrainte quant à leur destination.</u></p> <p><u>Conformément à la politique préparée par la Commission des études, les projets d'activités de formation et les projets de recherche et de création, présentés dans le cadre de ces concours internes, sont soumis à l'approbation du Comité des services aux collectivités.</u></p> <p><u>Advenant que les crédits attribués pour la formation ou les dégrèvements d'enseignement accordés en cours d'année soulèvent exceptionnellement, dans la tâche d'une professeure, d'un professeur, des problèmes dans l'aménagement des activités d'enseignement créditées pour l'année en cours, les parties s'engagent à trouver des solutions de manière à ne pas nuire à la réalisation des activités de formation ou de recherche et création auprès des groupes visés et à ne pas pénaliser la professeure, le professeur dans l'aménagement de sa tâche.</u></p>
<p>10.14 Plan annuel de travail</p> <p>Aux fins de la répartition équitable des tâches (clause 10.25) et de l'évaluation (article 11), la professeure, le professeur doit déposer au département son plan annuel de travail pour l'année universitaire débutant le 1^{er} juin.</p>	<p>10.14 Plan annuel de travail</p> <p>Aux fins de la répartition équitable des tâches (clause 10.25), la professeure, le professeur doit déposer au département son plan annuel de travail pour l'année universitaire débutant le 1^{er} juin.</p>

Avant le 1^{er} mai, la professeure, le professeur doit soumettre à la directrice, au directeur de son département, pour approbation par l'assemblée départementale, son plan annuel de travail qui doit comporter les renseignements suivants :

- les activités qui correspondent à chacune des composantes de sa tâche, en vertu des clauses 10.03, 10.04 et 10.05, en spécifiant notamment le nombre de crédits d'enseignement qu'elle, qu'il prévoit assumer au cours de l'année, et, le cas échéant, le sigle et le titre de ces activités, à titre indicatif;
- tout dégrèvement d'enseignement dont elle, il bénéficie, le cas échéant;
- les options d'aménagement de sa tâche choisies, s'il y a lieu, en vertu des clauses 10.07, 10.08 et 10.09;
- la période de ses vacances.

~~Dans un préambule du document, la professeure, le professeur doit faire état de ses réalisations et de ses activités aux cours de l'année écoulée, et ce, à l'égard de chacune des composantes de sa tâche.~~

~~Elle, il indique également, le cas échéant, les changements (abandons, ajouts, précisions, etc.) advenus durant l'année écoulée au regard de son plan annuel de travail en exposant sommairement le contexte entourant les changements intervenus.~~

Toute modification significative apportée aux plans annuels de travail dont notamment un changement dans l'aménagement de sa tâche selon la clause 10.07 doit être approuvée en 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, qu'il exerce ou entend exercer au cours de l'année.

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

Statu quo.

- les activités qui correspondent à chacune des composantes de sa tâche, en vertu des clauses 10.03, 10.04 et 10.05, en spécifiant notamment le nombre de crédits d'enseignement qu'elle, qu'il prévoit assumer au cours de l'année, et, le cas échéant, le sigle et le titre de ces activités, à titre indicatif; lorsque des cours demandés ont été fréquemment annulés au cours des années précédentes, la professeure, le professeur indique des cours de remplacement;

- *Statu quo;*

- *Statu quo;*

- *Statu quo;*

[Paragraphe biffé]

[Paragraphe biffé]

L'assemblée départementale doit approuver les plans annuels de travail avant le 1^{er} juin de chaque année.

Statu quo.

Statu quo.

La directrice, le directeur du département transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant une copie du plan annuel de travail de chaque professeure, professeur, ainsi que les documents concernant les activités professionnelles extérieures des professeures, professeurs.

La directrice, le directeur de département transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant les résolutions de l'assemblée départementale qui modifient, après le

	1 ^{er} juin, les tâches d'enseignement et de service à la collectivité déjà approuvées.
10.15 à 10.20	<i>Statu quo.</i>
<p>10.21 Une professeure, un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.</p> <p>Toutefois, les directrices, directeurs de département, d'institut, de module ou d'unité de programme(s) de 1^{er} cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, ne sont pas tenus d'enseigner plus de six (6) crédits par année. La vice-doyenne, le vice-doyen aux 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.</p> <p>La directrice, le directeur de programme de cycles supérieurs est dégrévé 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.</p>	<p>10.21 <u>Sauf exception prévue à la convention collective</u>, une professeure, un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.</p> <p>Toutefois, les directrices, directeurs de département, d'institut, d'unité de programme(s) de 1^{er} cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, ne sont pas tenus d'enseigner plus de six (6) crédits par année.</p> <p><u>La vice-doyenne, le vice-doyen aux études n'est pas tenu d'enseigner plus de trois (3) crédits par année. La vice-doyenne, le vice-doyen à la recherche et à la création n'est pas tenu d'enseigner plus de six (6) crédits par année.</u></p> <p><u>La vice-doyenne, le vice-doyen aux études de l'École des sciences de la gestion et celle, celui de la Faculté des sciences humaines</u> ne sont pas tenus d'enseigner.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
10.22	<i>Statu quo.</i>
10.23 Une professeure, un professeur ne peut cumuler les directions académiques.	10.23 Une professeure, un professeur ne peut cumuler les directions académiques. <u>Elle, il ne peut non plus assumer en même temps une fonction de direction et d'adjointe, adjoint à une direction.</u>
Dégrèvements et allocations pour la recherche ou la création	Dégrèvements et allocations pour la recherche ou la création
10.24 à 10.31	<i>Statu quo.</i>
<p>10.32 Le mandat de trois (3) ans des directrices, directeurs de département, de l'École de mode, d'institut, d'unité de programme(s), de centre institutionnel de recherche ou de création ou des vice-doyennes, vice-doyens débute généralement le premier (1^{er}) juin et se termine le 31 mai.</p> <p>Lorsque le mandat débute après le 1^{er} juin à la suite d'une vacance mais avant le 1^{er} décembre, le mandat est réputé avoir couru depuis le 1^{er} juin alors que le mandat qui débute le ou après le 1^{er} décembre est augmenté du nombre de mois écoulés entre cette nomination et le 31 mai de la même année.</p> <p>Lorsque l'une de ces fonctions est temporairement vacante à la suite d'une absence pour maladie, responsabilité parentale ou familiale, une directrice, un directeur intérimaire peut être nommé pour la durée de cette absence.</p>	<p>10.32 <i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>

<p>Les modalités de désignation spécifique à ces différentes fonctions indiquées à l'article 1 (Définitions) s'appliquent.</p> <p>La fermeture, la fusion ou la scission d'une unité académique met fin au mandat de la directrice, du directeur de cette unité.</p>	<p><u>Lorsque l'une de ces fonctions est vacante à la suite d'une démission ou pour un autre motif que ceux mentionnés au paragraphe précédent, une directrice, un directeur intérimaire peut être nommée jusqu'à la nomination d'une direction régulière.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
--	--

<p>ARTICLE 11 ÉVALUATION</p>	
<p>Dispositions générales</p> <p>11.01 L'évaluation est une procédure visant à favoriser une évolution positive de la carrière de la professeure, du professeur à l'Université et, ce faisant, elle est un moyen de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement, de la recherche ou de la création et du service à la collectivité, composantes de la tâche professorale.</p> <p>Cette procédure permet à la professeure, au professeur de s'auto-évaluer en faisant le point sur la période évaluée. Elle permet également au département d'apprécier le travail de la professeure, du professeur au cours de cette période.</p> <p>L'évaluation tient compte dans l'examen du travail effectué par la professeure, le professeur eu égard à ses plans annuels de travail notamment des évaluations des enseignements effectués par les unités de programme(s), les évaluations des activités réalisées dans le cadre des services aux collectivités, les appréciations particulières produites par les autres professeures, professeurs du département ou autres unités académiques où la professeure, le professeur est impliqué ou fournies par d'autres personnes en regard de la tâche effectuée par cette professeure, ce professeur.</p> <p>L'évaluation doit également prendre en compte l'environnement dans lequel la professeure, le professeur œuvre et l'évolution de sa carrière.</p>	<p>Dispositions générales</p> <p>11.01 <i>Statu quo.</i></p> <p><u>L'évaluation</u> permet à la professeure, au professeur de <u>faire un bilan de ses réalisations pour</u> la période évaluée. Elle permet également au département d'apprécier le travail de la professeure, du professeur au cours de cette période.</p> <p>L'évaluation tient compte dans l'examen du travail effectué par la professeure, le professeur notamment des évaluations des enseignements effectués par les unités de programme(s), les évaluations des activités réalisées dans le cadre des services aux collectivités, les appréciations particulières produites par les autres professeures, professeurs du département ou autres unités académiques où la professeure, le professeur est impliqué ou fournies par d'autres personnes en regard de la tâche effectuée par cette professeure, ce professeur.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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 pour responsabilité parentale, en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ce</p>	<p>11.02 <i>Statu quo.</i></p>

