

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2023-2028

entre la Télé-Université (Université TÉLUQ)
et le Syndicat des professeurs et professeurs
de la Télé-université (SPPTU)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2023-2028

**entre la Télé-Université (Université TÉLUQ)
et le Syndicat des professeurs et professeurs
de la Télé-université (SPPTU)**

Table des matières

ARTICLE 1	Préambule.....	5
ARTICLE 2	Définitions et statuts d'emploi	6
ARTICLE 3	Dispositions générales	24
ARTICLE 4	Reconnaissance du syndicat et régime syndical.....	26
ARTICLE 5	Liberté académique universitaire, liberté politique et non-discrimination	31
ARTICLE 6	Représentation au conseil d'administration et à la commission des études	36
ARTICLE 7	Fonctions, charge et plan de travail	37
ARTICLE 8	Ouverture de postes.....	58
ARTICLE 9	Procédure d'embauche	61
ARTICLE 10	Durée et renouvellement des contrats	76
ARTICLE 11	Évaluation	79
ARTICLE 12	Permanence.....	96
ARTICLE 13	Sécurité d'emploi	99
ARTICLE 14	Titularisation.....	104
ARTICLE 15	Congé de perfectionnement et période d'étude et de recherche	109
ARTICLE 16	Prêts de service – mise à la disposition d'organismes extérieurs	118
ARTICLE 17	Direction d'essais de mémoires et de thèses.....	119
ARTICLE 18	Congé d'affectation et mobilité interuniversitaire.....	122
ARTICLE 19	Congé sans traitement.....	125
ARTICLE 20	Traitement en congé de maladie.....	128
ARTICLE 21	Congés pour responsabilités parentales et familiales	130
ARTICLE 22	Congés sociaux et fériés.....	145
ARTICLE 23	Vacances	146
ARTICLE 24	Assurances collectives.....	147
ARTICLE 25	Régime de retraite	151
ARTICLE 26	Retraite anticipée	155
ARTICLE 27	Droits d'auteur.....	158
ARTICLE 28	Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales.....	162
ARTICLE 29	Mesures disciplinaires.....	170

ARTICLE 30	Relations de travail et griefs	173
ARTICLE 31	Brevets	181
ARTICLE 32	Procédure de dégrèvement.....	184
ARTICLE 33	Soutien à la recherche	186
ARTICLE 34	Activités professionnelles externes	191
ARTICLE 35	Divers.....	193
ANNEXE A	Modalités d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la convention collective	196
ANNEXE B	État des postes de professeures et professeurs à la signature de la convention collective	204
SIGNATURES	205
TÉMOINS	206

ARTICLE 1 Préambule

- 1.1 L'Université et le Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-université reconnaissent la pertinence d'établir, par la présente convention collective, les droits et obligations réciproques des parties qui assurent des conditions de travail appropriées à des interventions de qualité.

ARTICLE 2 Définitions et statuts d'emploi

Définitions

- 2.1 Année : Désigne toute période de 12 mois consécutifs.
- 2.2 Année civile : Désigne la période de 12 mois consécutifs comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.
- 2.3 Année financière : Désigne la période de 12 mois consécutifs commençant le 1^{er} mai d'une année civile et se terminant le 30 avril de la suivante.
- 2.4 Année de référence : Désigne la période de 12 mois consécutifs commençant le 1^{er} juin d'une année civile et se terminant le 31 mai de la suivante.
- 2.5 Année universitaire : Désigne la période de 12 mois consécutifs commençant le 1^{er} septembre d'une année civile, se terminant le 31 août de la suivante et comprenant trois sessions :
- La session d'automne, normalement du 1^{er} septembre au 31 décembre;
 - La session d'hiver, normalement du 1^{er} janvier au 30 avril;
 - La session d'été, normalement du 1^{er} mai au 31 août.
- 2.6 Assemblée départementale : Désigne l'assemblée de toutes les professeures et de tous les professeurs rattachés à un département.

Ses fonctions sont de décider, dans les limites de sa juridiction, des règles académiques et administratives nécessaires au bon fonctionnement du département.

L'assemblée départementale :

- Agit dans le cadre des politiques, règlements, règles et procédures relatifs à la carrière des professeures et des professeurs qui y sont rattachés, notamment en ce qui concerne le recrutement, la sélection, l'embauche, le plan de travail, l'évaluation, la titularisation et les périodes d'études et de recherche.
- Prépare et soumet pour approbation par la direction de l'enseignement et de la recherche son projet de planification de la charge annuelle de travail des professeures et des professeurs qui y sont rattachés.

- Approuve les plans de travail des professeures et des professeurs qui y sont rattachés.
- Participe à l'élaboration et à la réalisation du plan stratégique institutionnel et opérationnel de développement en matière d'enseignement, de recherche et de création dans ses disciplines ou champs d'études.
- Définit les grandes orientations des programmes et des cours dont le département a la responsabilité.
- Élabore le plan de développement en enseignement et en recherche, les plans d'action et le plan d'effectifs professoraux du département.
- Gère les ressources financières du département avec sa direction, après l'adoption par le conseil d'administration de la répartition des budgets d'investissement et de fonctionnement entre les divers postes budgétaires.
- Choisit sa représentante ou son représentant au comité de titularisation, lorsque requis.

2.7 Centre institutionnel de recherche ou de création : Désigne une unité de recherche dont la création est recommandée par la commission des études et reconnue par le conseil d'administration, conformément à la politique *Recherche, création et soutien à l'innovation*. Les conditions de travail des professeures et des professeurs qui sont associés à un centre institutionnel de recherche ou de création sont régies par les dispositions de la convention collective.

2.8 Chaire : Désigne une entité créée par le conseil d'administration afin de permettre des activités de recherche et de création dans un domaine spécifique. Le financement de telles activités est assuré par des fonds externes ou internes à l'Université. Toute nouvelle chaire est créée sur recommandation de la commission des études. Une chaire est habituellement rattachée à un département.

2.9 Comité d'appel professoral (CAP) : Désigne un comité composé d'une professeure ou d'un professeur de chaque département. Les membres sont élus par chaque assemblée départementale pour une période de deux (2) années. Le comité d'appel professoral se réunit pour les cas de mécontentes relatives aux droits d'auteur (clause 27.13).

2.10 Comité de programmes : Désigne un comité mit sur pied par le département, pour chaque programme ou tout ensemble de programmes relevant de sa compétence, et dont le mandat est d'assumer la responsabilité générale du

développement, de la gestion et de l'évaluation d'un programme ou de programmes regroupés offerts, d'en assurer et d'en favoriser la qualité ainsi que de veiller au cheminement des étudiantes et étudiants réguliers inscrits dans ce ou ces programmes.

Le comité de programmes, ou un sous-groupe de celui-ci, n'étant ni une instance de relations de travail, ni une instance syndicale, ni une instance patronale, aucun débat ou échange portant sur les conditions de travail ne peut y avoir lieu.

- 2.11 Comité exécutif : Désigne le comité exécutif de l'Université. Il est responsable de l'administration courante de l'Université et exerce les pouvoirs que lui confie le conseil d'administration. Il approuve les règles et les méthodes administratives.
- 2.12 Comité institutionnel : Désigne tout comité ou groupe de travail autre que celui d'un organisme réglementaire créé par l'Université où la participation des professeures et des professeurs est sollicitée. La direction de l'enseignement et de la recherche requiert l'avis du département concerné aux fins de nomination des professeures et des professeurs à ces comités.
- 2.13 Comité paritaire de catégorisation des cours (CPC) : Désigne, tel que stipulé à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail* un comité paritaire composé de deux (2) personnes représentant les professeures et les professeurs élus parmi l'ensemble des professeures et des professeurs de carrière pour un mandat de deux (2) ans renouvelable à l'occasion d'une assemblée générale du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Université désignés par la direction de l'enseignement et de la recherche, et dont le mandat est d'examiner et de se prononcer, par voie de résolutions adoptées à la majorité, sur la catégorisation de tout cours à contenu fermé de 1^{er} ou de 2^e cycle.
- 2.14 Commission des études : Désigne la commission des études de l'Université. Celle-ci exerce ses droits et pouvoirs selon la Loi et les règlements de l'Université du Québec et les règlements de l'Université. Elle exerce les responsabilités relatives à l'application des règlements de l'Université TÉLUQ concernant l'enseignement et la recherche. Elle prépare et soumet à l'approbation du conseil d'administration tout règlement interne relatif à la recherche et à l'enseignement. Elle recommande au conseil d'administration l'émission des diplômes, des grades ou des certificats.
- 2.15 Conflit d'intérêts potentiel : Désigne une situation où un intérêt personnel, professionnel, matériel ou financier d'une professeure ou d'un professeur pourrait éventuellement influencer son indépendance, son objectivité ou son

impartialité dans sa prise de décision, aux dépens de ses obligations professionnelles et de son rôle, si elle ou il est appelé à exercer son jugement dans une situation spécifique.

2.16 Congé : Désigne une période pendant laquelle une professeure ou un professeur est autorisé à s'absenter provisoirement et ne peut être contraint à accomplir son travail.

2.17 Conjointes et conjoints : Désigne deux (2) personnes qui répondent à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la dissolution de l'union civile par déclaration commune notariée ou un jugement fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes non mariées résidant ensemble.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurance et de retraite.

2.18 Conseil d'administration : Désigne le conseil d'administration de l'Université. Celui-ci exerce les droits et pouvoirs de l'Université selon la Loi sur l'Université du Québec, les règlements de l'Université, et les règlements de l'Université du Québec.

2.19 Cours à contenu fermé : Désigne tout cours dont les contenus sont prédéfinis.

2.20 Cours à contenu ouvert : Désigne tout cours dont les contenus sont indéterminés (ex : projet personnel, travaux pratiques, lectures dirigées, projet de fin d'études, projet d'observation, projet d'intervention).

2.21 Département : Désigne l'entité académique et administrative qui regroupe les professeures et les professeurs par affinité de disciplines ou de champs d'études.

En conformité avec les règlements et procédures de l'Université, le département est principalement responsable :

- De développer les cours et les programmes dans ses champs disciplinaires en collaboration avec les comités de programmes;
- D'assurer la coordination entre la recherche, la création et l'enseignement;
- De participer à l'élaboration, la coordination, l'évaluation et la révision des programmes, en collaboration avec les comités de programmes;
- De donner son avis sur les modifications majeures de programmes ainsi que sur les politiques d'admission, d'encadrement et d'évaluation des apprentissages adoptées par les comités de programmes;
- De soutenir la recherche et la création dans ses disciplines ou champs d'études et d'en favoriser la diffusion;
- De coopérer avec les comités de programmes à l'organisation de l'enseignement et de dispenser les enseignements requis par les programmes;
- D'assurer une répartition équitable de la charge annuelle d'enseignement;
- De participer aux processus de recrutement, de sélection, d'embauche et d'évaluation des professeures et des professeurs;
- De désigner les professeures et les professeurs membres des comités de programmes;
- De définir, selon l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail*, ses règles internes de répartition des tâches entre les professeures et les professeurs rattachés au département;
- D'approuver les dossiers de présentation de cours soumis par les comités de programmes et, le cas échéant, de recommander auprès de la direction de l'enseignement et de la recherche les budgets nécessaires à leur réalisation;
- De gérer les ressources humaines, matérielles et financières qui leur sont attribuées.

2.22 Direction de département : Désigne une professeure ou un professeur de carrière à plein temps du département, élu par et parmi les membres du département et nommé par le conseil d'administration pour un mandat de trois (3) ans renouvelable consécutivement une seule fois pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale.

La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur. Elle puise son autorité de l'assemblée départementale qu'elle représente, dans les limites de sa compétence, vis-à-vis l'Université. Elle est la porte-parole officielle du département. Elle doit veiller, au sein du département, à l'application des normes et des échéances administratives. Elle coordonne la gestion des ressources humaines de son département.

- 2.23 Direction d'institut : Désigne une professeure ou un professeur membre de l'unité d'accréditation élu par le conseil de l'institut et nommé par le conseil d'administration sur recommandation de la commission des études, pour un mandat de trois (3) ans renouvelable consécutivement une seule fois.

Sous la responsabilité du conseil de l'institut, elle ou il assume l'exécution des fonctions de l'institut. Elle ou il est l'interlocuteur officiel de l'institut. Elle ou il doit veiller, au sein de l'institut, à l'application des normes et échéances administratives. La personne qui occupe un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur. En cas d'absence de candidatures professorales, le poste de direction de l'institut est pourvu, à titre exceptionnel et sur une base intérimaire, selon les statuts de l'institut.

- 2.24 Direction de comité de programme : Désigne une professeure ou un professeur membre du comité de programmes, nommé par l'assemblée départementale, sur recommandation des autres membres du comité de programme concerné pour un mandat de deux (2) ans renouvelable consécutivement une seule fois.

La direction du comité de programmes représente officiellement le comité auprès de son département.

- 2.25 Direction d'un centre institutionnel de recherche ou de création : Désigne une professeure ou un professeur de carrière assumant la direction d'un centre institutionnel de recherche ou de création. Cette personne est nommée par le conseil d'administration sur recommandation des membres réguliers du centre institutionnel de recherche ou de création et de la commission des études. Son mandat est d'une durée de trois (3) ans renouvelable consécutivement une fois.

Cette personne ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur de carrière. Elle est l'interlocutrice officielle du centre et doit veiller au sein du centre à l'application des normes et échéances administratives.

- 2.26 Évaluation : Désigne un processus au cours duquel les activités et les réalisations de la professeure ou du professeur sont présentées dans un dossier soumis aux fins d'appréciation et au terme duquel sont formulés le résultat de cette appréciation.
- 2.27 Jours ouvrables : Désigne les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours reconnus comme jours fériés par l'Université.
- 2.28 Institut : Désigne une entité multidisciplinaire et interdépartementale, le cas échéant interuniversitaire, créée par le conseil d'administration sur recommandation de la commission des études, et qui assure la coordination des activités d'enseignement et de recherche et de création et la liaison avec le milieu socioéconomique dans un champ spécifique. L'Institut est dirigé par un conseil d'institut et par une direction.
- 2.29 Partenariat : Désigne toute association formelle de l'Université avec des universités, des entreprises, des institutions, des centres de recherche ou des organismes, des associations et des ordres professionnels, des organismes d'économie sociale ou communautaire en vue de mener une ou des actions communes en enseignement ou en recherche.

Tout partenariat doit être fondé sur le respect des libertés académiques des professeures et des professeurs, ainsi que sur l'autonomie des établissements.

La professeure ou le professeur qui élabore un projet de partenariat doit pour obtenir l'appui de l'Université, en préciser les objectifs et modalités, les ressources nécessaires au partenariat et le plan de financement, le cas échéant.

Tout projet de partenariat formel accepté par l'Université obtient les ressources nécessaires à sa réalisation.

- 2.30 Permanence : Désigne le droit de demeurer au service de l'Université à titre de professeure ou de professeur jusqu'au moment de la retraite, sous réserve des stipulations de la convention décrites à l'article 13 *Sécurité d'emploi* et à l'article 29 *Mesures disciplinaires*.
- 2.31 Professeure ou professeur permanent : Désigne une professeure ou un professeur s'étant vu octroyer la permanence.

2.32 Professeure ou professeur : Désigne toute personne visée par le certificat d'accréditation du Syndicat, à savoir :

- Une professeure ou un professeur de carrière;
- Une professeure ou un professeur substitut;
- Une professeure ou un professeur invité;
- Une professeure ou un professeur sous octroi.

2.33 Régime ordinaire d'emploi : Désigne la fraction de son temps pour laquelle une professeure ou un professeur est engagé.

Le régime ordinaire d'emploi d'une professeure ou d'un professeur est soit à temps complet, soit à temps partiel.

2.34 Syndicat ou SPPTU : Désigne le Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-université tel que reconnu par le commissaire du travail dans le certificat d'accréditation émis le 12 juillet 1982 et modifié le 25 août 1992.

2.35 Titulaire de chaire : Désigne une professeure ou un professeur choisi selon les statuts et règlements de la chaire pour en exercer les fonctions de direction. Elle ou il est l'interlocuteur officiel de la chaire.

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

La ou 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 ou de professeur régulier à temps plein.

2.36 Traitement : Désigne la rémunération versée à la professeure ou au professeur en vertu des dispositions de l'article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales*.

2.37 Université : Désigne la Télé-université instituée en vertu de l'article 1 des lettres patentes émises le 14 décembre 2011 et ayant pour mandat l'enseignement universitaire et la recherche sous un mode d'enseignement à distance.

Statuts d'emploi des professeures et des professeurs

2.38 Professeure ou professeur de carrière : Désigne toute professeure et tout professeur occupant un poste qui mène à la permanence d'emploi, à savoir les professeures ou les professeurs de pratique, auxiliaire ou régulier.

2.38.1 Professeure ou professeur de pratique : Désigne toute professeure et tout professeur de carrière possédant une compétence particulière dans une discipline déterminée et pour laquelle ou lequel le fait de posséder un grade de troisième cycle dans la discipline ou une discipline connexe n'est pas exigé. Cette personne est engagée par l'Université principalement pour une contribution particulière à l'avancement de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire ou en raison de sa compétence dans un champ d'études ou dans un domaine lié à une pratique professionnelle spécifique.

2.38.2 Professeure ou professeur auxiliaire : Désigne toute professeure et tout professeur de carrière possédant une compétence particulière dans une discipline déterminée. Cette personne est engagée par l'Université principalement pour une contribution particulière à l'avancement de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire ou en raison de sa compétence dans un champ d'études ou dans un domaine lié à une pratique professionnelle spécifique.

2.38.3 Professeure ou professeur régulier : Désigne toute professeure et tout professeur de carrière à l'exclusion des professeures et des professeurs de pratique et des professeures et des professeurs auxiliaires.

2.38.3.1 Le nombre de professeures ou de professeurs réguliers embauchés se doit de demeurer supérieur ou égal à (70 %) du nombre total des postes de professeures ou de professeurs de carrière autorisés pour l'ensemble de l'Université.

2.38.3.2 Lors de son engagement, la professeure ou le professeur régulier est nommé à l'un des rangs universitaires suivants :

- Assistant
- Adjoint
- Agrégé
- Titulaire

- a) Est nommé au rang d'assistant la professeure ou le professeur régulier qui ne possède pas un doctorat pertinent à ses fonctions.
- b) Est nommé au rang d'adjoint la professeure ou le professeur régulier qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions ou l'équivalent.
- c) Est promu au rang d'agrégé la professeure ou le professeur régulier qui, en plus de satisfaire aux conditions liées au rang d'adjoint, a démontré, durant sa période de probation, (i) sa capacité à accomplir sa charge de travail en enseignement de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université; (ii) sa capacité à contribuer au développement de sa discipline par des réalisations en recherche et création; et (iii) sa disponibilité à la participation à la vie universitaire et au rayonnement universitaire.
- d) Est promu au rang de titulaire la professeure ou le professeur régulier qui, en plus de satisfaire aux conditions liées au rang d'agrégé, a apporté une contribution particulière à sa discipline, à sa profession, aux activités de l'institution ou à la société dans l'exercice des fonctions professorales.

2.38.3.3 La professeure ou le professeur régulier accède à un rang universitaire supérieur selon les modalités prévues à l'article 11 *Évaluation* et à l'article 14 *Titularisation*.

2.39 Professeure ou professeur substitut : Désigne une personne engagée temporairement pour remplacer une professeure ou un professeur de carrière indisponible ou pour combler un poste attribué non encore occupé. La professeure ou le professeur substitut est une personne qui possède une compétence reconnue dans sa discipline ou son domaine. Dans le cas où le poste à combler en est un de professeure ou de professeur régulier, des qualifications correspondant au moins à celles d'une professeure ou d'un professeur assistant sont exigées.

2.39.1 Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie, par conséquent, des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion de ceux stipulés aux articles suivants :

- Article 12 *Permanence*
- Article 13 *Sécurité d'emploi*

- Article 14 *Titularisation*
- Article 15 *Congé de perfectionnement et période d'étude et de recherche*
- Article 19 *Congé sans traitement*
- Article 26 *Retraite anticipée*
- Article 33 *Soutien à la recherche*

2.39.2 La professeure ou le professeur substitut peut assumer les tâches prévues à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail*, sauf celles décrites aux clauses 7.6.1.1 et 7.6.1.5.

2.39.3 L'aménagement entre les diverses composantes de la tâche de la professeure ou du professeur substitut doit respecter les conditions édictées aux clauses 7.7.2.1 à 7.7.2.3 correspondants au type de poste que la professeure ou le professeur substitut comble temporairement.

2.40 Professeure ou professeur invité : Désigne une personne qui, poursuivant une carrière de chercheuse ou de chercheur à l'extérieur de l'Université, ou possédant une compétence particulière équivalente dans une discipline déterminée, est engagée temporairement par l'Université pour une contribution particulière à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire ou en raison de sa compétence dans un champ d'études ou dans un domaine lié à une pratique professionnelle spécifique. Le respect des critères d'admissibilité pour l'embauche n'est pas nécessairement exigé.

Exceptionnellement, cette personne peut être embauchée en vertu d'un contrat de prêt de services à durée déterminée avec une université qui maintient son lien d'emploi et reconnaît ses droits et privilèges découlant de son contrat de travail. Dans ce cas spécifique, l'Université s'engage à rembourser à l'établissement prêteur tous les montants effectivement payés par cet établissement à la professeure ou au professeur pendant la durée de son contrat de prêt de services. Une copie du contrat de prêt de services entre établissements est transmise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

2.40.1 La professeure ou le professeur invité fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion de ceux stipulés aux articles suivants :

- Si la professeure ou le professeur invité n'est pas embauché en vertu d'un contrat de prêt de service à durée déterminée avec une université :
 - Article 9 *Procédure d'embauche*
 - Article 12 *Permanence*
 - Article 13 *Sécurité d'emploi*
 - Article 14 *Titularisation*
 - Article 15 *Congé de perfectionnement et période d'étude et de recherche*
 - Article 19 *Congé sans traitement*
 - Article 26 *Retraite anticipée*
 - Article 33 *Soutien à la recherche*
- Si la professeure ou le professeur invité est embauché en vertu d'un contrat de prêt de service à durée déterminée avec une université :
 - Article 9 *Procédure d'embauche*
 - Article 12 *Permanence*
 - Article 13 *Sécurité d'emploi*
 - Article 14 *Titularisation*
 - Article 15 *Congé de perfectionnement et période d'étude et de recherche*
 - Article 19 *Congé sans traitement*
 - Article 20 *Traitement en congé de maladie*
 - Article 21 *Congés pour responsabilités parentales et familiales*
 - Article 24 *Assurances collectives*
 - Article 25 *Régime de retraite*
 - Article 26 *Retraite anticipée*
 - Article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales*
 - Article 33 *Soutien à la recherche*

2.40.2 La professeure ou le professeur invité ne peut être engagé ou nommé sans l'avis favorable de l'assemblée départementale à laquelle cette personne sera rattachée.

- 2.40.3 La professeure ou le professeur invité peut assumer les tâches prévues à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail*, sauf celles décrites aux clauses 7.6.1.1 et 7.6.1.5.
- 2.40.4 Le nombre de professeures ou de professeurs embauchés à titre d'invitées ou d'invités conformément à la présente clause ne peut dépasser dix pour cent (10 %) du nombre total des postes de professeures ou de professeur de carrière autorisés pour l'ensemble de l'Université.
- 2.41 Professeure ou professeur sous octroi : Désigne une personne embauchée par l'Université, par son conseil d'administration, à titre de chercheure ou de chercheur boursier du conseil de recherche en sciences naturelles et en génie, du conseil de recherche en sciences humaines ou de tout autre organisme subventionnaire de recherche comparable, et dont la rémunération provient principalement de subventions spécifiques différentes du financement normal de l'Université. Une demande de subvention pouvant mener à l'embauche d'une professeure ou d'un professeur sous octroi doit avoir préalablement été approuvée par une assemblée départementale et la direction de l'enseignement et de la recherche.
- 2.41.1 Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion de ceux stipulés aux articles suivants :
- Article 12 *Permanence*
 - Article 13 *Sécurité d'emploi*
 - Article 14 *Titularisation*
 - Article 15 *Congé de perfectionnement et période d'étude et de recherche*
 - Article 19 *Congé sans traitement*
 - Article 26 *Retraite anticipée*
 - Article 33 *Soutien à la recherche*
- 2.41.2 La professeure ou le professeur sous octroi peut assumer les tâches prévues à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail*, sauf celles décrites aux clauses 7.6.1.1 et 7.6.1.5.
- 2.41.3 À l'échéance de son contrat ou du programme subventionné auquel participe la professeure ou le professeur sous octroi, l'Université,

sur recommandation en ce sens de l'assemblée départementale et après une évaluation effectuée selon l'article 11 *Évaluation*, peut lui offrir un contrat de professeure ou de professeur régulier.

Statuts exclus de l'unité d'accréditation

2.42 Professeure et professeur associé : Désigne une personne qui possède la formation et l'expérience qui lui permettent de s'acquitter des fonctions professorales pour lesquelles elle ou il est mis à contribution pour une période déterminée n'excédant pas trois (3) ans.

2.42.1 Cette personne n'est pas employée de l'Université et, par conséquent, ne fait pas partie de l'unité d'accréditation et ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la présente convention collective.

2.42.2 Ledit statut lui est accordé par la direction de l'enseignement et de la recherche, sur recommandation d'une assemblée départementale, d'un centre institutionnel de recherche ou de création, ou d'une chaire institutionnelle de recherche ou de création devant fournir une description des tâches professorales que cette personne sera appelée à assumer et démontrer que cette personne possède les qualifications nécessaires à l'accomplissement de ses tâches.

2.42.3 La professeure ou le professeur associé peut participer, sans rémunération, à la codirection d'étudiantes et d'étudiants de 2^e ou 3^e cycle ainsi que mener, sans rémunération, des activités de recherche ou de création et obtenir à ce titre des subventions de recherche comme chercheur ou cochercheur. Les subventions externes obtenues par celle-ci ou celui-ci sont gérées par l'Université.

2.42.4 Cette nomination est renouvelable. Dans le cas d'un renouvellement, l'assemblée départementale obtient préalablement de la professeure ou du professeur associé un rapport sur ces réalisations.

2.42.5 À la demande d'un comité de programmes, sur recommandation de l'assemblée départementale et de la commission des études, une professeure ou un professeur associé peut assumer la responsabilité académique complète d'un cours. Dans ce cas spécifique, cette personne doit être une professeure ou un

professeur d'une autre université et peut bénéficier, le cas échéant, d'une compensation financière pour ces activités.

2.43 Professeure ou professeur visiteur : Désigne une personne qui détient ailleurs un statut de professeure ou de professeur d'université, qui conserve le lien d'emploi avec son employeur et qui vient à l'Université pour s'acquitter des fonctions professorales pour lesquelles elle ou il est mis à contribution.

2.43.1 Cette personne n'est pas employée de l'Université et, par conséquent, ne fait pas partie de l'unité d'accréditation et ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la présente convention collective.

2.43.2 Ledit statut lui est accordé par la direction de l'enseignement et de la recherche, sur recommandation d'une assemblée départementale, d'un centre institutionnel de recherche ou de création, ou d'une chaire institutionnelle de recherche ou de création. La durée du séjour ne peut excéder deux (2) ans.

2.44 Professeure ou professeur honoraire : Désigne une professeure ou un professeur de carrière qui a pris sa retraite de l'Université.

2.44.1 Cette personne n'est pas employée de l'Université et, par conséquent, ne fait pas partie de l'unité d'accréditation et ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la présente convention collective.

2.44.2 Ledit statut lui permet de terminer la direction ou la codirection des essais, stages, mémoires et thèses de ses étudiantes ou étudiants. Cette direction ou codirection doit avoir débuté alors que la professeure ou le professeur était encore à l'emploi de l'Université.

2.44.3 Ledit statut lui permet de conserver le droit de faire usage du service de courriel institutionnel.

2.45 Professeure ou professeur émérite : Désigne une professeure ou un professeur de carrière qui a pris sa retraite de l'Université dont les réalisations en enseignement, recherche, création ou service à la collectivité ont contribué de façon significative à son rayonnement.

2.45.1 Cette personne n'est pas employée de l'Université et, par conséquent, ne fait pas partie de l'unité d'accréditation et ne bénéficie d'aucun des droits reconnus par la présente convention collective.

- 2.45.2 Ledit statut est conféré par l'Université. Il représente une rare distinction et est honorifique. Il n'entraîne donc, pour la personne ainsi honorée, aucun droit ni obligation. Les professeures ou les professeurs émérites n'ont, à l'égard de l'Université, aucun lien d'emploi et elles ou ils ne touchent aucune rémunération. Étant donné la nature de sa contribution à l'Université, la présence d'une professeure ou d'un professeur émérite n'a aucun effet sur l'embauche de nouvelles ressources.
- 2.45.3 En reconnaissance de sa grande contribution au progrès des connaissances, la professeure ou le professeur émérite se voit affecter l'espace de bureau nécessaire à la poursuite, sans être rémunéré par l'Université et sous réserve des politiques en vigueur dans l'établissement, des activités universitaires de recherche ou de création et a accès aux services de secrétariat de son département. Au besoin, dans la limite des disponibilités de l'Université, cette personne peut également disposer d'espaces de laboratoire ou en partager certains avec ses collègues. Enfin, elle peut obtenir, aux mêmes conditions que les professeures ou les professeurs de carrière, les services suivants : la gestion administrative et financière de ses fonds de recherche ou de création et l'accès aux bibliothèques.
- 2.45.4 Une personne peut cumuler le statut de professeure ou de professeure émérite et celui de professeure ou de professeur honoraire ou de professeure ou de professeur associé. Cette personne jouit alors simultanément des privilèges liés à chacun de ces deux statuts.

Rattachement des professeures et professeurs

- 2.46 Toute professeure et tout professeur est rattaché à un département.
- 2.46.1 Une professeure ou un professeur de carrière à temps complet ayant acquis la permanence peut, avec son accord, être rattaché à temps partiel à un autre département. Ce rattachement secondaire, qui doit être approuvé par l'assemblée départementale de son département principal et par l'assemblée départementale du département secondaire anticipé, est pour une période maximale de trois (3) ans renouvelable. Le plan de travail de la professeure ou du professeur doit alors être approuvé par l'assemblée départementale de son département d'attache principal. La

professeure ou le professeur rattaché à un autre département peut participer aux réunions de l'assemblée de ce département.

2.47 Les professeures et les professeurs rattachés à un département sont membres de l'assemblée départementale avec voix délibérative.

2.48 Les décisions de l'assemblée départementale sont prises à la majorité dans le cadre d'une assemblée qui respecte le quorum de l'assemblée.

2.48.1 Le quorum des assemblées départementales est fixé à 50 % plus 1 des professeures et des professeurs rattachés au département.

2.48.2 Aux fins de l'établissement du quorum d'une réunion de l'assemblée départementale, sont exclus du calcul du nombre de membres de l'assemblée les professeures et les professeurs absents en raison d'une période d'étude et de recherche, d'un congé de maladie à 100 %, d'un congé de maternité, d'un congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité), d'un congé parental, d'un congé d'adoption, d'un congé de compassion ou de proche aidant, d'un congé sans traitement avec un régime d'emploi à 0 %, d'un congé d'affectation, d'un prêt de service à l'externe à 100 %, d'un congé de perfectionnement ou d'une absence suite à l'imposition d'une mesure disciplinaire en vertu de l'article 29 *Mesures disciplinaires*. Sauf dans le cas d'un congé d'affectation, si elles ou ils sont présents, elles ou ils entrent néanmoins dans le décompte des membres de l'unité qui composent le quorum.

2.49 La professeure ou le professeur qui désire changer de département de rattachement doit en faire la demande par écrit à la direction de son département de rattachement actuel de même qu'à la direction du département auquel elle ou il souhaite être rattaché. Une copie de cette demande doit être transmise à la direction de l'enseignement et de la recherche ainsi qu'au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

Dans les 90 jours suivant la réception de cette demande, les directions de département concernés demandent l'avis de leur assemblée départementale respective et transmettent ces avis à la direction de l'enseignement et de la recherche. Une copie des avis est transmise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

Dans les 30 jours suivant la transmission des avis, la direction de l'enseignement et de la recherche communique sa décision motivée à la

professeure ou au professeur et aux directions des assemblées départementales concernées avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

ARTICLE 3 Dispositions générales

Durée de la convention collective

3.1 La présente convention entre en vigueur au 1^{er} avril 2023 et la demeure jusqu'au 31 mars 2028. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui est expressément mentionné. Conformément aux dispositions du Code du travail, la convention reste en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement, et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.

Lettres d'entente et annexes

3.2 Toutes les lettres d'entente et annexes mentionnées à la présente convention en sont partie intégrante et sont arbitrables, sauf stipulation contraire dans la lettre d'entente ou l'annexe.

Échéance des délais

3.3 Sous réserve des délais prévus à l'article 30 *Relations de travail et griefs*, si l'échéance d'un délai prévu à la convention collective tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, cette échéance est reportée au premier jour ouvrable suivant.

3.3.1 Si l'échéance d'un délai tombe le ou après le 23 décembre et avant le ou le 5 janvier de l'année civile suivante, cette échéance est reportée au premier jour ouvrable suivant.

Modification de la convention collective

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

3.5 L'Université convient qu'elle n'adoptera ni n'appliquera aucune politique et aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les dispositions de la présente convention collective.

Grève ou lock-out

3.6 Conformément aux dispositions du Code du travail, la grève et le lock-out sont interdits pendant la durée de la convention.

Reconnaissance de l'Université et représentation patronale

- 3.7 L'Université possède les pouvoirs lui permettant d'administrer et de diriger ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention collective.
- 3.8 Dans ses relations avec le Syndicat et les professeures et les professeurs, l'Université est représentée par la direction de l'enseignement et de la recherche à moins de stipulation contraire. Toutefois, celle-ci peut désigner un mandataire pour des fins particulières.

Diffusion du texte de la convention

- 3.9 L'Université s'engage à transmettre ou à rendre disponibles, à chaque professeure et professeur, une copie électronique du texte de la présente convention collective, ses annexes et lettres d'entente dans les meilleurs délais après son dépôt au ministère du Travail. Sur demande des officiers syndicaux, une copie papier leur est transmise.

Comité bipartite sur les questions liées à l'enseignement

- 3.10 Il est convenu, dans les mois suivant la signature de la présente convention collective, de constituer un comité bipartite paritaire sur les questions liées à l'enseignement. La composition du comité et son mandat devront être convenus entre les parties.

ARTICLE 4 Reconnaissance du syndicat et régime syndical

Unité d'accréditation

- 4.1 La présente convention collective s'applique à toutes les professeures et tous les professeurs salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire du travail le 12 juillet 1982, modifié le 25 août 1992 et amendé subséquemment.
- 4.2 Aux fins de la négociation et de l'application de la présente convention collective, l'Université reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professeures et des professeurs visés par le certificat d'accréditation.

Copie des documents

- 4.3 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeures et des professeurs sur un sujet couvert par la convention collective est simultanément transmise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat). De plus, toute correspondance adressée par l'Université concernant l'application et l'interprétation de la convention collective est simultanément transmise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) lorsqu'elle s'adresse à un ou à l'ensemble des groupes suivants : les directions de départements, les directions des comités de programmes.
- 4.4 L'Université rendra disponible au Syndicat une copie en format électronique des documents transmis normalement ou distribués sur place aux membres du conseil d'administration, de la commission des études et du comité exécutif.
- 4.4.1 L'Université s'engage à rendre disponibles ces documents normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances où ils doivent faire l'objet de discussions ou de décisions.
- 4.4.2 Le Syndicat est inscrit sur la liste d'envoi au même titre que les professeures et les professeurs membres de ces instances. Les documents ayant fait l'objet ou devant faire l'objet d'une discussion à huis clos ne sont toutefois pas disponibles.
- 4.4.3 L'instance ayant produit ces documents peut autoriser le Syndicat à les consulter sur demande, le huis clos liant aussi le Syndicat.

- 4.5 L'Université rendra disponible au Syndicat une copie en format électronique des procès-verbaux de la commission des études, du conseil d'administration et du comité exécutif, sauf les parties des procès-verbaux ayant fait l'objet de huis clos.

Liste des professeures et des professeurs

- 4.6 L'Université transmet au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), durant le mois qui suit la signature de la convention, et par la suite durant le mois de juin de chaque année, la liste des professeures et des professeurs couverts par le certificat d'accréditation, en poste ou embauchés à ce moment ainsi que, pour chacune et chacun les renseignements suivants :

- Le nom et le prénom;
- La date d'entrée en fonction et les années de service à l'Université;
- L'année d'obtention du premier diplôme de premier cycle qui sanctionne un programme universitaire de baccalauréat ou l'équivalent dont la durée normale est d'au moins trois ans;
- La date d'obtention de la permanence, le cas échéant;
- Le classement dans l'échelle salariale (catégorie, échelon) et le traitement;
- Les fonctions de direction occupées, le cas échéant;
- Le statut d'emploi : professeure ou professeur régulier, professeure ou professeur de pratique, professeure ou professeur auxiliaire, professeure ou professeur substitut, professeure ou professeur invité, professeure ou professeur sous octroi;
- Pour la professeure ou le professeur régulier, le rang (assistante ou assistant, adjointe ou adjoint, agrégée ou agrégé, titulaire) et les dates de leur obtention;
- Le régime d'emploi : à plein temps ou à temps partiel;
- Pour la professeure ou le professeur non permanent, les caractéristiques et conditions du contrat : initial, renouvelable, non renouvelable; durée et date d'expiration; le cas échéant, toute autre condition associée à l'embauche.

- 4.6.1 L'Université transmet également au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), dans les délais prévus à la clause 4.6, la liste des professeures et des professeurs associés ou visiteurs pour l'année courante.

- 4.7 Le Syndicat est avisé, sur une base mensuelle, par l'Université de tout changement de fonction, de transfert, démission ou départ pour la retraite et aussi de l'embauche de toute nouvelle professeure ou de tout nouveau professeur. Dans ce dernier cas, l'Université transmet au Syndicat l'information prévue à la clause 4.6. De plus, à la condition que les professeures et les professeurs en avisent l'Université, celle-ci transmet chaque mois au Syndicat tout changement d'adresse.

