06130-9

C.A.E. 8063 NO.CONV. 61309
AFFIL. 12 NB.EMPL. 86
EMP.COUV.10 ET.GEOG. 79300 70
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M14513019
DATE ENR.840924

...nement du Québec
...du Travail
...u commissaire
...du travail

A. N° (17931-06)

DÉPÔT NC 06130-9

Dépôt N°: 84 03 202

...este que le Commissaire Général du Travail a reçu
...diviant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 06130-9

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14513-19

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-02-01	84-03-13		84-02-01	86-02-28		86

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Professeurs de l'Université de Québec à Hull (SPUQAH) 76 rue Desjardins Hull, QC. J8Y 6B3	☐ Déposant Université du Québec à Hull (U.Q.A.H.) Case postale 1250 Succursale "B" Hull, QC. J8X 3X7
☒ Déposant, si autre que les parties Clarkson, Tétrault Avocats Att: Me Pierre Malo 630 boul. Dorchester O. Montréal, QC. H3B 1V7	E.V. Tous les établissements du Campus de Hull Région 07-01 Activité 8063 (10) Affiliation 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-04-02

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 8...

003 (113)

RECHERCHE

M-14513-19
(17931-06).

'84 MAR 13 13:08

A.C.G.L.
MONTREAL
MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'Université du Québec à Hull

ET

Le Syndicat des professeurs de l'Université

du Québec à Hull

original

01/04/84

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	6
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE	7
ARTICLE 4	REPRÉSENTATION DES PROFESSEURS	10
ARTICLE 5	LIBERTÉ POLITIQUE	11
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	12
ARTICLE 7	COMMISSION DES ÉTUDES	13
ARTICLE 8	RÉPARTITION DES POSTES	15
ARTICLE 9	EMBAUCHE	17
ARTICLE 10	FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURS	20
ARTICLE 11	ÉVALUATION	24
ARTICLE 12	DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE	30
ARTICLE 13	SÉCURITÉ D'EMPLOI	33
ARTICLE 14	RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE	36
ARTICLE 15	CONGÉ SANS SOLDE	43
ARTICLE 16	VACANCES ANNUELLES	45
ARTICLE 17	CONGÉDIEMENT	46
ARTICLE 18	CONGÉ DE MALADIE	47
ARTICLE 19	CONGÉ DE MATERNITÉ ET DROITS PARENTAUX	48
ARTICLE 20	ASSURANCES COLLECTIVES	56
ARTICLE 21	RÉGIME DE RETRAITE	58
ARTICLE 22	CLASSIFICATION ET TRAITEMENT	60
ARTICLE 23	CONVENTIONS DIVERSES	69
ARTICLE 24	GRIEFS ET ARBITRAGE	71

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.01 **L'année**

Désigne l'année universitaire commençant le 1er juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.

1.02 **Université**

Désigne l'Université du Québec à Hull, corporation publique légalement constituée ayant son siège social dans le territoire de la Communauté Régionale de l'Outaouais.

1.03 **Syndicat**

Désigne le syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Hull (S.P.U.Q.A.H.) pour tous les établissements du campus de Hull tel qu'accrédité le 24 juillet 1980.

1.04 **Secrétaire général**

Désigne la personne nommée par le Conseil d'administration (CA) pour occuper les fonctions de secrétaire général.

1.05 **Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche**

Désigne la personne nommée par le Conseil d'administration (CA) en vertu de l'article 39 de la Loi de l'Université du Québec.

1.06 **Conseil d'administration**

Désigne le Conseil d'administration (CA) de l'Université du Québec à Hull.

1.07 **Professeur**

Désigne toute personne embauchée par l'Université du Québec à Hull à titre de professeur régulier, suppléant et invité.

1.08 **Professeur régulier**

Désigne toute personne embauchée à ce titre et à temps plein par l'Université du Québec à Hull.

1.09 **Professeur suppléant**

Désigne toute personne embauchée à ce titre, et à temps plein, par l'Université du Québec à Hull, sur demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis. Cette personne ne peut être engagée que pour remplacer un professeur en congé ou exceptionnellement pour remplir un besoin temporaire. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Son contrat est d'une durée variable mais de deux (2) ans au maximum non renouvelable.