<p>cas elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.</p>	<p><u>Si la fin du délai fixé tombe un jour non ouvrable, l'action à poser peut être faite le premier (1^{er}) jour ouvrable qui suit.</u></p>
<p>11.03 à 11.05</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>Critères et procédure d'évaluation</p> <p>11.06 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'assemblée départementale élabore les critères et la procédure d'évaluation applicables pour cinq (5) ans à compter du 1^{er} juin suivant. Une assemblée départementale peut néanmoins au cours de la période de cinq (5) ans modifier ces critères ou la procédure qui s'appliqueront à partir du 1^{er} juin suivant.</p> <p>La professeure, le professeur est évalué selon les critères ou la procédure en vigueur au moment de son évaluation à moins qu'elle, il demande d'être évalué selon les critères et la procédure en vigueur à chaque année visée.</p> <p>Les critères d'évaluation doivent être élaborés en fonction de chacune des composantes de la tâche professorale et des dispositions régissant l'élaboration et l'approbation du plan annuel de travail, 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.</p> <p>Les critères, leur application et la procédure d'évaluation ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la convention collective. L'attribution d'une pondération à chacune des trois (3) composantes de la tâche est du ressort exclusif de la professeure, du professeur. Aucune des trois (3) composantes ne doit être considérée d'emblée comme prépondérante ou prioritaire lors de l'évaluation.</p> <p>Le document énonçant les critères et la procédure d'évaluation ainsi adoptés est remis par la directrice, le directeur du département à chaque professeure, professeur en place et aux nouvelles professeures, nouveaux professeurs au moment de leur entrée en fonction. Copie de ce document est envoyée à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique.</p>	<p>11.06 <i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>Les critères d'évaluation doivent être élaborés en fonction de chacune des composantes de la tâche professorale. <u>Ils doivent permettre de déterminer de façon équitable et transparente le caractère satisfaisant des réalisations. Le cas échéant, ils doivent permettre de reconnaître la diversité des champs d'études à l'intérieur du département.</u> Ces critères doivent <u>prendre en compte</u> la situation familiale et les congés de maladie des professeures, professeurs.</p> <p>Les critères, leur application et la procédure d'évaluation ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la convention collective. <u>La pondération à chacune des trois (3) composantes de la tâche est attribuée par la professeure, le professeur et doit tenir compte de la tâche effectuée.</u> Aucune des trois (3) composantes ne doit être considérée d'emblée comme prépondérante ou prioritaire lors de l'évaluation.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>11.07 Comité d'évaluation</p> <p>Le comité d'évaluation est composé des quatre (4) personnes suivantes désignées comme suit :</p> <p>a) la directrice, le directeur de département ou la personne qui en tient lieu; cette personne</p>	<p>11.07</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>a) <i>Statu quo;</i></p>

préside le comité d'évaluation;

- b) deux (2) professeures, professeurs permanents de l'assemblée départementale élus par cette dernière avant le 1^{er} juin de chaque année;

Au même moment, l'assemblée départementale procède à l'élection d'une, d'un substitut appelé à remplacer la directrice, le directeur de département ou une professeure, un professeur membre du comité d'évaluation, si l'une de ces personnes doit être évaluée, étant entendu que cette dernière se retire au moment de son évaluation.

La substitut, le substitut doit être une professeure, un professeur permanent.

- c) une personne extérieure au département ou à l'Université choisie ~~après entente entre l'assemblée départementale et la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique~~, avant le 4^{er} juin. 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 la Vie académique 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.

Ces personnes doivent être professeures, professeurs ou professeures, professeurs retraités depuis moins de trois (3) ans.

L'information concernant la composition du comité d'évaluation, la désignation de la substitut, du substitut ainsi que la liste ordonnée des personnes extérieures au département ~~ou à l'Université~~, est transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique avant le 15 juin.

Avant le 1^{er} juillet, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique transmet à la directrice, au directeur du département le nom de la personne qu'elle, qu'il désigne pour la, le représenter lors de l'évaluation. Cette personne a un statut d'observateur. Elle ne participe pas aux discussions concernant l'évaluation proprement dite. Son rôle est de voir à l'application des critères et de la procédure d'évaluation du département. Elle peut faire

- b) *Statu quo*;

Statu quo.

Statu quo.

À cette occasion, une professeure, un professeur permanent de même que son substitut sont également élus par l'assemblée départementale à titre de membre du comité de révision selon la clause 11.17. Ces personnes ne doivent pas siéger au comité d'évaluation.

Lorsque pendant au moins deux (2) années de la période soumise à l'évaluation une professeure, un professeur a exercé la fonction de vice-doyenne, vice doyen, elle, il peut demander à ce que son comité d'évaluation soit augmenté d'une professeure, d'un professeur provenant d'un autre département rattaché à la faculté et exerçant ou ayant exercé des fonctions de direction reliées à son champ de responsabilités.

- c) une personne extérieure au département ou à l'Université choisie par l'assemblée départementale, avant le 15 juin. 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 la Vie académique 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.

Statu quo.

L'information concernant la composition du comité d'évaluation, la désignation de la substitut, du substitut au comité d'évaluation, la désignation d'une, un membre du comité de révision de même que son substitut ainsi que la liste ordonnée des personnes extérieures au département, est transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique avant le 15 juin

Statu quo.

<p>rapport à cet égard à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique. Elle ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation des professeures, professeurs.</p>	
<p>11.08 Dossier d'évaluation</p> <p>Avant le 10 septembre, la professeure, le professeur qui doit être évalué soumet au comité d'évaluation, par l'entremise de la directrice, du directeur du département un dossier qui fait état du travail accompli depuis le premier (1^{er}) juin de l'année de sa dernière évaluation et le trente-et-un (31) mai de l'année où il est évalué pour les trois (3) composantes de sa tâche telles que décrites à l'article 10 eu égard à chacun des plans annuels de travail approuvé par son assemblée départementale pendant cette période.</p> <p>Le dossier comporte également la pondération que la professeure, le professeur attribue à chacune des composantes de sa tâche, compte tenu de ses plans annuels de travail, et fait état de son autoévaluation globale de la qualité du travail accompli durant la période évaluée.</p>	<p>11.08 Dossier d'évaluation</p> <p>Avant le 10 septembre, la professeure, le professeur qui doit être évalué soumet au comité d'évaluation, par l'entremise de la directrice, du directeur du département un dossier qui fait état du travail accompli depuis le premier (1^{er}) juin de l'année de sa dernière évaluation et le trente-et-un (31) mai de l'année où il est évalué pour les trois (3) composantes de sa tâche telles que décrites à l'article 10.</p> <p><u>Toutefois, au moment de soumettre son dossier en vue de l'acquisition de la permanence, la professeure, le professeur régulier non permanent présente l'ensemble de ses réalisations depuis son entrée en fonction comme professeure, professeur.</u></p> <p>Les plans annuels de travail approuvés par son assemblée départementale pendant cette période <u>font partie du dossier d'évaluation.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>11.09</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>11.10 Les professeures, professeurs désignés conformément à la clause 11.07 alinéa a) et b) voient à se procurer auprès des organismes compétents, dont les autres unités académiques dans lesquelles la professeure, le professeur a été impliqué, des informations écrites eu égard à l'une ou l'autre des composantes de la tâche professorale selon les plans annuels de travail de cette professeure, ce professeur approuvés en assemblée départementale.</p> <p>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.</p> <p>Le comité d'évaluation tient compte des informations ainsi obtenues lors de l'évaluation de la professeure, du professeur.</p>	<p>11.10 Les professeures, professeurs désignés conformément à la clause 11.07 alinéa a) et b) voient, <u>le cas échéant</u>, à se procurer, auprès des organismes compétents, dont les autres unités académiques dans lesquelles la professeure, le professeur a été impliqué, des informations écrites eu égard à l'une ou l'autre des composantes de la tâche professorale selon les plans annuels de travail de cette professeure, ce professeur approuvés en assemblée départementale.</p> <p>Copie de tout document ainsi reçu et qui n'apparaissait pas au dossier préparé par la professeure, le professeur lui est transmise au moins <u>trois (3) jours ouvrables</u> avant la date de son évaluation.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>11.11</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
	<p>11.11X <u>Le Comité d'évaluation produit un rapport écrit justifiant la mention « satisfaisant » ou « insatisfaisant » à laquelle l'évaluation a donné lieu selon les critères départementaux; ce rapport indique la recommandation du comité d'évaluation. Il doit également indiquer les correctifs à apporter lors d'une évaluation négative avec ou sans avis à caractère professionnel.</u></p>