Exécutif du Syndicat et libérations syndicales

- 4.8 L'Université reconnaît tous les membres de l'exécutif du Syndicat pour agir comme représentantes ou représentants syndicaux. Le Syndicat informe par écrit l'Université des noms desdits représentantes ou représentants.
- 4.9 Afin de faciliter l'application de la convention collective, l'Université convient de libérer de la moitié de la partie récurrente de sa charge annuelle d'enseignement prévue aux clauses 7.12.1 à 7.12.3 la présidence de l'exécutif syndical.
- 4.10 Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'Université accepte de libérer d'une partie ou de la totalité de leur charge de travail, pour la durée de la négociation, un maximum de trois (3) professeures ou professeurs dûment nommés et mandatés par le Syndicat à titre de représentantes ou représentants à la table de négociation.
- 4.10.1 L'aménagement de la libération entre les trois composantes de la tâche (y compris entre les parties récurrentes et variables de la charge annuelle d'enseignement) relève de la professeure ou du professeur bénéficiant de la libération.
- 4.11 Les professeures et les professeurs qui participent comme représentantes ou représentants du Syndicat à des activités syndicales normales, le font sans perte de salaire.

Rencontres entre l'exécutif du Syndicat et l'Université

- 4.12 L'Université ou les personnes qui la représentent doivent rencontrer, sur demande, l'exécutif du Syndicat ou un sous-groupe de celui-ci, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables afin de discuter de toute question portée à son attention. La demande de rencontre comprend l'ordre du jour de la réunion.

4.12.1 La décision d'être représentée à la rencontre par tous les membres de l'exécutif du Syndicat ou par un sous-groupe de ceux-ci relève exclusivement du Syndicat.

4.12.2 Cette rencontre ne saurait se substituer à une rencontre du comité paritaire des relations de travail ou du comité de grief prévu à l'article 30 *Relations de travail et griefs*.

Administration des affaires syndicales

4.13 Le Syndicat peut afficher, sur deux (2) babillards (un à Montréal et un à Québec) qui lui sont exclusivement réservés, selon les règlements de l'Université, tout avis, bulletins ou documents pouvant intéresser les membres du Syndicat. Il peut également les distribuer en les déposant à leur bureau ou dans leur casier respectif.

4.14 Le Syndicat doit faire une demande écrite à la direction de l'enseignement et de la recherche pour toutes les libérations syndicales autres que celles qui sont prévues aux clauses 4.9, 4.10 et 4.11. L'Université déterminera, s'il y a lieu, les frais inhérents avant la libération.

4.15 L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées. Pour réserver ces locaux, le Syndicat doit observer la politique et les procédures de réservation en cours.

4.16 L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université tels que la reprographie, l'imprimerie de documents, etc. aux tarifs établis pour ces services et selon les normes d'utilisation en vigueur.

4.17 L'Université met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat un local, situé à Montréal ou à Québec au choix du Syndicat, équipé de l'ameublement nécessaire : pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, téléphone incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle, un ordinateur ainsi qu'une connexion à Internet.

4.17.1 L'Université reconnaît que les membres de l'exécutif du Syndicat et les employés et employées du Syndicat peuvent faire usage du service de courriel institutionnel dans l'exercice de leurs fonctions syndicales, et que, dans ce cadre, l'information qui y est relative est propre au Syndicat et a un caractère confidentiel.

Cotisation syndicale

- 4.18 Le régime syndical est celui de la formule Rand : toute professeure et tout professeur est libre d'adhérer au Syndicat et toute professeure et tout professeur, qu'il soit membre ou non du Syndicat, doit payer la cotisation fixée par le Syndicat.
- 4.19 L'Université prélève sur la paie de chaque professeure ou professeur couvert par le certificat d'accréditation un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.
- 4.20 Aux fins de la présente clause, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université s'engage à déduire ou à faire les rajustements nécessaires dans le mois qui suit l'envoi dudit avis par le Syndicat.
- 4.21 L'Université fait parvenir mensuellement au Syndicat les sommes des cotisations syndicales déduites à la source, ainsi qu'un état détaillé de la perception. L'Université s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie sur chaque versement de salaire.

Elle fera parvenir au Syndicat un chèque payable au pair entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois suivant, indiquant le montant mensuel total perçu pour le mois précédent, accompagné d'un état détaillé de la perception.

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

- 4.22 Chaque année, au 1^{er} mars, l'Université fournit au Syndicat un état détaillé des cotisations de l'année précédente. L'état indique les noms, prénoms et adresses des professeures et professeurs qui ont cotisé, ainsi que le montant total de la cotisation perçue par l'Université et remise au Syndicat.

ARTICLE 5 Liberté académique universitaire, liberté politique et non-discrimination

5.1 L'Université est un lieu spécifique que se donne la société afin d'assurer la formation supérieure des personnes ainsi que la production, la transmission et la diffusion du savoir, principalement par l'enseignement, la recherche, la création, les services à la collectivité et l'expression intellectuelles libre et critique sans aucune contrainte de nature discriminatoire qu'elle soit institutionnelle ou externe.

L'autonomie universitaire face aux gouvernements, aux institutions religieuses, aux corporations et autres institutions ou groupes d'intérêt est essentielle à l'accomplissement du rôle de l'Université.

L'autonomie universitaire et la liberté académique universitaire sont d'autant plus importantes à protéger que les savoirs produits divergent parfois des valeurs des croyances dominantes à une époque donnée, ce qui contribue à faire évoluer nos sociétés.

5.2 La professeure ou le professeur a droit d'exercer ses libertés politiques; elle ou il est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'extérieur de l'Université, ainsi qu'à l'intérieur dans le respect de ses responsabilités à titre de professeure ou de professeur de l'Université, et en aucun temps ses droits prévus ou non à la convention ne pourront être affectés à cause du libre exercice de ses libertés.

5.3 Sous réserve de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, l'Université et le Syndicat n'effectueront ni directement ni indirectement de distinctions injustes contre une professeure ou un professeur pour quelque motif que ce soit.

5.3.1 De plus, l'Université n'exerce ni directement ni indirectement de pressions, contraintes ou distinctions injustes contre une professeure ou un professeur à cause de son origine ethnique ou nationale, de sa race, de sa couleur, de sa langue, de son sexe, de son identité ou expression de genre, de son orientation sexuelle, de son état de grossesse, d'un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, de ses opinions et actions politiques ou autres, de son âge, de son état civil, de son état religieux, de sa condition sociale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la législation.

5.4 La liberté académique universitaire garantit l'accomplissement des fonctions professorales.

5.4.1 La liberté académique universitaire comprend :

- 5.4.1.1 Le droit d'exercer ses fonctions professorales sans contrainte morale ou idéologique provenant de l'intérieur comme de l'extérieur de l'institution, sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite, sans restriction de pensée ou d'opinion et à l'abri de la censure institutionnelle;
- 5.4.1.2 Le droit, en conformité avec les normes d'éthique et de rigueur scientifique généralement reconnues par le milieu universitaire (dans son acception la plus large), et en tenant compte du cadre fixé par le ou les programmes concernés, de choisir les objectifs des cours qu'ils conçoivent ou révisent; d'en déterminer les contenus; d'en fixer les modalités pédagogiques; et d'évaluer avec impartialité, équité et probité les performances des étudiantes et des étudiants à l'abri de toute ingérence provenant de l'intérieur comme de l'extérieur de l'institution;
- 5.4.1.3 Le droit de choisir leur sujet et leur méthodologie de recherche à l'abri de toute ingérence provenant de l'intérieur comme de l'extérieur de l'institution;
- 5.4.1.4 Le droit de tirer leurs propres conclusions des suites des résultats de leurs recherches et de leurs activités savantes en enracinant leur raisonnement dans des faits, dans le respect du principe de la preuve, de l'impartialité du raisonnement et de l'honnêteté du compte rendu;
- 5.4.1.5 Le droit de diffuser les œuvres de création et les résultats de la recherche et des activités savantes et de faire valoir leur apport;
- 5.4.1.6 Le droit de contribuer sans contrainte, par leurs activités en service à la collectivité interne, à la gouvernance et au fonctionnement de l'Université dans le cadre de sa gestion collégiale;

5.4.1.7 Le droit de participer en toute liberté aux activités de la société civile;

5.4.1.8 Le droit d'examiner toute donnée; de remettre en cause toute hypothèse; d'aborder – avec ou sans mise en garde préalable (*trigger warning*) – tout sujet controversé, dérangeant ou impopulaire; et de présenter, dans le cadre de leur enseignement, de leurs recherches et de leurs activités savantes – en se fondant sur des faits et en se consacrant à une quête sincère du savoir, dans le respect du principe de la preuve, de l'impartialité du raisonnement et de l'honnêteté du compte rendu – des opinions controversées pouvant être jugées choquantes, dérangeantes ou offensantes.

5.4.1.9 Le droit d'expression, comprenant la critique :

- De la société;
- Des institutions;
- Des doctrines, dogmes, concepts, notions, mots, théories, paradigmes, idées et opinions;
- Des lois;
- Des politiques et des programmes publics, notamment des règlements et politiques universitaires, scientifiques ou gouvernementaux.

Ce droit d'expression peut s'exercer tant au sein de l'Université (enseignement, recherche et création, service à la collectivité, service administratif) qu'à l'extérieur de l'Université (prise de parole publique orale ou écrite, publications sur des blogues ou des médias sociaux, service à la collectivité, etc.).

5.4.2 La liberté académique universitaire comprenant également l'engagement en faveur d'une diversité de pensées et d'opinions, nul critère général ou particulier d'admissibilité à l'embauche, nul critère de sélection particulier ou nulle condition d'embauche spécifique ne doit :

- Imposer de contrainte morale ou idéologique;

- Obliger l'adhésion de la candidate ou du candidat à une doctrine prescrite;
- Sanctionner ou réprouber de quelque manière que ce soit l'exercice par la candidate ou le candidat de sa liberté de pensée, d'opinion ou d'expression.

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

Elle est essentielle au développement et à la diffusion de la connaissance. Elle a une valeur intrinsèque pour la conduite de la recherche et pour la libre mise en circulation de ses résultats par l'intermédiaire de l'enseignement et des publications. La liberté académique universitaire garantit la pérennité du fonctionnement de l'Université en tant que service public. Elle est requise pour la protection du public et de l'intérêt collectif, notamment pour soutenir l'apport essentiel de l'enseignement supérieur à la société et pour appuyer les faits et la science qui les met à jour, les vérifie et les valide.

5.6 La liberté académique universitaire repose sur un discours raisonné, sur des processus de recherche rigoureux et respectueux des principes d'intégrité. Elle doit s'exercer en conformité avec les normes d'éthique et de rigueur scientifique généralement reconnues par le milieu universitaire (dans son acception la plus large), en tenant compte des droits des autres membres de la communauté universitaire. Elle comporte le respect des opinions d'autrui.

5.6.1 L'Université et le Syndicat souscrivent à la politique « *Civilité et prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement au travail* », adoptée par le conseil d'administration de l'Université.

5.6.2 Le devoir de respect des opinions d'autrui ne peut être interprété ou appliqué de façon à compromettre l'exercice de la liberté académique universitaire, notamment le droit d'étudier de manière critique et de contester les opinions d'autrui.

5.7 L'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute professeure ou tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par l'exercice de ses fonctions au service de l'Université. Elle convient de n'exercer contre la professeure ou le professeur aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la professeure ou du professeur. Dans ce cas, la preuve de la faute lourde incombe à l'Université.

5.8 L'Université reconnaît la nature sensible et confidentielle de certaines informations professionnelles pouvant être échangées par les professeures et les professeurs dans l'exercice de leurs fonctions et, partant, l'Université n'accédera pas à l'ensemble des courriels électroniques et n'interceptera pas ou n'utilisera pas les communications électroniques sans un motif raisonnable de le faire. Le cas échéant, la professeure ou le professeur ainsi que le Syndicat doivent être informés sans délai des contenus qui ont été consultés et des motifs justifiant la consultation.

5.8.1 L'Université reconnaît qu'occasionnellement, les professeures et les professeurs peuvent faire usage du service de courriel institutionnel et de l'ordinateur qui appartient à l'Université aux fins de leur vie privée et que, dans ce cadre, l'information qui y est relative leur est propre et a un caractère confidentiel, sous réserve des règles de droit applicables en matière de vie privée au travail.

ARTICLE 6 Représentation au conseil d'administration et à la commission des études

Modalités d'élection des personnes représentant les professeures et professeurs au conseil d'administration

- 6.1 Les trois (3) personnes représentant les professeures et les professeurs au conseil d'administration sont élues par et parmi l'ensemble des professeures et professeurs de carrière pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une fois consécutivement, à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par le Syndicat et l'Université et tenue par le Syndicat. Cette convocation précise les modalités d'élection.
- 6.2 Les personnes représentant les professeures et les professeurs siégeant au conseil d'administration à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure ou de professeur de carrière, auquel cas elles doivent démissionner.
- 6.3 Toute personne représentant les professeures et les professeurs au conseil d'administration qui termine son mandat, qui démissionne ou qui perd la qualité de professeure ou de professeur de carrière est remplacée selon les modalités de la clause 6.1.

Composition et modalités d'élection de la commission des études

- 6.4 Sous réserve de la loi et des règlements de l'Université du Québec, la composition de la commission des études de l'Université est régie par les règles suivantes :
- 6.4.1 Le nombre de professeures et de professeurs siégeant à la commission des études est fixé à un de moins que le double du nombre de départements.
- 6.4.2 Chacune des professeures et chacun des professeurs assumant la fonction de direction d'un département siège à la commission des études.
- 6.4.3 Les professeures et les professeurs n'assumant pas une fonction de direction sont élus par et parmi l'ensemble des professeures et des professeurs de carrière à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par le Syndicat et l'Université, et tenue par le Syndicat. Cette convocation précise les modalités d'élection.

ARTICLE 7 Fonctions, charge et plan de travail

Définition de la tâche professorale

7.1 La tâche professorale d'une professeure ou d'un professeur comprend trois (3) composantes.

7.1.1 Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur de pratique ou d'une professeure ou d'un professeur substitut engagé temporairement pour remplacer une professeure ou un professeur de pratique, ces trois (3) composantes sont :

- L'enseignement (clause 7.3);
- Les activités professionnelles, de perfectionnement et de formation continue (clause 7.5);
- Le service à la collectivité (clause 7.6).

7.1.2 Dans tous les autres cas, ces trois (3) composantes sont :

- L'enseignement (clause 7.3);
- La recherche et la création (clause 7.4);
- Le service à la collectivité (clause 7.6).

7.2 Les descriptions des diverses composantes de la tâche professorales données aux clauses 7.3 à 7.6 ne visent ni l'exhaustivité ni l'exactitude, étant entendu qu'à cet égard aucun de ces points de repère n'a préséance par rapport aux autres et qu'une même activité peut, par sa nature, relever de plus d'une composante. De plus, l'ordre de présentation n'indique pas un ordre de priorité ou d'importance.

Pour l'évaluation des professeures et des professeurs, ces descriptions servent de points de repère.

Enseignement

7.3 L'enseignement comprend les activités liées à l'organisation, à la diffusion et à la critique du savoir en vue d'une formation.

Sont notamment reconnus à ce titre :

7.3.1 **Phase préactive de l'acte d'enseigner** : La conception ou la direction de la conception, la révision ou la direction de la révision, la réalisation, la mise à jour et la diffusion de cours ou de toute autre

activité d'enseignement et la direction des travaux qui s'y rapportent.

La conception ou la direction de la conception, la gestion et la mise à jour des formules d'encadrement et de suivi des apprentissages des étudiantes et des étudiants.

La conception ou la direction de la conception, de la gestion et de la mise à jour des formules d'évaluation des étudiantes et des étudiants, incluant la définition des critères d'évaluations, des éléments observables et de l'échelle d'appréciation ainsi que l'élaboration des grilles d'évaluation.

7.3.2 Phase interactive de l'acte d'enseigner : Le suivi des apprentissages des étudiantes et des étudiants dans le cadre de cours, de stages ou de projets crédités sous la responsabilité de la professeure ou du professeur, tous cycles confondus, ainsi que la direction ou codirection d'essai, de mémoire ou de thèse et tous autres travaux requis des étudiantes et des étudiants par les programmes de cycles supérieurs de l'Université;

7.3.3 Phase postactive de l'acte d'enseigner : L'évaluation des apprentissages des étudiantes et des étudiants à partir des informations recueillies sous la forme de productions comme des travaux, des examens et d'autres activités d'apprentissage, en vue de déterminer et d'apprécier le niveau d'apprentissage atteint par rapport aux objectifs du cours et du programme ainsi qu'en vue de prendre des décisions de nature pédagogique.

L'évaluation comprend la notation, qui consiste à porter un jugement objectif sous la forme de note sur la qualité des apprentissages réalisés par les étudiantes et les étudiants en cohérence avec les critères d'évaluations établis et autres éléments des formules d'évaluation établies par la professeure ou le professeur dans la phase préactive de l'acte d'enseigner, et la correction comprise comme l'indication des erreurs et, le cas échéant, l'indication des moyens ou façons de corriger les erreurs et d'améliorer les processus d'apprentissage ou de réalisation des tâches;

7.3.4 En collaboration complémentaire avec la direction qui agit comme responsable hiérarchique des personnes tutrices, des personnes chargées d'encadrement et des personnes correctrices, intervenir à titre de spécialiste de contenu dans le recrutement, la sélection, la formation et l'évaluation du travail de toute personne à qui la

professeure ou le professeur délègue selon les règles applicables auxdites personnes,

- Le suivi des apprentissages;

ET/OU

- L'évaluation des apprentissages;
des étudiantes et des étudiants inscrits aux cours ou à toute autre activité d'enseignement sous la responsabilité de la professeure ou du professeur;

7.3.5 La coordination et la supervision de l'exécution du travail des personnes à qui la professeure ou le professeur délègue, selon les règles applicables auxdites personnes et à l'intérieur de paramètres déterminés par la professeure ou le professeur,

- Le suivi des apprentissages;

ET/OU

- L'évaluation des apprentissages;

des étudiantes et des étudiants inscrits aux cours ou à toute autre activité d'enseignement sous la responsabilité de la professeure ou du professeur;

7.3.6 Le conseil auprès des étudiantes et des étudiants, y compris l'aide à l'élaboration des projets de recherche et des demandes de fonds ou de bourses d'études;

7.3.7 L'évaluation des programmes, des cours et/ou d'autres activités d'enseignement;

7.3.8 L'élaboration de dossier de programmes et/ou de modification d'un programme et la direction de travaux s'y rapportant;

7.3.9 La maîtrise d'œuvre de l'édition, la supervision des processus de médiatisation et la validation de toutes les composantes du cours ou autre matériel didactique et technologique avant reproduction ou stockage;

7.3.10 La direction ou la participation à des projets d'enseignement crédités réalisés en partenariat avec d'autres universités ou établissements de formation, incluant les projets internationaux, reconnus par la commission des études;

- 7.3.11 La conception ou la direction de la conception de projets de formation sur mesure créditée de l'Université, reconnues par la commission des études;
- 7.3.12 L'élaboration de méthodes, d'instruments et de matériel pédagogiques;
- 7.3.13 La rédaction de rapports d'appréciation et de lettres de recommandation pour une étudiante ou un étudiant.

Recherche et création

7.4 La recherche et la création comprennent les activités, subventionnées ou non subventionnées, qui contribuent à l'avancement, à l'élargissement et à l'approfondissement du savoir, ainsi qu'à sa diffusion et à son usage novateur. Les activités de recherche ou de création sont reconnues et évaluées par les pairs.

Sont notamment reconnus à ce titre :

- 7.4.1 La conception, l'élaboration, l'établissement, le développement, la direction ou la réalisation d'activités littéraires ou scientifiques, subventionnées ou non subventionnées, vouées à la recherche systématique de connaissances nouvelles de type conceptuel, théorique ou empirique; fondamentale ou appliqué; disciplinaire ou interdisciplinaire;
- 7.4.2 Les travaux divers susceptibles d'amorcer la recherche de ces connaissances, incluant les démarches qui y sont liées, tels que les demandes de brevets, de fonds, de subventions, devis, contrats, commandites, etc.;
- 7.4.3 L'accomplissement de travaux de recherche ou de création sous différentes formes : l'expérimentation, la méthode comparative, la recherche documentaire, l'analyse de données, la réalisation littéraire, la préparation des diverses formes de diffusion de travaux de recherche ou de création;
- 7.4.4 La production littéraire ou scientifique ou la création, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'œuvre ou de forme d'expression originales, ainsi que d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique;
- 7.4.5 La critique littéraire ou scientifique, 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;

7.4.6 La diffusion des connaissances acquises dans un domaine du savoir. Les principaux types de diffusion des connaissances sont :

7.4.6.1 Les articles publiés ou acceptés pour publication dans des revues scientifiques ayant un comité de lecture ou l'équivalent;

7.4.6.2 Les articles publiés ou acceptés pour publication dans des revues professionnelles;

7.4.6.3 Les manuscrits soumis pour publication dans des revues scientifiques ayant un comité de lecture ou l'équivalent ou dans des revues professionnelles;

7.4.6.4 Les monographies, livres, parties de livres, chapitres de livres;

7.4.6.5 Les ouvrages de vulgarisation;

7.4.6.6 Les manuels, rapports et œuvres de nature littéraire, scientifique, professionnelle ou pédagogique;

7.4.6.7 Les ouvrages de synthèse, c'est-à-dire les ouvrages faisant l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir;

7.4.6.8 Les œuvres de nature méthodologique;

7.4.6.9 Les œuvres de création littéraire ou professionnelle;

7.4.6.10 Les rapports de recherche scientifique ou professionnelle à diffusion réduite et les notes de recherche publiées;

7.4.6.11 Les communications à des congrès scientifiques ou sociétés savantes ou professionnelles publiées sous forme « d'abstract » ou « in extenso »;

7.4.6.12 Les communications à des congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail ou autres événements scientifiques, littéraires ou professionnels susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;

- 7.4.6.13 Les rapports préliminaires d'avancement des travaux de recherche à long terme comportant une description des objectifs, de la méthodologie utilisée et des résultats déjà obtenus;
 - 7.4.6.14 Les documents audiovisuels à condition qu'ils représentent le résultat d'une recherche de type fondamental ou appliqué;
 - 7.4.6.15 Les comptes-rendus critiques scientifiques ou littéraires;
 - 7.4.6.16 La création d'outils de recherche (programmes, logiciels, bibliographie, critique, banques de données);
 - 7.4.6.17 La tenue d'expositions, la réalisation d'œuvres originales et la réalisation d'autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances sous diverses formes, traditionnelles ou nouvelles.
- 7.4.7 La direction et l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements littéraires, scientifiques, professionnels ou pédagogiques susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;
 - 7.4.8 La participation à des programmes de recherche ou de création d'autres universités;
 - 7.4.9 La direction d'une équipe réalisant des travaux de recherche ou de création subventionnés ou non subventionnés;
 - 7.4.10 Toute autre démarche structurée de création, de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des lettres, des sciences formelles ou factuelles (naturelles ou humaines et sociales) ou de la métascience;
 - 7.4.11 En collaboration complémentaire avec les services de l'Université concernés, le recrutement, la sélection, la formation, la coordination, la supervision de l'exécution du travail et l'encadrement du personnel de recherche.

Activités professionnelles, de perfectionnement et de formation continue

- 7.5 Les activités professionnelles, de perfectionnement et de formation continue comprennent les activités qui permettent la mise à jour des connaissances

ainsi que les activités qui contribuent à la valorisation ou la diffusion du savoir.

Sont notamment reconnus à ce titre :

- 7.5.1 La participation à toute activité de perfectionnement ou de formation continue permettant un ressourcement intellectuel et pédagogique ou la mise à jour des connaissances dans un domaine du savoir;
- 7.5.2 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;
- 7.5.3 La valorisation ou la diffusion des connaissances acquises dans un domaine du savoir, par la publication de monographies, de livres, de parties de livres, de chapitres de livres, d'articles, de manuels ou de rapports de nature professionnelle, pédagogique ou de vulgarisation; par des communications orales ou écrites, et par d'autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances sous diverses formes, traditionnelles ou nouvelles;
- 7.5.4 La direction et l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements professionnels de perfectionnement et de formation continue ou susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances acquises dans un domaine du savoir;
- 7.5.5 Toute autre démarche structurée de vulgarisation, de valorisation ou de diffusion des connaissances acquises dans un domaine du savoir.

Service à la collectivité

7.6 Le service à la collectivité comprend deux (2) types d'activités :

- La participation interne, à savoir la contribution au fonctionnement de l'institution par la réalisation d'activités au sein d'organismes ou d'entités de cette dernière et au sein d'organismes de préparation, de négociation et d'administration de la convention collective;
- La participation externe, à savoir les activités de nature universitaire qui contribuent à la réputation de la professeure ou du professeur et de l'Université ou qui marquent l'engagement social de la professeure ou du professeur ou qui contribuent au rayonnement universitaire. Elles sont exercées dans des conditions de liberté universitaire comparables

à l'exercice habituel des autres fonctions professorales. Pour être reconnues comme participation externe, ces activités doivent être déclarées par la professeure ou le professeur lors de la distribution de la charge de travail ou dans le rapport annuel d'activités et de réalisations.

7.6.1 La participation interne comprend notamment :

- 7.6.1.1 La direction de département, la direction de comité de programmes, la présidence du comité d'éthique de la recherche ainsi que les activités réalisées à titre de remplaçante ou de remplaçant à l'une ou l'autre de ces fonctions;
- 7.6.1.2 La direction d'un institut, d'un centre de recherche ou de création ou d'une chaire ou d'un centre de recherche interuniversitaire tel que défini à la politique sur les Unités et chaires de recherche TÉLUQ ainsi que les activités conduites à titre de directrice ou de directeur adjoint à l'une ou l'autre de ces directions;
- 7.6.1.3 La participation à titre de membre d'une assemblée départementale, d'un comité de programmes, d'un institut ou d'un centre de recherche (à l'Université ou dans une autre université), de groupes de travail mandatés, de comités ou de commissions;
- 7.6.1.4 La participation aux activités organisées ou prescrites par les départements ou les comités de programmes, telles que la contribution à l'organisation des stages, aux activités d'encadrement de programme, etc.;
- 7.6.1.5 La participation aux travaux des instances de l'Université, tels le conseil d'administration et la commission des études, la participation aux travaux des sous-commissions, comités et groupes de travail de ces instances et de tout autre comité de l'établissement; la participation aux activités des comités ou groupes de travail de la direction de l'enseignement et de la recherche, des unités de recherche, instituts ou centres institutionnels; la participation aux activités des comités de sélection, d'évaluation et de titularisation;

- 7.6.1.6 La participation aux activités syndicales à titre de membre du comité exécutif et de comités ou groupes de travail du Syndicat;
 - 7.6.1.7 L'accueil, le mentorat et le soutien de collègues notamment en appui à l'intégration des nouvelles professeures ou des nouveaux professeurs à la vie universitaire et à la réalisation des diverses composantes de la tâche;
 - 7.6.1.8 La représentation institutionnelle mandatée par l'Université;
 - 7.6.1.9 La participation, comme nouvelle professeure ou nouveau professeur, aux activités d'accueil et d'intégration.
- 7.6.2 La participation externe comprend notamment :
- 7.6.2.1 La participation aux travaux des organismes de l'Université du Québec, tels que l'Assemblée des gouverneurs et le conseil des études, et aux travaux de leurs comités et groupes de travail;
 - 7.6.2.2 La participation à des activités d'organismes gouvernementaux ou à vocation internationale;
 - 7.6.2.3 La participation à des activités d'organismes et de comités subventionnaires ou de concours;
 - 7.6.2.4 La participation à des activités d'autres universités;
 - 7.6.2.5 La participation à des activités de représentation auprès d'associations ou corporations professionnelles;
 - 7.6.2.6 La participation aux travaux d'organismes, de sociétés savantes ou de groupes scientifiques, syndicaux, culturels, sociaux, professionnels ou gouvernementaux;
 - 7.6.2.7 La participation à des activités de partenariat international;
 - 7.6.2.8 La participation à des activités d'évaluation ou d'arbitrage de manuscrits ou autres œuvres destinés à des revues scientifiques;

- 7.6.2.9 La participation à des activités d'enseignement non rémunérées à l'extérieur de l'Université qui permettent un certain rayonnement par exemple la direction ou codirection d'étudiantes et d'étudiants de cycles supérieurs d'autres universités ou la participation à des jurys ou comités d'évaluation d'essais, de mémoires, d'examen prédoctoral, d'examen de synthèse, et de thèses ainsi qu'à des comités d'accréditation ou à d'autres formes d'expertise universitaire;
- 7.6.2.10 La participation à des comités d'accréditation, d'évaluation, de promotion, d'agrégation, de titularisation ou à d'autres formes d'expertise universitaire;
- 7.6.2.11 La participation à des activités de vulgarisation pertinentes à la tâche du professeur et compatibles avec elle;
- 7.6.2.12 La participation à des activités occasionnelles analogues aux activités d'enseignement, de recherche et de création, exercées par la professeure ou le professeur au service d'un tiers;
- 7.6.2.13 La participation à des comités de lecture et de rédaction de revues;
- 7.6.2.14 L'exécution de travaux en commandite;
- 7.6.2.15 L'exécution de travaux dans le cadre d'obligations que l'Université a contractée à l'extérieur;
- 7.6.2.16 La participation à des activités destinées au grand public à l'extérieur de l'Université qui permettent un certain rayonnement universitaire (ex. conférence publique, présence dans les médias).

Charge annuelle de travail

- 7.7 La charge annuelle de travail d'une professeure ou d'un professeur est normalement de 220 jours (100 %) et comprend, dans des proportions variables, les composantes indiquées à la clause 7.1.
 - 7.7.1 L'aménagement de ces composantes relève de la professeure ou du professeur, sous réserve de respecter les conditions édictées

aux clauses 7.7.2.1 à 7.7.2.3. L'aménagement s'intègre dans la distribution globale des tâches au sein des départements.

7.7.2 La charge annuelle de travail d'une professeure ou d'un professeur doit respecter les conditions suivantes :

7.7.2.1 La professeure ou le professeur de pratique doit consacrer de 70 % à 80 % de sa tâche globale aux activités d'enseignement définies à la clause 7.3; de 10 % à 20 % de sa tâche globale aux activités professionnelles, de perfectionnement et de formation continue définies à la clause 7.5; et de 10 % à 20 % aux activités de service à la collectivité définies à la clause 7.6;

7.7.2.2 La professeure ou le professeur auxiliaire doit consacrer de 70 % à 80 % de sa tâche globale aux activités d'enseignement définies à la clause 7.3; de 10 % à 20 % de sa tâche globale aux activités de recherche et création définies à la clause 7.4; et de 10 % à 20 % aux activités de service à la collectivité définies à la clause 7.6;

7.7.2.3 La professeure ou le professeur régulier doit consacrer au moins 20 % de sa tâche globale aux activités d'enseignement définies à la clause 7.3; au moins 20 % de sa tâche globale aux activités de recherche et création définies à la clause 7.4; et au moins 10 % de sa tâche globale aux activités de service à la collectivité définies à la clause 7.6.

7.7.3 Pour toute personne remplissant un mandat de direction de département, les pourcentages stipulés aux clauses 7.7.2.1 à 7.7.2.3 sont réduits de moitié.

7.7.4 La professeure ou le professeur de carrière doit assumer une part équitable des activités de contribution au fonctionnement de l'institution qui relèvent de l'assemblée départementale, incluant les activités auxquelles cette dernière désigne un représentant.

Charge annuelle d'enseignement

7.8 Avant le 1^{er} mars de chaque année, la direction de l'enseignement et de la recherche transmet aux départements la charge globale d'enseignement qu'elle a élaboré à partir de l'offre prévue des cours et des programmes ainsi

que des données concernant la fréquentation étudiante de l'année précédente.

Cette charge annuelle constitue un engagement de la part des départements, en collaboration avec la direction de l'enseignement et de la recherche, à respecter l'offre de cours établie ainsi que le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages de l'ensemble des étudiantes et des étudiants, inscrits dans ces cours.

Le département s'assure que le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages de l'ensemble des étudiantes et des étudiants soient assumés par des professeures ou des professeurs ou par des personnes auxquelles celles-ci ou ceux-ci ont délégué cette tâche en vertu des clauses 7.3.4 et 7.3.5. Toute modification ou mise à jour de cette planification en cours d'année doit être justifiée et transmise à la direction de l'enseignement et de la recherche.

- 7.9 La charge annuelle d'enseignement de la professeure ou du professeur de carrière ainsi que celle de la professeure ou du professeur substitut comprennent une partie récurrente et une partie variable.

Partie récurrente de la charge annuelle d'enseignement

- 7.10 La charge annuellement récurrente d'enseignement d'une professeure ou d'un professeur de carrière comporte la responsabilité d'un nombre de cours à contenu fermé en diffusion ou groupe de cours de type projet ou analogue (y compris les cours diffusés dans plusieurs langues).

7.10.1 Les groupes de cours de type projet ou analogue possédant les mêmes descriptifs sont considérés comme étant un seul cours. Une liste de ces cours est à définir annuellement entre les départements et la direction de l'enseignement et de la recherche.

Chaque assemblée départementale transmet à la direction de l'enseignement et de la recherche cette liste mise à jour au 1^{er} juin de chaque année pour information.

S'il y a un désaccord, la direction de l'enseignement et de la recherche soumet à l'assemblée départementale concernée les justifications de son refus. Alors, le processus décrit à la présente clause reprend.

- 7.11 La responsabilité d'un cours comprend notamment les activités décrites en 7.3.1, 7.3.4, 7.3.5 et 7.3.9.

- 7.11.1 La charge annuellement récurrente d'enseignement d'une professeure ou d'un professeur de carrière non permanent à son contrat initial de probation comporte la responsabilité d'un minimum d'un (1) cours et d'un maximum de trois (3) cours à contenu fermé de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en termes de crédits.
- 7.11.2 La charge annuellement récurrente d'enseignement d'une professeure ou d'un professeur de carrière non permanent à son contrat terminal de probation comporte la responsabilité d'un minimum de trois (3) cours et, dans la mesure du possible, de quatre (4) cours à contenu fermé de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en termes de crédits.
- 7.11.3 La charge annuellement récurrente d'enseignement d'une professeure ou d'un professeur de carrière permanent comporte la responsabilité d'un minimum de quatre (4) cours et, dans la mesure du possible, de moins de six (6) cours à contenu fermé de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en termes de crédits.
- 7.11.4 Pour toute personne remplissant un mandat de direction de département, les responsabilités minimales stipulées aux clauses 7.11.1 à 7.11.3 sont réduites de moitié.
- 7.12 Cette charge récurrente comprend également une tâche de suivi des apprentissages et d'évaluation. Cette tâche est calculée en *ESAE (équivalent suivi des apprentissages et évaluation au 1^{er} cycle)* selon les modalités suivantes :
- 1^{er} cycle :
- A. Cours à contenu fermé : 0,5 ESAE par étudiante ou par étudiant pour le suivi des apprentissages.
 - B. Cours à contenu fermé : 1 ESAE par étudiante ou par étudiant pour le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages.
 - C. Cours à contenu fermé qui, par sa nature et le volume de correction demandé, a été désigné par le comité paritaire de catégorisation des cours comme représentant une charge de travail accrue : 1,25 ESAE par étudiante ou par étudiant pour le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages.

- D. Cours à contenu ouvert : 1,75 ESAE par crédit par étudiante ou par étudiant pour le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages.

2^e cycle :

- E. Cours à contenu fermé : 2 ESAE par étudiante ou par étudiant pour le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages.
- F. Cours à contenu fermé qui, par sa nature et le volume de correction demandé, a été désigné par le comité paritaire de catégorisation des cours comme représentant une charge de travail accrue : 3,5 ESAE par étudiante ou par étudiant pour le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages.
- G. Cours à contenu ouvert : 1,75 ESAE par crédit par étudiante ou par étudiant pour le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages.

3^e cycle :

- H. Cours à contenu fermé : 3,5 ESAE par étudiante ou par étudiant pour le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages.
- I. Cours à contenu ouvert : 1,75 ESAE par crédit par étudiante ou par étudiant pour le suivi des apprentissages et l'évaluation des apprentissages.

Cette tâche est fixée à :

- 7.12.1 Un total de 168 ESAE pour les professeures et les professeurs de pratique répartis, au choix de la professeure ou du professeur, entre les activités de type B, C, D et E sous réserve que le total du nombre de ESAE consacré à réaliser des activités de type B, C et E atteigne au moins 126.
- 7.12.2 Un total de 168 ESAE pour les professeures et les professeurs auxiliaires répartis, au choix de la professeure ou du professeur, entre les activités de type B, C, D, E, F et G sous réserve que le total du nombre de ESAE consacré à réaliser des activités de type B, C, E et F atteigne au moins 126.
- 7.12.3 Un total de 84 ESAE pour les professeures et les professeurs réguliers répartis, au choix de la professeure ou du professeur, entre

les activités de type A, B, C, D, E, F, G, H et I sous réserve que le total du nombre de ESAE consacré à réaliser des activités de type A, B, C, E, F et H atteigne au moins 63.

- 7.12.4 Afin de faciliter l'exécution des tâches fixées par l'assemblée départementale vis-à-vis de l'Université, l'Université convient de libérer de la moitié de la partie récurrente de leur charge annuelle d'enseignement prévue aux clauses 7.12.1 à 7.12.3 toute personne remplissant un mandat de direction d'un département de moins de trente (30) professeures et professeurs et des deux tiers de la partie récurrente de leur charge annuelle d'enseignement prévue aux clauses 7.12.1 à 7.12.3 toute personne remplissant un mandat de direction d'un département de trente (30) professeures et professeurs ou plus.
- 7.12.5 Toute personne titulaire d'une chaire de recherche obtenue dans le cadre d'un programme administré ou coadministré par les Fonds de recherche du Québec (FRQ), le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), ou les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), et autorisée par les règlements liés à la détention de la chaire à utiliser une partie des fonds reçus pour financer un dégrèvement partiel d'enseignement pourra verser à l'Université une compensation monétaire réduisant la partie récurrente de sa charge annuellement d'enseignement prévue aux clauses 7.12.1 à 7.12.3 jusqu'à concurrence de la moitié de celle-ci.
- 7.13 La répartition prévisionnelle des ESAE prévue aux clauses 7.12.1 à 7.12.3, ventilée par cours et par trimestres, est consignée par la professeure ou le professeur dans un tableau au moment de l'adoption de son plan de travail annuel prévue à la clause 7.16. Le tableau est soumis à la direction du département qui s'assure de sa conformité eu égard aux dispositions prévues au présent article et le fait suivre au Service des ressources académiques (SRA).
- 7.13.1 La professeure ou le professeur peut modifier en cours d'année les éléments de cette répartition qui demeurent prévisionnels. Tout projet de modification ne devient effectif qu'après que la direction de département se soit assurée de sa conformité eu égard aux dispositions prévues au présent article.