1.10 **Professeur invité**

Désigne toute personne embauchée à ce titre et à temps plein par l'Université du Québec à Hull, à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire, etc. Le contrat est de durée variable, mais d'un (1) an maximum. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

1.11 **Régime d'emploi**

Tel que spécifié aux clauses 1.08, 1.09 et 1.10, le régime d'emploi des professeurs réguliers, suppléants et invités est à temps plein.

Cependant, à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, tout professeur engagé à titre de professeur suppléant ou invité peut bénéficier d'un régime d'emploi à demi-temps pour accomplir la moitié de tâche d'un professeur temps plein. De plus, à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, tout professeur régulier qui a au moins deux (2) années d'emploi à temps plein à l'Université du Québec à Hull peut bénéficier d'un régime d'emploi à demi-temps pour une période maximale de deux (2) ans.

1.12. **Chargé de cours**

Désigne toute personne engagée à la leçon par l'Université du Québec à Hull et qui doit fournir, en plus de sa prestation de cours, la disponibilité directement reliée à cette prestation, y compris la surveillance et la correction des examens et travaux dans la matière enseignée. Elle est exclue de l'unité d'accréditation.

1.13 **Charge de cours donné en appoint**

Désigne tout cours ou activité créditée, donné en appoint par tout professeur de l'Université du Québec à Hull en plus de sa charge normale, telle que définie à l'article 10.

1.14 **Département**

Désigne l'entité académique et administrative qui regroupe les professeurs, dans la mesure du possible, par affinité de disciplines ou de champs d'études.

1.15 **Assemblée départementale**

Désigne l'assemblée de tous les professeurs rattachés à un département. Ses fonctions sont, dans les limites de sa juridiction, d'adopter les politiques ainsi que les règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.

1.16 **Directeur du département**

Désigne un professeur du département élu par et parmi ses pairs pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable une seule fois consécutive, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il puise son autorité de l'assemblée départementale dont il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Il est l'interlocuteur officiel auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Il doit veiller au sein du département à l'application des normes et échéances administratives.

1.17 **Module**

Désigne l'organisme institué aux fins de favoriser la poursuite par

1.17 (Suite)

les étudiants des objectifs généraux des programmes de premier cycle. Il correspond aux programmes d'études dont il a la responsabilité, aux groupes d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes, aux groupes des professeurs qui conseillent ces étudiants et leur enseignent et à des personnes extérieures à l'Université qui relient le module au milieu professionnel ou social concerné.

1.18 **Directeur de module**

Désigne un professeur élu par le Conseil de module pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable une seule fois consécutive. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il puise son autorité du Conseil de module dont il est le représentant, dans les limites de la juridiction, vis-à-vis l'Université. Il est l'interlocuteur officiel du module auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et doit veiller au sein du module à l'application des normes et échéances administratives.

1.19 **Conseil de module**

Pour chaque module, l'on institue un Conseil de module composé d'un nombre déterminé de professeurs, parmi lesquels le directeur, d'un nombre égal d'étudiants ainsi que de personnes extérieures à l'Université choisies par le Conseil de module et dont le nombre doit être inférieur au quart du nombre total d'étudiants et de professeurs. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et le doyen des études de premier cycle peuvent participer aux réunions avec droit de parole sans droit de vote.

1.20 **Responsable de programme de premier cycle**

Désigne un professeur d'un département donné, nommé par le Conseil d'administration suite à une consultation des professeurs de la discipline pour un mandat de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutive pour exercer les tâches requises pour l'administration du programme. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il doit veiller à l'application des normes et échéances administratives en ce qui concerne le programme.

1.21 **Traitement**

Désigne la rémunération versée aux professeurs conformément à l'échelle prévue à l'article 22 de la présente convention.

1.22 **Responsable de programme d'études avancées**

Désigne un professeur d'un département donné, nommé par le Conseil d'administration suite à une consultation des professeurs de la discipline pour un mandat de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutive pour exercer les tâches requises pour l'administration du programme. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il doit veiller à l'application des normes et échéances administratives en ce qui concerne le programme.

1.23. **Salaire**

Désigne la rémunération totale en monnaie courante versée annuellement au professeur par l'Université

1.24 **Conjoint**

Désigne celui ou celle qui l'est devenu par la suite d'un mariage, légalement contracté au Québec ou ailleurs, et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait, pour une personne non mariée, soit de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans avec une personne non mariée, soit de résider en permanence depuis plus d'un (1) an avec une personne non mariée à la condition qu'un enfant soit né de cette union et de présenter publiquement cette personne comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation 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.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 28 février 1986; elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné.

Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, conformément aux dispositions du code du travail.

2.02 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender, radier ou autrement corriger en tout ou en partie les articles qu'ils jugent insuffisants dans la présente convention.

2.03 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention font parties intégrantes de la présente convention et sont arbitrables.

2.04 L'Université convient qu'elle ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention.

2.05 **Langue de travail**

La langue de travail pour un professeur est le français, sous réserve des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou littérature.

2.06 L'Université assume les frais d'impression de la présente convention pour tous les professeurs.

2.07 Toutes les désignations et tous les titres mentionnés dans le texte de la présente convention, bien qu'étant formulés uniquement au masculin, s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sauf dispositions contraires à l'article 19.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 La convention collective s'applique à tous les professeurs de l'Université couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du Travail le 24 juillet 1980. Cependant, les articles ayant trait à la sécurité d'emploi et à la permanence ne s'appliquent pas aux professeurs suppléants et invités.

3.02 L'Université reconnaît le Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Hull (S.P.U.Q.A.H.) comme représentant exclusif des professeurs couverts par le certificat d'accréditation du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre du Québec aux fins de négociation et d'application de la convention.

3.03 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des directeurs de département, de module, sur un sujet couvert par la convention collective est simultanément transmise au Syndicat. Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les personnes ci-haut mentionnées.

3.04 L'Université fait parvenir au Syndicat si possible cinq (5) jours avant la tenue des séances tous les documents sauf ceux faisant l'objet d'une discussion à huit-clos, remis aux membres du CA ou de la Commission des études ou produits par eux. L'Université remettra gratuitement au Syndicat une copie de ces documents y compris le projet d'ordre du jour.

L'Université reconnaît également que le Syndicat a accès aux procès-verbaux des réunions de l'Assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec et du Conseil des études de l'Université du Québec.

3.05 L'Université affichera à la bibliothèque et aux pavillons où sont les locaux des professeurs les projets d'ordre du jour des réunions du CA et de la Commission des études, et ce selon les règlements des communications en vigueur à l'Université.

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

3.06 L'Université fournit au Syndicat le plus tôt possible ou au plus tard le 30 juin la liste des professeurs pour l'année courante.

Cette liste comporte pour chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, la fonction et le poste occupé, les années de service, les années d'expérience dans l'enseignement (en spécifiant le niveau d'enseignement où ces années d'expérience ont été acquises), la diplomation, les années d'expérience reliées au travail actuel, le titre de sa classification, le traitement et le salaire prévus selon les renseignements disponibles à ce moment, le statut, l'adresse de son domicile, le numéro de téléphone à son domicile et le numéro d'assurance sociale.

3.07 Deux (2) mois après le début de chaque session, l'Université remet au Syndicat la liste complète des cours dispensés par les chargés de cours ainsi que le nom de ces chargés de cours. Elle remet également la liste complète des cours donnés en appoint par les professeurs et ce, par département.

3.08 Chaque mois, le Syndicat est avisé par l'Université de tout changement de fonction, de transfert, de démission ou de mise à la retraite, et aussi de l'engagement de tout nouveau professeur. Dans ce dernier cas, l'Université remet au Syndicat l'information prévue à la clause 3.06. A la condition que les professeurs en avisent l'Université, celle-ci transmet chaque mois au Syndicat tout changement d'adresse.

3.09 L'Université met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat un local situé sur les lieux de travail et d'accès facile. Le local comprend au minimum un bureau de travail avec chaise, deux classeurs et un téléphone.

L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement un local suffisamment vaste pour tenir les assemblées de ses membres et ce, en conformité avec les procédures de réservation en cours à l'Université.

L'Université ne doit rien faire qui puisse gêner de quelque façon l'utilisation de ce local et doit en permettre l'accès en tout temps selon les règlements concernant l'accès aux immeubles.

3.10 L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université, tels les services de secrétariat et les services de messagerie au tarif établi par l'Université, et selon les normes habituelles de fonctionnement.

3.11 L'Université fournira au Syndicat dans chaque département, un tableau d'affichage à l'usage exclusif du Syndicat. Le Syndicat peut également distribuer aux professeurs des documents à caractère syndical en les déposant dans leurs bureaux ou dans leurs casiers respectifs.