	<p><u>La recommandation du comité doit être, pour la professeure, le professeur régulier non permanent :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1- le renouvellement de contrat; 2- l'acquisition de la permanence; 3- le non-renouvellement de contrat; 4- la progression normale lorsque la professeure, le professeur demande d'être évalué en vertu de la clause 11.04. <p><u>La recommandation pour une professeure, un professeur régulier permanent doit être :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1- l'évaluation positive entraînant une évaluation dans cinq (5) ans; 2- l'évaluation négative entraînant une évaluation dans trois (3) ans avec ou sans avis à caractère professionnel; 3- la mise en place d'un comité de réaffectation. <p><u>La recommandation pour une professeure, un professeur invité ou substitut qui a demandé à être évalué doit être :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1- une évaluation positive; 2- une évaluation négative.
<p>11.12 Le rapport d'évaluation écrit du comité étayé au regard de chacune des composantes de la tâche, et sa conclusion générale à laquelle l'évaluation a donné lieu selon les critères départementaux ainsi que la recommandation du comité suivant la clause 11.13 sont communiqués à la professeure, au professeur au moins deux (2) jours ouvrables avant que ce rapport et cette recommandation ne soient transmis à l'assemblée départementale.</p> <p>La professeure, le professeur doit y apposer sa signature, non comme approbation, mais comme preuve qu'elle, qu'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 une copie de tout son dossier d'évaluation.</p> <p>Le rapport d'évaluation doit également indiquer les correctifs à apporter lors d'une évaluation négative avec ou sans avis à caractère professionnel.</p>	<p>11.12 Le rapport d'évaluation écrit du comité ainsi que la recommandation du comité sont remis à la professeure, au professeur au moins deux (2) jours ouvrables avant que ce rapport et cette recommandation ne soient transmis à l'assemblée départementale.</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>[Paragraphe biffé]</p>
<p>Assemblée départementale</p> <p>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.</p> <p>Lorsque la représentante, le représentant de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie</p>	<p>Assemblée départementale</p> <p>11.13 Dans les <u>sept (7)</u> 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.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>

<p>académique a soumis un rapport sur l'application des critères et de la procédure d'évaluation, ce rapport est transmis à l'assemblée départementale.</p> <p>Lors de cette assemblée, les professeures, professeurs évalués conservent tous leurs droits de participation, de parole et de vote, y compris lorsqu'il est question de leur propre évaluation.</p> <p>La recommandation du comité doit être, pour la professeure, le professeur régulier non permanent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- le renouvellement de contrat; 2- l'acquisition de la permanence; 3- le non-renouvellement de contrat; 4- la progression normale lorsque la professeure, le professeur demande d'être évalué en vertu de la clause 11.04. <p>La recommandation pour une professeure, un professeur régulier permanent doit être :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- l'évaluation positive entraînant une évaluation dans cinq (5) ans; 2- l'évaluation négative entraînant une évaluation dans trois (3) ans avec ou sans avis à caractère professionnel; 3- la réaffectation à l'intérieur de l'Université, avec ou sans recyclage. <p>L'évaluation ne peut conduire à un non-renouvellement de contrat pour la professeure, le professeur permanent.</p> <p>La recommandation pour une professeure, un professeur invité ou substitut qui a demandé à être évalué doit être :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- une évaluation positive; 2- une évaluation négative. 	<p><i>Statu quo.</i></p> <p><u>L'assemblée, après avoir pris connaissance du rapport et de la recommandation du comité d'évaluation, adopte par résolution sa propre recommandation concernant chaque dossier d'évaluation transmis.</u></p> <p>La recommandation <u>de l'assemblée</u> doit être, pour la professeure, le professeur régulier non permanent :</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1- <i>Statu quo;</i> 2- <i>Statu quo ;</i> 3- <u>la mise en place d'un comité de réaffectation.</u> <p>[Paragraphe biffé]</p> <p><u>Dans le cas d'une évaluation négative, la résolution de l'assemblée doit également indiquer les correctifs à apporter et les ressources que peut offrir le département pour soutenir la professeure, le professeur.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>11.14</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>Comité de révision</p> <p>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.</p> <p>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 du département qui en avise par écrit, dès réception, la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.</p> <p>La vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique 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.</p> <p>La vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique 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.</p> <p>Dans ce cas, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique 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 la Vie académique, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.</p>	<p>Comité de révision</p> <p>11.15 La professeure, le professeur peut contester la recommandation de l'assemblée départementale et demander à cet effet la formation d'un comité de révision.</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>11.16 à 11.18</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>11.19 Avant le 15 novembre, le comité de révision transmet à la professeure, au professeur, à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant et à la directrice, au directeur du département son rapport d'évaluation étayé au regard de chacune des composantes de la tâche de la professeure, du professeur, compte tenu de ses plans annuels de travail, ainsi que sa recommandation.</p> <p>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.</p>	<p>11.19 Avant le <u>30</u> novembre, le comité de révision transmet à la professeure, au professeur, à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant et à la directrice, au directeur du département son rapport d'évaluation <u>écrit justifiant sa décision</u> ainsi que sa recommandation.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>Suivi administratif</p> <p>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</p>	<p>Suivi administratif</p> <p>11.20 a) <i>Statu quo.</i></p>

<p>invité.</p> <p>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.</p> <p>Le comité peut faire l'une des recommandations suivantes :</p> <p>a) la réaffectation sans recyclage, à condition que la professeure, le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>b) la réaffectation avec recyclage si elle, il a les aptitudes requises :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Cette recommandation est soumise au Conseil d'administration pour décision.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>b) Toute recommandation de <u>mise en place d'un comité de réaffectation conduit à la formation d'un comité paritaire composé de trois (3) représentantes, représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes, représentants de l'Université.</u> 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.</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>a) <i>Statu quo.</i></p> <p>b) <i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>Le comité peut également refuser <u>de recommander la</u> réaffectation. Dans ce cas, la professeure, le professeur poursuit sa carrière dans son département d'origine.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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^{er} décembre. Les autres décisions consécutives à l'évaluation doivent être communiquées avant le 1^{er} avril. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.</p>	<p>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 <u>1^{er} février.</u> Les autres décisions consécutives à l'évaluation doivent être communiquées avant le 1^{er} avril. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.</p>
<p>11.22 L'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 prolongé pour un (1) an.</p> <p>Lorsqu'une arbitre, un arbitre ordonne la reprise en totalité ou en partie du processus d'évaluation à la suite d'un grief contestant un avis de non-renouvellement de contrat, elle, il ne peut, aux fins de l'application de la présente clause, être soutenu que l'avis de non-</p>	<p>11.22 L'avis de non-renouvellement doit être envoyé <u>quatre (4) mois</u> avant l'échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat est prolongé pour un (1) an.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>

renouvellement est en retard ou qu'en l'absence d'un avis de non-renouvellement, il y a renouvellement de contrat.	
11.23	<i>Statu quo.</i>

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.	12.01 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, de la clause 12.07 <u>ou de</u> la clause 12.15.
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 9.06 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.	12.02 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 9.06, de la clause 12.07 <u>ou de la clause 12.15.</u> <i>Statu quo</i>
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.	12.03 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, de la clause 12.07 <u>ou de la clause 12.15.</u>
12.04 à 12.06	<i>Statu quo</i>
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	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

<p>aviser avant le 1^{er} décembre et lui fournir par écrit les motifs de sa décision.</p> <p>Dans ce cas, le Conseil d'administration offre à la professeure, au professeur une prolongation de contrat d'un (1) an. Au 1^{er} 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.</p>	<p><u>1^{er} février</u> et lui fournir par écrit les motifs de sa décision.</p> <p>Dans ce cas, le Conseil d'administration offre à la professeure, au professeur une prolongation de contrat d'un (1) an. Au <u>1^{er} février</u> 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.</p>
<p>12.08 à 12.15</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 13 PROMOTION</p>	
<p>13.01</p>	<p>13.01 <i>Statu quo.</i></p>
<p>13.02 La professeure, le professeur qui satisfait aux conditions définies à la clause 26.08.2 doit informer par écrit, avant le 1^{er} août, la directrice, le directeur de son département de son intention de faire une demande de promotion.</p> <p>La directrice, le directeur transmet copie de cet avis à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant.</p> <p>La professeure, le professeur qui demande une promotion doit avoir été évalué selon les dispositions de l'article 11 pour chacune des périodes couvertes par sa demande, incluant la période écoulée depuis sa dernière évaluation.</p>	<p>13.02 <i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>[Paragraphe biffé]</p>
<p>13.03 La professeure, le professeur qui demande une promotion soumet, avant le 10 septembre, un dossier qui fait la synthèse du travail accompli depuis son engagement ou depuis sa dernière promotion à l'Université.</p> <p>Le dossier de promotion doit comporter notamment un <i>curriculum vitae</i> récent de la professeure, du professeur ainsi qu'une liste organisée de ses réalisations par rapport aux trois (3) composantes de sa tâche.</p> <p>La professeure, le professeur est responsable de la préparation de son dossier et demeure libre d'y annexer toutes les pièces qu'elle, qu'il juge pertinentes dont, notamment, celles illustrant la reconnaissance obtenue à l'Université et à l'extérieur, eu égard à ses réalisations en tant que professeure, professeur d'université, ce qui peut inclure des réalisations à titre de professeure, professeur avant l'embauche à l'UQAM.</p> <p>Le dossier de promotion comporte également la pondération exprimée en pourcentage que la</p>	<p>13.03 La professeure, le professeur qui demande une promotion soumet, avant le 10 septembre, un dossier qui fait la synthèse du travail accompli depuis son engagement ou depuis sa dernière promotion à l'Université. <u>Ce dossier est distinct de son dossier d'évaluation soumis selon l'article 11.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>Le dossier de promotion comporte également la pondération exprimée en pourcentage que la</p>