- 7.13.2 La professeure ou le professeur peut, si elle ou il le désire, faire le suivi des apprentissages (avec ou sans évaluation des apprentissages, selon le cas) d'étudiantes ou d'étudiants qui ne sont pas inscrits aux activités d'enseignement créditées dont elle ou il a la responsabilité.
- 7.13.3 Si une professeure ou un professeur était dans l'impossibilité, en raison de la fluctuation des inscriptions, de combler ses ESAE, elle ou il devra reporter le nombre de ESAE non comblés à l'année suivante; ceux-ci seront alors en sus du nombre de ESAE prévu aux clauses 7.12.1 à 7.12.3. Le cas échéant, le suivi des apprentissages (avec ou sans évaluation des apprentissages, selon le cas) d'étudiantes ou d'étudiants qui ne sont pas inscrits aux activités d'enseignement créditées dont elle ou il a la responsabilité devront être envisagées en assemblée départementale afin d'atteindre l'objectif.
- 7.13.4 La professeure ou le professeur peut combler un nombre de ESAE plus élevé que celui prévu aux clauses 7.12.1 à 7.12.3 sans toutefois dépasser le double de ce nombre. Le nombre ESAE excédentaire constitue alors une réserve que la professeure ou le professeur pourra utiliser, aux fins de la satisfaction aux dispositions prévues aux clauses 7.12.1 à 7.12.3, l'année suivante.

Partie variable de la charge annuelle d'enseignement

- 7.14 La partie variable de la charge annuelle d'enseignement peut comprendre diverses activités d'enseignement telles que mentionnées à la clause 7.3, dont le détail est précisé dans son plan de travail annuel accepté en assemblée départementale.

Elle doit toutefois respecter les conditions suivantes :

- 7.14.1 La professeure ou le professeur de pratique doit consacrer au moins 35 % de sa tâche globale aux activités de conception, de révision, de réalisation, de diffusion ou d'élaboration définies à la clause 7.3.1;
- 7.14.2 La professeure ou le professeur auxiliaire doit consacrer au moins 35 % de sa tâche globale aux activités de conception, de révision, de réalisation, de diffusion ou d'élaboration définies à la clause 7.3.1.

- 7.15 La partie variable de la charge annuelle d'enseignement d'une professeure ou d'un professeur de carrière en probation comprend la conception d'un nouveau cours ou la révision majeure d'un cours existant pendant son contrat initial de probation et la conception d'un nouveau cours ou la révision majeure d'un cours existant pendant son contrat terminal de probation.

Plan annuel de travail

- 7.16 Avant le 1^{er} juin de chaque année, aux fins de la répartition équitable des tâches, la professeure ou le professeur doit déposer à l'assemblée départementale son projet de plan annuel de travail pour l'année universitaire débutant le 1^{er} septembre de l'année en cours et se terminant le 31 août de l'année suivante.

À cette fin, un gabarit pour la production des plans de travail sera préalablement fourni par la direction de l'enseignement et de la recherche.

Le plan de travail couvre les trois (3) composantes de la tâche professorale telle que définie à la clause 7.1. Toutefois, seules les activités qui correspondent à la composante *enseignement* de la tâche en vertu de la clause 7.3 se doivent d'être listées. Les activités d'enseignement reliées à un cours ou un programme de l'Université ne peuvent normalement être incluses dans le plan de travail que si ce cours ou ce programme se retrouve dans la charge globale annuelle d'enseignement prévue à la clause 7.8.

Pour les composantes *recherche et création* (le cas échéant), *activités professionnelles, de perfectionnement et de formation continue* (le cas échéant), et service à la collectivité, la professeure ou le professeur ne doit indiquer que le pourcentage de sa tâche qu'elle ou qu'il entend attribuer à chacune de ces composantes et justifier succinctement ce pourcentage à l'écrit.

Dans un volet distinct du document, la professeure ou le professeur doit également déclarer à son assemblée départementale les activités professionnelles externes à sa tâche tel que prévu à l'article 34 *Activités professionnelles externes*, qu'elle ou il entend exercer l'année suivante et le temps qu'elle ou il entend y consacrer. Elle ou il y précise la source de rémunération, la nature des activités, leur durée et leur périodicité.

- 7.16.1 La responsabilité de soumettre un projet de plan de travail conforme incombe à la professeure ou au professeur. Le projet de plan de travail est soumis à la direction du département qui s'assure de sa conformité eu égard aux dispositions prévues au présent article.

7.16.2 L'assemblée départementale doit approuver les plans annuels de travail avant le 24 juin de chaque année.

À cette occasion, l'assemblée départementale, en conformité avec les dispositions du présent article, répartie équitablement les tâches d'enseignement dont elle a la responsabilité entre les professeures et professeurs.

La direction du département est responsable de la bonne marche de la répartition des tâches entre les professeures et professeurs du département et veille à ce que l'assemblée départementale l'examine, la modifie s'il y a lieu et l'approuve.

L'assemblée départementale doit veiller à ce que

- Toute activité d'enseignement créditée ait comme responsable académique une professeure ou un professeur.
- Toute activité de gestion ou de coordination de programme et, sous réserve des exceptions prévues aux clauses 2.39, 2.40 et 2.41, de direction de centre institutionnel de recherche ou de création ou de chaire ait comme responsable une professeure ou un professeur faisant partie de l'unité d'accréditation.
- Dans la mesure du possible, toute conception ou révision majeure d'un cours identifiée comme prioritaire et/ou urgente par une résolution d'un comité de programme figure dans la partie variable de la charge d'enseignement du plan de travail d'une professeure ou un professeur.

7.16.3 Toute modification apportée en cours d'année au plan de travail, notamment un changement dans les responsabilités d'enseignement, doit être approuvée par l'assemblée départementale concernée.

7.16.4 Une professeure ou un professeur ne peut se voir imposer des activités d'enseignement créditées qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières ou qui ne tiennent pas compte de ses conditions d'engagement.

7.16.5 La professeure ou le professeur qui désire entreprendre en cours d'année des activités professionnelles externes à sa tâche tel que prévu à l'article 34 *Activités professionnelles externes*, doit en informer son assemblée départementale dans les meilleurs délais.

Elle ou il précise la source de rémunération, la nature des activités, leur durée et leur périodicité.

La direction de département doit informer la direction de l'enseignement et de la recherche des activités extérieures, récurrentes et rémunérées des professeures et professeurs de son département dans les meilleurs délais.

7.17 La direction de département transmet une copie du plan annuel de travail de chaque professeure et professeur à la direction de l'enseignement et de la recherche et, s'il y a lieu, des modifications apportées à ces plans, ainsi que les documents concernant les activités professionnelles extérieures des professeures et des professeurs.

7.17.1 Lorsque le plan annuel de travail d'une professeure ou d'un professeur, tel qu'adopté par l'assemblée départementale, ne respecte pas la convention collective ou s'avère incomplet en vertu des dispositions de la convention collective, la direction de l'enseignement et de la recherche, avant le début du trimestre d'automne et après que la professeure ou le professeur concerné et, si nécessaire, son département a(ont) été entendu(s), peut apporter les correctifs nécessaires pour compléter la tâche de cette professeure ou ce professeur pour la rendre conforme à la convention collective; le cas échéant, les raisons justifiant cette décision sont transmises par écrit à la professeure ou au professeur ainsi qu'au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat). La direction de l'enseignement et de la recherche ne peut se limiter à refuser la tâche d'une professeure ou d'un professeur.

Rapport annuel d'activités et de réalisations

7.18 Avant le 1^{er} octobre de chaque année, chaque professeure ou professeur dépose auprès de son assemblée départementale un rapport qui fait état de ses activités et de ses réalisations entre le 1^{er} septembre de l'année civile précédente et le 31 août de l'année civile en cours.

Ce rapport doit comporter des renseignements détaillés sur les activités et les réalisations qui correspondent à chacune des composantes de la tâche professorale telles que définies aux clauses 7.3, 7.4, 7.5 et 7.6, en spécifiant notamment l'aménagement entre celles-ci.

La professeure ou le professeur indique également, le cas échéant, les changements (retranchement, ajouts, etc.) advenus durant l'année écoulée

au regard de son plan annuel de travail en exposant sommairement le contexte entourant les changements intervenus.

Dans un document distinct, conformément à l'article 34 *Activités professionnelles externes* la professeure ou le professeur doit également déclarer à son assemblée départementale les activités professionnelles extérieures à sa tâche, récurrentes et rémunérées, qu'elle ou il a exercé au cours de l'année.

7.18.1 La direction du département veille à ce que l'assemblée départementale examine chacun des rapports d'activités et de réalisations, demande des précisions s'il y a lieu et l'approuve.

7.18.2 La direction du département achemine ensuite le rapport d'activités et de réalisations à la direction de l'enseignement et de la recherche pour qu'il soit versé au dossier de la professeure ou du professeur.

Crédits d'enseignement

7.19 La direction d'étudiantes ou d'étudiants de cycles supérieurs dans la réalisation de leurs travaux d'essai, de mémoire ou de thèse donne à la professeure ou au professeur, pour chaque étudiante et chaque étudiant, le nombre de crédits d'enseignement suivant :

- a) 3 crédits d'enseignement au dépôt final de la thèse de doctorat de l'étudiante ou de l'étudiant;
- b) 1 crédit d'enseignement au dépôt final du mémoire de maîtrise de l'étudiante ou de l'étudiant;
- c) 0,5 crédit d'enseignement au dépôt final de l'essai de maîtrise de l'étudiante ou de l'étudiant. Ce nombre est calculé sur la base d'un essai de douze (12) crédits et sera ajusté au prorata si l'essai déposé comporte plus ou moins de crédits.

7.19.1 La clause 7.19 concerne exclusivement les directions d'étudiantes ou d'étudiants admis dans un programme de cycle supérieur de l'Université et les directions d'étudiantes ou d'étudiants régies par un protocole d'entente avec un autre établissement.

7.19.2 Dans le cas d'une codirection ou de changement de directrice ou de directeur, les crédits d'enseignement générés sont partagés entre les professeures et les professeurs concernés. En cas de mésentente, le partage des crédits d'enseignement sera fait par la direction de département; si cette dernière est en conflit d'intérêts,

le partage des crédits d'enseignement sera fait par la direction de l'enseignement et de la recherche.

7.20 Les professeures ou les professeurs ayant acquis des crédits d'enseignement en vertu de la présente entente peuvent utiliser ceux-ci :

- a) Pour combler des ESAE au plan de travail couvrant la prochaine année, sur la base qu'un 1 crédit d'enseignement équivalant à sept (7) ESAE;
- b) Pour générer des montants dans un fonds de recherche au nom de la professeure ou du professeur, 1 crédit générant 2 000 \$. Ce fonds doit servir à la professeure ou au professeur afin de :

- Lui permettre de poursuivre des travaux de recherche et de création;
- Rembourser des montants dépensés pour la poursuite de ses travaux de recherche et de création ou de perfectionnement et de formation continue;
- Avancer des sommes utiles à la poursuite de ses travaux de recherche et de création ou de perfectionnement et de formation continue.

7.20.1 Pour une année donnée, au plus 3 crédits d'enseignement peuvent être convertis en ESAE.

ARTICLE 8 Ouverture de postes

Plancher d'emploi

8.1 L'Université garantit le maintien d'un plancher d'emploi de cent-neuf (109) postes de professeures et de professeurs équivalents à temps complet au plan d'effectifs pour la durée de la convention collective. Ce minimum ne comprend pas les postes éventuellement créés pour accueillir :

- Des professeures ou des professeurs dans le cadre des programmes gouvernementaux visant la création de nouveaux postes et qui sont en conséquence financés par ces programmes (professeures ou professeurs sous octroi, 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 ou ce qui en tiendra lieu à l'avenir, etc.);
- Des ex-cadres intégrés au corps professoral;
- Les professeures ou les professeurs en congé d'affectation réintégrés dans le corps professoral.

L'Université s'engage à autoriser que soit pourvu, dans les meilleurs délais tout poste devenu vacant à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission, d'un congédiement ou d'un décès.

8.1.1 Lorsque la date de départ à la retraite d'une professeure ou d'un professeur de carrière est connue, il est possible, sous réserve d'une recommandation de la commission des études, d'embaucher, au moins six (6) mois avant le départ, une professeure ou un professeur de carrière en vue de son remplacement. Ce poste n'est pas considéré comme un poste supplémentaire au plan d'effectif.

8.1.2 Le plancher d'emploi est vérifié chaque année. L'Université transmet au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), le 1^{er} juin de chaque année, la liste des professeures et des professeurs inscrits au plan d'effectifs.

8.2 L'Université augmentera le plancher d'emploi d'au moins un poste par tranche de quatre-vingts (80) EETP excédants quatre-mille-soixante (4 060) selon les données réelles concernant l'effectif étudiant de l'année financière précédente. Cet exercice est réalisé annuellement au plus tard le 31 mai d'une année et l'information complète ayant servi à ce calcul est transmise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat). Pour le calcul du nombre minimum de postes de professeures ou de professeurs à ajouter au plan

d'effectifs, toute fraction égale ou supérieure à 0,5 est arrondie à l'entier supérieur.

- 8.3 Les postes dont l'Université bénéficie en vertu des programmes gouvernementaux visant la création de nouveaux postes mentionnés à la clause 8.1 ne sont pas comptés dans le nombre de postes ajoutés au plan d'effectifs en vertu de la clause 8.2.

Répartition des postes

- 8.4 La commission des études adopte, pour une durée équivalente à celle de la convention collective, une politique générale de répartition des postes qui comporte les principes, les critères et les modalités de la répartition des postes. Cette politique est ensuite acheminée au conseil d'administration pour approbation.
- 8.5 Le ou avant le 1^{er} mai de chaque année, le conseil d'administration détermine le nombre total de postes disponibles pour l'ensemble de l'Université pour l'année financière subséquente.

Chaque année au plus tard le 15 septembre, les départements transmettent à la direction de l'enseignement et de la recherche leurs besoins en ressources professorales dans un dossier présenté selon les règles de la *Politique générale de répartition des postes*.

La sous-commission des ressources analyse les demandes déposées par les départements et produit un projet d'attribution des postes pour recommandation par la commission des études avant le 15 octobre.

- 8.6 La commission des études fait, s'il y a lieu, des modifications à ce projet d'attribution des postes, puis recommande au conseil d'administration l'adoption du projet modifié ou non.
- 8.7 Avant le 15 novembre de chaque année, le conseil d'administration adopte le projet d'attribution des postes tel que soumis par la commission des études.
- 8.8 Le projet d'attribution des postes dûment approuvé par le conseil d'administration est alors transmis à chaque direction de département qui en informe son assemblée départementale. L'attribution des postes est accompagnée, le cas échéant, de la liste de rappel prévue à la clause 12.3.2.

- 8.9 Dans des cas exceptionnels et indépendants de sa volonté, le conseil d'administration peut ouvrir des postes en dehors de la période normale prévue au présent article. Dans une telle éventualité, la politique générale s'applique, ainsi que la procédure prévue aux clauses 8.5, 8.6, 8.7 et 8.8 du présent article, hormis les dates mentionnées.
- 8.10 Pour répondre aux besoins de programmes particuliers et sur recommandation de la commission des études, le conseil d'administration peut exceptionnellement attribuer des postes à des départements en les réservant à certaines disciplines ou certains champs d'études.

ARTICLE 9 Procédure d'embauche

Critères d'admissibilité à l'embauche

9.1 Les critères généraux d'admissibilité à l'embauche des professeures et des professeurs sont les suivants :

9.1.1 Formation :

a) Dans le cas de l'embauche d'une professeure ou d'un professeur régulier ou d'une professeure ou d'un professeur substitut engagé temporairement pour remplacer une professeure ou un professeur régulier, d'une professeure ou d'un professeur auxiliaire ou d'une professeure ou d'un professeur substitut engagé temporairement pour remplacer une professeure ou un professeur auxiliaire, ou d'une professeure ou d'un professeur sous octroi, la candidate ou le candidat doit :

- Posséder un grade de troisième cycle dans la discipline ou une discipline connexe;

OU

- En être aux étapes finales pour l'obtention de ce grade et devra s'engager à compléter les étapes nécessaires à l'obtention d'un tel grade au plus tard à la date de la fin du contrat initial de probation.

b) Dans le cas de l'embauche d'une professeure ou d'un professeur de pratique ou d'une professeure ou d'un professeur substitut engagé temporairement pour remplacer une professeure ou un professeur de pratique, la candidate ou le candidat doit posséder un grade de deuxième cycle dans la discipline ou une discipline connexe.

9.1.2 Recherche et création ou activités professionnelles, de perfectionnement et de formation continue :

a) Dans le cas de l'embauche d'une professeure ou d'un professeur régulier, d'une professeure ou d'un professeur auxiliaire, ou d'une professeure ou d'un professeur sous octroi, la candidate ou le candidat doit avoir démontré des capacités de recherche ou de création;

b) Dans le cas de l'embauche d'une professeure ou d'un professeur de pratique, la candidate ou le candidat doit avoir démontré sa disponibilité à mettre à jour ses connaissances par la participation à des activités professionnelles, de perfectionnement et de formation continue.

9.1.3 La candidate ou le candidat doit avoir démontré son aptitude à transmettre sa matière d'enseignement.

9.1.4 La candidate ou le candidat doit avoir manifesté une aptitude à l'encadrement d'étudiantes et étudiants.

9.1.5 La candidate ou le candidat doit avoir démontré sa disponibilité à la participation aux activités de services à la collectivité.

9.1.6 L'appartenance à un Ordre professionnel pouvant, dans certains cas particuliers, être exigée, la candidate ou le candidat n'étant pas membre en règle de l'Ordre devra alors s'engager à le devenir dans les délais définis au moment de l'embauche.

9.1.7 La candidate ou le candidat doit faire la démonstration de sa bonne connaissance de la langue française, à savoir :

- Avoir une compréhension presque totale en conversation directe;
- Avoir une connaissance adéquate du lexique fondamental et du vocabulaire de sa spécialité;
- Être apte à communiquer efficacement sur des sujets relatifs à ses fonctions professorales propres tant à l'oral qu'à l'écrit.

En cas de lacunes observées, elle ou il devra s'engager à acquérir cette connaissance dans les plus brefs délais et à se soumettre à une évaluation dans un délai à être fixé lors de l'engagement.

9.2 En plus des critères généraux d'admissibilité à l'embauche des professeures et des professeurs énoncés à la clause 9.1, des critères particuliers d'admissibilité à l'embauche des professeures et des professeurs s'appliquent.

9.2.1 Ceux-ci devront être adoptés par le conseil d'administration dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective sur recommandation de la commission des études et suivant une consultation, menée par la direction de l'enseignement et de la recherche, auprès des assemblées départementales.

- 9.2.2 Les critères particuliers d'admissibilité à l'embauche des professeures et des professeurs ne doivent en aucun temps être contraires aux critères généraux d'admissibilité à l'embauche des professeures et des professeurs énoncés à la clause 9.1, ni à l'esprit de la convention collective.
- 9.2.3 Chaque année, une assemblée départementale peut demander de modifier exceptionnellement les critères particuliers d'admissibilité à l'embauche des professeures et des professeurs qui concernent les programmes qui relèvent de sa compétence. Elle achemine alors sa demande avant le 1^{er} avril à la direction de l'enseignement et de la recherche pour adoption par le conseil d'administration sur recommandation de la commission des études.

Critères de sélection particuliers, conditions d'embauche spécifiques et affichage

- 9.3 À la suite de l'attribution des postes telle que le prévoit l'article 8 *Ouverture de postes*, l'assemblée départementale détermine les critères de sélection particuliers et les conditions d'embauche spécifiques à chacun des postes qui lui sont attribués, en tenant compte des avis que lui font parvenir les professeures et les professeurs réunis en comités de programmes. Ces critères ne doivent en aucun temps être contraires aux critères généraux d'admissibilité à l'embauche des professeures et des professeurs énoncés à la clause 9.1, ni aux critères particuliers d'admissibilité à l'embauche des professeures et professeurs en vigueur et prévus à la clause 9.2, ni à la clause 5.4.2, ni à l'esprit de la convention collective.
- 9.3.1 Si plusieurs postes sont attribués à une même assemblée départementale, ceux-ci doivent être pourvus dans le cadre de processus entièrement distincts, et ce même si les domaines de spécialisation sont les mêmes.
- 9.4 Lorsqu'un poste de professeure ou de professeur de carrière, de professeure ou de professeur substitut, ou de professeure ou de professeur sous octroi doit être pourvu, la direction du département concerné transmet à la direction de l'enseignement et de la recherche, avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), le projet d'affichage contenant les critères de sélection particuliers et les conditions d'embauche spécifiques que le département a déterminées pour chacun des postes qui lui ont été attribués.
- 9.5 Pour chaque poste de professeure ou de professeur de carrière, de professeure ou de professeur substitut, ou de professeure ou de professeur

sous octroi à pourvoir, un concours est ouvert par la direction de l'enseignement et de la recherche; les postes ouverts sont publicisés à l'Université et au département concerné, et annoncés à l'extérieur. Une copie de l'affichage est transmise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

9.5.1 La stratégie de recrutement, incluant le budget, doit être entendue entre la direction de l'enseignement et de la recherche et la direction du département. Il est suggéré de diffuser l'affichage dans les journaux universitaires, les sites Internet spécialisés, les autres universités, les associations de professeures et de professeurs, etc. au moins un (1) mois avant la date limite de réception des candidatures.

9.5.2 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.

Comité de sélection

Comité de sélection pour l'embauche d'une professeure ou d'un professeur de carrière

9.6 Dans le cas de l'embauche d'une professeure ou d'un professeur de carrière, la direction du département transmet à la direction de l'enseignement et de la recherche les noms des professeures ou des professeurs devant faire partie du comité de sélection.

9.6.1 Les personnes suivantes, désignées par l'assemblée départementale, sont les membres votants du comité sélection :

- La direction du département qui préside le comité de sélection;
- Quatre (4) professeures ou professeurs de carrière de l'assemblée départementale, préférablement de même statut d'emploi (de pratique, auxiliaire ou régulier) que celui précisé dans le projet d'affichage, dont le domaine de spécialisation est connexe à celui précisé dans le projet d'affichage. L'une de ces personnes agit à titre de substitut;
- Une professeure ou un professeur provenant de l'extérieur de l'assemblée départementale et dont le domaine de spécialisation correspond à celui précisé dans le projet d'affichage.

- 9.6.2 Le comité de sélection doit, dans la mesure du possible, compter des membres des deux (2) sexes.
- 9.6.3 Une personne représentant la direction de l'enseignement et de la recherche et nommée par celle-ci assiste à toutes les réunions du comité de sélection avec le statut d'observateur sans droit de vote uniquement pour s'assurer du respect de la procédure d'embauche. Cette personne doit faire rapport détaillé à cet égard à la direction de l'enseignement et de la recherche et à l'assemblée départementale.

Comité de sélection pour l'embauche d'une professeure ou d'un professeur substitut

- 9.7 Dans le cas de l'embauche d'une professeure ou d'un professeur substitut, la direction du département transmet à la direction de l'enseignement et de la recherche les noms des professeures ou des professeurs devant faire partie du comité de sélection.
- 9.7.1 Les personnes suivantes, désignées par l'assemblée départementale, sont les membres votants du comité sélection :
- La direction du département qui préside le comité de sélection;
 - Trois (3) professeures ou professeurs de carrière de l'assemblée départementale dont le domaine de spécialisation est connexe à celui précisé dans le projet d'affichage. L'une de ces personnes agit à titre de substitut.
- 9.7.2 Le comité de sélection doit, dans la mesure du possible, compter des membres des deux (2) sexes.
- 9.7.3 Une personne représentant la direction de l'enseignement et de la recherche et nommée par celle-ci assiste à toutes les réunions du comité de sélection avec le statut d'observateur sans droit de vote uniquement pour s'assurer du respect de la procédure d'embauche. Cette personne doit faire rapport détaillé à cet égard à la direction de l'enseignement et de la recherche et à l'assemblée départementale.

Comité de sélection pour l'embauche d'une professeure ou d'un professeur sous octroi

- 9.8 Dans le cas de l'embauche d'une professeure ou d'un professeur sous octroi, la direction du département transmet à la direction de l'enseignement

et de la recherche les noms des professeures ou des professeurs devant faire partie du comité de sélection.

9.8.1 Les personnes suivantes, désignées par l'assemblée départementale, sont les membres votants du comité de sélection :

- La direction du département qui préside le comité de sélection;
- Deux (2) professeures ou professeurs réguliers de l'assemblée départementale dont le domaine de spécialisation est connexe à celui précisé dans le projet d'affichage. L'une de ces personnes agit à titre de substitut;
- Un (1) membre de l'unité d'accréditation du SPPTU appartenant à l'équipe de recherche auquel est appelée à se joindre la personne embauchée.

9.8.2 Le comité de sélection doit, dans la mesure du possible, compter des membres des deux (2) sexes.

9.8.3 Une personne représentant la direction de l'enseignement et de la recherche et nommée par celle-ci assiste à toutes les réunions du comité de sélection avec le statut d'observateur sans droit de vote uniquement pour s'assurer du respect de la procédure d'embauche. Cette personne doit faire rapport détaillé à cet égard à la direction de l'enseignement et de la recherche et à l'assemblée départementale.

Rôles et responsabilités

Rôle et responsabilités du comité de sélection

Transmission des dossiers de candidature reçus

9.9 Le Service des ressources académiques (SRA) transmet à la direction du département la totalité des dossiers des candidatures reçues.

9.10 La direction du département transmet la totalité des dossiers de candidatures reçus aux membres du comité de sélection (incluant la personne agissant à titre de substitut) au minimum trois (3) jours ouvrables avant la tenue de la première rencontre du comité de sélection.

Formation et déclaration de conflit d'intérêts

9.11 Avant la tenue de la première rencontre du comité de sélection, tous les membres du comité de sélection, incluant la professeure ou le professeur provenant de l'extérieur de l'Université, le cas échéant, et la personne

agissant à titre de substitut doivent suivre une formation spécifique sur la dotation offerte par l'Université et dont la teneur ne doit en aucun temps être contraire à l'esprit de la convention collective.

9.12 À l'ouverture de la première rencontre du comité de sélection, les membres du comité de sélection (incluant la personne agissant à titre de substitut), signent une déclaration d'absence de conflit d'intérêts ou déclarent l'existence, le cas échéant, d'un conflit d'intérêts potentiel tel que défini à la clause 2.15.

9.12.1 La personne exclue du comité de sélection en raison d'un conflit d'intérêts potentiel est remplacée par la personne agissant à titre de substitut.

9.12.2 Advenant que la professeure ou le professeur qui agit à titre de substitut ne puisse pas, en raison d'un conflit d'intérêts potentiel, remplacer un membre du comité de sélection ou que plus d'un membre du comité de sélection soit exclu du comité de sélection en raison d'un conflit d'intérêts potentiel, l'assemblée départementale nomme un ou des membres pour les remplacer.

9.12.3 Si la direction du département est exclue du comité de sélection en raison d'un conflit d'intérêts potentiel, le comité de sélection désigne alors un nouveau président parmi les membres restants du comité.

Examen des candidatures et présélection

9.13 Une fois les membres ayant déclaré un conflit d'intérêts potentiel remplacé (le cas échéant), le comité de sélection procède à l'examen des candidatures reçues et dresse une première liste des candidates et candidats rencontrant les critères généraux et particuliers d'admissibilité à l'embauche ainsi que les critères de sélection particuliers et les conditions d'embauche spécifiques définis par l'assemblée départementale et contenus dans l'affichage.

9.14 Le comité de sélection évalue les candidatures figurant sur la première liste et établit, parmi ces candidatures, une seconde liste d'au plus cinq (5) candidatures retenues pour une entrevue devant le comité de sélection.

9.14.1 À compétence équivalente, et compte tenu de leur évaluation antérieure s'il y a lieu, les personnes suivantes, si elles figurent sur la première liste, doivent obligatoirement faire partie de la liste des

candidatures retenues pour une entrevue devant le comité de sélection :

- Les professeures ou les professeurs mis à pied en vertu de l'article 13 *Sécurité d'emploi* pendant qu'elles ou ils sont inscrits sur la liste de rappel;
- Les professeures ou les professeurs de pratique et les professeures ou les professeurs auxiliaires.

9.14.2 Si la liste de candidatures retenues pour une entrevue devant le comité de sélection ne comporte aucun nom, le comité de sélection en avise l'assemblée départementale. Celle-ci peut décider de rouvrir le concours auquel cas la procédure prévue au présent article recommence du début (à partir de la clause 9.4).

Entrevue et sélection

9.15 La présidence du comité de sélection veille à ce que les candidates et les candidats retenus soient invités à une entrevue dans les meilleurs délais.

9.16 Avant les entrevues, le comité de sélection prépare les questions d'entrevues et la grille de sélection.

9.17 Le comité de sélection rencontre en entrevues les candidates ou les candidats retenus.

9.17.1 Le comité de sélection ne peut questionner une candidate ou un candidat au sujet de son intention de demander ou non l'octroi de la permanence à l'embauche ou de demander l'octroi d'une prime d'attraction.

9.18 Après les entrevues, le comité de sélection délibère sur les candidatures et établit, à la majorité, la liste (ordonnée ou non ordonnée) des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable à l'assemblée départementale.

9.18.1 Dans le cas d'un poste de professeure ou de professeur de carrière, la liste des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable peut comporter au maximum trois (3) candidatures devant être rencontrées par l'assemblée départementale.

9.18.2 Dans le cas d'un poste de professeure ou de professeur substitut ou sous octroi, la liste des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable peut comporter au maximum

une (1) candidature devant être rencontrée par l'assemblée départementale.

9.18.3 Si la liste des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable ne comporte aucun nom, le comité de sélection en avise l'assemblée départementale. Celle-ci peut décider de rouvrir le concours auquel cas la procédure prévue au présent article recommence du début (à partir de la clause 9.4).

9.18.4 Aucun débat ou échange ne doit porter sur l'intention d'une candidate ou d'un candidat au sujet de son intention de demander ou non l'octroi de la permanence à l'embauche ou de demander l'octroi d'une prime d'attraction.

9.19 Le comité de sélection remet, pour consultation, un rapport écrit à l'assemblée départementale au minimum cinq (5) jours ouvrables avant la date où l'assemblée départementale rencontre les candidates ou les candidats recommandés par le comité de sélection. Ce rapport comprend :

- Le nombre total de candidatures reçues;
- Le nombre total de candidatures qui rencontreraient les critères généraux et particuliers d'admissibilité à l'embauche ainsi que les critères de sélection particuliers et les conditions d'embauche spécifiques définis par l'assemblée départementale et contenus dans l'affichage;
- Le nombre total de candidatures qui ont été retenues et rencontrées en entrevue par le comité de sélection;
- Le nom de la ou des candidatures recommandées à l'assemblée départementale de même que les éléments justifiant le choix de cette candidature;
- Le cas échéant, une priorisation des candidatures recommandées et les raisons qui justifient celle-ci;
- Le curriculum vitae de la ou des candidatures recommandées dans lequel, outre le nom de la candidate ou du candidat, les renseignements personnels doivent être caviardés.

Aussitôt son rapport écrit remis, le comité de sélection est dissout.

9.20 La personne représentant la direction de l'enseignement et de la recherche avec le statut d'observateur remet, pour consultation, un rapport écrit à la direction de l'enseignement et de la recherche et à l'assemblée départementale au minimum cinq (5) jours ouvrables avant la date où l'assemblée départementale rencontre les candidates ou les candidats

recommandés par le comité de sélection. Dans le cas où l'on fait état de vices de procédure, le rapport doit également indiquer quand le comité de sélection a été avisé ou, s'il n'a pas été avisé, des raisons qui ont justifié ceci.

Rôle de l'assemblée départementale

- 9.21 L'assemblée départementale organise une rencontre avec toutes les candidates et tous les candidats recommandés par le comité de sélection. Elle détermine les activités jugées utiles à l'appréciation des différentes candidatures.
- 9.21.1 Toute professeure et tout professeur du département en situation de conflit d'intérêts occasionné par le fait qu'une conjointe, un conjoint, un enfant ou tout autre proche figure parmi les candidates ou les candidats recommandés par le comité de sélection évitera de participer à la rencontre prévue et aux activités prévues à la clause 9.21 ainsi qu'à la délibération et à toute prise de décision d'embauche qui s'ensuivra.
- 9.21.2 L'assemblée départementale ne peut questionner une candidate ou un candidat au sujet de son intention de demander ou non l'octroi de la permanence à l'embauche ou de demander l'octroi d'une prime d'attraction.
- 9.22 Après la tenue de la totalité des rencontres prévues à la clause 9.21, l'assemblée départementale délibère sur les candidatures et établit, par voie de résolution adoptée à la majorité, la liste ordonnée des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale.
- 9.22.1 Si aucune des candidatures rencontrées ne fait l'objet d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale, le concours pour ce poste est réouvert et la procédure prévue au présent article recommence du début (à partir de la clause 9.4).
- 9.22.2 Toute professeure ou tout professeur qui le demande expressément à son assemblée départementale peut enregistrer sa dissidence concernant la ou les recommandations de l'assemblée départementale. La dissidence motivée est alors jointe à la recommandation.
- 9.22.3 Aucun débat ou échange ne doit porter sur l'intention d'une candidate ou d'un candidat au sujet de son intention de demander

ou non l'octroi de la permanence à l'embauche ou de demander l'octroi d'une prime d'attraction.

9.23 La direction du département transmet à la direction de l'enseignement et de la recherche le nom de la première candidate ou du premier candidat toujours en lice dont le nom apparaît sur la liste ordonnée des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale. Elle transmet par la même occasion un dossier commenté de la candidature recommandée par l'assemblée départementale. Ce dossier doit contenir obligatoirement :

- La recommandation étayée de l'assemblée départementale incluant, le cas échéant, l'ordre de préférence des candidatures;
- Le curriculum vitæ écrit en français et signé par la candidate ou le candidat.

Et au besoin :

- La liste des cours et des programmes qui correspondent aux qualifications particulières de la candidate ou du candidat telle qu'établie avec elle ou lui;
- Le domaine de recherche ou de création et l'état des projets de recherche ou de création de la candidate ou du candidat;
- Les champs d'intérêt principaux et complémentaires de la candidate ou du candidat dans sa discipline.

9.24 En cas de désistement à n'importe quel moment entre la transmission à la direction de l'enseignement et de la recherche de son dossier commenté et son éventuelle entrée en fonction, le nom de la candidate ou du candidat est rayé de la liste ordonnée des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale et le processus d'embauche reprend à l'étape décrite à la clause 9.23.

9.24.1 Si la liste ordonnée des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale ainsi mise à jour ne comporte aucun nom, l'assemblée départementale peut décider de rouvrir le concours auquel cas la procédure prévue au présent article recommence du début (à partir de la clause 9.4).

Rôle de la direction de l'enseignement et de la recherche

9.25 Lorsque la direction de l'enseignement et de la recherche se voit soumettre par l'assemblée départementale le dossier commenté d'une candidature

recommandée, elle procède à l'étude du dossier et émet une recommandation concernant cette candidature dans les meilleurs délais.

9.25.1 Si la direction de l'enseignement et de la recherche formule une recommandation favorable à l'embauche de la candidate ou du candidat, elle en informe par écrit la commission des études et l'assemblée départementale concernée.

9.25.2 Si la direction de l'enseignement et de la recherche formule une recommandation défavorable à l'embauche de la candidate ou du candidat, elle informe par écrit l'assemblée départementale concernée des motifs de la décision.

L'assemblée départementale peut alors :

9.25.2.1 Se plier à cette recommandation défavorable, auquel cas le nom de la candidate ou du candidat est rayé de la liste ordonnée des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale et le processus d'embauche reprend à l'étape décrite à la clause 9.23. Si la liste ordonnée des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale ainsi mise à jour ne comporte aucun nom, l'assemblée départementale peut décider de rouvrir le concours auquel cas la procédure prévue au présent article recommence du début (à partir de la clause 9.4).

9.25.2.2 Informer la direction de l'enseignement et de la recherche qu'elle demande que le dossier de cette candidate ou de ce candidat soit tout de même présenté au conseil d'administration pour décision.

Rôle de la commission des études

9.26 Lorsque la commission des études se voit soumettre par la direction de l'enseignement et de la recherche le dossier commenté d'une candidature recommandée, elle procède à l'étude du dossier et émet une recommandation concernant cette candidature dans les meilleurs délais.

9.26.1 Si la commission des études formule une recommandation favorable à l'embauche de la candidate ou du candidat, elle en informe par écrit la direction de l'enseignement et de la recherche

qui en informe à son tour le conseil d'administration et l'assemblée départementale concernée.

- 9.26.2 Si la commission des études formule une recommandation défavorable à l'embauche de la candidate ou du candidat, elle informe par écrit la direction de l'enseignement et de la recherche et l'assemblée départementale concernée des motifs de la décision.

L'assemblée départementale peut alors :

- 9.26.2.1 Se plier à cette recommandation défavorable, auquel cas le nom de la candidate ou du candidat est rayé de la liste ordonnée des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale et le processus d'embauche reprend à l'étape décrite à la clause 9.23. Si la liste ordonnée des candidatures faisant l'objet d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale ainsi mise à jour ne comporte aucun nom, l'assemblée départementale peut décider de rouvrir le concours auquel cas la procédure prévue au présent article recommence du début (à partir de la clause 9.4).
- 9.26.2.2 Informer la direction de l'enseignement et de la recherche et la commission des études qu'elle demande que le dossier de cette candidate ou de ce candidat soit tout de même présenté au conseil d'administration pour décision.

Rôle du conseil d'administration

- 9.27 La candidature présentée au conseil d'administration en vertu de l'une ou l'autre des clauses 9.25.2.2, 9.26.1 ou 9.26.2.2 est étudiée à sa réunion qui suit la réception de la recommandation provenant de l'assemblée départementale ou de la commission des études, selon le cas.
- 9.27.1 Si la candidature a fait l'objet d'une recommandation favorable par l'assemblée départementale, par la direction de l'enseignement et de la recherche ainsi que par la commission des études, le conseil d'administration est lié par ces recommandations favorables et adopte la résolution d'embauche de la candidate ou du candidat comme nouvelle professeure ou nouveau professeur.
- 9.27.2 Si la candidature a fait l'objet d'une recommandation défavorable par la direction de l'enseignement et de la recherche ou par la

commission des études, le conseil d'administration doit se prononcer sur une résolution d'embauche de la candidate ou du candidat comme nouvelle professeure ou nouveau professeur.

- 9.28 La candidate ou le candidat et l'assemblée départementale concernée sont par la suite informés dans les meilleurs délais par la direction de l'enseignement et de la recherche de la décision du conseil d'administration.

Proposition d'embauche, embauche et entrée en fonction

- 9.29 La candidate ou le candidat, après la réception par la direction de l'enseignement et de la recherche de la résolution d'embauche, reçoit une proposition d'embauche dans laquelle on trouve notamment la classification salariale (classe et échelon) déterminée en vertu de l'article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales*, ainsi que le salaire proposé. Une copie conforme de cette proposition, et de toute proposition amendée (le cas échéant), est transmise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

9.29.1 Si, suivant la réception d'une proposition d'embauche et avant l'acceptation écrite de celle-ci, une candidate ou un candidat qui y est admissible demande l'octroi de la permanence à l'embauche suivant les modalités prévues à la clause 12.5, la direction de l'enseignement et de la recherche en informe l'assemblée départementale concernée qui se prononce par voie de résolution adoptée à la majorité par scrutin secret sur le caractère opportun d'octroyer la permanence à l'embauche. Nonobstant la décision, une nouvelle proposition d'embauche est transmise à la candidate ou au candidat.

9.29.2 Si, suivant la réception d'une proposition d'embauche et avant l'acceptation écrite de celle-ci, une candidate ou un candidat demande une prime d'attraction, la direction de l'enseignement et de la recherche procède à l'étude de la demande selon les modalités prévues à l'article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales*. Nonobstant la décision, une nouvelle proposition d'embauche est transmise à la candidate ou au candidat.

- 9.30 La candidate ou le candidat est officiellement embauché comme professeure ou professeur dès la réception par la direction de l'enseignement et de la recherche de l'acceptation écrite de la proposition d'embauche.

- 9.30.1 Sauf dans le cas où la candidate ou le candidat demande l'octroi de la permanence à l'embauche ou une prime d'attraction, cette acceptation écrite doit avoir été retournée dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception de la proposition d'embauche, à défaut de quoi la candidate ou le candidat est réputé s'être désisté.
- 9.30.2 Si la candidate ou le candidat demande l'octroi de la permanence à l'embauche ou une prime d'attraction, l'acceptation écrite doit avoir été retournée dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception de la proposition d'embauche produite aux termes de l'étude de cette demande ou de ces demandes, à défaut de quoi la candidate ou le candidat est réputé s'être désisté.
- 9.31 La nouvelle professeure ou le nouveau professeur embauché entre en fonction à la date prévue dans la proposition d'embauche ou avec l'accord de la direction de l'enseignement et de la recherche, à une date ultérieure.
- 9.32 La proposition d'embauche et l'acceptation écrite de la candidate ou du candidat constituent, aux fins de la présente convention collective, le contrat d'embauche de cette personne.
- 9.33 L'Université fournit au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) une copie intégrale du contrat d'embauche de toute professeure et de tout professeur. Ce contrat doit contenir au moins les éléments d'information suivants :
- Type de poste de professeure ou de professeur : de carrière, substitut, invité, sous octroi;
 - Statut comme professeure ou professeur de carrière (le cas échéant) : de pratique, auxiliaire, régulier;
 - Rang universitaire comme professeure ou professeur régulier (le cas échéant) : assistant, adjoint, agrégé, titulaire;
 - Régime ordinaire d'emploi;
 - Type de contrat et caractéristiques : initial, terminal, renouvelable, non renouvelable;
 - Caractéristiques de l'embauche : durée de l'embauche, date d'entrée en vigueur, date d'expiration (si requis);
 - Conditions d'admissibilité à l'octroi de la permanence (si différentes de celles prévues à la clause 12.1);
 - Classement dans l'échelle salariale (catégorie, échelon) et traitement;
 - Le cas échéant, toute autre condition associée à son embauche.

ARTICLE 10 Durée et renouvellement des contrats

Professeures et professeurs de carrière

- 10.1 À l'engagement, sauf dans le cas prévu à la clause 12.5, la professeure ou le professeur de carrière est en probation. La probation lui permet de manifester ses capacités dans les fonctions relatives à sa tâche.
- 10.2 La probation d'une professeure ou d'un professeur de carrière s'accomplit dans le cadre d'un premier contrat de probation de vingt-quatre (24) à trente-six (36) mois, appelé contrat initial, qui est normalement suivi, à son échéance, sous réserve d'une décision en ce sens conformément à la clause 10.5, d'un second contrat de probation de vingt-quatre (24) mois appelé contrat terminal.
- 10.2.1 Le contrat initial de la professeure ou du professeur de carrière dont l'entrée en fonction a eu lieu entre le 1^{er} janvier et le 31 mai d'une année civile se termine le 31 mai de la seconde année civile suivant celle de son entrée en fonction.
- 10.2.2 Le contrat initial de la professeure ou du professeur de carrière dont l'entrée en fonction a eu lieu entre le 1^{er} juin et le 31 décembre d'une année civile se termine le 31 mai de la troisième année civile suivant celle de son entrée en fonction.
- 10.2.3 Le contrat terminal de la professeure ou du professeur de carrière peut être prolongé d'un (1) an en vertu des clauses 10.3, 10.4 ou 13.10.
- 10.3 Si l'évaluation d'une professeure ou d'un professeur à son contrat initial de probation prévue à l'article 11 *Évaluation* doit avoir lieu alors que la différence entre la durée passée en probation et la durée cumulée de tout congé sans traitement, de maladie, de maternité, pour le parent qui n'a pas donné naissance (de paternité), parental et d'accueil d'un enfant adopté est de moins de quinze (15) mois, alors le contrat initial de la professeure ou du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an et l'évaluation est repoussée d'un (1) an.
- 10.4 Si l'évaluation d'une professeure ou d'un professeur à son contrat terminal de probation prévue à l'article 11 *Évaluation* doit avoir lieu alors que la différence entre la durée cumulée passée en probation et la durée cumulée de tout congé sans traitement, de maladie, de maternité, pour le parent qui n'a pas donné naissance (de paternité), parental et d'accueil d'un enfant

adopté est de moins de trente-neuf (39) mois, alors le contrat terminal de la professeure ou du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an et l'évaluation est repoussée d'un (1) an.

10.5 La décision d'offrir un contrat terminal à la professeure ou au professeur de carrière est de la compétence de l'assemblée départementale à la suite de la recommandation du comité d'évaluation, ou le cas échéant du comité de révision, conformément à l'article 11 *Évaluation*. Le conseil d'administration est informé de la décision de l'assemblée départementale.

10.5.1 Dans le cas des professeures et des professeurs auxiliaires et des professeures et des professeurs réguliers, l'octroi d'un contrat terminal est conditionnel à l'obtention du diplôme de doctorat avant la fin du contrat initial.

Professeures et professeurs substitués

10.6 La durée du contrat d'une professeure ou d'un professeur substitut est d'une durée maximale de douze (12) mois renouvelable consécutivement une seule fois, sous réserve de l'analyse du besoin effectuée par la direction de l'enseignement et de la recherche et d'une recommandation en ce sens faisant suite à une évaluation effectuée conformément à l'article 11 *Évaluation*.

10.6.1 Le renouvellement de contrat de la professeure ou du professeur substitut est de la compétence de l'assemblée départementale. Le conseil d'administration est informé de la décision de l'assemblée départementale.

Professeures et professeurs invités

10.7 La durée du contrat d'une professeure ou d'un professeur invité est d'une durée maximale de douze (12) mois renouvelable consécutivement une seule fois, sous réserve de l'analyse du besoin effectuée par la direction de l'enseignement et de la recherche et d'une recommandation en ce sens faisant suite à une évaluation effectuée conformément à l'article 11 *Évaluation*.

10.7.1 Le renouvellement de contrat de la professeure ou du professeur invité est de la compétence de l'assemblée départementale. Le conseil d'administration est informé de la décision de l'assemblée départementale.

Professeures et professeurs sous octroi

10.8 La durée du contrat d'une professeure ou d'un professeur sous octroi est comprise entre douze (12) et vingt-quatre (24) mois.

10.8.1 Un tel contrat peut être renouvelé à son échéance, sous réserve d'une recommandation en ce sens faisant suite à une évaluation effectuée conformément à l'article 11 *Évaluation*. Cependant, un tel contrat ne peut se terminer au-delà de la date prévue dans le projet ou le programme qui en assure le financement ou, en l'absence d'une telle date, de la date de fin ou de renouvellement de ce financement.

10.8.2 Le renouvellement de contrat de la professeure ou du professeur sous octroi est de la compétence de l'assemblée départementale. Le conseil d'administration est informé de la décision de l'assemblée départementale.

Dispositions générales

10.9 Le premier contrat de toute professeure et de tout professeur prend effet à la date d'entrée en fonction de la personne.

10.10 Un avis de renouvellement ou de non-renouvellement de contrat est envoyé par écrit, avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), à toute professeure et tout professeur de carrière potentiellement admissible au renouvellement de son contrat au moins trois (3) mois avant l'échéance du contrat.

10.10.1 À défaut d'un avis écrit de non-renouvellement de contrat envoyé à la professeure ou au professeur de carrière au moins trois (3) mois avant l'échéance de son contrat, son contrat est automatiquement prolongé d'un (1) an.

10.11 Une professeure ou un professeur qui ne désire pas renouveler son contrat doit en aviser par écrit la direction de département, ainsi que la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), dans les meilleurs délais.

10.12 Une professeure ou un professeur pourra mettre fin à son contrat en cours, pourvu qu'une entente intervienne entre la professeure ou le professeur et la direction de l'enseignement et de la recherche.

ARTICLE 11 Évaluation

11.1 L'évaluation est une procédure constructive visant à favoriser une évolution harmonieuse de la carrière professorale à l'Université et, ce faisant, elle est un moyen de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement; de la recherche et de la création ou des activités professionnelles, de perfectionnement et de formation continue; et du service à la collectivité, composantes de la tâche professorale.

En plus de prendre acte du travail effectué, l'évaluation tient compte de l'environnement dans lequel la professeure ou le professeur évalué œuvre ainsi que du contexte et de l'état d'avancement de la carrière de la professeure ou du professeur.

11.2 Il y a lieu de distinguer deux types d'évaluations de l'activité d'une professeure ou d'un professeur :

- L'évaluation visant l'amélioration du fonctionnement de la professeure ou du professeur comme enseignant et chercheur (évaluation dite *formative*);
- L'évaluation visant la prise de décisions administratives concernant la carrière universitaire (évaluation dite *statutaire*).

Évaluation formative

11.3 La professeure ou le professeur de carrière permanent se soumet à une évaluation formative au cours de la cinquième (5^e) année civile suivant la date où elle ou il s'est vu octroyé la permanence et tous les cinq (5) ans par la suite.

11.3.1 La professeure ou le professeur qui, au 1^{er} janvier de l'année où doit normalement avoir lieu son évaluation formative, est en congé de perfectionnement, en période d'étude et de recherche, en prêt de service, en congé d'affectation, en congé sans traitement, en congé de maladie, ou en congé pour responsabilités parentales ou familiales (congé de maternité, congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé paternité), congé parental, congé d'adoption, congé de compassion ou de proche aidant), est évalué à la ronde d'évaluation qui suit son retour de congé.

11.4 Dans le mode d'évaluation formative, la procédure prend la forme d'une rencontre entre la professeure ou le professeur évalué d'une part et la

direction de l'enseignement et de la recherche et la direction de département d'autre part.

Dossier d'activités et de réalisations

11.5 La professeure ou le professeur évalué de façon formative soumet à la direction de son département avec copie conforme à la direction de l'enseignement et de la recherche, avant le 1^{er} février, un dossier d'activités et de réalisations qui comprend, pour les trois composantes de la tâche professorale, une liste sommaire des activités et réalisations de la professeure ou du professeur au cours de la période comprise entre sa dernière évaluation (ou sa date embauche si elle ou il s'est vu octroyer la permanence à l'embauche) et la date de transmission de son dossier d'activités et de réalisations. Il comprend également une présentation des orientations qu'elle ou il compte privilégier dans la poursuite de sa carrière.

11.5.1 La professeure ou le professeur évalué est responsable de la préparation d'un dossier complet, dûment rempli et conforme aux exigences. Elle ou il demeure libre d'y annexer toutes les pièces qu'elle ou qu'il juge pertinentes à l'étude de celui-ci.

11.5.2 Le dossier d'activités et de réalisations ne peut être transmis qu'aux personnes participant à la rencontre d'évaluation formative.

Procédure d'étude du dossier d'activités et de réalisations

11.6 La direction du département convoque les parties prenantes à la rencontre d'évaluation formative entre le 1^{er} février et le 1^{er} avril.

11.7 Le dossier d'activités et de réalisations sert de base à la discussion lors de la rencontre, qui comprend deux (2) parties : une première où l'on passe en revue les activités et réalisations de la professeure ou du professeur évalué et une seconde où l'on tente de dégager une vision partagée des orientations futures de la carrière de la professeure ou du professeur.

Rapport d'évaluation

11.8 À la suite de la rencontre, la direction du département rédige, dans un délai de moins de cinq (5) jours ouvrables, un rapport d'évaluation qui prend la forme d'un compte rendu de la rencontre. La professeure ou le professeur évalué, la direction de département ainsi que la direction de l'enseignement et de la recherche signent le rapport d'évaluation, en ajoutant, si désiré, leurs commentaires.

La direction du département transmet le rapport d'évaluation signé par toutes les parties à la professeure ou au professeur évalué. Le rapport d'évaluation est versé au dossier de la professeure ou du professeur.

La direction du département doit ensuite s'assurer de la destruction de tous les documents composant le dossier d'activités et de réalisations de la professeure ou du professeur évalué.

Évaluation statutaire

11.9 L'évaluation statutaire est une évaluation critériée portant sur le travail accompli et les résultats atteints par la professeure ou le professeur en fonction de l'aménagement de sa tâche globale au cours d'une période comprise entre son embauche et la date de transmission de son dossier d'activités et de réalisations, en regard des composantes de sa tâche, tel que définie à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail*

Modes d'évaluation statutaire

11.10 Puisque l'évaluation statutaire vise avant tout une prise de décision en rapport avec l'avancement de la professeure ou du professeur dans sa carrière universitaire, elle doit se référer aux diverses étapes qui caractérisent cette carrière. Il y a donc lieu de distinguer deux modes d'évaluation statutaire :

- Une évaluation pronostique (mode d'évaluation P) s'adressant à toute professeure et tout professeur de carrière non permanent au terme de son contrat initial de probation ainsi qu'à toute professeure et tout professeur substitut, invité ou sous octroi au terme de son contrat;
- Une évaluation sommative (mode d'évaluation S) s'adressant à toute professeure et tout professeur de carrière non permanent au terme de son contrat terminal de probation ainsi qu'à toute professeure et tout professeur de carrière non permanent admissible à demander l'octroi de la permanence accéléré et qui en a fait la demande suivant les modalités décrites à la clause 12.4.

Dossier d'activités et de réalisations

11.11 La professeure ou le professeur évalué de façon statutaire soumet à la direction de son département, avec copie conforme à la direction de l'enseignement et de la recherche, avant le 15 octobre, un dossier qui fait la synthèse du travail accompli en tant que professeure ou professeur d'université. Le dossier se doit de couvrir principalement toute la période depuis l'entrée en fonction de la professeure ou du professeur à l'Université.

11.11.1 Le dossier d'activités et de réalisation doit notamment comporter :

- Une brève introduction où la professeure ou le professeur évalué
 - Effectue un retour critique sur l'ensemble de ses activités et réalisations;
 - Décrit la logique sous-jacente au développement de sa carrière;
 - Présente ses perspectives concernant la suite de sa carrière.
- Une liste organisée des activités et réalisations relatives aux trois (3) composantes de la tâche professorale telles que définies à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail* incluant une description de sa contribution à chacune d'entre elles.
- Un curriculum vitae à jour.
- La pondération exprimée en pourcentage que la professeure ou le professeur évalué attribue à chacune des composantes de sa tâche, compte tenu de ses plans de travail et de ses rapports annuels d'activités et de réalisations pour l'ensemble de la période visée par sa demande.

11.11.2 Au moment de soumettre son dossier d'activités et de réalisations, la professeure ou le professeur évalué de façon statutaire suivant le mode S doit soumettre une liste de cinq (5) personnes de l'extérieur de l'Université répondant aux critères décrits à la clause 11.23. De plus elle ou il peut indiquer son intention de rencontrer le comité d'évaluation.

11.11.3 La professeure ou le professeur évalué est responsable de la préparation d'un dossier complet, dûment rempli et conforme aux exigences. Elle ou il demeure libre d'y annexer toutes les pièces qu'elle ou qu'il juge pertinentes à l'étude de celui-ci.

11.11.4 Le dossier d'activités et de réalisations ne peut être transmis qu'au comité d'évaluation et au comité de révision selon les modalités prévues au présent article.

Critères d'évaluation

11.12 Les critères à l'aune desquels la professeure ou le professeur soumis à une évaluation statutaire (quel que soit le mode) est évalué sont les suivants :

- La qualité des activités et des réalisations;
- L'originalité ou le caractère novateur ou inédit des réalisations;
- La pertinence des activités et des réalisations;
- Le volume des activités et des réalisations, compte tenu de leur ampleur et de la contribution de la professeure ou du professeur;
- L'intégration des activités et des réalisations dans une perspective d'ensemble cohérente de la carrière de la professeure ou du professeur;
- La persistance et la continuité de l'effort fourni par la professeure ou le professeur évalué.

Note : L'ordre de présentation des critères n'indique pas un ordre de priorité.

11.12.1 Les activités et les réalisations en recherche et création d'une professeure ou d'un professeur sont évaluées par l'intermédiaire de la diffusion qui est faite des connaissances acquises du fait de celles-ci. Cette diffusion peut prendre des formes différentes selon les secteurs disciplinaires. De plus, à l'intérieur d'une discipline donnée, les formes de diffusion sont souvent variées et complémentaires. Diverses formes de communication pourront donc constituer les éléments de l'activité de recherche et de création de la professeure ou du professeur.

11.12.2 Divers indices, dont certains recourent les activités d'enseignement ou de rayonnement, témoignent de l'amorce, de l'intensification ou de la poursuite de la recherche de connaissances dans un domaine du savoir. Ces indices sont considérés comme pertinents, mais ne sauraient d'aucune façon remplacer à eux seuls les éléments évaluable. Ces indices incluent notamment :

- Les démarches qui y sont liées, telles que les demandes de brevets, de fonds, de subventions, devis, contrats, commandites, etc.;
- Les subventions obtenues;
- L'administration de fonds de recherche;
- Le recrutement, la sélection, la formation, la coordination, la supervision et l'encadrement du personnel de recherche;
- La participation active à des projets ou programmes de recherche à titre d'expert; le suivi et la supervision de stagiaires postdoctoraux;

- La supervision et la coordination d'équipe de recherche réalisant des travaux de recherche et de création subventionnés ou non subventionnés;
- 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.

11.12.3 Dans le processus d'évaluation de la qualité des activités et réalisations en recherche et création, il faut reconnaître qu'en l'absence d'une qualité minimale, toute préoccupation d'ordre quantitatif devient sans objet. Par ailleurs, un rendement satisfaisant en recherche est difficilement concevable sans l'atteinte d'un seuil quantitatif. Les exigences relatives à la qualité et celles relatives à la quantité doivent être pondérées les unes par rapport aux autres non sous une forme purement mathématique, mais suivant une méthode semi-quantitative et globale où l'appréciation du rendement en recherche est faite par rapport aux normes généralement admises dans la discipline de la professeure ou du professeur évalué.

Mode d'évaluation P

11.13 Dans le mode d'évaluation P, la procédure prend la forme d'une rencontre entre la professeure ou le professeur évalué d'une part et un comité d'évaluation individualisé d'autre part.

Composition du comité d'évaluation

11.14 Le comité d'évaluation est composé de trois (3) membres votants :

- La direction de l'enseignement et de la recherche;
- La direction du département auquel appartient la professeure ou le professeur évalué;
- Une professeure ou un professeur de carrière permanent du département auquel appartient la professeure ou le professeur évalué, préférablement de même statut d'emploi (de pratique, auxiliaire, régulier, selon le cas) et dont le domaine de spécialisation est connexe à celui de la professeure ou du professeur évalué, et qui est nommé par l'assemblée départementale.

Procédure d'étude du dossier d'activités et de réalisations

- 11.15 La direction du département convoque les parties prenantes à la rencontre d'évaluation statutaire selon le mode P entre le 15 novembre et le 1^{er} décembre.

Le dossier d'activités et de réalisations de la professeure ou du professeur évalué est joint à l'avis de convocation afin que les membres du comité d'évaluation puissent en prendre connaissance.

- 11.16 Le dossier d'activités et de réalisations sert de base à la discussion lors de la rencontre, qui comprend deux (2) parties : une première où l'on passe en revue les activités et réalisations de la professeure ou du professeur évalué depuis son entrée en fonction ou sa dernière évaluation, selon le cas, et une seconde où l'on tente de dégager une vision partagée des orientations futures de la carrière de la professeure ou du professeur dans un éventuel contrat terminal de probation.

11.16.1 La professeure ou le professeur évalué est libre d'apporter en séance tout document qu'elle ou qu'il juge pertinent à la discussion.

- 11.17 Après la rencontre, le comité d'évaluation délibère et formule une recommandation.

11.17.1 Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur de carrière évalué au terme de son contrat initial de probation, celle-ci peut être :

- Favorable au renouvellement de contrat;
- Défavorable au renouvellement de contrat.

Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur de carrière évalué au terme de son contrat initial de probation, la recommandation sera favorable au renouvellement du contrat à moins que le comité considère, à l'unanimité, que les réalisations de la professeure ou du professeur au cours de la période comprise entre son embauche et la date de transmission de son dossier d'activités et de réalisations en soient, eu égard aux critères d'évaluation décrits à la clause 11.12, nettement insatisfaisantes, et ce, en tenant compte de l'environnement dans lequel la professeure ou le professeur évalué œuvre ainsi que du contexte et de l'état d'avancement de la carrière de la professeure ou du professeur.

11.17.2 Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur substitut, invité ou sous octroi, et dont le contrat peut être renouvelé, celle-ci peut être :

- Favorable au renouvellement de contrat;
- Défavorable au renouvellement de contrat.

11.17.3 Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur substitut, invité ou sous octroi, et dont le contrat ne peut être renouvelé, celle-ci peut être :

- Évaluation globale positive;
- Évaluation globale négative.

11.18 À la suite de la rencontre, la direction du département rédige, dans un délai de moins de cinq (5) jours ouvrables, un rapport d'évaluation qui prend la forme d'un compte rendu de la rencontre suivi de la recommandation telle que définie aux clauses 11.17.1 à 11.17.3 ainsi que des commentaires, suggestions et avis à caractère professionnel du comité.

Tous les membres du comité d'évaluation signent le rapport d'évaluation, en ajoutant, si désiré, leurs commentaires.

11.19 Au plus tard le 7 décembre, la direction du département transmet le rapport d'évaluation à la professeure ou au professeur évalué. La professeure ou le professeur évalué appose sa signature sur le rapport d'évaluation, non comme approbation, mais comme preuve qu'elle ou il en a pris connaissance. Elle ou il peut également, si elle ou il le juge à propos, y inscrire des commentaires. Elle ou il doit ensuite retourner le rapport d'évaluation signé à la direction du département dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de ce rapport.

11.20 Au plus tard le 12 décembre, la direction du département transmet le rapport d'évaluation signé par toutes les parties au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) et à la direction de l'enseignement et de la recherche pour être versé au dossier de la professeure ou du professeur concerné.

Adoption en assemblée départementale de la recommandation

11.21 Entre le 15 décembre et le 22 décembre, l'assemblée départementale se réunit afin que la direction du département communique aux membres de l'assemblée départementale la recommandation du comité d'évaluation telle que définie aux clauses 11.17.1 à 11.17.3.

L'assemblée départementale est alors appelée à se prononcer sur une résolution visant l'adoption de la recommandation du comité d'évaluation.

11.21.1 L'assemblée départementale est liée par la recommandation du comité d'évaluation et adopte la résolution prenant acte de la recommandation du comité d'évaluation.

En aucun temps ni pour quelque raison que ce soit, l'application des critères d'évaluation n'est l'objet de délibérations à l'assemblée départementale qui s'en remet entièrement au comité d'évaluation à cet égard.

Mode d'évaluation S

11.22 Dans le mode d'évaluation S, la procédure prend la voie du comité d'évaluation individualisé.

Composition du comité d'évaluation

11.23 Le comité d'évaluation est composé de cinq (5) membres votants :

- Quatre (4) professeures ou professeurs de carrière permanents du département auquel appartient la professeure ou le professeur évalué, préférablement de même statut d'emploi (de pratique, auxiliaire, régulier, selon le cas) et dont le domaine de spécialisation est connexe à celui de la professeure ou du professeur évalué, et qui sont nommés par l'assemblée départementale.
- Une (1) personne de l'extérieur de l'Université choisie conjointement par la direction de l'enseignement et de la recherche et par la direction du département concerné à partir d'une liste de cinq (5) personnes dressée par la professeure ou le professeur évalué. Cette personne doit être professeure ou professeur de carrière permanent dans son université ou l'équivalent (auquel cas dans la mesure du possible, son domaine de spécialisation doit être connexe à celui de la professeure ou du professeur évalué), de la chercheuse ou du chercheur, ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et/ou de recherche et de création dans une université.

11.23.1 Ces personnes ne doivent pas être en conflits d'intérêts ni des collaborateurs immédiats de la professeure ou le professeur évalué. À cet effet, elles doivent signer une déclaration d'absence de conflit d'intérêts.

11.23.2 Le comité d'évaluation doit, dans la mesure du possible, compter des membres des deux (2) sexes.

11.23.3 Une personne représentant la direction de l'enseignement et de la recherche et nommée par celle-ci assiste à la réunion du comité d'évaluation avec le statut d'observateur sans droit de vote uniquement pour vérifier l'application des critères d'évaluation et s'assurer du respect de la procédure d'étude du dossier d'activités et de réalisations. Cette personne doit faire un rapport détaillé à cet égard à l'assemblée départementale.

Cette personne ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation de la professeure ou du professeur évalué.

Procédure d'étude du dossier d'activités et de réalisations

11.24 La direction du département convoque les membres choisis pour faire partie du comité d'évaluation, dans la mesure du possible, entre le 5 novembre et le 12 novembre et informe ceux-ci, le cas échéant, de l'intention de la professeure ou du professeur évalué de rencontrer le comité.

Le dossier d'activités et de réalisations de la professeure ou du professeur évalué est joint à l'avis de convocation afin que les membres du comité d'évaluation puissent en prendre connaissance.

11.25 Le comité d'évaluation procède à l'étude du dossier d'activités et de réalisations selon les modalités définies ci-après et sur la base des critères d'évaluation définis à la clause 11.12.

11.25.1 Le quorum est fixé à cinq (5) membres votants.

11.25.2 Les membres du comité d'évaluation choisissent d'abord laquelle ou lequel d'entre eux présidera le comité d'évaluation. Cette personne assumera la responsabilité fondamentale de s'assurer du respect des critères d'évaluation ainsi que de la conformité de leurs applications.

11.25.3 Les membres s'engagent formellement à adopter les principes usuels de bienveillance, d'équité, de justice et d'impartialité.

11.25.4 Avant que les membres du comité n'aient amorcé les discussions visant l'établissement de la notation, le comité rencontre la professeure ou le professeur évalué si celle-ci ou celui-ci en a fait la demande au moment de soumettre son dossier d'activités et de réalisations. La rencontre vise à permettre à la professeure ou au professeur évalué de répondre aux éventuelles questions des membres du comité.

11.25.5 Chaque membre du comité évalue séparément les trois (3) composantes de la tâche telles que définies à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail* en basant son évaluation des activités et réalisations de la professeure ou du professeur évalué sur les critères d'évaluation définis à la clause 11.12.

11.25.6 Chaque membre du comité attribue ensuite à chacune des trois (3) composantes de la tâche telles que définies à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail* l'une des mentions suivantes :

- TRÈS BIEN
- BIEN
- FAIBLE
- INSUFFISANT

Puis la justifie au besoin. La mention accordée tient compte de la pondération des activités et des réalisations entre les composantes de la tâche professorale, telle qu'indiquée par la professeure ou le professeur évalué dans son dossier d'activités et de réalisations, en lien avec ses plans de travail approuvés par son assemblée départementale.

11.25.7 Le comité décide par la suite de la mention qu'il attribue à chacune des composantes de la tâche professorale. Cette décision est prise à la majorité.

11.25.8 Le comité formule ensuite une recommandation. Celle-ci peut être :

11.25.8.1 Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur admissible à demander l'octroi de la permanence accéléré et en ayant fait la demande :

- Favorable à l'octroi de la permanence;
- Défavorable à l'octroi de la permanence, mais favorable au renouvellement du contrat;
- Défavorable à l'octroi de la permanence et défavorable au renouvellement du contrat.

11.25.8.2 Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur évalué au terme de son contrat terminal de probation :

- Favorable à l'octroi de la permanence;
- Défavorable à l'octroi de la permanence.

Rapport d'évaluation

- 11.26 La présidence du comité d'évaluation rédige ensuite, dans un délai de moins de cinq (5) jours ouvrables, un rapport d'évaluation étayé et le transmet à la professeure ou au professeur évalué. Le rapport d'évaluation comprend les mentions collectives accordées, la recommandation telle que définie à la clause 11.25.8 ainsi que les commentaires, suggestions et avis à caractère professionnel du comité.
- 11.27 La professeure ou le professeur évalué appose sa signature sur le rapport d'évaluation, non comme approbation, mais comme preuve qu'elle ou il en a pris connaissance. Elle ou il peut également, si elle ou il le juge à propos, y inscrire des commentaires. Elle ou il doit ensuite retourner le rapport d'évaluation signé à la présidence du comité d'évaluation dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de ce rapport.
- 11.28 La professeure ou le professeur évalué a le droit d'être entendu par le comité d'évaluation après la réception du rapport d'évaluation, et ce, même si elle ou il l'a été au préalable par celui-ci en vertu de la clause 11.25.4.

Pour ce faire, elle doit en faire la demande par écrit sur le rapport d'évaluation devant être retourné signé dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de ce rapport tel que mentionné à la clause 11.27, auquel cas elle ou il doit être entendu par le comité d'évaluation dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de sa demande par la présidence du comité d'évaluation.

11.28.1 La professeure ou le professeur évalué est libre d'apporter en séance tout document qu'elle ou qu'il juge pertinent à la discussion.

11.28.2 Après avoir entendu la professeure ou le professeur évalué, le comité d'évaluation peut modifier son rapport d'évaluation et/ou sa recommandation. Le rapport d'évaluation (modifié ou inchangé) est transmis à la professeure ou au professeur évalué dans un délai de moins de deux (2) jours ouvrables.

11.28.3 La professeure ou le professeur évalué qui a été entendu par le comité d'évaluation appose sa signature sur le nouveau rapport d'évaluation (qu'il soit inchangé ou modifié), non comme approbation, mais comme preuve qu'elle ou il en a pris connaissance. Elle ou il peut également, si elle ou il le juge à propos, y inscrire des commentaires. Elle ou il doit ensuite retourner le rapport d'évaluation signé à la présidence du comité d'évaluation dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de ce rapport.

11.29 Au plus tard, le 10 décembre, la présidence du comité d'évaluation transmet :

- La version finale de la recommandation du comité d'évaluation à la direction du département en mettant la professeure ou le professeur évalué en copie.
- La version finale et signée du rapport d'évaluation au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) et à la direction de l'enseignement et de la recherche pour être versé au dossier de la professeure ou du professeur concerné.

La présidence du comité d'évaluation doit ensuite s'assurer de la destruction de tous les documents composant le dossier d'activités et de réalisations de la professeure ou du professeur évalué.

Adoption en assemblée départementale de la recommandation

11.30 Entre le 15 décembre et le 22 décembre, l'assemblée départementale se réunit afin que la direction du département communique aux membres de l'assemblée départementale la recommandation du comité d'évaluation telle que définie aux clauses 11.25.8.1 et 11.25.8.2.

À cette occasion, la personne représentant la direction de l'enseignement et de la recherche avec le statut d'observateur remet à l'assemblée départementale son rapport écrit ayant été préalablement transmis au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) et à la direction de l'enseignement et de la recherche. Dans le cas où l'on fait état de vices de procédure, le rapport doit également indiquer quand le comité d'évaluation a été avisé ou, s'il n'a pas été avisé, des raisons qui ont justifié ceci.

L'assemblée départementale est alors appelée à se prononcer sur une résolution visant l'adoption de la recommandation du comité d'évaluation.

11.30.1 Dans le cas où le rapport de la personne représentant la direction de l'enseignement ne fait état d'aucun vice de procédure, l'assemblée départementale est liée par la recommandation du comité d'évaluation et adopte la résolution prenant acte de la recommandation du comité d'évaluation.

En aucun temps ni pour quelque raison que ce soit, l'application des critères d'évaluation n'est l'objet de délibérations à l'assemblée départementale qui s'en remet entièrement au comité d'évaluation à cet égard.

11.30.2 Dans le cas où le rapport de la personne représentant la direction de l'enseignement fait état de vices de procédure, l'assemblée départementale peut :

- Adopter la résolution prenant acte de la recommandation du comité d'évaluation;
- Adopter une résolution demandant à la direction de l'enseignement et de la recherche d'organiser la reprise du processus d'évaluation selon des modalités qui devront être convenues entre la professeure ou le professeur concerné, le Syndicat, et l'Université.

Comité de révision

11.31 La professeure ou le professeur évalué de manière statutaire (quel que soit le mode) peut contester la recommandation du comité d'évaluation si celle-ci n'est pas favorable au renouvellement du contrat initial (11.17.1 et 11.17.2) ou n'est pas favorable à l'octroi de la permanence (11.25.8.1 et 11.25.8.2) selon le cas et demander à cet effet la formation d'un comité de révision. Cette contestation doit se faire par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la transmission à la direction du département du département, par la présidence du comité d'évaluation, de la recommandation du comité d'évaluation. Cette demande est adressée à la direction du département, laquelle entame immédiatement les procédures menant à la formation du comité de révision.

Au moment où elle ou il demande la formation du comité de révision, la professeure ou le professeur évalué peut indiquer son intention de rencontrer le comité de révision.

Composition du comité de révision

11.32 Le comité de révision est composé de trois (3) membres votants :

- Une (1) personne désignée par l'assemblée départementale, mais n'en faisant pas partie. Cette personne doit être professeure ou professeur de carrière permanent à l'Université.
- Une (1) personne représentant la professeure ou le professeur évalué, mais n'étant pas membre de son département. Cette personne doit être professeure ou professeur de carrière permanent ou l'équivalent dans une université.
- Une (1) personne provenant de l'extérieur de l'Université et choisie par l'assemblée départementale. Cette personne doit être professeure ou

professeur de carrière permanent ou l'équivalent dans son université. De plus, dans la mesure du possible, son domaine de spécialisation doit être connexe à celui de la professeure ou du professeur évalué.

11.32.1 Ces personnes ne doivent pas avoir siégé comme membres du comité d'évaluation prévu aux clauses 11.14 ou 11.23. Elles ne doivent pas être en conflit d'intérêts ni être des collaborateurs immédiats de la personne évaluée.

11.32.2 Une personne représentant la direction de l'enseignement et de la recherche avec le statut d'observateur sans droit de vote assiste à toutes les réunions du comité de révision uniquement pour s'assurer du respect de la procédure de révision et des critères d'évaluation. Cette personne doit faire rapport détaillé à cet égard à l'assemblée départementale.

Procédure d'étude du dossier d'activités et de réalisations

11.33 La direction du département convoque les membres choisis pour faire partie du comité de révision, dans la mesure du possible, entre le 7 janvier et le 15 janvier et informe ceux-ci, le cas échéant, de l'intention de la professeure ou du professeur évalué de rencontrer le comité.

Le dossier d'activités et de réalisations de la professeure ou du professeur évalué est joint à l'avis de convocation afin que les membres du comité d'évaluation puissent en prendre connaissance.

11.33.1 Sous aucun prétexte le rapport d'évaluation étayé et la recommandation du comité d'évaluation ne doivent être transmis au comité de révision.

11.34 Le comité de révision procède à l'étude du dossier d'activités et de réalisation selon les modalités définies ci-après.

11.34.1 Le quorum est fixé à trois (3) membres votants.

11.34.2 Les membres du comité de révision choisissent d'abord laquelle ou lequel d'entre eux présidera le comité de révision. Cette personne assumera la responsabilité fondamentale de s'assurer du respect des critères d'évaluation ainsi que de la conformité de leurs applications.

11.34.3 Les membres s'engagent formellement à adopter les principes usuels de bienveillance, d'équité, de justice et d'impartialité.

11.34.4 La suite du processus d'étude du dossier d'activités et de réalisations s'effectue selon les modalités définies aux clauses 11.25.5 à 11.25.8 et sur la base des critères d'évaluation définis à la clause 11.12.

- 11.35 La présidence du comité de révision rédige ensuite, dans un délai de moins de trois (3) jours ouvrables, un rapport d'évaluation étayé et le transmet à la professeure ou au professeur évalué avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) et à la direction de l'enseignement et de la recherche pour être versé au dossier de la professeure ou du professeur concerné. Le rapport d'évaluation comprend les mentions collectives accordées, la recommandation (qui ne peut être que l'une de celles prévues aux clauses 11.17.1, 11.17.2, 11.25.8.1 ou 11.25.8.2, selon le cas) ainsi que les commentaires, suggestions et avis à caractère professionnel du comité. La recommandation est transmise à la direction du département

La présidence du comité de révision doit ensuite s'assurer de la destruction de tous les documents composant le dossier d'activités et de réalisations de la professeure ou du professeur évalué.

- 11.36 Entre le 20 janvier et le 31 janvier, l'assemblée départementale se réunit afin que la direction du département communique aux membres de l'assemblée départementale la recommandation du comité de révision.

À cette occasion, la personne représentant la direction de l'enseignement et de la recherche avec le statut d'observateur remet à l'assemblée départementale son rapport écrit ayant été préalablement transmis au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) et à la direction de l'enseignement et de la recherche. Dans le cas où l'on fait état de vices de procédure, le rapport doit également indiquer quand le comité d'évaluation a été avisé ou, s'il n'a pas été avisé, des raisons qui ont justifié ceci.

L'assemblée départementale est alors appelée à se prononcer sur une résolution visant l'adoption de la recommandation du comité de révision.

- 11.36.1 Dans le cas où le rapport de la personne représentant la direction de l'enseignement ne fait état d'aucun vice de procédure, l'assemblée départementale est liée par la recommandation du comité de révision et adopte la résolution prenant acte de la recommandation du comité de révision.