<p>professeure, le professeur attribue à chacune des composantes de sa tâche, compte tenu de ses plans annuels de travail pour l'ensemble de la période visée par sa demande.</p>	<p>professeure, le professeur attribue à chacune des composantes de sa tâche pour l'ensemble de la période visée par sa demande.</p>
<p>13.04 La professeure, le professeur soumet au comité d'évaluation formé conformément à la clause 11.07, en même temps que son dossier préparé pour son évaluation, le dossier préparé pour sa demande de promotion.</p> <p>Le comité d'évaluation, en se référant aux critères institutionnels de promotion, émet un avis sur la demande de promotion et le soumet à l'assemblée départementale.</p> <p>Cet avis ainsi que la résolution de l'assemblée départementale le concernant sont transmis au comité institutionnel de promotion par la directrice, le directeur du département.</p>	<p>13.04 La professeure, le professeur soumet au comité d'évaluation formé conformément à la clause 11.07 le dossier préparé pour sa demande de promotion.</p> <p><u>Toutefois, si la demande de promotion coïncide avec le moment de son évaluation statutaire, la professeure, le professeur doit aussi soumettre, dans un document distinct, son dossier d'évaluation conformément à l'article 11.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>Comité institutionnel de promotion</p>	<p>Comité institutionnel de promotion</p>
<p>13.05 Le comité institutionnel de promotion est composé de cinq (5) membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) deux (2) personnes représentant la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique; b) deux (2) professeures, professeurs permanents de la faculté, nommés selon les modalités décrites à la clause 13.06; c) une professeure, un professeur permanent qui relève d'un département qui ne fait pas partie de la faculté ou une personne extérieure à l'Université. <p>Cette professeure, ce professeur de l'Université ou la personne extérieure est nommée selon les modalités décrites à la clause 13.06.</p>	<p>13.05 <i>Statu quo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Statu quo;</i> b) <i>Statu quo;</i> c) une professeure, un professeur permanent qui relève d'un département qui ne fait pas partie de la faculté ou une personne extérieure à l'Université. <u>Cette personne peut être une professeure, un professeur retraité depuis moins de trois (3) ans.</u> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>13.06 Le choix des membres du comité institutionnel de promotion est fait selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Entre le 1^{er} décembre et le 1^{er} janvier, chaque assemblée départementale désigne une professeure, un professeur permanent au comité institutionnel de promotion. Cette personne ne doit pas avoir fait une demande de promotion ou avoir siégé au comité d'évaluation de son département; b) Entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} février, les professeures, professeurs désignés par les assemblées départementales de la faculté choisissent les deux (2) représentantes, représentants prévus à la clause 13.05 b); 	<p>13.06 <i>Statu quo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>Avant le 1^{er} décembre,</u> chaque assemblée départementale désigne une professeure, un professeur permanent au comité institutionnel de promotion, <u>ainsi qu'une professeure, un professeur permanent à titre de substitut.</u> <u>Ces personnes ne doivent pas avoir fait une demande de promotion ou avoir siégé au comité d'évaluation de leur département;</u> b) <u>Avant le 1^{er} février,</u> les professeures, professeurs désignés par les assemblées départementales de la faculté choisissent les deux (2) représentantes, représentants prévus à la clause 13.05 b).

<p>c) Les quatre (4) représentantes, représentants identifiés à la clause 13.05 a) et b) choisissent la professeure, le professeur prévu à la clause 13.05 c) à même l'une ou l'autre des listes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la liste des professeures, professeurs permanents de l'Université désignés par leur assemblée départementale pour siéger au comité institutionnel de promotion et qui relèvent d'un département qui ne fait pas partie de la faculté; 2. la liste des quatorze (14) personnes extérieures à l'Université (deux (2) par faculté) dressée après entente entre la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et les directrices, directeurs de département des facultés visées. <p>Cette liste est mise à jour annuellement.</p> <p>Ces personnes doivent être professeures, professeurs ou des professeures, professeurs retraités depuis moins de trois (3) ans.</p> <p>d) Pour chaque demande de promotion, la professeure, le professeur désigné par l'assemblée départementale concernée siège au comité institutionnel de promotion en remplacement, le cas échéant, d'une des deux personnes désignées selon les modalités de l'alinéa b) de la présente clause;</p> <p>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 d) ci-dessus.</p>	<p>Elles, ils choisissent également selon une liste ordonnée de priorité le membre extérieur prévu à la clause 13.05 c), ainsi que deux personnes pouvant agir à titre de substitut ; ces personnes sont choisies à partir des listes suivantes : celles proposées par les assemblées départementales dans le cadre de l'évaluation en vertu de la clause 11.07c) ; celles des professeures, professeurs permanents de l'Université désignés par les assemblées départementales des autres facultés pour siéger au comité institutionnel de promotion; ces personnes ne doivent pas avoir siégé sur un comité d'évaluation.</p> <p>c) [texte biffé]</p> <p>c) Pour chaque demande de promotion, la professeure, le professeur désigné par l'assemblée départementale concernée siège au comité institutionnel de promotion en remplacement, le cas échéant, d'une, <u>d'un (1) des deux (2) professeures, professeurs prévus à la clause 13.05 b et désignés</u> selon les modalités de l'alinéa b) de la présente clause.</p> <p>d) Les modalités de substitution sont établies par les professeures, professeurs désignés par les assemblées départementales de la faculté, et ce, sous réserve du paragraphe c) ci-dessus.</p>
<p>13.07 et 13.08</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>13.09 L'attribution d'une pondération à chacune des trois (3) composantes de la tâche est du ressort exclusif de la professeure, du professeur. Aucune des trois (3) composantes ne doit être considérée d'emblée comme prépondérante ou prioritaire lors de l'évaluation.</p>	<p>13.09 <u>La pondération à chacune des trois (3) composantes de la tâche est attribuée par la professeure, du professeur et doit tenir compte de la tâche effectuée.</u> Aucune des trois (3) composantes ne doit être considérée d'emblée comme prépondérante ou prioritaire lors de l'évaluation.</p>
<p>13.10 Le comité institutionnel de promotion procède à l'évaluation des demandes de promotion entre le 1^{er} février et le 1^{er} avril.</p>	<p>13.10 <i>Statu quo.</i></p>

<p>La recommandation du comité peut être :</p> <p>a) la progression normale;</p> <p>b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles du paragraphe 26.08.2.</p> <p>Le comité de promotion communique à la professeure, au professeur par écrit son rapport étayé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réunion.</p> <p>Le comité de promotion transmet son rapport étayé et sa recommandation à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant et remet à la directrice, au directeur du département l'ensemble du dossier de promotion de la professeure, du professeur.</p>	<p><i>Statu quo.</i></p> <p>a) <i>Statu quo;</i></p> <p>b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles <u>de l'article 26.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>13.11 La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit au comité de promotion, par l'entremise de la directrice, du directeur de son département, a le droit d'être entendu par le comité de promotion.</p>	<p>13.11 La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit <u>avant le 1^{er} février</u> au comité de promotion, par l'entremise de la directrice, du directeur de son département, a le droit d'être entendu par le comité de promotion.</p>
<p>13.12 et 13.13</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 14 SÉCURITÉ D'EMPLOI</p>	
<p>14.01 à 14.03</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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.</p> <p>Le comité peut recommander pour la professeure, le professeur permanent :</p> <p>a) la réaffectation sans recyclage à condition que la professeure, le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>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 <u>unités administratives</u> où elles seraient susceptibles d'être réaffectées.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>

<p>b) la réaffectation avec recyclage :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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;</p> <p>d) une indemnité de cessation d'emploi; la professeure, le professeur peut en tout temps refuser cette recommandation.</p>	
<p>14.05 et 14.06</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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 <u>ou sans</u> recyclage, sans se voir mettre à pied.</p>	<p>14.07 Les professeures, professeurs qui sont âgés de <u>soixante (60) ans</u> ou plus auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser la réaffectation avec recyclage sans se voir mettre à pied.</p>
<p>14.08</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 15 CONGÉDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES</p>	
<p>15.01 et 15.02</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>15.03 Nonobstant la clause 15.02, l'Université peut, sans préavis, congédier une professeure, un professeur pour une cause juste, 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.</p>	<p>15.03 Nonobstant la clause 15.02, l'Université peut, sans préavis, congédier une professeure, un professeur pour une cause juste, 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. <u>La professeure, le professeur peut rencontrer la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique avant que celle-ci, celui-ci formule sa recommandation au Conseil d'administration.</u></p>