En aucun temps ni pour quelque raison que ce soit, l'application des critères d'évaluation n'est l'objet de délibérations à l'assemblée

départementale qui s'en remet entièrement au comité d'évaluation à cet égard.

- 11.36.2 Dans le cas où le rapport de la personne représentant la direction de l'enseignement fait état de vices de procédure, l'assemblée départementale doit adopter une résolution demandant à la direction de l'enseignement et de la recherche d'organiser la reprise du processus de révision selon des modalités qui devront être convenues entre la professeure ou le professeur concerné, le Syndicat, et l'Université.

ARTICLE 12 Permanence

Conditions d'octroi ou non-octroi de la permanence

- 12.1 Au terme de la probation décrite à la clause 10.2 ou de la prolongation de celle-ci prévue aux clauses 10.3 et 10.4, l'Université octroi la permanence à la professeure ou au professeur de carrière ou met fin à son emploi.
- 12.2 L'octroi de la permanence est de la compétence du conseil d'administration sur recommandation du comité d'évaluation, ou du comité de révision le cas échéant, après évaluation conformément à l'article 11 *Évaluation*.
- 12.2.1 Sauf dans le cas prévu à la clause 12.4 et sous réserve de la clause 12.3, le conseil d'administration est lié par la recommandation du comité d'évaluation, ou du comité de révision, le cas échéant, d'octroyer ou non la permanence.
- 12.2.2 Sauf dans le cas prévu à la clause 12.4, l'avis d'octroi ou de non-octroi de la permanence est signifié par écrit, avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), à la professeure ou au professeur trois (3) mois avant l'échéance de son contrat.
- 12.2.3 À défaut d'un avis écrit de non-octroi de la permanence envoyé à la professeure ou au professeur au moins trois (3) mois avant l'échéance de son contrat, son contrat est automatiquement prolongé d'un (1) an.
- 12.3 Pour des motifs ayant trait soit au développement des enseignements donnés par l'Université, soit à une diminution majeure des effectifs étudiants de l'Université, le conseil d'administration peut décider de ne pas octroyer la permanence à une professeure ou un professeur malgré une recommandation à cet effet du comité d'évaluation, ou le cas échéant du comité de révision. Toutefois les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause son évaluation.
- 12.3.1 Lorsque le conseil d'administration refuse d'octroyer la permanence à une professeure ou un professeur malgré une recommandation en ce sens, il doit lui fournir par écrit, avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), les motifs de sa décision avant le 1^{er} mars et lui offrir une prolongation de contrat d'un (1) an.

- 12.3.2 Au 1^{er} mars de l'année de cette prolongation de contrat, le conseil d'administration peut soit octroyer la permanence, soit confirmer par écrit, avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), le non-renouvellement. Dans ce dernier cas, le nom de la professeure ou du professeur est alors placé sur une liste de rappel pour trois (3) ans.
- 12.3.3 Si un poste pour lequel une professeure ou un professeur sur la liste de rappel est qualifié et satisfait aux critères généraux et particuliers d'admissibilité à l'embauche propre à ce poste s'ouvre dans les trois (3) ans de l'émission de l'avis de confirmation de non-renouvellement, l'Université doit l'en aviser le plus tôt possible et lui offrir ce poste en priorité. Cette clause a priorité sur l'article 9 *Procédure d'embauche*.

Procédure de demande et d'octroi de la permanence accélérée

- 12.4 Nonobstant les dispositions incompatibles du présent article et de l'article 10 *Durée et renouvellement des contrats*, toute professeure et tout professeur de carrière qui cumulait, au moment de débiter son contrat initial de probation, au moins deux (2) ans d'expérience d'enseignement, de recherche ou de création à plein temps acquise à titre de professeure ou professeur dans une université ou un établissement jugé de niveau équivalent peut demander l'octroi de la permanence au terme de son contrat initial. Cette demande doit être adressée par écrit à la direction de son département et à la direction de l'enseignement et de la recherche au plus tard le 30 septembre de l'année où elle ou il doit être évalué.
- 12.4.1 Pour être admissible à demander l'octroi de la permanence accélérée, une professeure ou un professeur auxiliaire et une professeure ou un professeur régulier doit avoir obtenu son diplôme de doctorat au moment où elle ou il adresse sa demande.

Procédure de demande et d'octroi de la permanence à l'embauche

- 12.5 Dans l'éventualité où le conseil d'administration adopte une résolution concernant l'embauche comme professeure ou professeur de carrière d'une personne qui bénéficie de la permanence comme professeure ou professeur d'une autre université, cette personne peut demander par écrit à la direction de l'enseignement de la recherche, après la réception d'une proposition d'embauche prévue à l'article 9 *Procédure d'embauche* et avant l'acceptation écrite de celle-ci, que la permanence lui soit octroyée dès son entrée en fonction.

- 12.5.1 Cette personne devra présenter, en annexe à sa demande, un dossier d'activités et de réalisations portant sur les trois (3) composantes de la tâche professorale. La personne est responsable de la préparation de son dossier et demeure libre d'y annexer toutes les pièces qu'elle ou il juge pertinentes.
- 12.5.2 La décision d'octroyer exceptionnellement la permanence à l'embauche est conditionnelle à des recommandations favorables de l'assemblée départementale ainsi que de la direction de l'enseignement et de la recherche.
- 12.5.3 Dans l'éventualité où, dans le cadre du comblement d'un poste de professeure ou de professeur régulier, l'assemblée départementale recommande d'octroyer la permanence dès son entrée à une personne qui détient déjà dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche un statut de professeure ou professeur titulaire ou un statut équivalent, cette personne est alors intégrée au rang de titulaire.

ARTICLE 13 Sécurité d'emploi

Professeures ou professeurs de carrière permanents

- 13.1 Sous réserve des dispositions du présent article et de celles prévues à l'article 29 *Mesures disciplinaires*, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied une professeure ou un professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de département ou de centre institutionnel de recherche ou de création; de fermeture ou de modifications majeures de programme; et de diminution ou d'absence d'effectifs étudiants; le tout provenant de causes internes ou externes à l'Université.
- 13.2 L'Université, par son conseil d'administration, à l'initiative de ce dernier ou après avoir reçu des requêtes en ce sens de la commission des études, peut demander à celle-ci d'envisager la fusion, la fermeture, la scission ou la modification d'un département ou d'un centre institutionnel de recherche ou de création. Les centres institutionnels qui, lors de leur création, ont été identifiés comme ayant une durée limitée sont exclus de ce processus.
- 13.2.1 Lorsque la commission des études se voit confier par le conseil d'administration l'étude d'une telle question, elle doit faire ses recommandations au conseil d'administration dans un délai maximum de dix (10) mois.
- 13.2.2 Avant de faire de telles recommandations, la commission des études entend les organismes (départements, centre institutionnel de recherche ou de création, institut, comités de programmes) et les professeures et les professeurs concernés, dans le délai fixé ci-dessus.
- 13.2.3 Si, à la suite d'une recommandation de la commission des études, l'Université décide de procéder à la fusion, à la fermeture, à la scission ou à la modification d'un département, d'un centre institutionnel de recherche ou de création ou d'un programme, elle donne, par son conseil d'administration, un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeures et aux professeurs concernés et au Syndicat.
- 13.3 Dans les quinze (15) jours suivant l'avis donné aux professeures et aux professeurs concernés comme prévu à la clause 13.2.3, un comité bipartite de réaffectation des professeures ou des professeurs est mis sur pied dont

le mandat est d'étudier leur cas et de trouver une solution qui tienne compte de leurs qualifications et aptitudes.

13.3.1 Le comité est composé de trois (3) personnes désignées par le Syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'Université. Les personnes ainsi désignées doivent faire partie du personnel de l'Université.

13.3.2 Dans les trois (3) mois suivant l'avis donné par l'Université à la professeure ou au professeur concerné, le comité transmet simultanément au conseil d'administration et au Syndicat un rapport écrit.

13.4 Dans l'exécution de son mandat, le comité invite les responsables des organismes impliqués et la professeure ou le professeur permanent dont le poste est susceptible d'être fermé à se faire entendre. Le comité doit entendre toute autre personne qui en fait la demande et qui, de l'avis du comité, est en mesure de l'aider dans l'exécution de son mandat.

13.4.1 Le comité peut recommander pour la professeure ou le professeur concerné une des solutions suivantes en tenant compte de sa formation et de son expérience :

a) La réaffectation ou la réorientation :

1) À un autre poste de professeure ou de professeur à l'Université;

ou

2) À un centre de recherche de l'Université;

ou

3) À un poste administratif de l'Université.

b) Un recyclage, aux frais de l'Université et selon les modalités déterminées par le comité, nécessaire à une réaffectation ou une réorientation :

1) À un autre poste de professeure ou de professeur à l'Université;

ou

2) À un centre de recherche de l'Université;

ou

3) À un poste administratif de l'Université.

- c) Toute autre solution lui garantissant à l'Université un emploi comportant un traitement qui, dans toute la mesure du possible, est comparable.

13.5 Si le comité, dans son rapport prévu à la clause 13.3.2, recommande l'une des solutions prévues à la clause 13.4.1, l'Université, par son conseil d'administration, transmet alors cette offre, avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), à la professeure ou au professeur permanent dont le poste est fermé, dans les quinze (15) jours suivant la réception de ce rapport.

Si le comité, dans son rapport prévu à la clause 13.3.2, ne recommande aucune solution, l'Université, par son conseil d'administration, peut offrir à la professeure ou au professeur, dans les quinze (15) jours suivant la réception de ce rapport, l'une des solutions prévues à la clause 13.4.1 en tenant compte de sa formation et de son expérience.

Si aucune offre n'est faite à la professeure ou au professeur par l'Université, cette personne demeure au service de l'Université comme professeure ou professeur.

13.6 Dans le cas où la professeure ou le professeur n'accepte pas, dans les trente (30) jours de sa réception, une offre formulée par le conseil d'administration selon les modalités décrites à la clause 13.5 et signifie qu'elle ou il entend demeurer au service de l'Université, ou dans le cas où la professeure ou le professeur ne répond pas à cette offre, l'Université peut soumettre le cas à l'arbitrage accéléré afin de déterminer si, compte tenu des circonstances, son refus est raisonnable.

13.6.1 Si l'arbitre décide que le refus de la professeure ou du professeur est raisonnable, cette personne conserve son emploi. Dans ce cas, la procédure prévue aux clauses 13.4 et 13.5 doit être reprise.

13.6.2 Si l'arbitre décide que le refus de la professeure ou du professeur n'est pas raisonnable, cette personne peut accepter l'offre dans les quinze (15) jours de la signification de la décision arbitrale. À défaut d'acceptation dans ce délai, elle est mise à pied à la fin du trimestre en cours. Elle reçoit alors une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

13.7 La solution retenue à la suite de l'application de la clause 13.5 ne peut entraîner une diminution du traitement et des avantages sociaux, exclusion

faite de tout supplément administratif, pour la professeure ou le professeur concerné.

13.7.1 La professeure ou le professeur déplacé à un poste dont le traitement est inférieur ou égal au sien garde le même traitement tant et aussi longtemps que le salaire dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce traitement est indexé conformément aux dispositions prévues à l'article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales*.

13.7.2 Advenant une réorientation ou une réaffectation dans un emploi à l'Université, mais à l'extérieur de l'unité d'accréditation, la professeure ou le professeur concerné conserve sa sécurité d'emploi à l'Université. La procédure du présent article s'applique en cas de fermeture du poste auquel est assigné la professeure ou le professeur. Cette personne peut exercer les droits qui y sont prévus et recourir à la procédure de grief et arbitrage de la présente convention collective à cette fin.

13.8 Une professeure ou un professeur âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus ne peut être mis à pied pour avoir refusé un recyclage proposé en vertu des clauses 13.4 et 13.5. Dans ce cas, la procédure prévue aux clauses 13.4 et 13.5 doit être reprise.

13.8.1 Lorsque la solution retenue par le conseil d'administration comporte un recyclage ou n'est pas un autre poste de professeure ou de professeur à l'Université, la professeure ou le professeur peut prendre une retraite ou mettre fin à son lien d'emploi avec l'Université. L'Université lui verse une indemnité équivalant à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois ou, si elle ou il y est admissible et si celle-ci est d'une valeur égale ou supérieure, la compensation forfaitaire prévue à la clause 26.5. Cette somme est calculée d'après l'échelle de traitement en vigueur ou prévue au moment du départ de la professeure ou du professeur concerné pour l'année en cours, exclusion faite de tout supplément administratif.

13.9 Si un poste pour lequel une professeure ou un professeur réorienté ou mis à pied est qualifié et satisfait aux critères généraux et particuliers d'admissibilité à l'embauche pour ce poste s'ouvre dans les trois (3) ans de la fermeture du poste que cette personne a dû quitter, l'Université doit l'en aviser le plus tôt possible et lui offrir ce poste en priorité. Cette clause a priorité sur l'article 9 *Procédure d'embauche* et sur la clause 12.3.3.

13.9.1 Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied résultant du défaut d'acceptation prévu à la clause 13.6.2, la professeure ou le professeur ainsi réintégré doit rembourser à l'Université tout montant de l'indemnité de séparation qui excède le salaire qui lui eut été versé si cette personne était demeurée à l'emploi de l'Université entre la date de sa mise à pied et la date de sa réintégration. Ce remboursement s'effectuera selon les modalités convenues entre l'Université et la professeure ou le professeur.

Professeures ou professeurs de carrière non permanents

13.10 Lorsqu'une professeure ou un professeur de carrière non permanent, susceptible d'être touché par une étude décrite à la clause 13.2.1 arrive au terme d'un contrat durant les délais prévus au présent article, son contrat est automatiquement prolongé pour une période maximum d'un (1) an sur recommandation favorable du département concerné.

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

ARTICLE 14 Titularisation

14.1 La professeure ou le professeur régulier qui a le rang d'agrégé, qui satisfait aux conditions définies à l'article 2 *Définitions et statuts d'emploi* et qui désire accéder au rang de titulaire doit aviser par écrit la direction du département et la direction de l'enseignement et de la recherche avant le 1^{er} décembre de son intention de faire une demande de titularisation.

Dossier de titularisation

14.2 La professeure ou le professeur qui demande la titularisation soumet à la direction de son département avec copie conforme à la direction de l'enseignement et de la recherche, avant le 1^{er} décembre, un dossier qui fait la synthèse du travail accompli en tant que professeure ou professeur d'université.

Le dossier se doit de couvrir principalement, mais non exclusivement toute la période depuis l'entrée en fonction de la professeure ou du professeur à l'Université.

Ce dossier doit aussi permettre de juger du volume des activités, de la cohérence d'ensemble de la carrière de la professeure ou du professeur ainsi que de la persistance et de la continuité de son effort.

14.2.1 Le dossier de titularisation doit notamment comporter :

- Une brève introduction où la professeure ou le professeur :
 - Fait la démonstration qu'elle ou il répond aux critères de titularisation définis à la clause 14.6.5;
 - Effectue un retour critique sur l'ensemble de ses activités et réalisations;
 - Décrit la logique sous-jacente au développement de sa carrière;
 - Présente ses perspectives concernant la suite de sa carrière.
- Une liste organisée des réalisations et activités relatives aux trois (3) composantes de la tâche professorale telles que définies à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail* incluant une description de sa contribution à chacune d'entre elles.
- Un curriculum vitae à jour.

- La pondération exprimée en pourcentage que la professeure ou le professeur attribue à chacune des composantes de sa tâche, compte tenu de ses rapports annuels des réalisations pour l'ensemble de la période visée par sa demande.
- 14.2.2 La professeure ou le professeur est responsable de la préparation de son dossier et demeure libre d'y annexer toutes les pièces qu'elle ou qu'il juge pertinentes à l'étude de sa demande dont, notamment, celles illustrant la reconnaissance obtenue à l'Université et à l'extérieur, eu égard à ses réalisations à titre de professeure ou professeur d'université, ce qui peut inclure des réalisations à titre de professeure ou de professeur avant son embauche à l'Université.
- 14.2.3 Le dossier de titularisation ne peut être transmis qu'au comité de titularisation selon les modalités prévues au présent article.

Comité de titularisation

- 14.3 La procédure prend la voie du comité d'évaluation individualisé.
- 14.4 Le comité de titularisation est composé de cinq (5) membres votants :
- Une (1) personne représentant la direction de l'enseignement et de la recherche et nommée par celle-ci. Cette personne doit être professeure ou professeur dans une université et détenir le rang de titulaire ou l'équivalent ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et/ou de la recherche dans une université;
 - Deux (2) personnes de l'Université, dont minimalement une personne de l'externe au département auquel appartient la professeure ou le professeur qui présente une demande de titularisation, choisie par l'assemblée départementale. Ces personnes doivent être professeures ou professeurs réguliers et détenir le rang de titulaire;
 - Deux (2) personnes de l'extérieur de l'Université choisies conjointement par la direction de l'enseignement et de la recherche et par la direction du département concerné à partir d'une liste de cinq (5) personnes dressée par la professeure ou le professeur qui présente une demande de titularisation. Ces deux personnes doivent être professeures ou professeurs dans une université et détenir le rang de titulaire ou l'équivalent (Clause CRSH).
- 14.4.1 Ces personnes ne doivent pas être en conflits d'intérêts ni des collaborateurs immédiats de la professeure ou du professeur qui

demande la titularisation. À cet effet, elles doivent signer une déclaration d'absence de conflit d'intérêts.

14.4.2 Le comité de titularisation doit, dans la mesure du possible, compter des membres des deux (2) sexes.

Processus d'étude du dossier de titularisation

14.5 La direction du département convoque les membres choisis pour faire partie du comité de titularisation entre le 1^{er} février et le 15 mars.

14.5.1 Le dossier de titularisation de la professeure ou du professeur évalué est joint à l'avis de convocation afin que les membres du comité de titularisation puissent en prendre connaissance.

14.6 Le comité de titularisation procède à l'étude du dossier selon les modalités ci-après et sur la base des critères de titularisation définis à la clause 14.6.5.

14.6.1 Le quorum est fixé à cinq (5) membres votants.

14.6.2 Les membres du comité choisissent d'abord laquelle ou lequel d'entre eux présidera le comité de titularisation. Cette personne assumera la responsabilité fondamentale de s'assurer du respect des critères d'évaluation ainsi que de la conformité de leurs applications.

14.6.3 Les membres s'engagent formellement à adopter les principes usuels de bienveillance, d'équité, de justice et d'impartialité.

14.6.4 Le comité évalue d'abord la complétude du dossier et ne procède à l'étude du dossier que s'il est complet.

14.6.5 Chaque membre du comité de titularisation évalue séparément les trois (3) composantes de la tâche telles que définies à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail* en basant son évaluation des activités et réalisations de la professeure ou du professeur sur les critères de titularisation suivants :

- La qualité des réalisations;
- L'originalité ou le caractère novateur ou inédit des réalisations;
- La pertinence des activités et des réalisations;
- Le volume des activités et des réalisations;

- L'intégration des activités dans une perspective d'ensemble cohérente de la carrière de la professeure ou du professeur;
- La persistance et la continuité de l'effort fourni par la professeure ou le professeur.

Note : L'ordre de présentation des critères n'indique pas un ordre de priorité.

14.6.6 Chaque membre du comité attribue ensuite à chacune des trois (3) composantes de la tâche professorale telles que définies à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail* l'une des mentions suivantes :

- TRÈS BIEN
- BIEN
- FAIBLE
- INSUFFISANT

Puis la justifie au besoin.

14.6.7 Le comité de titularisation décide par la suite de la mention qu'il attribue à chacune des composantes de la tâche professorale. Cette décision est prise à la majorité.

14.6.8 Le comité de titularisation formule ensuite une recommandation. Celle-ci peut être :

- La progression normale;
- L'accession au rang de titulaire.

La titularisation demandée sera recommandée par le comité de titularisation si la professeure ou le professeur obtient au minimum la mention BIEN dans toutes les composantes de sa tâche et la mention TRÈS BIEN pour une ou des composantes de sa tâche.

Suivi administratif

14.7 À la suite de la rencontre, la présidente ou le président du comité de titularisation rédige un rapport contenant la recommandation étayée du comité de titularisation et le transmet, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion où il a procédé à l'étude du dossier, à la professeure ou au professeur ainsi qu'à la direction de l'enseignement et de la recherche

qui l'achemine, en cas de recommandation favorable, au conseil d'administration qui en prend acte.

14.7.1 La présidente ou le président du comité de titularisation doit ensuite s'assurer de la destruction de tous les documents composant le dossier de titularisation de la professeure ou du professeur évalué.

14.8 Dans le cas d'une décision de progression normale, l'anonymat de la professeure ou du professeur doit être préservé dans toute diffusion publique de cette décision, tant à l'Université qu'à l'extérieur.

ARTICLE 15 Congé de perfectionnement et période d'étude et de recherche

Congé de perfectionnement

15.1 L'Université maintient pour les professeures et professeurs de carrière un régime de perfectionnement, soit en vue de l'acquisition d'un diplôme, soit sous forme de stage de formation, afin de promouvoir l'amélioration de la compétence du corps professoral de même que le développement et le renforcement de certains secteurs académiques prioritaires.

15.1.1 Une professeure ou un professeur ne peut être en congé de perfectionnement pour plus de deux (2) années consécutives.

15.2 La professeure ou le professeur en congé de perfectionnement reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement pendant la durée du congé. Toutefois, sa contribution et celle de l'Université au régime d'assurances collectives et au régime de retraite sont maintenues au niveau correspondant à cent pour cent (100 %) de son salaire.

Activités de perfectionnement de très courte durée

15.3 Toute professeure et tout professeur de carrière (incluant celles et ceux en période d'étude et de recherche) peut bénéficier de perfectionnement de très courte durée visant notamment la participation à des sessions brèves de perfectionnement.

15.4 Les modalités de gestion des fonds alloués aux activités de perfectionnement de très courte durée sont les suivantes :

15.4.1 La professeure ou le professeur soumet pour approbation une demande auprès de la direction du département en précisant les objectifs des activités de perfectionnement, les frais prévus et les possibilités de financement extérieures à l'Université. Si les frais prévus excèdent 500 \$, la professeure ou le professeur dépose également sa demande à l'assemblée départementale pour recommandation. La direction de département n'est pas liée par cette recommandation.

15.4.2 Dans le cas d'un refus de la demande, la direction de département transmet par écrit les raisons de son refus à la professeure ou au professeur.

15.4.3 Dans le cas d'une décision contraire à l'avis de l'assemblée départementale, la direction du département en transmet par écrit les raisons à l'assemblée départementale.

Période d'étude et de recherche

15.5 La période d'étude et de recherche est une période pendant laquelle la professeure ou le professeur régulier ou auxiliaire cesse d'exercer l'ensemble de ses fonctions relatives à l'enseignement (à l'exception de la poursuite des suivis des apprentissages et l'évaluation des apprentissages déjà entrepris et de la poursuite de la direction ou codirection d'essai, de mémoire ou de thèse) et aux services à la collectivité au sein de l'Université pour se livrer à temps plein :

- À la poursuite d'activités de recherche dans son domaine de spécialisation ou en lien avec l'exercice de ses fonctions professorales;
ou
- À la poursuite d'activités de création dans son domaine de spécialisation ou en lien avec l'exercice de ses fonctions professorales;
ou
- À l'acquisition d'un complément de formation reliée à ses fonctions professorales et non couvertes par le régime de perfectionnement prévu à la clause 15.1;
ou
- À l'acquisition au sein d'une organisation autre que l'Université d'une expérience professionnelle reliée à ses fonctions professorales.

La période d'étude et de recherche a pour but de favoriser le renouvellement et l'enrichissement des connaissances de la professeure ou du professeur.

La période d'étude et de recherche comprend normalement un séjour à l'extérieur de l'Université, de manière à encourager les échanges et la collaboration entre les professeures et les professeurs de l'Université et les professeures et les professeurs ou les chercheuses et les chercheurs de l'extérieur.

15.5.1 N'y est admissible que la professeure ou le professeur s'étant vu octroyer la permanence.

15.6 Une période d'étude et de recherche peut être réalisée selon les modalités suivantes :

- La période varie de quatre (4) à douze (12) mois consécutifs ;
- Si la période d'étude et de recherche est de douze (12) mois, la professeure ou le professeur peut scinder la période en deux (2) tranches, à l'intérieur d'une période maximale de deux (2) ans.

15.7 Le nombre total de mois de libération disponibles par année pour l'ensemble des professeures et professeurs aux fins de période d'étude et de recherche correspond à l'équivalent en mois de onze pour cent (11 %) du nombre de postes de professeures et de professeurs occupés pour une (1) année, ce pourcentage inclut les périodes d'étude et de recherche déjà en cours.

15.7.1 Le nombre de mois de période d'étude et de recherche pouvant être accordé une année donnée est égal à la somme des disponibilités annuelles de cette même année et des deux (2) années précédentes, établies en vertu de la clause 15.7, moins les mois utilisés au cours des deux (2) années précédentes.

15.8 La professeure ou le professeur est admissible à une période d'étude et de recherche à raison de :

- a) Deux (2) mois pour chaque période d'une (1) année accumulée aux fins de période d'étude et de recherche dans le cas d'une professeure ou d'un professeur régulier;
- b) Un (1) mois pour chaque période d'une (1) année accumulée aux fins de période d'étude et de recherche dans le cas d'une professeure ou d'un professeur auxiliaire.

15.8.1 Par années accumulées aux fins de période d'étude et de recherche, on entend :

- Pour une professeure ou un professeur ayant déjà bénéficié d'une période d'étude et de recherche, les années comme professeure ou professeur depuis la fin de sa précédente période d'étude et de recherche, excluant les années durant lesquelles la professeure ou le professeur est en prêt de service et/ou mis à la disposition d'organismes extérieurs, plus, le cas échéant, les années d'attente relatives à cette période d'étude et de recherche;
- Pour une professeure ou un professeur n'ayant jamais bénéficié d'une d'étude et de recherche, les années comme professeure ou professeur à l'Université, excluant les années durant lesquelles la professeure ou le professeur est en prêt de service et/ou mis à la disposition d'organismes extérieurs.

15.8.2 Une professeure ou un professeur qui ne fait pas de demande de période d'étude et de recherche ne peut, en aucun cas, en réclamer des privilèges équivalents, ni cumuler des années d'attente.

15.8.3 La professeure ou le professeur ne peut se prévaloir de sa période d'étude et de recherche avant d'avoir accumulé un minimum de deux (2) années pour la professeure ou le professeur régulier ou de quatre (4) années pour la professeure ou le professeur auxiliaire aux fins de période d'étude et de recherche.

Modalités et critères d'attribution

15.9 La professeure ou le professeur adresse sa demande de période d'étude et de recherche à l'assemblée départementale avant le 1^{er} décembre pour une période d'étude et de recherche débutant dans les six (6) à dix-huit (18) mois suivants cette date. Elle ou il transmet simultanément une copie de sa demande à la direction de l'enseignement et de la recherche.

15.10 La demande de période d'étude et de recherche est faite au moyen d'un dossier complet de demande de période d'étude et de recherche comprenant les éléments suivants :

- Le moment de la prise de la période d'étude et de recherche;
- Un plan de transfert de la responsabilité des cours en diffusion qui sont actuellement sous la responsabilité de la professeure ou du professeur;
- La description de la période d'étude et de recherche :
 - Les objectifs poursuivis.
 - Les activités prévues.
 - Le calendrier et lieux de déroulement des activités.
- Le professeur ou la professeure peut annexer tout document susceptible d'appuyer sa demande, par exemple : lettres d'invitation, demandes de financement, confirmations de financements obtenus, confirmations relatives à un projet de publications, etc.

15.11 L'assemblée départementale procède à l'examen des dossiers de demande de période d'étude et de recherche entre le 2 décembre et le 22 janvier.

15.11.1 L'assemblée départementale vérifie d'abord la complétude de chaque dossier conformément aux règles définies à la clause 15.10 ainsi que la clarté des informations qu'il contient. Au besoin, elle demande à la professeure ou au professeur de compléter ou de

clarifier son dossier, en indiquant le délai de retour à respecter pour que son dossier soit étudié durant cette période.

15.11.2 Les critères d'évaluation suivants sont utilisés par l'assemblée départementale pour émettre une recommandation sur chaque demande de période d'étude et de recherche à l'intention du conseil d'administration.

- La concordance entre les activités proposées et les catégories admissibles d'activités aux fins de période d'étude et de recherche telles que stipulé à la clause 15.5;
- L'ampleur des activités proposées compte tenu de la durée de la période d'étude et de recherche et des moyens prévus;
- La pertinence du projet pour le développement de la carrière de la professeure ou du professeur.

L'ordre de présentation des critères n'indique pas un ordre de priorité.

15.11.3 L'assemblée départementale transmet sa recommandation à la direction de l'enseignement et de la recherche au plus tard le 1^{er} février.

15.12 La direction de l'enseignement et de la recherche présente au conseil d'administration, pour approbation, la liste des professeures et des professeurs dont la demande de période d'études et de recherche a fait l'objet d'une recommandation favorable par leur assemblée départementale.

Le conseil d'administration autorise ces demandes avant le 1^{er} mars.

15.12.1 Dans le cas d'une demande non autorisée par le conseil d'administration, les raisons justifiant cette décision sont transmises par écrit à la professeure ou au professeur.

15.12.2 Si toutes les périodes d'étude et de recherche autorisées ne peuvent être accordées compte tenu des quotas déterminés à la clause 15.7, elles le sont dans l'ordre suivant jusqu'à l'atteinte des quotas :

- En ordre décroissant du nombre d'années accumulées aux fins de période d'étude et de recherche, tel que défini à la clause 15.8;

- Face à des candidatures présentant un nombre égal d'années accumulées aux fins de période d'étude et de recherche, les périodes d'étude et de recherche sont accordées en ordre décroissant du nombre d'années de service. Par années de service, on entend la période passée à titre de professeure ou de professeur à l'Université excluant la durée de congés autorisés avec ou sans solde, mais incluant les congés relatifs aux droits parentaux, les périodes d'étude et de recherche et celles durant lesquelles la professeure ou le professeur est en prêt de service et/ou mis à la disposition d'organismes extérieurs.

Rémunération et frais afférents

- 15.13 La professeure ou le professeur en période d'étude et de recherche reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement pendant la durée de la période d'étude et de recherche. Toutefois, sa contribution et celle de l'Université au régime d'assurances collectives et au régime de retraite sont maintenues au niveau correspondant à cent pour cent (100 %) de son salaire.
- 15.14 L'Université verse dans le fonds individuel de recherche, prévu à la clause 33.1, de la professeure ou du professeur en période d'étude et de recherche, un montant pour frais afférents égal à 300 \$ pour chaque mois que dure la période d'étude et de recherche.

Frais remboursés

- 15.15 L'Université remboursera sur présentation des pièces justificatives le coût réel des frais de scolarité universitaire.
- 15.15.1 Dans le cas où la professeure ou le professeur reçoit une bourse ou subvention, l'Université remboursera le déficit encouru par la professeure ou le professeur entre le coût réel des frais de scolarité et le montant prévu à cette fin dans la bourse ou la subvention.
- 15.16 L'Université paiera, pour les frais de déplacement de la professeure ou du professeur, un montant forfaitaire équivalent à un seul aller-retour par voie aérienne en classe économique entre l'Université et le lieu principal de séjour pendant la période d'étude et de recherche, en plus des autres frais de déplacement nécessaires encourus.

Les frais encourus seront remboursés, au taux fixe ou au kilomètre, selon les tarifs en vigueur à l'Université au moment du déplacement.

Les frais de déplacement seront clairement identifiés par la professeure ou le professeur au plus tard un (1) mois avant son départ et versés à la professeure ou au professeur au plus tard deux (2) semaines après la demande. La professeure ou le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

L'Université remboursera les frais de déménagement et d'entreposage des biens meubles de la professeure ou du professeur d'un seul aller-retour entre l'Université et le lieu principal de séjour pendant la période d'étude et de recherche.

Les frais de déménagement et d'entreposage devront avoir été clairement identifiés par la professeure ou le professeur un (1) mois avant son départ. Ces frais de déménagement et d'entreposage seront remboursés conformément à la procédure en vigueur.

15.16.1 Les frais de déplacement, de déménagement et d'entreposage ne pourront excéder :

- 2 000 \$ si la distance aller-retour entre l'Université et le lieu principal de séjour pendant la période d'étude et de recherche est de 1 600 kilomètres et moins;
- 3 000 \$ si la distance aller-retour entre l'Université et le lieu principal de séjour pendant la période d'étude et de recherche varie entre 1 600 et 4 800 kilomètres;
- 4 000 \$ si la distance aller-retour entre l'Université et le lieu principal de séjour pendant la période d'étude et de recherche est supérieure à 4 800 kilomètres.

15.16.2 La professeure ou le professeur qui reçoit une bourse ou une subvention se verra rembourser la différence entre les montants prévus dans la convention pour les frais de déplacement, de déménagement et d'entreposage et les montants prévus à cette fin dans la bourse ou la subvention reçue.

Retrait du projet de période d'étude et de recherche et désistement

15.17 La professeure ou le professeur peut retirer son projet de période d'étude et de recherche quatre (4) mois au moins avant le début de celle-ci.

15.18 Pour cause de force majeure, la professeure ou le professeur peut se désister de sa période d'étude et de recherche à tout moment avant le début de celle-ci.

- 15.19 Dans les cas prévus aux clauses 15.17 et 15.18, la professeure ou le professeur qui veut bénéficier d'une période d'étude et de recherche au cours d'une des années subséquentes devra présenter un nouveau projet selon la procédure prévue.

Suspension du projet de période d'étude et de recherche

- 15.20 La réalisation du projet de période d'étude et de recherche est suspendue pendant une invalidité de plus d'un (1) mois ou pendant un congé de maternité, un congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité), un congé d'accueil d'un enfant adopté, un congé parental, un congé de compassion ou un congé de proche aidant. Le calendrier de réalisation du projet peut, à la demande de la professeure ou du professeur, être prolongé de la durée du congé précité ou de la période d'invalidité.

Si le calendrier de réalisation du projet ne peut être prolongé, la demande de reprise des activités non réalisées doit être adressée à la direction de l'enseignement et de la recherche au plus six (6) mois après le retour au travail.

Rapport d'activités

- 15.21 Dans les trois (3) mois suivants, la fin de sa période d'étude et de recherche, la professeure ou le professeur transmet à la direction du département un rapport écrit faisant état des activités réalisées pendant la période d'étude et de recherche en regard des activités prévues dans la demande initiale. La direction du département transmet ce rapport à l'assemblée départementale et à la direction de l'enseignement et de la recherche pour information.

Droits et obligations des professeures ou professeurs bénéficiant d'un congé de perfectionnement ou d'une période d'étude et de recherche

- 15.22 Les congés de perfectionnement et les périodes d'étude et de recherche peuvent commencer à n'importe quel moment de l'année, sous réserve qu'ils débutent le premier (1^{er}) jour du mois.
- 15.23 La professeure ou le professeur conserve durant son congé de perfectionnement ou sa période d'étude et de recherche son statut à l'Université et les droits inhérents à sa fonction. Pendant son congé de perfectionnement ou sa période d'étude et de recherche, la professeure ou le professeur peut se porter candidate ou candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Les mois de perfectionnement ou d'étude et de recherche sont comptés comme des mois de service à l'Université.

- 15.24 La professeure ou le professeur permanent 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 ou il doit rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de ce congé au prorata du temps qu'il lui reste à remettre à l'Université à la fin de son congé.
- 15.25 La professeure ou le professeur qui bénéficie d'une période d'étude et de recherche s'engage à remettre à l'Université l'équivalent du temps passé en période d'étude et de recherche. Cependant, si au terme de sa période d'étude et de recherche, cette personne poursuit sa carrière dans le secteur public ou parapublic, elle ne sera tenue à aucun remboursement.

ARTICLE 16 Prêts de service – mise à la disposition d’organismes extérieurs

- 16.1 L'Université peut, à la demande d'une professeure ou d'un professeur ou avec son accord, et avec l'approbation de son assemblée départementale, la ou le mettre à la disposition d'un organisme public ou privé, à temps plein ou partiel, pour une durée maximale de deux (2) ans, renouvelable exceptionnellement pour une seule année additionnelle.
- 16.2 Toute demande de prêt de service pour une durée égale ou inférieure à quatre (4) mois doit faire l'objet d'une approbation par la direction de l'enseignement et de la recherche.
- 16.3 Le prêt de service d'une professeure ou d'un professeur à la disposition d'organismes extérieurs, pour une durée supérieure à quatre (4) mois, ainsi que son renouvellement le cas échéant, doit faire l'objet d'une approbation par le comité exécutif.
- 16.4 En vertu de ce contrat de prêt de services, la professeure ou le professeur demeure salariée ou salarié de l'Université qui continue à lui verser son salaire et sa contribution aux avantages sociaux (assurances collectives et régime de retraite). L'Université est remboursée par l'employeur extérieur. La professeure ou le professeur bénéficie des avantages prévus à l'article 19 *Congé sans traitement*.
- 16.5 Le prêt de service se justifie si la mise en disponibilité de la professeure ou du professeur vise soit au rayonnement de l'Université, soit à apporter à l'Université un enrichissement dans le domaine de sa mission propre.
- 16.6 N'y est admissible que la professeure ou le professeur de carrière s'étant vu octroyer la permanence.
- 16.7 Le prêt de service peut faire partie, en certains cas, de la charge de travail de la professeure ou du professeur. Celle-ci ou celui-ci conserve alors son statut et tous les droits afférents et le travail fait par la professeure ou le professeur durant son détachement ainsi que l'appréciation qui en est faite par l'organisme bénéficiaire, peuvent faire partie des éléments à considérer lors de l'évaluation de cette professeure ou de ce professeur.

ARTICLE 17 Direction d'essais de mémoires et de thèses

Programmes de deuxième cycle

17.1 Pour être habilité à assumer une direction d'essai dans le cadre d'un programme de deuxième cycle de l'Université, il faut rencontrer les deux conditions suivantes :

- Être, à l'Université, soit :
 - Professeure ou professeur de pratique;
 - Professeure ou professeur auxiliaire;
 - Professeure ou professeur régulier;
 - Professeure ou professeur honoraire;
- Détenir une maîtrise ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.

17.2 Pour être habilité à assumer une direction de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle de l'Université, il faut rencontrer les deux conditions suivantes :

- Être, à l'Université, soit :
 - Professeure ou professeur auxiliaire;
 - Professeure ou professeur régulier;
 - Professeure ou professeur honoraire;
- Détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.