<p>ARTICLE 16 RÉGIMES DE PERFECTIONNEMENT ET DE CONGÉS SABBATIQUES</p>	
<p>16.01 à 16.05</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>16.06 La professeure, le professeur est admissible à un congé sabbatique, si elle, il satisfait aux conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <u>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.</u> <p>Nonobstant le paragraphe précédent, la professeure, le professeur, en retraite graduelle n'est pas admissible à un congé sabbatique.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <u>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.</u> 3. Avoir obtenu une recommandation favorable de son assemblée départementale. 	<p>16.06 La professeure, le professeur est admissible à un congé sabbatique, si elle, il satisfait aux conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <u>du début de l'année universitaire qui suit celle pour laquelle ledit congé a été attribué.</u> <p>[Paragraphe biffé]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <u>du début de l'année universitaire qui suit celle pour laquelle ledit congé a été attribué.</u> 3. <i>Statu quo.</i> <p><u>Un congé sans traitement, un congé d'affectation ou un prêt de service prolonge la période d'admissibilité de la durée de l'absence.</u></p> <p><u>La professeure, le professeur qui a annoncé sa retraite ou qui participe au programme de demi-retraite n'est pas admissible à un congé sabbatique.</u></p>
<p>Modalités d'attribution</p> <p>16.07</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>16.08 L'assemblée départementale établit et transmet pour le 1^{er} décembre, à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant, la ou les liste(s) ordonnée(s) des professeures, professeurs ayant fait une demande de congé sabbatique ou de perfectionnement.</p> <p>La doyenne, le doyen, la vice-doyenne, le vice-doyen, la directrice, le directeur de département, d'institut, de centre institutionnel de recherche ou de création, d'unité de programme(s) de premier cycle, d'unité de programme(s) de cycles supérieurs dans le cas de tâche lourde, de l'École supérieure de mode, la, le titulaire de chaire, la, le membre du Comité exécutif du Syndicat, ayant complété au moins un mandat de trois (3) ans ou l'équivalent au cours de la</p>	<p>16.08 <i>Statu quo.</i></p> <p>La doyenne, le doyen, <u>n'ayant pas bénéficié d'un congé de ressourcement</u>, la vice-doyenne, le vice-doyen, la directrice, le directeur de département, d'institut, de centre institutionnel de recherche ou de création, d'unité de programme(s) de premier cycle, d'unité de programme(s) de cycles supérieurs dans le cas de tâche lourde, de l'École supérieure de mode, la, le titulaire de chaire, la, le membre du Comité exécutif du Syndicat, ayant complété au moins un mandat de</p>

<p>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. Cette priorité est conservée pendant une année si la personne ainsi admissible souhaite reporter sa candidature.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 deuxième 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.</p> <p>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, professeurs qui ont une priorité en vertu du deuxième paragraphe de la présente clause.</p>	<p>trois (3) ans 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. Cette priorité est conservée pendant une année si la personne ainsi admissible souhaite reporter sa candidature.</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo</i></p> <p><i>Statu quo</i></p> <p><i>Statu quo</i></p>
<p>16.09 et 16.10</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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 du personnel enseignant, au plus tard trois (3) mois avant le début du congé.</p> <p>Ces demandes sont étudiées par le Vice-rectorat à la recherche et à la création et la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant, qui, après discussion avec la professeure, le</p>	<p>16.11 <i>Statu quo.</i></p> <p>Ces demandes, <u>en lien avec la clause 16.12b</u>, sont étudiées par le Vice-rectorat à la recherche et à la création et la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant, qui, après discussion</p>

<p>professeur et, si elles sont acceptées, déterminent la somme 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.</p>	<p>avec la professeure, le professeur et, si elles sont acceptées, déterminent la somme 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.</p>
<p>16.12 Rémunération</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>16.13 Frais remboursés</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent pas être inclus dans une bourse reçue par la professeure, le professeur.</p> <p>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 (par exemple : frais de séjour, de déplacement, d'acquisition de matériel didactique, de déménagement, d'entreposage, etc.).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>g) La professeure, le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.</p>	<p>16.13 Frais remboursés</p> <p>a) <i>Statu quo.</i></p> <p>b) <i>Statu quo.</i></p> <p>c) <i>Statu quo.</i></p> <p>d) <i>Statu quo.</i></p> <p>e) <i>Statu quo.</i></p> <p>f) <i>Statu quo.</i></p> <p>g) La professeure, le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais <u>engagés</u>.</p>

Droits et obligations des professeures, professeurs bénéficiant d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique	Droits et obligations des professeures, professeurs bénéficiant d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique
16.14 à 16.18	<i>Statu quo.</i>
<p>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, en vertu des clauses 16.12 et 16.13, 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.</p> <p>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. En cas de démission, elle, il doit rembourser les sommes reçues de l'Université en vertu des clauses 16.12 et 16.13 à l'occasion de ce congé au prorata du temps qu'il lui reste à remettre à l'Université sauf si elle, il poursuit sa carrière dans le secteur public, parapublic auquel cas, elle, il ne sera tenu à aucun remboursement.</p>	<p>16.18 <i>Statu quo.</i></p> <p>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. En cas de démission, elle, il doit rembourser les sommes reçues de l'Université en vertu des clauses 16.12 et 16.13 à l'occasion de ce congé au prorata du temps qu'il lui reste à remettre à l'Université.</p>
<p>16.19 Congé de perfectionnement de très courte durée</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) La directrice, le directeur du département transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant pour approbation par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique, 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;</p> <p>d) Les congés de perfectionnement de très courte durée sont accordés par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique fait rapport à chaque réunion de la Commission des études des congés de perfectionnement autorisés et refusés.</p>	<p>16.19 Congé de perfectionnement de très courte durée</p> <p>a) <i>Statu quo;</i></p> <p>b) La comptabilisation des 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;</p> <p>c) <i>Statu quo;</i></p> <p>d) <i>Statu quo.</i></p>

ARTICLE 17 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	
17.01 à 17.11	Statu quo.
17.12 L'Université s'engage lors de la démarche de commercialisation à respecter la liberté de la professeure, du professeur d'être associé ou non aux activités de commercialisation et celle de choisir les orientations de leur recherche.	17.12 L'Université s'engage lors de la démarche de commercialisation à respecter la liberté de la professeure, du professeur d'être associé ou non aux activités de commercialisation et celle de choisir les orientations de sa recherche.
17.13 à 17.28	Statu quo.

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, qu'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 annuel de travail, la professeure, le professeur doit	18.01 Activités professionnelles extérieures <i>Statu quo.</i> <u>Les activités professionnelles extérieures sont des activités qui ne font pas partie de la tâche normale de la professeure, du professeur et effectuées par celle-ci, celui-ci pour un tiers ou pour son propre compte incluant les activités ayant fait l'objet d'un contrat avec l'Université. Elles ne peuvent nuire au fonctionnement du département ou à la réalisation des diverses composantes de la tâche et ne font pas partie de la tâche normale telle que définie à l'article 10.</u> <i>Statu quo.</i> <i>Statu quo.</i> <i>Statu quo.</i> <i>Statu quo.</i>

<p>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.</p> <p>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 du personnel enseignant des activités extérieures des professeurs de son département.[Déplacement]</p> <p>La directrice, le directeur de département doit informer la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant des activités extérieures des professeurs, professeurs de son département.</p>	<p>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.</p> <p>Lors de l'accomplissement de ces activités, la professeure, le professeur ne peut prétendre agir au nom de l'Université ni se servir de l'en-tête ou du logotype de l'Université afin de faire de la sollicitation.</p> <p>La directrice, le directeur de département doit informer la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant des activités extérieures des professeurs, professeurs de son département.</p>
<p>18.02 Double emploi</p>	<p>Statu quo.</p>

<p>ARTICLE 19 VACANCES</p>	
<p>19.01 à 19.04</p>	<p>Statu quo.</p>
<p>19.05 La nouvelle professeure, le nouveau professeur engagé entre le 1^{er} juin et le 1^{er} 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^{er} 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^e de son salaire annuel pour chaque journée de vacances non prise.</p>	<p>19.05 La professeure, le professeur engagé entre le 1^{er} juin et le 1^{er} 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^{er} 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, <u>la professeure, le professeur doit en informer la directrice, le directeur du département et le Service du personnel enseignant pour prendre les arrangements appropriés.</u></p>
<p>19.06 Les vice-doyennes, les vice-doyens, les directrices, les directeurs de département, de module ou d'unités de programme(s) de 1^{er} 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 du personnel enseignant.</p>	<p>19.06 Les vice-doyennes, les vice-doyens, les directrices, les directeurs de département, d'unités de programme(s) de 1^{er} cycle ou de cycles supérieurs, de centre institutionnel de recherche ou de création choisissent la période de leurs vacances <u>et en informent</u> la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.</p>

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE	
20.01 à 20.05	Statu quo.
	20.05x Lors d'un retour au travail à la suite d'une absence pour maladie, la professeure, le professeur peut bénéficier d'un retour progressif au travail. La demande de retour progressif sera examinée par l'Université sur réception d'une recommandation écrite du médecin traitant. Les conditions du retour progressif seront consignées au dossier de la professeure, du professeur.

ARTICLE 21 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS 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.	21.01 <u>L'expression « congé pour responsabilités parentales » comprend le congé de maternité, de paternité, le congé parental prévu à la clause 21.19, le retrait préventif ainsi que le congé d'adoption et sa prolongation.</u> Statu quo.
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).	21.02 <i>Statu quo.</i> 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	Statu quo.
	21.03X Retrait préventif <u>Lorsqu'une professeure enceinte a droit au retrait préventif prévu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Elle doit fournir à l'employeur l'état de calcul produit par la CNESST.</u>
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.	21.04 Dans les limites de la durée de son contrat, la professeure, le professeur substitut, invité <u>(en vertu de la clause 1.10a)</u> ou sous octroi a droit aux avantages prévus au présent article.

CONGÉ DE MATERNITÉ	
21.05 Admissibilité	<i>Statu quo.</i>
21.06 Durée	<i>Statu quo.</i>
<p>21.07 Suspension du congé de maternité</p> <p>Le congé de maternité peut être suspendu à la demande de la professeure pour l'un des motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation. - Elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.¹ - 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. <p>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.</p> <p>1 La professeure peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie).</p>	<p>21.07 Suspension du congé de maternité</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Statu quo.</i> - <i>Statu quo.</i> - <i>Statu quo.</i> <p>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. <u>Le</u> Service du personnel enseignant en est informé immédiatement.</p> <p>1 La professeure peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie).</p>
Prolongation du congé de maternité	
21.08 à 21.12	<p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Seule modification :</i> de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant <i>par le</i> Service du personnel enseignant.</p>
<p>21.13 Indemnités versées lors d'un congé de maternité</p> <p>La professeure en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines durant laquelle elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP suivant 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, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre</p>	<p>21.13 Indemnités versées lors d'un congé de maternité</p> <p>La professeure en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines durant laquelle elle reçoit des prestations de maternité selon le RQAP une indemnité supplémentaire égale à <u>cent pour cent (100 %)</u> de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) <u>moins le taux de cotisation au RRUQ et moins le montant de la prestation du RQAP.</u></p>

<p>quatre-vingt-troize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et ses prestations de maternité.</p> <p>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^e) semaine du congé de maternité.</p> <p>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.</p> <p>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-troize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier de cette professeure.</p> <p>Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des vingt (20) semaines de congé de maternité.</p>	<p>Elle reçoit pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa précédent une indemnité égale à <u>cent pour cent (100 %)</u> de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité <u>moins le taux de cotisation au RRUQ.</u></p> <p>[Paragraphe biffé]</p> <p>[Paragraphe biffé]</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>21.14 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse</p>	<p>[Clause biffée].</p>
<p>21.15 Congé spécial à l'occasion de la grossesse</p> <p>La professeure a <u>également</u> droit à un congé spécial dans les cas suivants :</p> <p>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;</p> <p>b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.</p> <p>Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure peut se prévaloir des dispositions de l'article 20.</p>	<p>21.15 Congé spécial à l'occasion de la grossesse</p> <p>La professeure a droit à un congé spécial dans les cas suivants :</p> <p>a) <i>Statu quo;</i></p> <p>b) <i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>CONGÉ DE PATERNITÉ</p>	
<p>21.16 Durée</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

21.17 Suspension du congé de paternité	Statu quo.
<p>21.18 Indemnités versées lors d'un congé de paternité</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La professeure dont le conjoint décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de cinq (5) semaines de congé de paternité.</p>	<p>21.18 Indemnités versées lors d'un congé de paternité</p> <p>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 en vertu du RQAP. <u>Il doit fournir à l'employeur, sa demande de prestation auprès du RQAP, ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.</u></p> <p>[Paragraphe biffé]</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
CONGÉ PARENTAL	
21.19	<i>Statu quo.</i>
<p>21.20 Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet</p> <p>La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé⁴, 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.</p> <p>Le deuxième alinéa de la clause 21.18 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.</p> <p>⁴ En vertu de la <i>Loi sur l'assurance parentale</i>, 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).</p>	<p>21.20 Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet</p> <p>La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé⁴, 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 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 que cette personne reçoit du RQAP, et ce, pour une période de neuf (9) semaines. <u>Elle, il doit fournir à l'employeur, sa demande de prestation auprès du RQAP, ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.</u></p> <p>[Paragraphe biffé]</p> <p>⁴ En vertu de la <i>Loi sur l'assurance parentale</i>, 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).</p>
Modalités associées à l'obtention d'un congé parental et à la fin de ce congé	
21.21 à 21.23	<i>Statu quo.</i>

	<p><i>Seule modification :</i> de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant <i>par le</i> Service du personnel enseignant.</p>
<p>21.24 Indemnités versées lors d'un congé d'adoption</p> <p>La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, lors d'un congé d'adoption, pour une partie du congé⁵, 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.</p> <p>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.</p> <p>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). La demande de paiement doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.</p> <p>Le deuxième alinéa de la clause 21.18 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.</p>	<p>21.24 Indemnités versées lors d'un congé d'adoption</p> <p>La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, lors d'un congé d'adoption, pour une partie du congé⁵, 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 du RQAP, et ce, pour une période de cinq (5) semaines. <u>Elle, il doit fournir à l'employeur sa demande de prestations auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.</u></p> <p>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 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. <u>Elle, il doit fournir à l'employeur sa demande de prestations auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>[Paragraphe biffé]</p>
<p>⁵ En vertu de la <i>Loi sur l'assurance parentale</i>, 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.</p>	<p>⁵ En vertu de la <i>Loi sur l'assurance parentale</i>, 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.</p>
<p>Modalités associées à l'obtention du congé d'adoption et à la fin du congé</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>21.25 et 21.26</p>	<p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Seule modification :</i> de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant <i>par le</i> Service du personnel enseignant.</p>
<p>CONDITIONS DE TRAVAIL</p>	

<p>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.</p>	<p>[Clause biffée]. Voir 21.01</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) La participation au régime de retraite est maintenue selon les modalités prévues aux articles 14.3 (congé de maternité) et 14.8 (autres congés pour responsabilité parentale) du régime de retraite (Annexe 6-B du Régime de retraite de l'Université du Québec, Règlement général n° 6 – Ressources humaines). Dans ce dernier cas, à moins que la professeure, le professeur n'y renonce expressément, la participation est maintenue dès le début du congé, chaque partie assumant sa part. Au-delà de cette période, la professeure, le professeur devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.</p> <p>e) La participation au régime d'assurances collectives autre que l'assurance accident-maladie est maintenue pour toute la période quel que soit le type de congé, à moins que la professeure, le professeur n'y renonce expressément. Elle, il doit alors, pour la durée prévue à la <i>Loi sur les normes du travail</i>, assumer sa part. Au-delà de cette période, elle, il devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.</p> <p>La participation au régime d'assurance accident-maladie est obligatoire et le paiement des primes est effectué conformément aux modalités énoncées au paragraphe précédent.</p> <p>f) Aux fins de l'application des alinéas d) et e), la professeure, le professeur doit remplir le</p>	<p>21.28 <i>Statu quo.</i></p> <p>a) <i>Statu quo.</i></p> <p>b) <i>Statu quo.</i></p> <p>c) <i>Statu quo.</i></p> <p>d) <i>Statu quo.</i></p> <p>e) <i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>f) Aux fins de l'application des alinéas d) et e), la professeure, le professeur doit remplir le</p>

<p>formulaire transmis par le Service de l'évaluation, de la rémunération et du soutien informatique traitant de sa participation et des modalités de paiement. Le défaut pour la professeure, le professeur de remplir le formulaire dans le délai indiqué dans la note de transmission accompagnant le formulaire sera considéré comme une renonciation expresse.</p>	<p>formulaire transmis par le <u>Service des ressources humaines</u> traitant de sa participation et des modalités de paiement. Le défaut pour la professeure, le professeur de remplir le formulaire dans le délai indiqué dans la note de transmission accompagnant le formulaire sera considéré comme une renonciation expresse.</p>
<p>Autres conditions de travail</p>	<p>[Sous-titre biffé].</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ces dégrèvements ne sont pas comptabilisés aux fins de l'atteinte de la moyenne cible du département d'appartenance de la professeure, du professeur.</p>	<p>21.29 a) <i>Statu quo.</i></p> <p>b) <i>Statu quo.</i></p> <p>c) <i>Statu quo.</i></p> <p>d) <i>Statu quo.</i></p> <p>[Paragraphe biffé]</p>
<p>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.</p>	<p>21.30 <u>Le</u> 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.</p>
<p>RESPONSABILITÉS FAMILIALES</p>	
<p>21.31</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>21.32 Congé en raison de grave maladie ou de grave accident</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les clauses 21.28 et 21.29 c) et d) s'appliquent en faisant les adaptations requises.</p>	<p>21.32 Congé en raison de grave maladie ou de grave accident</p> <p>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, <u>du père ou de la mère de sa conjointe, son conjoint,</u> de son père, de sa mère, d'un frère, <u>d'un demi-frère, d'une sœur, d'une demi-sœur,</u> ou de l'un de ses grands-parents <u>ou conjoint de ces derniers,</u> en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 22 CONGÉS SANS TRAITEMENT</p>	
<p>Congé de plein droit</p>	
<p>22.01 à 22.05</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>Congé sans traitement pour perfectionnement</p>	<p>22.05X La professeure, le professeur, élu à une fonction syndicale d'une instance à laquelle son Syndicat est affilié, obtient du Comité exécutif, sur demande, dont une copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée de son mandat.</p>
<p>22.06</p>	<p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>Congés sans traitement pour tout autre motif</p>	
<p>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</p>	<p>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 <u>première (1^{ère})</u> fois sur recommandation favorable de l'assemblée départementale <u>et une deuxième (2^e) fois sur recommandation unanime de l'assemblée départementale.</u> Néanmoins, un congé d'une durée inférieure à un (1) an peut être</p>