17.3 Pour être habilité à assumer une codirection d'essai dans le cadre d'un programme de deuxième cycle de l'Université, il faut rencontrer les deux conditions suivantes :

- Être, à l'Université, soit :
 - Professeure ou professeur de pratique;
 - Professeure ou professeur auxiliaire;
 - Professeure ou professeur régulier;
 - Professeure ou professeur substitut;
 - Professeure ou professeur invité;
 - Professeure ou professeur sous octroi;

- Professeure ou professeur honoraire;
 - Professeure ou professeur associé;
 - Détenir une maîtrise ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.
- 17.4 Pour être habilité à assumer une codirection de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle de l'Université, il faut rencontrer les deux conditions suivantes :
- Être, à l'Université, soit :
 - Professeure ou professeur auxiliaire;
 - Professeure ou professeur régulier;
 - Professeure ou professeur substitut;
 - Professeure ou professeur invité;
 - Professeure ou professeur sous octroi;
 - Professeure ou professeur honoraire;
 - Professeure ou professeur associé;
 - Détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.

Programmes de troisième cycle

- 17.5 Pour être habilité à assumer une direction de thèse dans le cadre d'un programme de troisième cycle de l'Université, il faut rencontrer les deux conditions suivantes :
- Être, à l'Université, soit :
 - Professeure ou professeur auxiliaire;
 - Professeure ou professeur régulier;
 - Professeure ou professeur honoraire;
 - Détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.
- 17.6 Pour être habilité à assumer une codirection de thèse dans le cadre d'un programme de troisième cycle de l'Université, il faut rencontrer les deux conditions suivantes :
- Être, à l'Université, soit :
 - Professeure ou professeur auxiliaire;

- Professeure ou professeur régulier;
- Professeure ou professeur substitut;
- Professeure ou professeur invité;
- Professeure ou professeur sous octroi;
- Professeure ou professeur honoraire;
- Professeure ou professeur associé;
- Détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.

Dispositions générales

- 17.7 L'habilité à assumer la direction ou la codirection d'essai, de mémoire ou de thèse est nécessaire, mais pas nécessairement suffisante pour pouvoir assumer ladite direction ou codirection.

En conformité avec la politique Comités de programmes, la recommandation favorable du sous-comité d'admission et d'évaluation du comité de programme concerné est également requise.

ARTICLE 18 Congé d'affectation et mobilité interuniversitaire

Congé d'affectation

18.1 L'Université s'engage à favoriser la promotion interne pour combler les postes cadres et à appliquer pour son personnel cadre le principe de l'affichage public.

18.1.1 Une professeure ou un professeur qui pose sa candidature à un poste de cadre sera reçu par le comité de sélection, à moins que le comité décide, à l'unanimité, de ne pas recevoir cette personne.

18.2 Toute professeure et tout professeur de carrière qui a acquis la permanence peut se prévaloir d'un congé d'affectation si elle ou il a obtenu un poste de cadre à l'Université, soit par concours, soit à la suite d'une réorganisation administrative.

Une professeure ou un professeur de carrière qui n'a pas acquis la permanence peut aussi bénéficier d'un tel congé d'affectation. Les modalités de ce congé d'affectation devront être convenues entre la professeure ou le professeur concerné, le Syndicat et l'Université.

18.3 La professeure ou le professeur de carrière qui obtient un congé d'affectation conserve, pour la période au cours de laquelle elle ou il occupe un poste de cadre, tous les droits attachés à son statut de professeure ou de professeur tel que défini dans sa convention collective.

L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant la période où elle ou il occupe un tel poste.

18.4 Dans le cas d'un congé d'affectation, le département auquel la professeure ou le professeur est rattaché reçoit un poste de professeure ou de professeur substitut pour remplacer la professeure ou le professeur pendant les deux (2) premières années.

Au début de la troisième (3) année, un poste de professeure ou de professeur de carrière est octroyé au département d'attache concerné.

18.5 La professeure ou le professeur dont le traitement, au moment de son intégration à un poste de cadre, est supérieur à celui déterminé pour le poste selon la structure de rémunération des cadres, maintient le niveau de rémunération qu'il a atteint.

Le traitement déterminé par la structure de rémunération des cadres est ajusté d'un montant représentant la différence entre son traitement à titre de professeure ou de professeur et celui déterminé selon la structure de rémunération des cadres.

Cet ajustement est révisé, au fur et à mesure de la progression salariale dans le poste cadre, en conformité avec les dispositions du programme de rémunération des cadres, jusqu'à l'atteinte de l'égalité des traitements.

18.6 Le congé d'affectation se termine quand prend fin le contrat de cadre de la professeure ou du professeur, ou encore si elle ou il est mis à pied ou démissionne. La personne réintègre alors son département d'origine, mais le poste de carrière créé en vertu de la clause 18.4 n'est pas supprimé.

18.6.1 Sauf pour les cadres supérieurs dont les conditions salariales lors de telles intégrations sont prédéterminées par le protocole qui les concerne, la professeure ou le professeur dont le traitement à titre de cadre, lors de la réintégration à un poste de professeure ou de professeur, est supérieur à celui déterminé par sa classification, en vertu de l'article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales*, maintient le niveau de rémunération atteint.

18.6.2 Le traitement qui lui serait attribué en fonction des dispositions de la convention collective est ajusté d'un montant représentant la différence entre le traitement dont il bénéficiait à titre de cadre juste avant sa réintégration et celui déterminé par sa classification, en vertu de l'article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales*.

18.6.3 Cet ajustement est révisé, au fur et à mesure de sa progression salariale dans l'échelle des professeures et des professeurs en conformité avec les dispositions de la convention collective, jusqu'à l'intégration dans l'échelle des professeures et des professeurs.

Mobilité interuniversitaire

18.7 L'Université et le Syndicat reconnaissent que la mobilité interuniversitaire est un facteur de développement professionnel valable pour l'établissement et peut constituer un apport important dans la carrière d'une professeure ou d'un professeur. L'Université entend favoriser les échanges entre ses professeures et ses professeurs et celles et ceux d'autres universités.

18.8 L'échange d'une professeure ou d'un professeur régulier ou d'une professeure ou d'un professeur auxiliaire de l'Université avec une professeure ou un professeur d'une autre université se fait pour des fonctions d'enseignement, de recherche et création et de service à la collectivité.

18.8.1 La réciprocité de l'échange est une condition essentielle pour donner droit à une demande d'échange en vertu des présentes.

18.8.2 La professeure ou le professeur doit avoir acquis la permanence pour se prévaloir des présentes.

18.8.3 L'échange peut toucher une portion ou la totalité des tâches de la professeure ou du professeur.

18.8.4 L'échange doit être d'une durée minimale d'un (1) an et maximale de deux (2) ans. Exceptionnellement, une prolongation d'une (1) année supplémentaire peut être accordée.

18.9 Durant la période de l'échange, la professeure ou le professeur continue de bénéficier des conditions de travail auxquelles elle ou il a droit en vertu de la convention collective en vigueur à l'Université.

Toutefois, si l'échange se fait pour la totalité des fonctions énumérées à la clause 18.8 et de son temps, la professeure ou le professeur concerné ne peut agir à titre de membre des organismes statutaires de l'Université (conseil d'administration, commission des études), ni recevoir de soutien de l'Université, notamment en matière de recherche.

Si l'échange ne vaut que pour une portion des fonctions énumérées à la clause 18.8 et de son temps, la professeure ou le professeur pourra recevoir le soutien habituel de l'Université, notamment en matière de recherche. Toutefois, elle ou il ne peut alors agir à titre de membre des organismes statutaires de l'Université.

18.10 Tout projet d'échange doit faire l'objet d'une demande d'une assemblée départementale acheminée au moins six (6) mois avant la date projetée de l'échange à la direction de l'enseignement et de la recherche pour approbation.

Lorsque la direction de l'enseignement et de la recherche refuse le projet d'échange, elle doit fournir par écrit à l'assemblée départementale concernée les motifs de sa décision.

ARTICLE 19 Congé sans traitement

19.1 Le congé sans traitement permet, pour une période déterminée, à une professeure ou un professeur de carrière de réduire son régime ordinaire d'emploi à quatre-vingts pour cent (80 %), à soixante pour cent (60 %), à cinquante pour cent (50 %) ou à zéro pour cent (0 %), tout en restant au service de l'Université.

19.1.1 Dans le cas où la professeure ou le professeur est en congé sans traitement pour une partie de son régime d'emploi, sa charge de travail est accomplie pendant les trois (3) sessions de l'année universitaire.

19.2 On distingue deux types de congé sans traitement : le congé de convenance personnelle et le congé pour affaires publiques.

Congé sans traitement de convenance personnelle

19.3 Un congé sans traitement de convenance personnelle peut être accordé, par le conseil d'administration sur recommandation favorable de la direction de l'enseignement et de la recherche, à une professeure ou un professeur de carrière qui en fait la demande.

Cette demande est adressée, normalement au moins trente (30) jours ouvrables avant le début du congé, à la direction de l'enseignement et de la recherche. Les dates de début et de fin du congé ainsi que le régime d'emploi désiré doivent être précisés dans la demande.

19.3.1 Ce congé est accordé pour une durée maximale d'un (1) an. Ce congé peut être renouvelable consécutivement une (1) seule fois sur recommandation favorable de la direction de l'enseignement et de la recherche.

19.3.2 Toute demande de renouvellement d'un congé sans traitement doit être adressée, au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé, à la direction de l'enseignement et de la recherche.

19.3.3 Le conseil d'administration et la direction de l'enseignement et de la recherche ne peuvent refuser un congé de convenance personnelle ou un renouvellement sans motif valable.

19.3.4 La professeure ou le professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est

réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.

- 19.3.5 Si la professeure ou le professeur utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué, elle ou il est réputé avoir remis sa démission à la date prévue de son retour.

Congé sans traitement pour affaires publiques

- 19.4 La professeure ou le professeur de carrière qui pose sa candidature à une élection à l'Assemblée nationale du Québec, à la Chambre des communes du Canada ou à la mairie d'une ville réduit, à sa convenance, son régime d'emploi conformément à la clause 19.1, et ce, pour la période officielle de la campagne électorale jusqu'à concurrence de cinquante (50) jours calendaires.

Pour bénéficier de ce congé sans traitement, la professeure ou le professeur doit informer la direction de l'enseignement et de la recherche dès que possible. Durant cette période, l'Université et la professeure ou le professeur assument leur pleine cotisation au régime de retraite et leur pleine contribution au régime d'assurances collectives, sous réserve des règles qui régissent ces régimes. Durant cette période, le traitement de la professeure ou du professeur est réduit au prorata de son régime d'emploi.

- 19.4.1 En cas d'élection comme député à l'Assemblée nationale du Québec, à la Chambre des communes du Canada ou à la mairie d'une ville où cette fonction civique constitue une occupation à temps plein, la professeure ou le professeur doit prendre un congé sans traitement et réduire à zéro pour cent (0 %) son régime d'emploi pour la durée de son premier mandat.

- 19.5 La professeure ou le professeur appelé à agir comme jurée ou juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droits pendant le temps où elle ou il agit à ce titre. Dans un tel cas, la professeure ou le professeur informe la direction de l'enseignement et de la recherche dès que possible.

Dispositions générales

- 19.6 La professeure ou le professeur qui bénéficie d'un congé sans traitement à quatre-vingts pour cent (80 %), à soixante pour cent (60 %), ou à cinquante pour cent (50 %) du régime ordinaire d'emploi voit son traitement, ses droits et obligations ajustés au prorata de sa présence au travail.

- 19.6.1 La professeure ou le professeur est en congé sans traitement conserve son droit de participer aux assemblées syndicales.
- 19.6.2 Durant son absence, la professeure ou le professeur qui est en congé sans traitement pour la totalité de son régime d'emploi peut se porter candidate ou candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Elle ou il ne peut cependant occuper, pendant son absence, les fonctions qui y sont rattachées si elle ou il est élu.
- 19.7 Durant un congé sans traitement, la professeure ou le professeur peut maintenir sa pleine participation au régime de retraite, à la condition que la professeure ou le professeur en assume la totalité des coûts.
- Durant un congé sans traitement, sous réserve de la clause 19.4, la professeure ou le professeur peut maintenir sa pleine participation au régime obligatoire d'assurances collectives, à la condition que la professeure ou le professeur assume la totalité des coûts pour l'assurance vie et l'assurance santé qu'elle ou qu'il a choisies.
- 19.8 La professeure ou le professeur en congé sans traitement pour une partie de son régime d'emploi reprend son régime ordinaire d'emploi à la fin de son congé.

ARTICLE 20 Traitement en congé de maladie

20.1 Pour l'interprétation du présent article, la définition d'invalidité est la suivante :

Un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident empêchant la professeure ou le professeur de vaquer régulièrement à ses fonctions professorales.

Maladies professionnelles et accidents de travail

20.2 À la suite d'un accident subi par le fait ou à l'occasion du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, l'Université continue de verser le traitement de la professeure ou du professeur incapable de travailler jusqu'à la fin de son invalidité, pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale, selon la première de ces éventualités. L'indemnité de remplacement du traitement prévue par la *Commission*, par suite de l'absence de la professeure ou du professeur, est versée entièrement à l'Université.

Autres maladies et accidents

20.3 Dans le cas d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non indemnisé aux termes de la clause 20.2, la professeure ou le professeur absent bénéficie d'une protection de son revenu jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue à son régime d'assurance-salaire. Le salaire versé par l'Université d'une telle invalidité est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance.

20.3.1 La professeure ou le professeur doit, dès que possible, informer la direction de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine, la direction du département informe immédiatement le Service des ressources humaines, la direction de l'enseignement et de la recherche ainsi que le Syndicat de l'absence de la professeure ou du professeur pour un congé de maladie.

Examen médical et vérification de l'état de santé

20.4 L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour toute absence pour cause d'invalidité d'au-delà de deux (2) semaines consécutives.

Retour progressif

20.5 Dans le cas où cela est justifié médicalement, une professeure ou un professeur peut être à temps partiel dans le cadre d'un retour progressif au travail suivant une absence pour cause d'invalidité. Les conditions du retour progressif seront consignées au dossier de la professeure ou du professeur.

ARTICLE 21 Congés pour responsabilités parentales et familiales

- 21.1 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).
- 21.2 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professeure ou au professeur un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié en restant au travail.
- 21.3 Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professeure ou le professeur reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- 21.4 L'Université ne rembourse pas à la professeure ou au professeur les sommes qui pourraient être exigées d'elle, de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.
- 21.5 Dans les limites de la durée de son contrat, la professeure ou le professeur substitut, invité ou sous octroi a droit aux avantages prévus au présent article.
- 21.6 Advenant une modification du RQAP concernant les droits parentaux ou advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes de travail relative aux droits parentaux, il est convenu que l'Université et le Syndicat se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent article. Ceci n'a pas pour effet d'ouvrir la convention collective

Congé de maternité

Admissibilité

- 21.7 La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 21.14, doivent être consécutives.

- 21.7.1 La professeure ou le professeur dont la conjointe ayant donné naissance décède se voit transférer le résiduel des semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- 21.8 La professeure a également droit à ce congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines dans le cas d'une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19^e) semaine de grossesse a également droit à ce congé de maternité.

Modalités associées à l'obtention du congé de maternité

- 21.9 Dès qu'elle est en mesure de le faire et au plus tard trois (3) semaines avant le début de ce congé, la professeure doit aviser la direction du département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son congé de maternité. La direction du département en informe immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).
- 21.9.1 Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de la naissance.
- 21.10 Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical ou un rapport signé par une sage-femme atteste que la professeure doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professeure est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la direction du département d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai. La direction du département en informe immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).
- 21.11 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.

Indemnités versées lors d'un congé de maternité

- 21.12 La professeure en congé de maternité et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes et de la cotisation au RRUQ) et le

montant des prestations de maternité qu'elle reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

21.12.1 Elle reçoit pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à la clause 21.12 une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes et de la cotisation au RRUQ), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

21.12.2 Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations 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 RQAP.

21.12.3 Aux fins de l'application des clauses 21.12 et 21.12.1, le total des montants reçus par la professeure en prestations de maternité, d'indemnité et de salaire ne peut en aucun cas excéder cent pour cent (100 %) du salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) de cette professeure.

Suspension du congé de maternité

21.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la direction de l'enseignement et de la recherche, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

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

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.
- Elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou 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 maladie grave ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

21.14.1 Dans le cas d'une suspension de congé de maternité à la suite de l'hospitalisation de l'enfant, la professeure pourra, après en avoir informé la direction de son département 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. La direction du département en informe immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.14.2 Dans le cas d'une suspension de congé de maternité pour les motifs mentionnés à la clause 21.14, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité ni prestation à moins qu'elle revienne au travail, et ce, sous réserve de l'article 19 *Congé sans traitement* et de l'article 20 *Traitement en congé de maladie*.

Prolongation du congé de maternité

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

21.16 La professeure qui fait parvenir à la direction de l'enseignement et de la recherche avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit, si elle ne peut suspendre son congé pour un des motifs indiqués à la clause 21.14, à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

21.17 Durant de telles prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.

Modalités associées à la fin du congé de maternité

21.18 L'Université doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé. Une copie de cet avis est transmise à la direction de l'enseignement et de la recherche, à la direction du département concerné et au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.18.1 La professeure à qui l'Université a fait parvenir l'avis prévu à la clause 21.18, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé

de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue aux clauses 21.15, 21.16 ou 21.42

21.18.2 La professeure qui ne se conforme pas à la clause 21.18.1 est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas six (6) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

Réaménagement des tâches ou retrait préventif

21.20 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale de son département réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité.

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

21.21 S'il n'est pas possible de réaménager les tâches, la professeure a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou jusqu'à la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue d'accouchement indiquée dans le certificat médical.

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

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un risque d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par une ou 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 21.11;
- 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.

21.23 Durant les absences prévues à la clause 21.22, la professeure peut se prévaloir des dispositions de l'article 20 *Traitement en congé de maladie*.

Congé pour le parent qui n'a pas donné naissance

Congé à la naissance

21.24 La professeure ou le professeur qui n'a pas donné naissance peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables avec rémunération à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse après dix-neuf (19) semaines de grossesse.

21.24.1 Dans les meilleurs délais, la professeure ou le professeur doit aviser l'Université, qu'elle ou il souhaite se prévaloir de ce congé.

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

Congé après la naissance

21.26 La professeure ou le professeur dont la conjointe accouche peut demander après la naissance de son enfant un congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité) de cinq (5) semaines lesquelles, sous réserve de la clause 21.29, doivent être continues.

21.26.1 La professeure ou le professeur dont la conjointe n'ayant pas donné naissance décède se voit transférer le résiduel des semaines de congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité) et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

Modalités associées à l'obtention du congé pour le parent qui n'a pas donné naissance

21.27 Dès que la professeure ou le professeur est en mesure de le faire et au plus tard trois (3) semaines avant le début de ce congé, la professeure ou le professeur doit aviser la direction du département de la date prévue pour l'accouchement de sa conjointe ainsi que des dates probables de son congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité). La direction du département en informe immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.27.1 Ce préavis de la professeure ou du professeur doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par

une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de la naissance.

Indemnités versées lors d'un congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité)

21.28 La professeure ou le professeur en congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité) et qui est 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 le montant des prestations de paternité qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

21.28.1 Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de qu'une professeure ou un professeur a droit de recevoir selon le document attestant son admissibilité à l'assurance parentale dont un « État du calcul au RQAP » qu'elle ou 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 RQAP.

Suspension du congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité)

21.29 Le congé pour le parent qui ne donne pas naissance (congé de paternité) peut être suspendu à la demande de la professeure ou du professeur pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.
- La professeure ou le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint ou de sa conjointe, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, de la conjointe ou 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 maladie grave ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

21.29.1 Dans le cas d'une suspension de congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité) à la suite de l'hospitalisation de l'enfant, la professeure ou le professeur pourra, après en avoir informé la direction de son département revenir au travail avant la fin de son congé. La direction du département en informe

immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.29.2 Dans le cas d'une suspension de congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité) pour les motifs mentionnés à la clause 21.29, la professeure ou le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité ni prestation à moins qu'elle ou il revienne au travail, et ce, sous réserve de l'article 19 *Congé sans traitement* et de l'article 20 *Traitement en congé de maladie*.

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

Modalités associées à la fin du congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité)

21.31 L'Université doit faire parvenir à la professeure ou au professeur, avant l'expiration du congé, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé. Une copie de cet avis est transmise à la direction de l'enseignement et de la recherche, à la direction du département concerné et au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.31.1 La professeure ou le professeur à qui l'Université a fait parvenir l'avis prévu à la clause 21.31, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 21.42.

21.31.2 La professeure ou le professeur qui ne se conforme pas à la clause 21.31.1 est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas six (6) semaines. Au terme de cette période, la professeure ou le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

21.32 Au retour de son congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité), la professeure ou le professeur réintègre son département.

Congé lors de l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption

Congé pour l'arrivée d'un enfant

21.33 La professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables avec rémunération à l'occasion de l'arrivée de l'enfant à la maison.

21.33.1 Dans les meilleurs délais, la professeure ou le professeur doit aviser l'Université qu'elle ou il souhaite se prévaloir de ce congé.

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

Congé pour adoption

21.35 La professeure ou le professeur qui adopte un enfant peut demander à l'occasion de l'arrivée de l'enfant un congé d'adoption de cinq (5) semaines lesquelles, sous réserve de la clause 21.39, doivent être continues.

21.35.1 La professeure ou le professeur dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des semaines de congé pour adoption et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

Modalités associées à l'obtention du congé d'adoption

21.36 Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la direction de l'enseignement et de la recherche au moins deux (2) semaines avant le début de ce congé. La direction du département en informe immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.36.1 Ce préavis doit être accompagné d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

Indemnités versées lors d'un congé d'adoption

21.37 La professeure ou le professeur en congé d'adoption et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit pendant les cinq (5) semaines de son congé d'adoption, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les montants des prestations d'adoption qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP.

21.37.1 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 le montant des 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.

21.37.2 Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations qu'une professeure ou un professeur a droit de recevoir selon le document attestant son admissibilité à l'assurance parentale dont un « État du calcul au RQAP » qu'elle ou 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.

21.38 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.

Suspension du congé d'adoption

21.39 Le congé d'adoption peut être suspendu à la demande de la professeure ou du professeur pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.
- La professeure ou le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint ou de sa conjointe, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, de la conjointe ou 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 maladie grave ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

21.39.1 Dans le cas d'une suspension de congé d'adoption à la suite de l'hospitalisation de l'enfant, la professeure ou le professeur pourra, après en avoir informé la direction de son département revenir au travail avant la fin de son congé. La direction du département en informe immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.39.2 Dans le cas d'une suspension de congé d'adoption pour les motifs mentionnés à la clause 21.39, la professeure ou le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité ni prestation à moins qu'elle ou il revienne au travail, et ce, sous réserve de l'article 19 *Congé sans traitement* et de l'article 20 *Traitement en congé de maladie*.

Modalités associées à la fin du congé d'adoption

21.40 L'Université doit faire parvenir à la professeure ou au professeur au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé. Une copie de cet avis est transmise à la direction de l'enseignement et de la recherche et à la direction du département concerné et au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.40.1 La professeure ou le professeur à qui l'Université a fait parvenir l'avis prévu à la clause 21.40, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 21.42.

21.40.2 La professeure ou le professeur qui ne se conforme pas à la clause 21.40.1 est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas six (6) semaines. Au terme de cette période, la professeure ou le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

21.41 Au retour du congé, la professeure ou le professeur réintègre son département.

Congé parental

21.42 Le congé de maternité, le congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité) ou le congé pour adoption peut être prolongé par un congé parental d'une durée maximale de deux (2) ans.

21.42.1 Ce congé peut être à temps complet et est sans traitement sous réserve de la clause 21.44.

21.42.2 Ce congé peut être à temps partiel et dans ce cas, la professeure ou le professeur reçoit pour un travail à temps partiel la rémunération correspond à son régime d'emploi.

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

21.42.4 Le congé parental est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et doit être pris en continuité sauf pour les motifs et les durées prévus à la clause 21.45.

21.42.5 La professeure ou le professeur peut bénéficier de la partie d'un congé parental dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes

immédiatement consécutives. Le congé peut aussi être pris concurremment par les deux parents.

Modalités associées à l'obtention d'un congé parental

21.43 Dès que la professeure ou le professeur est en mesure de le faire et au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé de maternité, du congé pour le parent qui n'a pas donné naissance (congé de paternité) ou du congé d'adoption, la professeure ou le professeur doit aviser la direction de l'enseignement et de la recherche de la date prévue de l'arrivée de l'enfant ainsi que de la durée probable de son congé. La direction du département en informe immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet

21.44 La professeure ou le professeur en congé parental et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit pour une partie de ce congé, 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.

21.44.1 Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations parentales qu'une professeure ou un professeur a droit de recevoir selon le document attestant son admissibilité à l'assurance parentale dont un « État du calcul au RQAP » qu'elle ou 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.

Suspension du congé parental

21.45 Le congé parental peut être suspendu à la demande de la professeure ou du professeur pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.
- La professeure ou le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines.

- Sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint ou de sa conjointe, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, de la conjointe ou 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 maladie grave ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

21.45.1 Dans le cas d'une suspension de congé parental à la suite de l'hospitalisation de l'enfant, la professeure ou le professeur pourra, après en avoir informé la direction de son département revenir au travail avant la fin de son congé. La direction du département en informe immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.45.2 Dans le cas d'une suspension de congé parental pour les motifs mentionnés à la clause 21.45, la professeure ou le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Université ni indemnité ni prestation à moins qu'elle ou il revienne au travail, et ce, sous réserve de l'article 19 *Congé sans traitement* et de l'article 20 *Traitement en congé de maladie*.

Modalités associées à la fin du congé parental

21.46 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé, l'Université doit faire parvenir à la professeure ou au professeur, un avis indiquant la date d'expiration dudit congé. Une copie de cet avis est transmise à la direction de l'enseignement et de la recherche, la direction du département concerné et au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

21.46.1 La professeure ou le professeur à qui l'Université a fait parvenir l'avis prévu à la clause 21.46, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé.

21.46.2 La professeure ou le professeur qui ne se conforme pas à la clause 21.46.1 est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas six (6) semaines. Au terme de cette période, la professeure ou le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

21.47 La professeure ou le professeur doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche.

21.48 Au retour du congé, la professeure ou le professeur réintègre son département.

Dispositions générales

- 21.49 Pendant la durée du congé de maternité, du congé pour le parent qui ne donne pas naissance, du congé pour adoption, du congé parental, et pendant les absences en cas de complication de grossesse prévue à la clause 21.22, la professeure ou le professeur bénéficie, des droits et avantages rattachés à son emploi comme si cette personne était au travail.
- 21.50 Lorsque, conformément aux clauses 10.3 ou 10.4, l'évaluation est reportée d'un an et que la professeure ou le professeur ainsi évalué obtient la permanence, la permanence a un effet rétroactif d'un an.
- 21.51 La professeure ou le professeur peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur d'un de ces congés et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de son congé, elle avise par écrit la direction de son département. La direction du département en informe immédiatement la direction de l'enseignement et de la recherche et le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).
- 21.52 La participation au régime de retraite peut être maintenue selon les modalités prévues aux articles 14.3 (congé de maternité) et 14.8 (autres congés pour responsabilités parentales) du régime de retraite. Dans ce dernier cas, la professeure ou le professeur doit, pour la durée prévue à l'article 14.8 du régime de retraite, assumer sa part. Au-delà de cette période, la professeure ou le professeur devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.
- 21.53 La participation au régime d'assurances collectives autre que l'assurance accident maladie est maintenue si la professeure ou le professeur choisit d'y participer. Elle ou il doit alors, pour la durée prévue à la Loi sur les normes du travail, assumer sa part. Au-delà de cette période, elle ou il devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.
- 21.54 La participation au régime d'assurance accident maladie doit être maintenue selon les modalités énoncées à l'alinéa précédent.

Responsabilités parentales et familiales

Allègement pour un enfant en bas âge

- 21.55 Au retour du congé de maternité, la professeure qui occupe un poste de carrière peut, à sa demande et ce jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans, bénéficier avec plein traitement d'un allègement annuel de

10 % de sa tâche globale, à l'exception de sa tâche récurrente d'enseignement.

21.55.1 À cet effet, la professeure soumet une modification de son plan annuel de travail conformément à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail*.

Congés pour responsabilités familiales en raison de grave maladie ou de grave accident

- 21.56 La professeure ou 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 ou de son conjoint, de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, du père ou de la mère de sa conjointe ou de son conjoint, 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.
- 21.57 La professeure ou le professeur doit aviser la direction du département le plus tôt possible de son absence et, sur demande de la direction de l'enseignement et de la recherche, fournir un document justifiant l'absence. La direction du département avise le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) de cette absence.
- 21.58 Si un enfant mineur de la professeure ou 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.
- 21.59 Pendant la durée du congé pour responsabilités parentales, la professeure ou 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.
- 21.60 Au retour du congé, la professeure ou le professeur réintègre son département.

ARTICLE 22 Congés sociaux et fériés

Congés sociaux

- 22.1 La professeure ou le professeur a droit à des congés sociaux à l'occasion d'événements touchant sa famille ou pour remplir un devoir civique, conformément à la pratique en vigueur pour l'ensemble du personnel de l'Université.
- 22.2 La professeure ou le professeur peut également s'absenter pour tous les cas prévus par la Loi sur les normes du travail.
- 22.3 Lorsqu'une professeure ou un professeur souhaite se prévaloir de l'un des congés prévus aux clauses 22.1 ou 22.2, elle ou il avise la direction de son département le plus tôt possible de son absence et de la durée de celle-ci.

Congés fériés

- 22.4 Les congés fériés, chômés et payés sont :
- Le congé des Fêtes tel que défini par le calendrier universitaire;
 - Le Vendredi saint;
 - Le lundi de Pâques;
 - Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
 - Le 24 juin (Saint-Jean-Baptiste/fête nationale du Québec);
 - Le 1^{er} juillet (Jour du Canada);
 - Le 1^{er} lundi de septembre (Fête du travail);
 - Le 2^e lundi d'octobre (Jour de l'Action de grâce).

Si le jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le congé est reporté le jour ouvrable qui précède ou celui qui suit, conformément au calendrier universitaire en vigueur.

- 22.5 La professeure et le professeur a droit à tout autre congé férié, chômé et payé que ceux prévus à la clause 22.4 introduit par l'Université et prévu pour l'ensemble du personnel.

ARTICLE 23 Vacances

23.1 Chaque année, la professeure ou le professeur a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin, à des vacances annuelles d'une durée d'un mois au cours desquelles elle ou il interrompt l'exécution de ses tâches et responsabilités.

23.1.1 Pour une professeure ou un professeur embauché en cours d'année, la durée des vacances est proportionnelle à la durée de son service à l'Université et est calculée suivant la méthode suivante :

- Deux (2) jours de vacances pour tout mois complet travaillé. Est considéré complet un mois pour lequel la professeure ou le professeur était à l'emploi de l'Université pour au minimum trois (3) semaines au cours du mois.
- Un (1) jour de vacances pour tout mois incomplet travaillé.

23.2 La professeure ou le professeur est libre de choisir la période de ses vacances pendant l'année. Elle ou il peut prendre ses jours de vacances de façon consécutive ou non et peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'elle ou il le désire.

23.2.1 Au préalable et le plus tôt possible, la professeure ou le professeur avise la direction de son département en cas d'absence d'une durée de deux semaines consécutives ou plus.

23.3 Au 1^{er} juin, la professeure ou le professeur est réputé avoir pris ses vacances de l'année.

23.4 Une professeure ou un professeur qui quitte l'Université est réputé avoir préalablement pris ses vacances proportionnellement à la durée de son service à l'Université dans l'année.

ARTICLE 24 Assurances collectives

Participation aux régimes d'assurances collectives

- 24.1 À moins de dispositions contraires à la convention collective, toute professeure et tout professeur couvert par la convention est tenu de participer aux régimes d'assurances à compter de la date à laquelle elle ou il entre en fonction sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 24.2 L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de ces régimes.
- 24.3 L'Université s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des professeures et professeurs assurés et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assurée ou l'assuré et la part de l'Université.
- 24.4 L'Université s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation de la professeure ou du professeur aux régimes d'assurances collectives.
- 24.5 L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeures et les professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.

Comité réseau sur les assurances collectives

- 24.6 L'Université maintient sa participation et la participation du Syndicat à un comité réseau sur les assurances collectives.
- 24.6.1 Ce comité est formé :
- D'une représentante ou d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., c. U -1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion des entreprises sous-contractantes;

- D'une représentante ou d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 24.2;
- D'une représentante ou d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employées et employés non syndiqués de chaque corporation et d'une représentante ou d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;
- De trois (3) représentantes ou représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraitées et de retraités des corporations instituées par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., c. U -1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec, ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec, à l'exclusion des entreprises sous-contractantes;
- D'une représentante ou d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

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

24.7 Le mandat de ce comité est :

- D'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- De préparer les cahiers de charges nécessaires et de procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- De faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- De s'assurer que les nouvelles et nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- De préparer, à l'usage des participantes et participants, une description écrite des régimes en vigueur.

24.8 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : la majorité des personnes présentes représentant les corporations participantes et une majorité qualifiée des personnes présentes représentant les assurées et assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des personnes représentant les assurées et

assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurées et assurés dont les représentantes et représentants sont présents.

- 24.9 Le comité réseau sur les assurances collectives peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoit une ou un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être nécessaires.
- 24.10 L'Université assume, pour sa représentation et celle de ses employées et ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau sur les assurances collectives et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 24.9. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes mentionnées à la clause 24.6.1 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentantes et représentants mentionnés à la clause 24.6.1 ou de leur substitut.
- 24.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés, dans une proportion de 50 % – 50 % entre les employeurs et les employées et employés sans référence au régime qui les a générées.
- 24.12 L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 24.13 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'employeur pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.
- 24.13.1 Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la déduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude

et de recommandation par les membres du comité réseau sur les assurances collectives.

- 24.14 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.

Tableau réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives

- 24.15 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 et représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.
- 24.16 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention collective.
- 24.17 Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et tous les syndicats et associations concernés par de tels amendements à leur convention collective ou protocole respectif.

ARTICLE 25 Régime de retraite

- 25.1 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 et des professeurs de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.
- 25.2 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 et des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec. La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite. Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation l'Assemblée des gouverneurs.
- 25.2.1 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 pourvu que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants, dans le respect du principe de parité.
- 25.2.2 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 et représentants des employeurs et celles et ceux des employées et des employés, la table réseau de négociation pourra adresser deux (2) avis différents à l'Assemblée des gouverneurs.
- 25.2.3 Les participantes et 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 (2) avis.

- 25.2.4 Une fois passé ce délai de cent vingt (120) jours et après avoir reçu le ou les avis de la table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs ne pourra procéder à la modification que si, conformément aux dispositions du régime, le comité de retraite fixe un taux de cotisation des participantes et des participants et de l'Université qui aurait pour effet de porter la cotisation de l'Université à un niveau supérieur à neuf pour cent (9 %) et ce, afin que la cotisation de l'Université puisse être ramenée à neuf pour cent (9 %).
- 25.2.5 Le comité de retraite fixera alors à nouveau le taux de cotisation des participantes et des participants et de l'Université sur recommandation de l'actuaire à partir du régime ainsi amendé. Quelles que soient les circonstances, et dans le respect des exigences légales auxquelles sont assujettis l'Université et le comité de retraite, la cotisation de l'Université ne devra pas être supérieure à celles des participantes et des participants.
- 25.2.6 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.
- 25.3 La professeure et le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des 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.
- 25.4 Les contributions de l'Université et de la professeure et du professeur sont celles qui sont prévues aux divers régimes en vigueur.
- 25.5 L'Université ne peut mettre une professeure ou un professeur à la retraite en raison de l'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et qu'elle ou il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle ou il participe.
- 25.5.1 De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, une professeure ou un professeur qui a atteint l'âge normal de la

retraite tel que défini au régime de retraite auquel elle ou il participe peut se voir accorder par l'Université un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'embauche prévus à l'article 10 *Durée et renouvellement des contrats*.

- 25.6 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.
- 25.7 Un état annuel de participation au régime est fourni à chaque professeure et professeur qui y adhère.
- 25.8 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du Règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'Université du Québec. Le comité de retraite est composé d'une représentante ou 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 ou d'un représentant des employées et des employés de chaque corporation incluse dans la définition des mots « université », « établissement » et « autre », telle que définie à l'annexe 6-B.
- L'Université assume, pour sa représentation et celle de ses employées et ses employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentantes et des représentants.
- 25.9 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.
- 25.10 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.
- 25.11 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.

- 25.12 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes et participants au comité de retraite de l'Université du Québec.
- 25.13 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la 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.
- 25.14 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.
- 25.15 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.

ARTICLE 26 Retraite anticipée

Définitions

- 26.1 La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'une professeure ou d'un professeur avant l'âge normal de la retraite prévu aux différents régimes de retraite.
- 26.2 La professeure ou le professeur qui est âgé de 55 à 64 ans et qui a au moins dix (10) ans de service à l'Université du Québec peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

Date de la retraite

- 26.3 La professeure ou le professeur qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée doit en informer la direction de l'enseignement et de la recherche six (6) mois avant la date à laquelle elle ou il désire prendre une telle retraite anticipée.
- 26.4 La retraite anticipée débute le premier jour du mois à la suite de l'échéance du préavis à condition que cette date soit à la fois postérieure à la date à laquelle la professeure ou le professeur atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et antérieure à la date à laquelle la professeure ou le professeur atteint son soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance.

Mécanismes

- 26.5 La professeure ou le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée choisit l'une des modalités exclusives suivantes :
- a) Toute professeure ou tout professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée reçoit de l'Université une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :
- 100 % du traitement, si elle ou il est âgé de 55 à 60 ans;
 - 80 % du traitement, si elle ou il est âgé de 61 ans;
 - 60 % du traitement, si elle ou il est âgé de 62 ans;
 - 40 % du traitement, si elle ou il est âgé de 63 ans;
 - 20 % du traitement, si elle ou il est âgé de 64 ans.

OU

- b) Dans le cas où la retraite anticipée implique pour la professeure ou le professeur une perte actuarielle, l'Université s'engage à verser au régime de retraite, les sommes requises pour éliminer partiellement ou totalement les réductions applicables à la rente d'un membre. Le déboursé maximal de l'Université ne peut excéder ce qui est prévu au paragraphe a) des présentes.