<p>Service du personnel enseignant.</p> <p>L'assemblée départementale ne peut refuser un congé ou un renouvellement sans motif valable. Il en est ainsi du Service du personnel enseignant lorsqu'il est appelé à se prononcer dans le cas d'un congé d'une durée inférieure à un (1) an.</p>	<p>accordé sur recommandation de l'assemblée départementale et de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant.</p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>22.08 à 22.17</p>	<p>Statu quo.</p>
<p>22.17 Contrat de prêt de services</p> <p>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 service, la professeure, le professeur demeure salariée, salarié de l'Université qui continue à lui verser son traitement 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^e et 4^e paragraphes de la clause 22.10.</p>	<p>22.17 Contrat de prêt de services</p> <p>Sur approbation de son assemblée départementale, la professeure, le professeur <u>permanent</u> 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 service, la professeure, le professeur demeure salariée, salarié de l'Université qui continue à lui verser son traitement 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^e et 4^e paragraphes de la clause 22.10.</p>

<p>ARTICLE 23 ASSURANCES COLLECTIVES</p>	<p>TEXTE RÉSEAU OFFICIEL</p>
	<p>23.13X <u>L'Université n'est pas réputée manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un employé qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.</u></p>
	<p>23.14X <u>Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'Université pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.</u></p> <p><u>Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéfices acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposable devront faire l'objet d'étude et recommandation par les membres du Comité réseau sur les assurances collectives.</u></p>
<p>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.</p>	<p>23.15 Clause retirée</p>

<p>ARTICLE 24 RÉGIME DE RETRAITE</p>	
<p>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 professeures, professeurs de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.</p> <p>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.</p> <p>La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.</p> <p>Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>24.01 a) L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec, auquel elle contribue, applicable à tous des professeures, professeurs admissibles de l'Université, conformément aux dispositions du régime.</p> <p>b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><u>Les modifications négociées et convenues entre les parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront en autant que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants dans le respect du principe de parité.</u></p> <p><i>Statu quo</i></p> <p>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 un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.</p> <p>[Paragraphe biffé]</p> <p>[Paragraphe biffé]</p>

~~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.~~

[Paragraphe biffé]

Les membres de la Table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au Comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- a) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- b) des lois et règlements fiscaux applicables;
- c) de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la Table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la Table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- a) En conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;
- b) Si la Table a choisi d'émettre ses avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la Table, le Comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

<p>d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Université s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du Comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'Université s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.</p>	<p><u>Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.</u></p> <p>d) <i>Statu quo.</i></p>
<p>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.</p>	<p>24.02 La professeure, le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires <u>ou</u> au régime de retraite des enseignantes, enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.</p>
<p>24.03 Les contributions de l'Université et de la professeure, du professeur sont celles qui sont prévues aux divers régimes en vigueur.</p>	<p>24.03 Les contributions de l'Université et de la professeure, du professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.</p>
<p>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, qu'il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle, il participe.</p> <p>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.</p>	<p>24.04 a) L'Université ne peut mettre une professeure, un professeur à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et qu'elle, qu'il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle, il participe.</p> <p>b) <u>Pour le personnel enseignant dont la convention collective prévoit une telle disposition :</u></p> <p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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.</p>	<p>24.05 L'Université dépose au Syndicat copie des <u>lois ou règlements</u> régissant les régimes auxquels participent les professeures, professeurs, ainsi que <u>les modifications</u> qui y sont <u>apportées</u>.</p>
<p>24.06</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>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 <i>Loi sur l'Université du Québec</i>.</p> <p>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 spécifiée à l'annexe 6-B.</p>	<p>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 <u>Comité</u> de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la <i>Loi sur l'Université du Québec</i>.</p> <p>Le <u>Comité</u> de retraite est composé d'une représentante, d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « <u>autre unité</u> » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'une représentante, d'un représentant des employées, employés de chaque corporation <u>ou entreprise couverte</u> par la définition des mots « université », « établissement » et « <u>autre unité</u> », <u>au sens des définitions contenues</u> à l'annexe 6-B.</p>

<p>L'Université assume, pour sa représentation et à 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.</p>	<p>L'Université assume, <u>quant à</u> sa représentation et à celle de ses employées, employés, le coût de leur participation au <u>Comité</u> de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le <u>Comité</u> de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants <u>selon les politiques en vigueur</u>.</p>
<p>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.</p>	<p>24.08 L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du <u>Comité</u> de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit <u>Comité</u>.</p>
<p>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.</p>	<p>24.09 Le <u>Comité</u> de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui <u>sont</u> soumis par <u>l'Université ou le Syndicat</u>.</p>
<p>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.</p>	<p>24.10 Clause retirée</p>
<p>24.11 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes, participants au comité de retraite de l'Université du Québec.</p>	<p>24.11 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes, participants au <u>Comité</u> de retraite de l'Université du Québec.</p>
<p>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.</p>	<p>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 convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application <u>d'une modification</u> touchant le régime de retraite qui aurait fait l'objet de ratifications exigées par la loi <u>ou</u> les règlements en vigueur.</p>
<p>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.</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>

<p>ARTICLE 25 AVANTAGES DIVERS</p>	
	<p>25.00X Soutien à l'accomplissement de la tâche professorale</p> <p><u>L'Université continue d'assurer, dans la mesure où les ressources dont elle dispose le permettent, un soutien aux professeurs en appui à l'accomplissement de la tâche professorale.</u></p>
<p>25.01 Frais de déplacement</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>25.02 Locaux</p> <p>a) Les professeures, professeurs disposent d'un local individuel dont elles, ils auront la clé,</p>	<p>25.02 Locaux</p> <p>a) Les professeures, professeurs disposent d'un local individuel dont elles, ils auront la clé, muni</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>L'Université et le Syndicat conviennent de rechercher la solution des problèmes relatifs à l'application des dispositions prévues aux deux (2) paragraphes précédents.</p> <p>d) Les locaux des professeures, professeurs leur seront accessibles sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.</p>	<p>d'un système de climatisation, <u>qui fonctionne de manière adéquate</u>, ou d'une fenêtre et comprenant l'équipement usuel, en particulier un classeur, un téléphone, des étagères et les services usuels.</p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p><i>Statu quo.</i></p> <p>b) <i>Statu quo.</i></p> <p>c) <i>Statu quo.</i></p> <p>d) <i>Statu quo.</i></p>
<p>25.03 Stationnement</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>25.04 Utilisation des services</p> <p>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.</p>	<p>25.04 Utilisation des services</p> <p>Une professeure, un professeur ne peut 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.</p>

25.05 Utilisation du nom de l'Université	<i>Statu quo.</i>
	25.05X Conciliation famille-travail : services de garde <u>Les parties conviennent de constituer un comité d'étude, composé d'un nombre égal de représentants de l'Université et du Syndicat, afin de procéder à l'évaluation des besoins et des services offerts en lien avec des services de garde pour les enfants en bas âge à proximité de l'Université. Ce comité fera rapport aux parties, à la fin des travaux, de l'état de la situation, de son analyse des besoins et de ses recommandations.</u>
31.01 Équipement informatique	<i>Statu quo. Nouvelles numérotations</i>
31.02 Protection de la confidentialité	<i>Statu quo. Nouvelles numérotations</i>

ARTICLE 26 TRAITEMENT

26.01 Échelle de traitement en vigueur le 1^{er} avril 2015 (échelle du 1^{er} avril 2014 majorée de 1 %, Politique salariale du gouvernement).

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV		
0	1	54 381				
1	2	55 740				
2	3	57 135				
3	4	58 562				
4	5	60 028				
5		1	70 381			
6		2	71 965			
7		3	73 584			
8		4	75 238			
9		5	76 929			
10		6	78 662	1	82 701	
11		7	80 434	2	84 564	
12		8	82 243	3	86 463	
13		9	83 479	4	88 410	
14		10	84 730	5	90 398	
15		11	85 999	6	92 433	
16		12	87 290	7	94 513	
17		13	88 599	8	96 638	
18		14	89 927	9	98 812	
19		15	91 277	10	100 294	
20		16	92 647	11	101 799	
21			12	103 326	7	112 493
22			13	104 876	8	114 742
23			14	106 450	9	117 038
24			15	108 047	10	119 378
25			16	109 667	11	121 766
26			17	111 311	12	122 982
27			18	112 703	13	124 211
28			19	114 110	14	125 456
29			20	115 252	15	126 709
30			21	116 404	16	127 977
31			22	117 566	17	129 255
32			23	118 743	18	130 546
33			24	119 932	19	131 852
34			25	121 131	20	133 171
35					21	134 504

26.01 Échelle de traitement en vigueur le 1^{er} avril 2016 (incluant la Politique salariale du gouvernement ou PSG de 1.5 % et la majoration prévue de 1 %).