Par ailleurs, si le montant nécessaire à l'élimination de la réduction actuarielle est inférieur au montant déterminé au paragraphe a), l'Université verse à la professeure ou au professeur à titre d'indemnité de départ une compensation forfaitaire égale à la différence entre les deux (2) montants.

Toutefois, le déboursé maximal pour l'Université, en vertu du présent article, ne peut, en aucun cas, être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel de la professeure ou du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

OU

- c) La professeure ou le professeur peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période de trois (3) ans dont elle ou il stipule le terme au moment de sa demande. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-cinq (65) ans.

Option 1 : À partir de la date du début de la retraite graduelle, la professeure ou le professeur assume soixante-quinze pour cent (75 %) de la tâche normale telle que définie à la convention collective pour la première année, cinquante pour cent (50 %) de la tâche annuelle normale telle que définie à la convention collective pour la deuxième année et vingt-cinq pour cent (25 %) de la tâche normale telle que définie à la convention collective pour la troisième année.

Option 2 : À partir de la date du début de la retraite graduelle, la professeure ou le professeur assume cinquante pour cent (50 %) de la tâche annuelle normale telle que définie à la convention collective pour les trois (3) années de la retraite graduelle.

Par souci d'équité dans la répartition de la charge globale du département, chacun de ces pourcentages est habituellement réparti sur l'ensemble de l'année et est approuvé par l'assemblée départementale lors de l'acceptation des plans de travail.

Pendant la période de la retraite graduelle, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées. La

contribution de la professeure ou du professeur et celle de l'Université aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues aux taux qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

Si la professeure ou le professeur choisit la retraite graduelle, elle ou il ne peut se prévaloir des dispositions des clauses 26.5 a) et 26.5 b).

ARTICLE 27 Droits d'auteur

Définitions

27.1 Auteure ou auteur : Personne qui a apporté une contribution intellectuelle importante à la création en tout ou en partie d'une œuvre.

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

27.3 Droit d'auteur : Droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteure ou l'auteur le droit exclusif d'utiliser ou de permettre l'utilisation de son œuvre, c'est-à-dire le droit d'effectuer ou de permettre l'ensemble des actes prévus à la Loi sur le droit d'auteur. Ces actes comprennent notamment :

- La reproduction;
- La publication;
- La traduction;
- L'exécution et la représentation en public;
- La communication au public par tout moyen incluant celle par télécommunication, dont Internet;

de l'œuvre ou d'une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque.

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

27.5 Propriété du droit d'auteur : La professeure ou le professeur est titulaire des droits d'auteur sur les œuvres qu'elle ou il a créées dans l'exercice de son emploi à l'Université.

Il y a cotitularité du droit d'auteur lorsque d'autres professeures ou professeurs ont apporté une contribution importante à la création d'une œuvre pour justifier la qualité d'auteure ou d'auteur, en vertu soit de la clause 27.1, soit des conditions énoncées à la section 6.4 de la *Politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle* de l'Université.

La titularité est alors partagée également entre les titulaires, sous réserve d'un éventuel protocole d'entente tel que prévu à la clause 27.7.

- 27.6 **Exceptions** : Un projet qui bénéficie de financement externe peut prévoir, pour les œuvres créées dans le cadre du projet et ayant bénéficié de ce financement, des dispositions relatives à la titularité du droit d'auteur qui diffèrent de celles prévues pour les professeures ou les professeurs à la clause 27.5.

Dispositions générales

- 27.7 Les dispositions font partie d'un protocole d'entente signé entre la professeure ou le professeur, l'Université et, le cas échéant, un tiers, précisant les droits et obligations des parties relativement aux droits d'auteur et à leur exploitation.
- 27.8 Une (1) copie de chaque entente visée au présent article sera remise au Syndicat par l'Université.
- 27.9 L'Université est titulaire des droits d'auteur sur toute œuvre produite à des fins administratives par une professeure ou un professeur dans le but de répondre à un mandat d'une instance ou d'un comité de l'Université.

Utilisation dans les cours à distance des œuvres pour lesquelles une professeure ou un professeur est titulaire des droits d'auteur

- 27.10 La professeure ou le professeur qui est auteur ou coauteur d'une œuvre créée dans le cadre d'un cours à distance accorde à l'Université une licence non exclusive, non transférable et non révocable lui permettant, pour ses besoins d'enseignements crédités, de reproduire et diffuser l'œuvre en autant qu'elle soit utilisée dans les cours et les programmes de l'Université. Cette licence prend effet au début du premier (1^{er}) trimestre où des étudiantes ou étudiants s'inscrivent à un cours où l'œuvre est utilisée.
- 27.10.1 Cette licence prévoit que la professeure ou le professeur s'engage, tant que l'œuvre sera utilisée par l'Université, à ne pas céder son droit d'auteur ou concéder une licence à un autre établissement

d'enseignement, ni autoriser un autre établissement d'enseignement ou une organisation à utiliser l'œuvre à des fins de formation à distance, sauf s'il y a consentement écrit exprès de l'Université. Cette disposition ne peut avoir pour effet d'empêcher la professeure ou le professeur, avec l'accord des autres professeures et professeurs titulaires des droits d'auteur le cas échéant, de mettre l'œuvre à disposition sous une licence libre ou de conclure pour son compte avec une maison d'édition toute entente visant la publication, la diffusion ou la distribution commerciale ou toute autre utilisation de l'œuvre.

27.10.2 L'œuvre est considérée comme n'étant plus utilisée par l'Université lorsque le cours est retiré de l'offre durant une période excédant vingt-quatre (24) mois de la fin du dernier trimestre durant lequel elle a été utilisée. Dans un tel cas, la licence accordée à l'Université par la professeure ou le professeur est automatiquement résiliée de plein droit.

27.10.3 Cette licence prévoit aussi que l'Université peut modifier l'œuvre, son format ou son contexte d'utilisation. Dans ce cas, la professeure ou le professeur doit être informé de la nature des modifications envisagées et de leur justification.

27.11 Une professeure ou un professeur qui est titulaire ou cotitulaire des droits d'auteur sur une œuvre peut, avec l'accord des autres professeures et professeurs titulaires des droits d'auteur le cas échéant, conclure une entente avec l'Université à titre d'éditeur, de diffuseur ou de simple partenaire, pour toute utilisation de l'œuvre à des fins autres que l'enseignement crédité à l'Université.

Cette entente doit prévoir notamment :

- a) Les responsabilités et le rôle de l'Université et de chacun des titulaires dans les opérations et les décisions liées à cette utilisation;
- b) Le mode de partage entre les titulaires des redevances découlant de cette utilisation, le cas échéant.

27.11.1 Cependant, si l'entente prévoit une vente d'exemplaires de l'œuvre, le montant des redevances est minimalement de dix pour cent (10 %) du prix de vente brut. Pour une œuvre dont la professeure ou le professeur n'est pas le seul auteur, ce pourcentage est divisé par le nombre de titulaires et en proportion de leurs apports, s'il n'a pas été négocié entre eux ou conformément à leur entente.

- 27.12 L'Université s'engage à respecter les droits moraux de la professeure ou du professeur relativement à toutes leurs œuvres en conformité à la Loi sur le droit d'auteur.
- 27.13 En cas d'insatisfaction ou de désaccord d'une professeure ou d'un professeur relativement à l'attribution du statut d'auteur sur une œuvre ou à la gestion des droits d'auteur et licences qu'elle ou qu'il a cédés ou concédés à l'Université, dont notamment les modifications prévues à la clause 27.10, la question est soumise au comité d'appel professoral. Le comité, après avoir entendu les parties concernées, rend sa décision motivée, qui doit notamment tenir compte des règles et des principes énoncés dans la Politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle de l'Université. Cette décision est finale et sans appel.
- 27.14 La professeure ou le professeur qui quitte l'Université ou qui prend sa retraite conserve son droit moral sur les œuvres pour lesquelles l'Université détient une licence en vertu de la clause 27.10.

ARTICLE 28 Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales

28.1 Le traitement annuel de toute professeure et tout professeur est composé d'un salaire de base et, le cas échéant, d'une prime individuelle.

Salaire de base

28.2 Le salaire de base est celui inscrit à l'échelon occupé par une professeure ou un professeur dans l'échelle de traitement en vigueur.

28.3 L'échelle de traitement s'applique à toutes les professeures et tous les professeurs.

28.4 L'échelle de traitement est formée de six (6) classes comportant un nombre déterminé d'échelons. À chaque échelon d'une classe correspond un salaire.

28.4.1 La professeure ou le professeur régulier évolue dans les classes de l'échelle de traitement suivantes en fonction du rang universitaire qu'elle ou il occupe :

- *Assistant — Classe I*
- *Adjoint — Classe II*
- *Agrégé — Classe III*
- *Titulaire — Classe IV*

28.4.2 La professeure ou le professeur de pratique ou la professeure et le professeur substitut engagé temporairement pour remplacer une professeure ou un professeur de pratique évolue dans la Classe V.

28.4.3 La professeure ou le professeur auxiliaire ou la professeure et le professeur substitut engagé temporairement pour remplacer une professeure ou un professeur auxiliaire évolue dans la Classe VI.

28.4.4 La professeure ou le professeur substitut engagé temporairement pour remplacer une professeure ou un professeur régulier et qui ne possède pas un doctorat pertinent à ses fonctions évolue dans la Classe I alors que la professeure ou le professeur substitut engagé temporairement pour remplacer une professeure ou un professeur régulier qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions ou l'équivalent évolue dans la Classe II.

28.4.5 La professeure ou le professeur invité ou sous octroi qui ne possède pas un doctorat pertinent à ses fonctions évolue dans la Classe I alors que celle ou celui qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions ou l'équivalent évolue dans la Classe II sauf si elle ou il détient déjà dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche un statut de professeur agrégé (respectivement titulaire) ou un statut équivalent auquel cas elle ou il est intégré à la Classe III (respectivement Classe IV).

28.5 Les échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2023 sont les suivantes :

Années comptabilisées	Catégories				Catégorie V	Catégorie VI
	I	II	III	IV		
1	66 708 \$	81 457 \$			66 708 \$	67 708 \$
2	68 375 \$	81 457 \$			68 375 \$	69 401 \$
3	70 085 \$	81 457 \$			70 085 \$	71 136 \$
4	71 839 \$	81 457 \$			71 839 \$	72 916 \$
5	73 634 \$	81 457 \$	95 713 \$		73 634 \$	74 739 \$
6	75 475 \$	83 290 \$	95 713 \$		75 475 \$	76 608 \$
7	77 361 \$	85 164 \$	95 713 \$		77 361 \$	78 522 \$
8	79 295 \$	87 080 \$	95 713 \$		79 295 \$	80 484 \$
9	81 277 \$	89 039 \$	95 713 \$		81 277 \$	82 496 \$
10	83 310 \$	91 042 \$	95 713 \$	115 610 \$	83 310 \$	84 560 \$
11	85 393 \$	93 091 \$	97 871 \$	115 610 \$	85 393 \$	86 674 \$
12	87 528 \$	95 185 \$	100 069 \$	115 610 \$	87 528 \$	88 840 \$
13	89 715 \$	97 089 \$	102 323 \$	115 610 \$	89 715 \$	91 061 \$
14	91 960 \$	99 031 \$	104 625 \$	115 610 \$	91 960 \$	93 339 \$
15	94 258 \$	101 012 \$	106 977 \$	115 610 \$	94 258 \$	95 672 \$
16	96 615 \$	103 032 \$	109 385 \$	118 470 \$	96 615 \$	98 064 \$
17	99 031 \$	105 092 \$	111 846 \$	120 279 \$	99 031 \$	100 516 \$
18	101 506 \$	107 194 \$	114 361 \$	122 685 \$	101 506 \$	103 029 \$
19		109 338 \$	116 075 \$	125 137 \$	103 029 \$	104 574 \$
20		111 525 \$	117 818 \$	127 640 \$	104 574 \$	106 143 \$
21		113 198 \$	119 584 \$	130 194 \$	106 143 \$	107 735 \$
22		114 896 \$	121 381 \$	132 798 \$	107 735 \$	109 351 \$
23		116 619 \$	123 201 \$	135 455 \$	109 351 \$	110 991 \$
24		118 368 \$	125 048 \$	138 163 \$	110 991 \$	112 656 \$
25		120 144 \$	126 926 \$	140 925 \$	112 656 \$	114 346 \$
26		121 946 \$	128 827 \$	142 333 \$	114 346 \$	116 061 \$
27		123 166 \$	130 436 \$	143 755 \$	116 061 \$	117 802 \$
28		124 397 \$	132 066 \$	145 196 \$	117 802 \$	119 569 \$
29		125 641 \$	133 387 \$	146 648 \$		
30		126 898 \$	134 721 \$	148 114 \$		
31		128 167 \$	136 066 \$	149 595 \$		
32		129 448 \$	137 427 \$	151 086 \$		
33			138 803 \$	152 600 \$		
34			140 191 \$	154 128 \$		
35			141 595 \$	155 668 \$		
36				157 225 \$		

Majoration de l'échelle de traitement

28.6 Au 1^{er} avril de chaque année, l'échelle de traitement d'une année est majorée en conformité avec les pourcentages prévus à la politique salariale gouvernementale (ou aux paramètres généraux d'augmentation salariale) ou le pourcentage plancher décrit ci-dessous, soit le plus élevé des deux :

- 3 % pour 2023;
- 2 % pour 2024;
- 2 % pour 2025;
- 1,5 % pour 2026;
- 1,5 % pour 2027.

Règles de calcul des années comptabilisées

28.7 Au 1^{er} juin de chaque année, avec effet pour une période de douze (12) mois commençant ce même jour, toute professeure et tout professeur se situe dans l'échelle correspondant à son rang universitaire, à l'échelon correspondant au nombre d'années depuis l'année d'obtention de son premier diplôme de premier cycle qui sanctionne un programme universitaire de baccalauréat ou l'équivalent dont la durée normale est d'au moins trois ans, sans jamais dépasser le dernier échelon dans l'échelle correspondant à son rang.

28.7.1 L'année d'obtention du diplôme désigne l'année du dernier cours ou de la dernière activité pédagogique dont la complétion était nécessaire à la satisfaction des exigences du programme menant aux diplômes postulés. Lors de son embauche, la professeure ou le professeur doit produire son dernier relevé de notes confirmant la fin de son programme universitaire.

28.7.2 Pour la professeure ou le professeur engagé en cours d'année, le classement dans l'échelle de traitement est calculé en date du 1^{er} juin qui précède l'engagement.

28.7.3 Au moment de l'engagement d'une professeure ou d'un professeur qui ne détient pas le diplôme défini à la clause 28.7, l'Université, aux seules fins de classement dans l'échelle de traitement, détermine (après avoir sollicité l'avis de l'assemblée départementale) l'année à laquelle la professeure ou le professeur, compte tenu de ses études et de ses autres activités ou réalisations, avait acquis l'équivalent du diplôme en question.

Règles de passage d'une classe à l'autre

28.8 Lorsqu'une professeure ou un professeur obtient un nouveau rang universitaire, le passage à la classe de l'échelle de traitement correspondant à son nouveau rang universitaire s'effectue à la date où ce nouveau rang devient effectif.

Prime individuelle

28.9 La prime individuelle dont peut bénéficier une professeure ou un professeur est soit un supplément administratif (prime de direction), soit un supplément compensateur (prime d'attraction ou prime de rétention). La prime individuelle versée à une professeure ou un professeur ne peut être supérieure à vingt pour cent (20 %) de son salaire.

Supplément administratif (prime de direction)

28.10 Un supplément administratif est prévu pour la professeure ou le professeur qui intègre à son plan de travail et exerce les fonctions suivantes :

- Direction de département;
- Présidence du comité d'éthique et de la recherche (CER);
- Direction d'un centre de recherche institutionnel de recherche ou de création;
- Direction d'un centre de recherche interuniversitaire tel que défini à la politique sur les Unités et chaires de recherche TÉLUQ.

28.10.1 Au 31 mars 2023, le montant de ce supplément administratif annuel est de 7 860 \$.

28.10.2 Ce montant sera majoré annuellement en conformité avec la règle de majoration de l'échelle de traitement décrite à la clause 28.6.

28.10.3 Lorsqu'une professeure ou un professeur exerce l'une des fonctions susmentionnées de façon intérimaire, le supplément administratif qui était versé au titulaire de la fonction lui est alors versé au prorata du nombre de jours pendant lesquels seront exercées les fonctions.

28.10.4 Habituellement une professeure ou un professeur ne peut occuper simultanément deux (2) postes pour lesquels un supplément administratif est prévu ou encore cumuler une chaire et un poste pour lequel un supplément administratif est prévu.

- 28.11 Tout autre supplément administratif est soumis à l'approbation du conseil d'administration, sur proposition de la direction de l'enseignement et de la recherche, après consultation de l'assemblée départementale du département concerné. L'Université informe le Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) de la nature et de la valeur de chacun de ces suppléments administratifs.
- 28.12 L'Université fournit au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), au plus tard le 15 octobre de chaque année, le nom des professeures et des professeurs bénéficiant d'un supplément administratif.

Supplément compensateur (prime d'attraction ou prime de rétention)

- 28.13 Un fonds spécial pour suppléments compensateurs est créé. Ce fonds, d'une valeur annuelle maximale d'un pour cent (1 %) de la masse salariale des professeures et des professeurs, relève de la responsabilité de la direction de l'enseignement et de la recherche.
- 28.14 Le supplément compensateur dont peut bénéficier la professeure ou le professeur est soit une prime d'attraction, soit une prime de rétention.
- 28.14.1 La prime d'attraction est une somme d'argent, déterminée lors de l'engagement d'une professeure ou d'un professeur de carrière, et payée pour une période déterminée, en sus du salaire de base.
- 28.14.2 La prime de rétention est une somme d'argent payée en cours d'emploi à une professeure ou un professeur de carrière pour une période déterminée en sus du salaire de base.
- 28.15 Les critères suivants s'appliquent à l'attribution de primes d'attraction ou de rétention :
- Compétitivité de la rémunération globale offerte par l'Université, laquelle peut être mesurée par des études sur la rémunération lorsque de telles études sont disponibles ou par la nature des offres possibles d'employeurs éventuels;
 - Difficulté de recrutement dans le secteur d'activité de la professeure ou du professeur;
 - Intérêt pour l'Université d'attirer ou de retenir la professeure ou le professeur qui fait une demande de supplément compensateur compte tenu de sa performance actuelle ou attendue en enseignement et en recherche.
- 28.16 Les modalités de demande et d'attribution d'un supplément compensateur sont les suivantes :

- 28.16.1 La professeure ou le professeur soumet une demande auprès de la direction de l'enseignement et de la recherche. Dans sa demande, elle ou il fait la démonstration qu'elle ou il répond aux critères d'attribution définis à la clause 28.15. La professeure ou le professeur demeure libre d'annexer à sa demande toutes les pièces qu'elle ou qu'il juge pertinentes à l'étude de celle-ci.
- 28.16.2 La direction de l'enseignement et de la recherche constitue un dossier pour chaque nouvelle demande de supplément compensateur.
- 28.16.3 Tout dossier est évalué par la direction de l'enseignement et de la recherche à l'aune des critères d'attribution afférents.
- 28.16.4 Au plus tard trente (30) jours ouvrables après la réception de la demande de supplément, la direction de l'enseignement et de la recherche formule une recommandation étayée et soumet celle-ci au comité exécutif.
- 28.16.5 Au plus tard soixante (60) jours ouvrables après la réception de la demande de supplément, le comité exécutif rend sa décision. La décision du comité exécutif d'attribuer ou non un supplément compensateur doit tenir compte des critères d'attribution afférents, des disponibilités budgétaires et des limites définies dans la convention collective. La décision du comité exécutif ne peut faire l'objet d'un grief.
- 28.17 L'attribution d'un supplément compensateur peut être pour une période de deux (2) à cinq (5) ans et peut être renouvelée au terme d'une nouvelle évaluation complète et satisfaisante du dossier.
- 28.18 L'Université fournit au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat), au plus tard le 15 octobre de chaque année, un bilan des attributions de supplément compensateur pour l'année financière précédente. Ce bilan doit contenir le nom des professeures et professeurs s'étant vu attribuer un supplément compensateur, les critères d'attribution utilisés, et, le cas échéant, la valeur ainsi que la durée des suppléments compensateurs attribués.

Dispositions diverses

- 28.19 Le traitement annuel des professeures et des professeurs est payable en vingt-six (26) versements égaux, par dépôt bancaire. Nonobstant ce qui précède, un ou plusieurs ajustements peuvent être faits au cours d'une

année civile donnée afin de tenir compte des révisions de ce traitement annuel.

- 28.20 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, l'Université transmet à chaque professeure et professeur le détail de son traitement ainsi que son statut, son rang universitaire et le nombre d'années d'expérience reconnues.
- 28.21 L'Université convient de verser, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention, à toute professeure et à tout professeur, toute somme rétroactive à laquelle elle ou il peut avoir droit en vertu des divers paragraphes de l'article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales*, sous réserve des dispositions particulières stipulées à l'Annexe A *Mesures transitoires*.

ARTICLE 29 Mesures disciplinaires

29.1 L'avertissement écrit, la suspension avec ou sans traitement n'excédant pas six (6) mois et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à une professeure ou un professeur.

Avertissement écrit

29.2 L'avertissement écrit est un courriel, avec confirmation de réception, dans lequel l'Université reproche à une professeure ou un professeur un manquement dans l'exercice de ses fonctions professorales.

29.2.1 À défaut de satisfaire aux conditions suivantes, l'avertissement écrit est réputé nul et non avenue :

- Il fait état des faits reprochés à la professeure ou au professeur;
- Il invite la professeure ou le professeur à présenter par écrit sa version des faits et l'informe qu'elle ou il a le droit d'être conseillé par une officière ou un officier syndical;
- Une copie de cet avis est transmise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) dans la même journée;
- Sous réserve de la politique « Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel », les faits reprochés ne remontent pas à plus de vingt-quatre (24) mois.

Seuls les faits en relation avec le contenu de cet avis peuvent être mis en preuve par l'Université lors d'un arbitrage.

Suspension avec ou sans traitement

29.3 Pour que l'Université puisse imposer une suspension avec ou sans traitement n'excédant pas six (6) mois ou un congédiement, il faut que la professeure ou le professeur ait reçu au préalable au moins un (1) avertissement écrit au cours des vingt-quatre (24) mois précédents. Le principe du *non bis in idem* (pas deux fois pour la même chose) doit être pleinement respecté.

29.3.1 L'envoi à la professeure ou au professeur d'au moins un (1) avertissement écrit au cours des vingt-quatre (24) mois précédents représente une condition nécessaire, mais pas nécessairement suffisante pour justifier une suspension avec ou sans traitement n'excédant pas six (6) mois ou le congédiement.

Congédiement

- 29.4 Le congédiement d'une professeure ou d'un professeur est une mesure disciplinaire imposée par le conseil d'administration, sur recommandation de la direction de l'enseignement et de la recherche.
- 29.5 Nonobstant les clauses 29.1 à 29.4, l'Université peut, en cas d'allégation d'une faute grave susceptible par sa nature et sa gravité de justifier un congédiement immédiat, suspendre avec traitement la professeure ou le professeur pour la durée de l'enquête. Sauf dans le cas d'allégations liées à des violences à caractère sexuel, une telle faute ne doit pas remonter à plus de vingt-quatre (24) mois. Cette mesure peut être appliquée sur-le-champ.
- 29.5.1 Dans un tel cas, l'Université dispose d'un délai de cinq (5) jours ouvrables, suivant la date à laquelle la professeure ou le professeur a été avisé de sa suspension, pour lui transmettre l'avis écrit précisant les faits et les motifs qui justifient la mesure. La transmission se fait par courriel avec confirmation de réception. Une copie de cet avis est également transmise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) dans la même journée.
- 29.5.2 Seuls les faits en relation avec le contenu de cet avis peuvent être mis en preuve par l'Université lors d'un arbitrage.

Dispositions générales

- 29.6 Toute mesure disciplinaire doit avoir une cause juste et suffisante. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université.
- 29.6.1 Ne constitue pas une cause juste et suffisante pour suspendre sans traitement ou congédier une professeure ou un professeur que l'inconduite professionnelle grave ou la négligence grave ou répétée dans l'exercice de ses fonctions.
- 29.7 Une mesure disciplinaire ne peut, en aucun cas, être fondée sur des documents anonymes. En cas d'arbitrage de grief, si de l'avis de l'arbitre un document anonyme a servi de fondement, en tout ou en partie, à la décision de l'Université, l'utilisation de ce document constitue un motif d'annulation de la décision.
- 29.8 Sauf pour les mesures disciplinaires découlant de violences à caractère sexuel, si, dans les vingt-quatre (24) mois de prestation de travail qui suivent

l'imposition d'une mesure à une professeure ou un professeur par l'Université, aucune autre mesure ne lui a été imposée pour un motif de même nature, cette mesure ne peut plus être invoquée contre la professeure ou le professeur et tout document qui en fait état ou s'y rapporte est retiré de son dossier et nulle trace de cette mesure n'y apparaît.

ARTICLE 30 Relations de travail et griefs

30.1 Dans le respect mutuel des fonctions de chacune et chacun, il est de l'intention de l'Université et du Syndicat d'en arriver à une résolution équitable de tout problème, litige ou mésentente qui survient entre eux, et ce, dans les plus brefs délais possibles.

30.2 Lorsqu'une situation survient, qu'elle soit potentiellement matière à grief ou non, une communication est effectuée par la vice-présidence aux relations de travail à une personne représentant le Service des ressources académiques (SRA), ou vice et versa, afin d'échanger informellement sur ladite situation.

30.2.1 En tout temps, la professeure ou le professeur concerné, ou une représentante ou un représentant syndical peut rencontrer une personne représentant l'Université pour régler avec elle tout problème sans préjudice de la procédure de règlement des griefs.

Comité paritaire des relations de travail (CPRT)

30.3 L'Université et le Syndicat conviennent de constituer un comité paritaire des relations de travail (CPRT), composé de deux (2) personnes représentant le Syndicat et de deux (2) personnes représentant l'Université.

30.3.1 Les personnes représentant le Syndicat sont la présidence du Syndicat ou son délégué et la vice-présidence aux relations de travail.

30.3.2 Les personnes représentant l'Université sont la direction de l'enseignement et de la recherche ou son délégué et la direction du Service des ressources académiques (SRA).

30.3.3 Les parties ne peuvent s'adjoindre de conseiller externe qu'après entente entre les parties et pour des raisons particulières.

30.4 Le mandat du CPRT est notamment d'étudier et de discuter de tout problème, tout litige ou toute mésentente, autre qu'un problème, un litige ou une mésentente portant exclusivement sur des questions relatives à la liberté académique universitaire, relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université, d'une part, et les professeurs et les professeurs et le Syndicat, d'autre part, et ce, dans l'objectif premier de régler ces questions, problèmes ou litiges et ainsi éviter, dans la mesure du possible, le dépôt d'un grief.

- 30.4.1 Considérant que la *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire*, adoptée par l'Assemblée nationale du Québec en juin 2022 prévoit la constitution et la composition d'un comité représentatif de la communauté de l'établissement, formé notamment d'étudiants, de dirigeants et de membres du personnel, ayant notamment pour fonction d'examiner les plaintes relatives à la liberté académique universitaire et, le cas échéant, de formuler des recommandations concernant ces plaintes, il est convenu que toute plainte portant exclusivement sur des questions relatives à la liberté académique universitaire sera dans un premier temps déferée au Comité institutionnel sur la liberté académique universitaire constitué à l'article 6 de la *Politique sur la liberté académique*.
- 30.5 Les personnes représentant l'Université au sein du CPRT doivent rencontrer, sur demande, les personnes représentant le Syndicat au sein du CPRT, ou vice et versa, dans un délai d'au plus dix (10) jours ouvrables afin de discuter de toute question portée à l'attention du CPRT, à moins que les parties en conviennent autrement.
- 30.5.1 Lorsque les échanges entre les parties ne mènent pas à la résolution de la situation survenue, l'une ou l'autre des parties peut demander de poursuivre ceux-ci en demandant la tenue d'une autre rencontre du CPRT qui doit se réunir dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la demande, à moins que les parties en conviennent autrement.
- 30.5.2 De façon exceptionnelle et tenant compte de la nature de la problématique rencontrée, un grief ne portant pas exclusivement sur des questions relatives à la liberté académique universitaire peut être déposé à tout moment durant la procédure.
- 30.6 À chaque rencontre du CPRT est tenu un compte rendu dans lequel est inscrit un sommaire du sujet traité, la position des parties et la conclusion. L'Université remet au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) une copie du compte rendu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du CPRT. Le compte rendu doit être signé par chacune des parties.
- 30.7 Les discussions intervenues dans le cadre d'une rencontre du CPRT demeurent sans admission par les parties.

Comité de griefs

- 30.8 L'Université et le Syndicat conviennent de constituer un comité de griefs composé de deux (2) personnes représentant le Syndicat et nommées par

celui-ci et de deux (2) personnes représentant l'Université et désignées par celle-ci. Ce comité est établi dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de la signature de la convention. Le comité de griefs établit lui-même ses règles de fonctionnement interne, dans le respect des dispositions de la présente convention collective.

30.8.1 Les parties ne peuvent s'adjoindre de conseiller externe qu'après entente entre les parties et pour des raisons particulières.

30.9 Le mandat du comité est notamment d'échanger et de disposer des griefs selon les modalités définies ci-après.

Mécanismes de règlement de griefs et d'arbitrage

Première étape – Dépôt du grief

30.10 Lorsqu'une professeure ou un professeur, un groupe de professeures et de professeurs ou le Syndicat se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de la convention ou croit avoir subi un traitement injuste, elle ou il peut formuler un grief et la soumettre à la direction du Service des ressources académiques (SRA) avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat). Un grief déposé par le Syndicat doit être signé par deux (2) représentants du Syndicat.

30.10.1 Tout grief autre que ceux relatifs à des questions de liberté académique universitaire doit être soumis dans un délai de soixante (60) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais sans excéder un délai de six (6) mois de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Le dépôt d'un grief s'effectue normalement dans les trente (30) jours ouvrables suivant une rencontre du CPRT.

30.10.2 Advenant que la date d'une de ces rencontres ait pour conséquence que le délai des soixante (60) jours ouvrables prévu à la clause 30.10.1 ne puisse être rencontré pour le dépôt d'un grief, alors ce dernier délai est automatiquement prolongé de trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre du CPRT.

30.10.3 Tout grief portant exclusivement sur des questions relatives à la liberté académique universitaire doit être soumis dans un délai de soixante (60) jours ouvrables suivant la transmission de la recommandation du Comité institutionnel sur la liberté académique universitaire constitué en vertu de la Politique sur la liberté académique et est automatiquement renvoyé à la 2^e étape.

- 30.10.4 Tout grief relatif à des questions de plancher d'emploi, de mesure disciplinaire, de vacances et de congé, ainsi que tout grief collectif ou encore de portée générale, est automatiquement renvoyé à la 2^e étape.
- 30.10.5 Normalement, un grief doit nécessairement être discuté en comité de griefs avant d'être référé à l'arbitrage. Toutefois, de façon exceptionnelle et tenant compte de la nature de la problématique rencontrée, un grief relatif à des questions de suspension (avec ou sans traitement) et de congédiement peut être référé directement à l'arbitrage par le Syndicat.
- 30.11 La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. Bien qu'on doive s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, la rédaction du grief, le règlement demandé, de même que la mention des articles ou clauses de la convention s'y rapportant peuvent être amendés, dans le but de clarifier ou de préciser le grief. La partie qui désire apporter un amendement au grief doit le soumettre à l'autre par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- 30.12 La direction du Service des ressources académiques (SRA) dispose de dix (10) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief ou pour convoquer le comité de griefs. La réponse est remise au(x) professeur(s) et/ou professeur(s) avec copie conforme au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).
- 30.12.1 Si la direction du Service des ressources académiques (SRA) ne répond pas ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut :
- Soumettre le cas au comité de griefs en demandant la tenue d'une rencontre conformément à la clause 30.13;
 - De façon exceptionnelle et tenant compte de la nature de la problématique rencontrée, référer le grief à l'arbitrage en avisant par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables de la réponse ou de l'expiration du délai prévu à la clause 30.12.

Deuxième étape – Rencontre du Comité de griefs

- 30.13 La rencontre du comité de griefs doit se tenir dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 30.12, ou suivant le dépôt d'un grief conformément aux clauses 30.10.3 et 30.10.4.

- 30.14 À la réunion du comité de griefs, les parties s'emploient à régler les griefs en instance à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible. Cependant, les parties peuvent aussi convenir de laisser un grief en suspens jusqu'à la prochaine réunion. Dans ce cas, la réunion devra se tenir dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 30.15 À chaque rencontre du comité de griefs est tenu un compte rendu dans lequel est inscrit un sommaire du sujet traité, la position des parties et la conclusion. L'Université remet au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) une copie du compte rendu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du comité de griefs. Le compte rendu doit être signé par chacune des parties.
- 30.16 Les discussions intervenues dans le cadre d'une rencontre du comité de griefs demeurent sans admission par les parties.
- 30.17 Suivant la rencontre du comité de griefs, si un règlement intervient entre les parties, il doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Université et être signé par les représentants autorisés des parties. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur un règlement du grief et si le grief n'est pas laissé en suspens, alors la direction du Service des ressources académiques (SRA) communiquera par écrit sa décision au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du comité à moins que cette décision ait déjà été consignée au compte rendu du comité de griefs.
- 30.18 Si la direction du Service des ressources académiques (SRA) néglige de répondre à l'intérieur du délai prévu à la clause 30.17 ou si la réponse est jugée insatisfaisante, la partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables de la réponse ou de l'expiration du délai prévu à la clause 30.17.

Troisième étape – Arbitrage

- 30.19 Au moins six (6) semaines avant la date prévue de l'arbitrage, à la demande d'une des parties, il est possible de convenir d'une rencontre avec leurs procureurs respectifs dans le but d'explorer des pistes de règlement possible et d'arriver, le cas échéant, au règlement à l'amiable du différend à la satisfaction des parties concernées. En cas de désaccord, le processus suit son cours.
- 30.20 Les griefs sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre avec assesseures ou assesseurs.

- 30.20.1 À défaut d'entente sur le choix d'une ou d'un arbitre dans les trente (30) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander à la ou au ministre du Travail de le nommer.
- 30.21 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres; toutefois, il ne peut, en aucun cas, modifier la présente convention collective.
- 30.22 Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent, sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend sera soumis pour décision au même arbitre, par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.
- 30.23 Dans le cas d'arbitrage relatif à des questions de suspension (avec ou sans traitement) et de congédiement, l'arbitre peut :
- a) Rétablir la personne salariée concernée dans tous ses droits et/ou autres avantages conventionnels avec pleine compensation;
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) Modifier la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant, compte tenu des circonstances et de l'équité.
- 30.24 Dans le cas où le tribunal ou l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à la professeure ou au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que la professeure ou le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû à la professeure ou au professeur à compter du dépôt du grief à l'Université.
- 30.25 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, sa décision n'est pas nulle, même si elle est rendue après ce délai.
- 30.26 La décision de l'arbitre est finale et sans appel et lie les parties. Elle doit être mise en vigueur dans les meilleurs délais de la réception de la décision ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision. Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'en aura pas décidé autrement.

30.27 Les frais et les honoraires de l'arbitre sont payés, à parts égales, par les parties. Toutefois, ni l'une, ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

30.28 Les séances d'arbitrage sont publiques.

Échéance des délais

30.29 Si l'échéance d'un délai prévu au présent article tombe le ou après le 23 juin et avant le ou le 31 août, cette échéance est reportée au premier jour ouvrable suivant le 31 août. De même, si l'échéance d'un délai prévu au présent article tombe le ou après le 23 décembre et avant le ou le 5 janvier de l'année civile suivante, cette échéance est reportée au premier jour ouvrable suivant le 5 janvier.

30.29.1 D'un commun accord entre les parties, un grief en particulier pourrait être traité conformément à la procédure de grief prévue à la présente convention collective malgré la suspension générale des délais.

30.30 Les délais spécifiés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés dans chaque cas que par entente écrite intervenue entre les représentantes et représentants de l'Université et du Syndicat.

30.30.1 Les parties peuvent toutefois convenir de suspendre les délais, et ce, à tout moment du processus prévu au présent article.

Dispositions diverses

30.31 Les dispositions du présent article ne peuvent empêcher les parties de discuter de quelque question que ce soit relativement aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université d'une part et les professeures et les professeurs et le Syndicat d'autre part, ou de discuter avec entre elles dans le but d'éviter un grief.

30.32 Une professeure ou un professeur ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par l'Université pour l'unique raison qu'elle ou qu'il a déposé un grief.

30.33 Aucune pression ou menace ne sera faite dans le but d'amener une professeure ou un professeur à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.

30.34 Les professeures et les professeurs appelés à témoigner à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement pour le temps où leur présence est nécessaire.

Mésentente au sujet d'une décision qui modifie des conditions de travail autres que celles qui sont décrites dans cette convention

30.35 Lorsqu'une professeure ou un professeur ou le Syndicat se croit lésé par une décision de l'Université qui modifie des conditions de travail autres que celles qui sont décrites dans cette convention, sous réserve des dispositions décrites au présent article, la professeure ou le professeur ou le Syndicat peut formuler une requête si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Université.

ARTICLE 31 Brevets

Définitions

- 31.1 Une invention brevetable est une réalisation, un procédé, une machine, une fabrication, une composition de matières, ou un perfectionnement quelconque de l'un de ceux-ci, présentant un caractère de nouveauté.
- 31.2 Le dessin industriel concerne les caractéristiques visuelles touchant la configuration (forme), le motif ou les éléments décoratifs ou toute combinaison de ces éléments, appliquées à un objet manufacturé.
- 31.2.1 L'enregistrement du dessin industriel doit avoir lieu au plus tard un (1) an à compter de la date de sa première publication.
- 31.3 Le savoir-faire concerne des connaissances tenues secrètes ayant une valeur industrielle, notamment pour ce qui est des renseignements utilisés dans la fabrication. Ces connaissances ne peuvent ou peuvent difficilement s'acquérir par l'examen du produit ou procédé industriel.

Demande de brevets

- 31.4 Le brevet est une concession du gouvernement du Canada donnant à la détentrice ou au détenteur le droit d'empêcher d'autres personnes de fabriquer, d'employer ou de vendre son invention à l'intérieur du Canada.
- 31.5 Un brevet a une durée de vingt (20) ans à compter de la date du dépôt de la demande au Canada et n'est pas renouvelable. Après l'expiration, la détentrice ou le détenteur ne possède aucun droit d'exclusivité sur l'invention et quiconque peut alors utiliser l'invention, dans la mesure où il ne viole pas d'autres brevets.
- 31.6 La demande de brevet doit être déposée en deçà d'un (1) an de la connaissance publique de l'invention.
- 31.7 L'inventrice ou l'inventeur peut céder en tout ou en partie les droits relatifs à son brevet ou à sa demande de brevet.