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV		
0	1	55 749				
1	2	57 142				
2	3	58 572				
3	4	60 034				
4	5	61 537				
5		1	72 151			
6		2	73 774			
7		3	75 435			
8		4	77 131			
9		5	78 864			
10		6	80 640	1	84 781	
11		7	82 457	2	86 690	
12		8	84 312	3	88 638	
13		9	85 578	4	90 633	
14		10	86 861	5	92 672	
15		11	88 162	6	94 757	
16		12	89 485	7	96 890	
17		13	90 827	8	99 069	
18		14	92 189	9	101 297	
19		15	93 572	10	102 816	
20		16	94 977	11	104 359	
21			12	105 925	7	115 322
22			13	107 513	8	117 628
23			14	109 127	9	119 982
24			15	110 765	10	122 381
25			16	112 425	11	124 828
26			17	114 111	12	126 075
27			18	115 538	13	127 335
28			19	116 980	14	128 611
29			20	118 151	15	129 896
30			21	119 332	16	131 196
31			22	120 522	17	132 506
32			23	121 729	18	133 829
33			24	122 948	19	135 168
34			25	124 177	20	136 521
35					21	137 887

<p>26.02 Majoration des salaires et de l'échelle salariale</p>	<p>26.02 Majoration des salaires et de l'échelle salariale</p> <p>L'échelle de traitement est majorée d'un pourcentage de 1 % au 1^{er} avril 2016. Cette majoration sera versée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.</p> <p>L'échelle de traitement est majorée d'un pourcentage de 1 % au 1^{er} avril 2017.</p> <p>Les salaires et l'échelle salariale d'une année sont augmentés en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic (PSG).</p> <p>Advenant que cette politique prévoie des augmentations salariales spécifiques aux professeures, professeurs, l'Université convient de procéder à ces augmentations.</p>
	<p>26.03 Entrée en vigueur de la majoration</p> <p>La majoration des salaires et de l'échelle salariale est effectuée dans les délais indiqués à la politique salariale des secteurs public et parapublic (<u>Politique salariale du gouvernement ou PSG</u>) ou, lorsque de tels délais ne sont pas prévus, au plus tard trois (3) mois après que cette politique salariale ait été rendue publique.</p>
<p>26.04 Règles de calcul des années d'expérience Règles de calcul des années d'expérience</p> <p>Le nombre d'années d'expérience est calculé pour toutes les professeures, tous les professeurs selon les règles suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier diplôme de 1^{er} 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^e ou de 3^e cycle sont considérées comme années d'expérience aux fins de l'application de cet article selon la comptabilisation suivante : <ul style="list-style-type: none"> - pour la professeure, le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de 2^e 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^e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience; 	<p>26.04 Règles de calcul des années d'expérience</p> <p>Le nombre d'années d'expérience est calculé pour toutes les professeures, tous les professeurs selon les règles suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier diplôme de 1^{er} cycle, sauf dans le cas prévu à la clause 26.07, <u>paragraphe 4.</u> 2. à 7. : <i>Statu quo.</i>

<p>- pour la professeure, le professeur qui détient un Ph. D. ou un doctorat de 3^e cycle, un maximum de cinq (5) années d'expérience (incluant les années allouées pour le 2^e cycle et la scolarité de doctorat).</p> <p>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.</p> <p>4. L'expérience d'une même année ne peut être comptée deux (2) fois.</p> <p>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.</p> <p>6. L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujet à la procédure normale de grief.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>7. Les frais inhérents à l'arbitrage prévu à la présente clause sont partagés également entre les parties.</p>	
<p>26.06 Classement et salaire de la professeure, du professeur en place à la signature de la convention collective</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>26.07 Règles de progression à l'intérieur des catégories</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>26.08 Règles de passage d'une catégorie à l'autre</p> <p>1. Les passages suivants sont automatiques :</p> <p>a) Du 5^e échelon de la catégorie I au 1^{er} échelon de la catégorie II pour toutes les professeures, tous les professeurs.</p> <p>b) Du 9^e échelon de la catégorie II au 5^e échelon de la catégorie III pour la détentrice, le détenteur d'un diplôme de 3^e cycle ou de Ph. D.</p>	<p>26.08 Règles de passage d'une catégorie à l'autre</p> <p>1. <i>Statu quo</i> :</p> <p>a) <i>Statu quo.</i></p> <p>b) <i>Statu quo.</i></p> <p>Dans le cas de la professeure, du professeur engagé en vertu de la clause 9.06, le nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.05 est pris en considération pour son intégration dans l'échelle salariale en vigueur lors de son passage à la catégorie III à</p>

<p>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.</p> <p>2. Passages non automatiques.</p>	<p><u>la suite de l'obtention du diplôme de 3^e cycle ou de Ph. D.</u></p> <p>c) <i>Statu quo.</i></p> <p>2. <i>Statu quo.</i></p>
<p>26.09 Divers</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>26.10 Règles d'attribution et normes régissant les primes de marché à l'engagement ou en cours d'emploi</p>	<p><i>Statu quo.</i> <i>Seule modification :</i> vice-rectrice, du vice-recteur aux Ressources humaines <i>par vice-rectrice, du vice-recteur à la vie académique</i></p>
<p>26.11 Modifications législatives</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>ARTICLE 27 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</p>	<p><i>Statu quo</i></p>

<p>ARTICLE 28 RETRAITE ANTICIPÉE</p>	
<p>28.01 à 28.07</p>	<p><i>Statu quo.</i></p>
<p>28.08</p> <p>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 (APR-UQAM).</p>	<p>28.08 <u>Droits et privilèges des professeures, professeurs à la retraite</u></p> <p>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 »</p>

	28.08X La professeure, le professeur âgé de 71 ans et plus et recevant une rente de retraite selon le régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ ou CARRA) verra le traitement salarial annuel qu'elle, il reçoit être diminué de l'équivalent de la moitié de sa rente de retraite.
ARTICLE 29 ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES	
29.01	<i>Statu quo.</i>
29.02 Mandat du comité	<i>Statu quo.</i>
29.03 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.	29.03 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 <u>vingt-cinq pour cent (25 %)</u> de représentation féminine dans chaque département et de viser <u>la parité</u> 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 <u>parité</u> .
29.04 Contenu du plan d'action	<i>Statu quo.</i>

ARTICLE 30 DOYENNE, DOYEN DE FACULTÉ	
30.01 à 30.14	<i>Statu quo.</i>

ARTICLE 31 ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE	Déplacement des clauses à la fin de l'article 25.
---	---

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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)

L'annexe est reconduite telle quelle mais l'expression « prêt de services » est remplacée par « prêt de service ».

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

L'Annexe « B » est modifiée de la façon suivante :

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^e) jour et le soixantième (60^e) 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 10.24), 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.~~

Les lettres d'entente N° 2 à 5 annexées à la convention collective sont abrogées.

Une nouvelle lettre d'entente N° 2 sera annexée à la convention collective: « La professeure, le professeur qui acquiert la permanence peut utiliser le titre de professeure, professeur agrégé si elle, il est intégré à la catégorie III de l'échelle salariale ou de professeure, professeur titulaire si elle, il est intégré à la catégorie IV. »

L'Université accepte, pour la durée de la convention collective, de reconduire le projet pilote concernant un programme de demi-retraite après 65 ans*. Les lettres d'entente seront ajustées en fonction des modifications apportées à la convention collective dans le cours de la présente négociation. * ref. : lettre d'entente n° 11-800, modifiée par la lettre d'entente n° 13-897, incluant l'ajout d'une clause passerelle entre la retraite graduelle et la demi-retraite.

MODIFICATIONS DE CONCORDANCE

Il y aura ajustement des clauses afin de faire la concordance de texte avec les dispositions modifiées mentionnées aux présentes.

- a) L'expression « à temps plein », « à plein temps » ou « demi-temps » se retrouvant dans les clauses suivantes sera retirée : - 1.10 a) - 1.17- 1.21 - 1.24 - 1.28 - 1.30 - 1.32;
- b) L'expression « La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant » est remplacée par « Le Service du personnel enseignant » dans les clauses suivantes : - 21.07 - 21.10 - 21.11 - 21.12 - 21.21 - 21.22 - 21.25 - 21.26 - 21.30;
- c) L'expression « module » ou « modulaire » se retrouvant dans les clauses suivantes sera retirée : - 1.21 - 1.27 - 7.08 - 7.15 - 7.16 d) - 9.02 - 12.08 - 12.10 - 14.02 - 26.09 .