Dispositions générales

- 31.8 L'Université ne détient la propriété de l'invention, du dessin industriel ou du savoir-faire développé par la professeure ou le professeur que si l'Université a expressément engagé cette personne pour effectuer ce développement, ou si cette personne lui cède ses droits.
- 31.9 Toutefois, un projet qui bénéficie d'un financement externe peut prévoir, pour les inventions réalisées dans le cadre du projet et ayant bénéficié de

ce financement des dispositions autres relativement à la propriété de l'invention. Ces dispositions font partie d'un protocole d'entente signé entre la professeure ou le professeur, l'Université et, le cas échéant, un tiers, précisant les droits et obligations des parties relativement à l'invention et à son exploitation.

31.10 Une copie de chaque entente visée au présent article sera remise au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat) par l'Université.

31.11 Les inventions qui, de l'opinion de l'inventrice ou de l'inventeur, sont susceptibles d'être brevetées, sont déclarées.

31.11.1 L'Université, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la déclaration d'invention, exerce son droit d'option sur l'invention.

31.11.2 Si l'Université n'exerce pas son droit d'option dans les quarante-cinq (45) jours, l'inventrice ou l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble.

31.11.3 Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, l'Université n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventrice ou l'inventeur sera libre de procéder elle-même, lui-même et pour son propre bénéfice à la valorisation de son invention sans obligation de rembourser à l'Université les coûts encourus jusqu'à la date de l'avis.

31.11.4 L'Université renonce à tout intérêt dans une invention, un savoir-faire ou un dessin industriel réalisé sans l'aide des ressources humaines, technologiques, matérielles ou financières de l'Université.

Ne sont pas considérés comme de l'aide :

- Le salaire et les conditions d'emploi de la professeure ou du professeur;
- Les ressources et services usuels fournis aux professeures et aux professeurs pour soutenir l'accomplissement de leur tâche.

31.12 Les droits relatifs à une invention, un savoir-faire ou un dessin industriel réalisé dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions à cet effet de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur.

31.13 Nonobstant la clause 31.11.2, l'Université peut utiliser sans frais l'invention, le savoir-faire ou le dessin industriel réalisé par ses chercheuses et chercheurs, pour ses propres fins d'enseignement et de recherche.

Frais

31.14 L'Université assume les frais relatifs à l'obtention du brevet, notamment les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable de l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de vente des brevets, de l'invention, du savoir-faire ou du dessin industriel et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention, du savoir-faire ou du dessin industriel.

31.15 L'Université paie les frais relativement à toute poursuite, réclamation, demande ou action de quelque nature que ce soit dirigé contre l'Université ou les inventrices ou inventeurs relativement à l'exploitation de l'invention, du savoir-faire ou du dessin industriel.

31.16 L'Université verse à l'inventrice ou l'inventeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets perçus par l'Université en raison de la vente, de l'octroi de licence ou d'autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention, d'un savoir-faire ou d'un dessin industriel. Dans ce cas, les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'Université, les dépenses prouvables reliées à la protection et à la valorisation de l'invention.

31.16.1 Les versements des sommes d'argent mentionnées à la clause 31.16 sont effectués par l'Université dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'Université.

31.17 L'Université verse cinquante pour cent (50 %) de ses revenus au département ou à l'unité de recherche (au choix de la professeure ou du professeur) auquel est rattaché la professeure ou le professeur.

31.17.1 Les versements des sommes d'argent mentionnées à la clause 31.17 sont effectués par l'Université dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'Université.

ARTICLE 32 Procédure de dégrèvement

32.1 Lorsqu'une professeure ou un professeur de carrière participe à une activité de service à la collectivité externe pour laquelle l'Université reçoit une compensation monétaire, l'intégralité de cette compensation monétaire pourra être utilisée par la professeure ou le professeur pour réduire sa charge annuelle d'enseignement prévu aux clauses 7.12.1 à 7.12.3.

32.1.1 La répartition par cours et par trimestre de ces réductions est déterminée par la professeure ou le professeur et approuvée par son assemblée départementale conformément aux dispositions prévues à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail*.

32.1.2 Aux termes de chaque trimestre, la direction du département transmet à la direction de l'enseignement et de la recherche un bilan des réductions effectivement appliquées au cours du trimestre par la professeure ou le professeur.

32.2 La réduction de la charge annuelle d'enseignement pour le suivi des apprentissages et la correction de travaux et des examens des étudiantes et étudiants prend la forme d'un nombre de ESAE pouvant être mentionné par la professeure ou le professeur dans son plan de travail.

Ce nombre de ESAE correspond au plus grand entier inférieur au quotient de la compensation monétaire reçue par l'Université par le coût de référence, incluant les avantages sociaux, pour l'encadrement d'une étudiante ou d'un étudiant de 1er cycle pour un cours de trois crédits.

Le détail du calcul est transmis à la professeure ou au professeur par le Service des ressources académiques (SRA). Une copie est transmise à la direction du département concerné ainsi qu'au Syndicat (via l'adresse courriel du Syndicat).

32.2.1 Les coûts découlant de cette réduction de sa charge annuelle d'enseignement seront assumés par les compensations monétaires reçues et disponibles dans le fonds d'enseignement de la professeure ou du professeur qui sera créé à cet effet, et ce, jusqu'à concurrence des sommes reçues.

32.2.2 Ces fonds devront être utilisés au plus tard le 30 avril de l'année financière qui suit l'année financière de la réception par l'Université de la compensation monétaire.

Advenant qu'un solde soit inutilisé à la date d'échéance, alors ces sommes seront retournées dans les fonds de fonctionnement de l'Université.

- 32.3 Advenant une modification de la compensation monétaire reçue par l'Université, la procédure prévue aux clauses 32.1 et 32.2 est reprise. Le cas échéant, la professeure ou le professeur apporte, avec l'approbation de son assemblée départementale, des ajustements à son plan de travail reflétant le recalcul des réductions.
- 32.4 Advenant un renouvellement ou une prolongation de la participation de la professeure ou du professeur au service à la collectivité externe s'accompagnant d'une compensation monétaire, la procédure prévue aux clauses 32.1 et 32.2 recommence.

ARTICLE 33 Soutien à la recherche

Fonds individuel de recherche

33.1 L'Université s'engage à verser annuellement au 1^{er} mai, à chaque professeure et professeur de carrière, un fonds individuel de recherche. Ce fonds doit servir à la professeure ou au professeur afin de :

- Lui permettre de poursuivre des travaux de recherche et de création;
- Rembourser des montants dépensés pour la poursuite de ses travaux de recherche et de création ou de perfectionnement et de formation continue;
- Avancer des sommes utiles à la poursuite de ses travaux de recherche et de création ou de perfectionnement et de formation continue.

33.1.1 Au 1^{er} avril 2023, le montant de ce fonds individuel de recherche est établi à 2 843 \$.

33.1.2 Ce montant sera majoré annuellement selon le pourcentage plancher prévu à la clause 28.6.

33.2 Ce fonds ne peut excéder une somme accumulée équivalant au double du montant prévu à la clause 33.1.1 pour l'année en cours.

33.2.1 Aux fins de la présente clause, les travaux de recherche incluent la recherche destinée au développement pédagogique ou réalisée dans le cadre des services aux collectivités.

33.2.2 Les dépenses effectuées dans le cadre des activités de recherche doivent se faire selon les règles et politiques en vigueur à l'Université.

Fonds de démarrage

33.3 Pour chaque professeure ou professeur nouvellement engagé pour occuper un poste de professeure ou professeur auxiliaire ou un poste de professeure ou de professeur régulier et n'ayant pas préalablement obtenu sa permanence d'emploi dans une université, l'Université met à sa disposition un fonds de démarrage en vue de soutenir son démarrage en recherche et en création au sein de l'institution.

33.3.1 Au 31 mars 2023, le montant de ce fonds de démarrage est établi à 8 549 \$.

- 33.3.2 Ce montant sera majoré annuellement selon le pourcentage plancher prévu à la clause 28.6.
- 33.3.3 Cet octroi est conditionnel au dépôt, à la direction de l'enseignement et de la recherche, dans les deux premières années de l'embauche, d'un court plan (moins de cinq (5) pages) de développement de ses principales activités en la matière pour les deux (2) prochaines années (organismes subventionnaires visés, projets de publications et communications scientifiques, etc.).
- 33.3.4 Ce fond doit être utilisé à l'intérieur d'une période maximale de cinq (5) ans à partir du moment de son obtention.

Fonds d'aide à la recherche et à la création

- 33.4 Afin de tenir compte de la petite taille et de la grande diversité du corps professoral et du nombre limité de programmes de cycles supérieurs, et afin de stimuler le développement de la recherche et de la création et la diffusion des résultats, l'Université maintient un fonds nommé « Fonds d'aide à la recherche et à la création ».
 - 33.4.1 Les soldes de la somme versée annuellement par l'Université dans le Fonds d'aide à la recherche et à la création peuvent être reconduits d'une année à l'autre jusqu'à concurrence de 25 % de la somme versée en début d'une année. À titre d'exemple, pour une somme versée initialement de 100 000 \$ de fonds d'aide à la recherche et à la création, et considérant un solde de 33 000 \$ de fonds non utilisé en fin d'année, le montant reconduit à l'année suivante serait de 25 000 \$.
 - 33.4.2 L'Université versera annuellement au 1^{er} mai dans le Fonds d'aide à la recherche et à la création un montant d'au moins 2 274 \$ pour chaque poste de professeure ou de professeur régulier qui figure au plan d'effectif en vigueur pour cette même année et d'au moins 1 237 \$ pour chaque poste de professeure ou de professeur auxiliaire qui figure au plan d'effectif en vigueur pour cette même année.
 - 33.4.3 Ce montant sera majoré annuellement selon le pourcentage plancher prévu à la clause 28.6.
 - 33.4.4 Seules les professeures ou seuls les professeurs réguliers et les professeures ou les professeurs auxiliaires sont admissibles au Fonds d'aide à la recherche et à la création.

Comité de la recherche et de la création (CRC)

- 33.5 Le Comité de la recherche et de la création (CRC) désigne un comité composé d'une professeure ou d'un professeur par département et de la direction du Service de la recherche, qui en assume la présidence.
- 33.5.1 Les membres professoraux sont élus par leurs assemblées départementales respectives pour un mandat de deux (2) ans renouvelable consécutivement une seule fois.
- 33.5.2 Pour être éligible à siéger sur le CRC, il faut occuper un poste de professeure ou professeur régulier.
- 33.5.3 Les décisions sont prises à la majorité des membres professoraux du comité.
- 33.5.4 Une personne-ressource de l'Université en assure le secrétariat.
- 33.5.5 Le CRC peut, à la majorité des membres votants, inviter toute personne qu'il juge appropriée à participer à une rencontre, en tout ou en partie, avec droit de parole, mais sans droit de vote.
- 33.5.6 Aux fins de la tenue des réunions du CRC, la personne-ressource de l'Université devra faire parvenir à tous les membres, dans la mesure du possible au moins dix (10) jours avant la date fixée pour la tenue de toute réunion, une invitation qui comprend un appel à points à mettre à l'ordre du jour de la réunion.
- 33.5.7 La présidence du CRC transmet la totalité des documents devant être considérés par le CRC aux membres professoraux du comité, dans la mesure du possible au minimum cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre où ces documents seront étudiés.
- 33.6 Le comité de la recherche et de la création a pour mandat :
- 33.6.1 De donner un avis sur toute question relative à la recherche et à la création à l'Université;
- 33.6.2 D'être partie prenante à tout processus consultatif ou décisionnel touchant aux orientations générales de l'Université en matière de recherche et de création ainsi qu'à l'organisation du soutien à la recherche et à la création;

- 33.6.3 De consulter les assemblées départementales ou l'ensemble des professeures et des professeurs réunis en assemblée syndicale sur toute politique ou directive touchant aux orientations générales de l'Université en matière de développement et d'organisation du soutien à la recherche et à la création;
 - 33.6.4 De soumettre aux assemblées départementales ou à l'ensemble des professeures et des professeurs réunis en assemblée syndicale des propositions de modifications aux politiques et directives relatives à la recherche et la création en vigueur à l'Université. Ces propositions sont effectuées à sa propre initiative ou, selon le cas, à la demande des assemblées départementales, des professeures et des professeurs réunis en assemblée syndicale, ou de l'Université;
 - 33.6.5 De proposer pour approbation à l'ensemble des professeures et des professeurs réunis en assemblée syndicale les règles de répartition et d'attribution du Fonds d'aide à la recherche et à la création;
 - 33.6.6 D'étudier, avec le soutien du Service de la recherche, les demandes soumises au Fonds d'aide à la recherche et à la création par les professeures ou les professeurs; d'accorder les fonds selon les règles d'attribution du Fonds d'aide à la recherche et à la création; de recevoir et d'approuver les rapports d'activités soumis par les chercheuses ou les chercheurs subventionnés;
 - 33.6.7 De produire et transmettre à l'ensemble des professeures et des professeurs réunis en assemblée syndicale un rapport annuel comprenant le budget total du Fonds d'aide à la recherche et à la création, les financements attribués, les projets subventionnés et les soldes à reporter;
 - 33.6.8 De présenter à l'ensemble des professeures et des professeurs réunis en assemblée syndicale le rapport annuel produit par l'Université sur les frais indirects de recherche avec, au besoin, une analyse de celui-ci. Le CRC peut demander à rencontrer les responsables des directions concernées afin de produire cette analyse.
- 33.7 La direction du service de la recherche est l'interlocuteur officiel du CRC à titre de présidente ou président.

Comité d'éthique de la recherche (CER)

33.8 Le Comité d'éthique de la recherche (CER) désigne un comité qui a pour mandat de conseiller l'Université afin de définir et mettre en œuvre une politique institutionnelle d'éthique de la recherche qui réponde notamment aux exigences énoncées par les conseils subventionnaires. Ce comité aviseur a le mandat d'évaluer les projets de recherche faisant appel à des êtres humains, dirigés par ses professeures ou professeurs et chercheures ou chercheurs.

Le CER a le pouvoir d'approuver, de modifier, d'interrompre ou de refuser toute proposition ou poursuite de projet de recherche qui ne répondrait pas aux règles en vigueur. Ce comité relève du conseil d'administration de l'Université. Le mandat et la composition du comité sont définis dans la politique institutionnelle d'éthique de la recherche avec des êtres humains.

ARTICLE 34 Activités professionnelles externes

- 34.1 La responsabilité première de la professeure ou du professeur, qui découle de son lien d'emploi avec l'Université, est d'exercer pleinement sa fonction universitaire et d'assumer la tâche professorale décrite à l'article 7 *Fonctions, charge et plan de travail*.
- 34.2 Une professeure ou un professeur peut s'adonner à des activités professionnelles externes à sa tâche à l'extérieur de l'Université, c'est-à-dire pour un tiers ou pour son compte, si elle ou il respecte les clauses du présent article. Ces activités ne peuvent être de nature à placer la professeure ou le professeur en compétition directe avec les activités de l'Université.
- 34.2.1 Les activités professionnelles de la professeure ou du professeur qui sont externes à sa tâche ne peuvent être prises en compte lors de l'évaluation.
- 34.3 La professeure ou le professeur qui souhaite occuper un poste régulier et rémunéré au service d'un autre employeur (double emploi) obtient au préalable le consentement écrit de la direction de l'enseignement et de la recherche pour occuper cet emploi.
- 34.3.1 Ce consentement ne peut être refusé sans motif raisonnable.
- 34.3.2 Si celle-ci refuse de donner son consentement, elle informe par écrit la professeure ou le professeur des motifs de sa décision.

Dispositions générales

- 34.4 La professeure ou le professeur qui accomplit des activités professionnelles externes à sa tâche s'engage à respecter les principes suivants :
- a) Elle ou il ne prétend pas agir au nom de l'Université et ne se sert pas de l'entête ou du logotype de l'Université lors de la sollicitation ou de la réalisation de ces activités;
 - b) Dans l'accomplissement de ses activités professionnelles externes à sa tâche, la professeure ou le professeur ne bénéficie pas des dispositions de la clause 5.7. Elle ou il tient l'Université indemne de tout recours exercé contre elle ou lui en raison de l'exercice de ces activités et prend fait et cause pour l'Université dans toute action en justice intentée à ce sujet;
 - c) En aucun cas, dans l'accomplissement de ses activités professionnelles externes à sa tâche, une professeure ou un professeur peut utiliser à des fins personnelles les ressources humaines, financières,

technologiques et matérielles de l'Université sans l'autorisation de celle-ci.

- 34.5 Le temps consacré par la professeure ou le professeur à des activités professionnelles externes ne peut donner lieu à un traitement privilégié dans son département ni constituer une contrainte pour son département.
- 34.6 Dans les cas où les activités professionnelles de la professeure ou du professeur qui sont externes à sa tâche réduisent sa capacité de remplir les obligations liées à sa charge de travail, la direction de l'enseignement et de la recherche et la professeure ou le professeur discutent des modalités d'ajustement de la charge de travail :
- Soit un congé sans traitement conformément aux dispositions de l'article 19 *Congé sans traitement*;
 - Soit un prêt de service conformément aux dispositions de l'article 16 *Prêts de service – mise à la disposition d'organismes extérieurs*;
 - Soit une réduction du régime ordinaire d'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 *Définitions et statuts d'emploi*.

ARTICLE 35 Divers

Frais de déplacement

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

Locaux et matériel informatique

35.2 Toute professeure et tout professeur dispose d'un local individuel dont elle ou il a la clé, munie d'un système de climatisation et, dans la mesure du possible, d'une fenêtre donnant sur l'extérieur, et comprenant l'équipement usuel, en particulier un classeur, un téléphone, des étagères, un mobilier ergonomique, deux (2) chaises de visiteurs, des lampes et les services usuels incluant la messagerie vocale, un branchement au réseau informatique, les services postaux de base et un accès aux moyens adéquats de reprographie.

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

35.2.2 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, les unités de recherche 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 et des professeurs et de leurs activités d'encadrement des travaux d'étudiantes et d'étudiants de cycles supérieurs.

35.3 L'Université fournit à chaque professeure et professeur de l'équipement informatique nécessaire à son travail, en l'occurrence un ordinateur personnel remplacé tous les quatre (4) ans ainsi que les logiciels de base requis par la professeure ou le professeur et autorisés par la direction de l'enseignement et de la recherche. Elle lui offre gratuitement la formation et le soutien technique nécessaire.

35.4 En cas de bris, de perte ou de vol d'un équipement alloué à une professeure ou un professeur pour réaliser ses fonctions, l'Université s'engage à le remplacer dans les plus brefs délais par un équipement équivalent.

35.5 L'Université s'engage à fournir aux professeures et aux professeurs des lieux de réunion, selon la procédure de réservation des locaux en cours.

Cotisation pour association, société savante ou ordre professionnel

35.6 Lorsque les fonctions d'une professeure ou du professeur de carrière exigent qu'elle ou qu'il fasse partie d'une association, société savante ou ordre professionnel, l'Université rembourse la professeure ou le professeur du montant de la cotisation, sur présentation de pièces justificatives.

35.6.1 La demande doit être acheminée à la direction de l'enseignement et de la recherche pour approbation.

35.6.2 Ce versement est assujéti aux conditions suivantes :

- La cotisation annuelle à une seule association, société savante ou ordre professionnel est remboursée à une professeure ou un professeur;
- Le montant maximal octroyé par professeure et par professeur pour une année budgétaire est de 1 750 \$;
- L'Université doit offrir un programme de formation dans le domaine couvert par l'association, la société savante ou l'ordre professionnel.

Frais de déménagement

35.7 Toute professeure ou tout professeur qui est transféré de Montréal à Québec ou l'inverse, à la demande de l'Université, se verra rembourser des frais de déménagement conformément à la politique en vigueur à l'Université concernant les frais de déménagement.

Dossier de la professeure ou du professeur

35.8 Le service des ressources académiques (SRA) est le dépositaire du dossier de la professeure ou du professeur. Ce dossier contient notamment les documents prévus à la présente convention, reçus par la direction ou transmis par elle, lors, s'il y a lieu :

- De l'octroi d'un statut de professeure ou professeur;
- De l'embauche;
- De l'évaluation;
- Des renouvellements de contrats;

- De l'octroi de la permanence;
- De la titularisation;
- Des congés de perfectionnement ou sans traitement;
- Des périodes d'étude et de recherche;
- Des prêts de service.

35.8.1 Le Service des ressources académiques (SRA) informe la professeure ou le professeur de toute addition de document à son dossier, à l'exception de ceux dont la professeure ou le professeur est l'auteure ou l'auteur, ou la ou le destinataire. La professeure ou le professeur a le droit de verser à son dossier tout document qu'elle ou qu'il juge pertinent.

35.8.2 La professeure ou le professeur peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Université.

Stockage, sécurité et confidentialité de l'information et des données numérisées

35.9 L'Université reconnaît les besoins particuliers des professeures et professeurs en matière de stockage, de sécurité et de confidentialité de l'information et des données numérisées.

Stationnement

35.10 L'Université met à la disposition des professeures et professeurs ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile.

Utilisation du nom de l'Université

35.11 Personne ne peut utiliser le nom de l'Université à moins d'y être autorisé par le règlement adopté par le conseil d'administration.

ANNEXE A Modalités d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la convention collective

ARTICLE 4 Reconnaissance du Syndicat et régime syndical

Les modalités de dégageant pour les officiers syndicaux décrites à l'article 4 de la Convention collective 2023-2028 entreront en vigueur au 1^{er} avril 2024 avec l'adoption des plans de travail 2024-2025 et ce, même si pour des raisons opérationnelles, les plans de travail 2024-2025 ne pouvaient pas être adoptés au 1^{er} avril 2024.

ARTICLE 7 Fonctions, charge et plan de travail

Au cours de l'hiver 2024, toute professeure et tout professeur devra soumettre un plan de travail 2024-2025 couvrant exceptionnellement la période du 1^{er} avril 2024 au 31 août 2025. Ce plan de travail devra être conforme aux stipulations de la Convention collective 2023-2028, où les droits et les obligations seront ajustés au prorata du nombre de mois couvert (17 mois au lieu de 12 mois). Si les plans de travail 2024-2025 ne pouvaient pas être adoptés avant le 1^{er} avril 2024, ceux-ci devraient tout de même couvrir la période du 1^{er} avril 2024 au 31 août 2025.

Les professeures et professeurs devront dans la mesure du possible respecter dès avril 2024 les stipulations sur le nombre de cours composant leur charge annuellement récurrente d'enseignement. Toutefois, si cela s'avère impossible, cette exigence pourra être exceptionnellement levée pour les 12 premiers mois du plan de travail 2024-2025.

Les modalités de dégageant pour les directions de département décrites à l'article 7 de la Convention collective 2023-2028 entreront en vigueur au 1^{er} avril 2024 avec l'adoption des plans de travail 2024-2025 et ce, même si pour des raisons opérationnelles, les plans de travail 2024-2025 ne pouvaient pas être adoptés au 1^{er} avril 2024.

Les modalités prévues aux clauses 7.19 et 7.20 de la Convention collective 2023-2028 entreront en vigueur au 1^{er} avril 2023.

ARTICLE 8 Ouverture de postes

Étant entendu qu'il est impossible, au moment de la signature de la convention collective, de déterminer avec exactitude le nombre de EETP réel pour l'année financière en cours, il est convenu que, au terme de l'exercice qui sera réalisé au plus tard le 31 mai 2024, si l'effectif étudiant est de moins de quatre-mille-soixante

(4060) EETP alors les valeurs figurant à la clause 8.2 (soit le seuil de 4060 EETP et les tranches de 80 EETP) seront ajustées en fonction de cette réalité.

ARTICLE 9 Procédure d'embauche

Tout processus de sélection en cours au moment de la signature de la Convention collective se poursuivra selon les modalités prévues à la Convention collective 2017-2022.

ARTICLE 11 Évaluation

Les professeures et les professeurs permanents qui devaient être évalués suivant le mode A de la Convention collective 2017-2022 à l'automne 2023 seront évalués suivant le mode B de la Convention collective 2017-2022 au printemps 2024 en fonction du dossier d'évaluation qu'ils avaient soumis à l'automne 2023.

Les professeures et les professeurs sous contrats seront évalués au printemps 2024 selon les modalités prévues à la Convention collective 2017-2022 et à l'aune des critères stipulés dans la Convention collective 2017-2022. Toutefois, le comité d'évaluation se devra d'appliquer une grille interprétative visant à tenir compte de l'évolution du poste au cours des années pour répondre aux réalités des départements et dont le texte sera à convenir entre les parties. Suivant une évaluation favorable, elle et ils seront intégrés dans l'un des 15 postes que l'Université convient de créer, étant entendu que toute personne détenant un doctorat sera intégrée dans un poste de professeure ou de professeur auxiliaire et que toute personne ne détenant pas un doctorat sera intégrée dans un poste de professeure ou de professeur de pratique. Tout poste vacant (par exemple en cas d'évaluation défavorable ou de démission) sera comblé dans les meilleurs délais.

ARTICLE 14 Titularisation

Toute demande de promotion soumise avant le 1^{er} décembre 2023 sera traitée suivant les modalités stipulées dans la Convention collective 2017-2022 et sera évaluée à l'aune des critères de recevabilité stipulés dans la Convention collective 2017-2022.

ARTICLE 28 Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles salariales

L'article 28 prévoit une nouvelle méthode de classification salariale. Cette nouvelle méthode de classification sera appliquée à toutes les professeures et tous les professeurs réguliers, substituts et invités rétroactivement au 1^{er} avril 2023.

Cette nouvelle méthode de classification sera appliquée, rétroactivement au 1^{er} avril 2023, à toutes les professeures et tous les professeurs sous contrat qui se verront intégrés dans un poste de professeure ou professeur de pratique ou dans un poste de professeure ou professeur auxiliaire.

L'opérationnalisation de la nouvelle classification et la rétroactivité salariale se déroule comme suit :

- Il convient de distinguer trois conditions : (1) HORS ÉCHELLE, qui désigne une professeure et un professeur dont le traitement est supérieur à celui que lui confèrerait l'application de la nouvelle méthode de classification; (2) DANS L'ÉCHELLE, qui désigne une professeure et un professeur dont le traitement est celui que lui confère l'application de la nouvelle méthode de classification; (3) EN PROGRESSION, qui désigne une professeure et un professeur dont le traitement est inférieur à celui que lui confèrerait l'application de la nouvelle méthode de classification.
 - Au 1^{er} avril 2023, la condition d'une professeure ou d'un professeur sera vérifiée ainsi :
 - Si le traitement suivant une application simulée de la nouvelle classification calculée en date du 1^{er} juin 2023 (c'est-à-dire en utilisant la grille en vigueur à cette date et en calculant le rang et l'échelon de la professeure ou du professeur à cette date) est strictement inférieur au traitement calculé par le Service des finances au 1^{er} juin 2023 (ou au moment de l'embauche si celle-ci est postérieure au 1^{er} juin 2023) suivant l'application de la Convention collective 2017-2022 majoré de la moitié de l'indexation de rattrapage puis de la moitié de l'indexation appliquée au 1^{er} avril 2023, alors la condition de la professeure ou du professeur est HORS ÉCHELLE;
 - Si le traitement suivant une application simulée de la nouvelle classification calculée en date du 1^{er} juin 2023 (c'est-à-dire en utilisant la grille en vigueur à cette date et en calculant le rang et l'échelon de la professeure ou du professeur à cette date) est strictement supérieur au traitement calculé par le Service des finances au 1^{er} juin 2023 (ou au moment de l'embauche si celle-ci est postérieure au 1^{er} juin 2023) suivant l'application de la Convention collective 2017-2022 majoré d'une fois et demie l'indexation de rattrapage puis d'une fois et demie l'indexation appliquée au 1^{er} avril 2023, alors la condition de la professeure ou du professeur est EN PROGRESSION;

- Sinon, la condition de la professeure ou du professeur est **DANS L'ÉCHELLE**;
- Au 1^{er} avril 2023, le traitement d'une professeure ou d'un professeur est le suivant :
 - Pour la professeure ou le professeur dont la condition est **HORS ÉCHELLE**, le traitement correspond au traitement calculé par le Service des finances au 1^{er} juin 2023 (ou au moment de l'embauche si celle-ci est postérieure au 1^{er} juin 2023) suivant l'application de la Convention collective 2017-2022 majoré de la moitié de l'indexation de rattrapage puis de la moitié de l'indexation appliquée au 1^{er} avril 2023;
 - Pour la professeure ou le professeur dont la condition est **DANS L'ÉCHELLE**, le traitement correspond à celui calculé par le Service des finances au 1^{er} juin 2023 (ou au moment de l'embauche si celle-ci est postérieure au 1^{er} juin 2023) suivant l'application de la Convention collective 2017-2022 majoré de l'indexation de rattrapage puis de l'indexation appliquée au 1^{er} avril 2023;
 - Pour la professeure ou le professeur dont la condition est **EN PROGRESSION**, le traitement correspond au traitement calculé par le Service des finances au 1^{er} juin 2023 (ou au moment de l'embauche si celle-ci est postérieure au 1^{er} juin 2023) suivant l'application de la Convention collective 2017-2022 majoré d'une fois et demie l'indexation de rattrapage puis d'une fois et demie l'indexation en vigueur pour le 1^{er} avril 2023;
- Au 1^{er} juin 2023, le traitement de tous les professeures et professeurs demeure inchangé.
- Au 1^{er} avril 2024, la condition d'une professeure ou d'un professeur sera vérifiée ainsi :
 - Si la condition de la professeure ou du professeur au 1^{er} avril 2023 était **DANS L'ÉCHELLE**, alors elle demeure **DANS L'ÉCHELLE**;
 - Si le traitement suivant une application simulée de la nouvelle classification calculée en date du 1^{er} juin 2024 (c'est-à-dire en

utilisant la grille en vigueur à cette date et en calculant le rang et l'échelon de la professeure ou du professeur à cette date) est strictement inférieur au traitement accordé suivant la nouvelle classification en date du 1^{er} juin 2023 majoré de la moitié de l'indexation appliquée au 1^{er} avril 2024, alors la condition de la professeure ou du professeur est HORS ÉCHELLE;

- Si d'une part le rang universitaire de la professeure ou du professeur au 1^{er} juin 2024 correspond au rang universitaire de la professeure ou du professeur au 1^{er} juin 2023 et que d'autre part le traitement suivant une application simulée de la nouvelle classification calculée en date du 1^{er} juin 2024 (c'est-à-dire en utilisant la grille en vigueur à cette date et en calculant le rang et l'échelon de la professeure ou du professeur à cette date) est strictement supérieur au traitement accordé suivant la nouvelle classification en date du 1^{er} juin 2023 majoré d'une fois et demie l'indexation appliquée au 1^{er} avril 2024 puis majoré d'un taux correspondant au quotient du traitement suivant une application de la nouvelle classification simulée au 1^{er} juin 2024 et du traitement correspond au même rang, mais à un échelon en moins, alors la condition de la professeure ou du professeur est EN PROGRESSION;
- Si d'une part le rang universitaire de la professeure ou du professeur au 1^{er} juin 2024 est strictement supérieur au rang universitaire de la professeure ou du professeur au 1^{er} juin 2023 et que d'autre part le traitement suivant une application simulée de la nouvelle classification calculée en date du 1^{er} juin 2024 (c'est-à-dire en utilisant la grille en vigueur à cette date et en calculant le rang et l'échelon de la professeure ou du professeur à cette date) est strictement supérieur au traitement accordé suivant la nouvelle classification en date du 1^{er} juin 2023 majoré d'une fois et demie l'indexation appliquée au 1^{er} avril 2024 puis majoré d'un taux correspondant au quotient du traitement suivant une application de la nouvelle classification simulée au 1^{er} juin 2024 et du traitement correspond à un rang en moins et un échelon en moins, alors la condition de la professeure ou du professeur est EN PROGRESSION;
- Sinon, la condition de la professeure ou du professeur est DANS L'ÉCHELLE;

- Au 1^{er} avril 2024, le traitement d'une professeure ou d'un professeur est le suivant :
 - Pour la professeure ou le professeur dont la condition est HORS ÉCHELLE, le traitement correspond au traitement suivant une application de la nouvelle classification calculée en date du 1^{er} juin 2023 majoré de la moitié de l'indexation appliquée au 1^{er} avril 2024;
 - Pour la professeure ou le professeur dont la condition est DANS L'ÉCHELLE, le traitement correspond au maximum entre d'une part le traitement suivant une application de la nouvelle classification calculée en date du 1^{er} juin 2023 et d'autre part le traitement suivant une application de la nouvelle classification simulée en utilisant la grille en vigueur au 1^{er} avril 2024 et en calculant le rang et l'échelon de la professeure ou du professeur au 1^{er} juin 2023;
 - Pour la professeure ou le professeur dont la condition est EN PROGRESSION, le traitement correspond au traitement suivant une application de la nouvelle classification calculée en date du 1^{er} juin 2023 majoré d'une fois et demie l'indexation appliquée au 1^{er} avril 2024;
- Au 1^{er} juin 2024, le traitement d'une professeure ou d'un professeur est le suivant :
 - Pour la professeure ou le professeur dont la condition au 1^{er} avril 2024 était HORS ÉCHELLE, le traitement demeure inchangé;
 - Pour la professeure ou le professeur dont la condition au 1^{er} avril 2024 était DANS L'ÉCHELLE, le traitement correspond au traitement suivant une application de la nouvelle classification simulée en utilisant la grille en vigueur au 1^{er} avril 2024 et en calculant le rang et l'échelon de la professeure ou du professeur au 1^{er} juin 2024;
 - Pour la professeure ou le professeur dont la condition au 1^{er} avril 2024 était EN PROGRESSION, alors il convient de distinguer deux cas :

- Si le rang de la professeure ou du professeur en date du 1^{er} juin 2024 coïncide avec le rang de la professeure ou du professeur en date du 1^{er} juin 2023, alors le traitement correspond à celui calculé au 1^{er} avril 2024 majoré d'un taux correspondant au quotient du traitement suivant une application de la nouvelle classification simulée au 1^{er} juin 2024 et du traitement correspondant au même rang, mais à un échelon en moins;
- Si le rang de la professeure ou du professeur en date du 1^{er} juin 2024 est strictement supérieur au rang de la professeure ou du professeur en date du 1^{er} juin 2023, alors le traitement correspond à celui calculé au 1^{er} avril 2024 majoré d'un taux correspondant au quotient du traitement suivant une application de la nouvelle classification simulée au 1^{er} juin 2024 et du traitement correspondant à un rang en moins et un échelon en moins;
 - Aux 1^{er} avril et 1^{er} juin subséquents, le traitement d'une professeure ou d'un professeur est revu à la hausse en suivant la même procédure qu'au 1^{er} avril 2024 et au 1^{er} juin 2024 respectivement (incluant la vérification de la condition), en faisant les adaptations nécessaires.
- Nonobstant ce qui précède, aucune professeure ou aucun professeur ne peut se voir allouer un salaire pour une année qui soit plus faible que celui alloué pour l'année précédente.
- Toute professeure et tout professeur détenant la Catégorie IV, mais n'ayant pas encore obtenu la permanence maintiendra le rang de titulaire jusqu'à l'obtention de la permanence (ou la fin de son contrat, le cas échéant).

ARTICLE 33 Soutien à la recherche

L'ajustement des fonds individuels de recherche (FIR) et des fonds d'aide à la recherche (FAR) est rétroactif au 1^{er} avril 2023, mais la part manquante pour 2023 sera versée dans les meilleurs délais suivant la signature de la convention collective.

L'ajustement des fonds de démarrage est rétroactif au 1^{er} avril 2023 et sera versé dans les meilleurs délais.

ARTICLE 34 Activités professionnelles externes

Les clauses 32.8 à 32.14 de la Convention collective 2017-2022 continueront de s'appliquer jusqu'au 31 mars 2024. Les modalités de l'article 34 de la Convention collective 2023-2028 entreront en vigueur avec l'adoption des plans de travail 2024-2025.

GRIEFS

Retrait des griefs G-01-2021, G-02-2021, G-05-2022 et G-05-2023. Ils sont considérés réglés à la satisfaction des parties avec la signature de la présente convention.

LETTRES D'ENTENTE

Les lettres d'entente individuelles valides et applicables à la date de signature de la nouvelle convention collective seront considérées reconduites.

Les lettres d'entente LE-21-2021-2022 et LE-21A-2021-2022 sont considérées reconduites.

ANNEXE B État des postes de professeures et professeurs à la signature de la convention collective

À la signature de la présente convention collective, voici l'état de chacun des 109 postes de professeures et professeurs au plan d'effectifs.

- 94 postes de professeure ou de professeur régulier à temps plein;
- 9 postes de professeure ou de professeur auxiliaire à temps plein;
- 6 postes de professeure ou professeur de pratique à temps plein.

SIGNATURES


EN FOI DE QUOI la Télé-université et le Syndicat canadien des professeures et professeurs de la Télé-université (SPPTU) ont signé à Québec, ce 24^e jour du mois d'avril 2024

Pour la Télé-université (Université
TÉLUQ)



Lucie Laflamme
Directrice générale

Pour le Syndicat des professeures et
professeurs de la Télé-université
(SPPTU)



Anne-Renée Gravel
Présidente



Marc-André Carle
Directeur de l'enseignement et de
la recherche



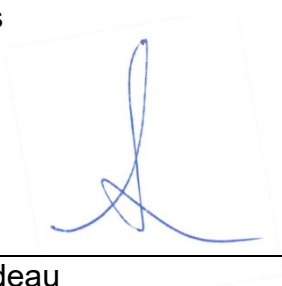
Frédéric Morneau-Guérin
Vice-président aux relations de
travail

TÉMOINS

Pour la Télé-université (Université
TÉLUQ)

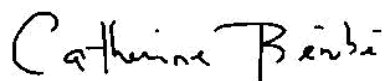


Lucie Loiselle
Directrice
Service des ressources
académiques



Sylvain Blondeau
Conseiller
Service des ressources
académiques

Pour le Syndicat des professeures et
professeurs de la Télé-université
(SPPTU)



Catherine Bérubé
Membre du comité de
négociation



Denis Robichaud
Membre du comité de
négociation

sppTU
Syndicat des
professeures et des professeurs de la
Télé-université



En vigueur jusqu'au 31 mars 2028.