3.12 A la demande écrite du Syndicat, faite dans un délai raisonnable, l'assemblée départementale peut accepter de libérer de façon intermittente et pour une courte durée, sans perte de traitement, un représentant syndical en vue de lui permettre de participer à des activités syndicales extérieures, à charge par le Syndicat d'en avertir l'Université par écrit, quant à la date et au lieu de ces activités.

Toutefois, à titre de remboursement de traitement prévu à la présente clause, le Syndicat paiera à l'Université pour chaque période de trois (3) heures de cours non dispensée une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du traitement annuel brut du professeur concerné.

3.13 L'Université accepte de dégager pour activité syndicale interne deux (2) professeurs pour la moitié de leur tâche d'enseignement à titre de représentants des professeurs dûment nommés et mandatés par le Syndicat.

3.14 L'Université ou ses représentants doivent rencontrer, sur demande écrite, l'exécutif du Syndicat dans un délai raisonnable mais n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, afin de discuter de toute question relative à l'ensemble des conditions de travail des professeurs.

3.15 A la demande écrite du Syndicat au vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sur une base sessionnelle ou annuelle, un professeur pour activités syndicales externes. Le retour du professeur ainsi libéré doit coïncider avec le début d'une session et un préavis de 21 jours ouvrables doit être donné à l'Université. L'Université n'est pas tenue de respecter les délais prévus pour la répartition des tâches si, par son avis de retour, le professeur ne se conforme pas auxdits délais.

A titre de remboursement de traitement, le Syndicat paiera pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du salaire brut du professeur concerné.

ARTICLE 4 - REPRÉSENTATION DES PROFESSEURS

4.01 Conformément aux lettres patentes émises en vertu de l'Arrêté en Conseil instituant l'Université du Québec à Hull, trois (3) représentants de l'ensemble des professeurs de l'Université du Québec à Hull au Conseil d'administration sont élus par et parmi tous les professeurs à l'occasion d'une assemblée générale des professeurs convoquée conjointement par l'Université d'une part et le S.P.U.Q.A.H. d'autre part, et tenue sous la responsabilité de ce dernier. Les professeurs ainsi élus sont nommés par le Conseil d'administration pour un mandat de trois (3) ans renouvelable consécutivement une seule fois.

4.02 Les représentants de l'ensemble des professeurs siégeant au Conseil d'administration à la signature de la convention le demeurent pour la durée de leur mandat pourvu qu'ils demeurent professeurs.

4.03 Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne ou qui perd sa qualité de professeur ou qui décède est remplacé par un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeurs selon les modalités prévues en 4.01.

4.04 Les modalités de convocation sont établies à la suite d'une rencontre entre les parties.

ARTICLE 5 - LIBERTÉ POLITIQUE

5.01 Tout professeur a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques, qu'il soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'Université, et en aucun temps ces droits prévus à la convention ne pourront être affectés à l'Université à cause du libre exercice de ces libertés.

5.02 Tout professeur est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de son lieu de travail, sans préjudice aucun aux droits et obligations rattachés à son statut et dans le respect de ses obligations professionnelles envers l'Université.

L'Université et ses représentants et le Syndicat et ses membres n'exerceront ni directement, ni indirectement de pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, d'un handicap physique, de son âge, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

6.01 L'Université prélève sur le salaire de chaque professeur régi par la convention un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

6.02 Pour les fins du présent article, 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 des réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat. Dans le cas de réclamation d'un professeur quant aux cotisations déduites à la source, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Université à toutes poursuites qui pourraient lui être intentées.

6.03 L'Université fait parvenir au Syndicat mensuellement 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 selon la formule prescrite par le Syndicat. Elle fera parvenir au Syndicat ou à l'agent percepteur désigné par lui, un chèque payable au pair entre le premier et le quinzième 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 professeurs par ordre alphabétique, le numéro d'assurance sociale, le salaire versé à chaque période de paie, accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante, le cumulatif individuel, ainsi que les totaux et le grand total.

6.04 L'Université s'engage à inscrire le montant total de la cotisation perçue durant l'année fiscale sur les feuillets T-4 et TP-4.

ARTICLE 7 - COMMISSION DES ÉTUDES

7.01 Sous réserve de la loi et de la présente convention collective, la composition et les pouvoirs de la Commission des études de l'Université sont régis par les règles suivantes.

7.02 Sous l'autorité du Conseil d'administration, la Commission des études est le principal organisme responsable de l'enseignement et de la recherche à l'Université. L'exercice des droits et pouvoirs de la Commission des études ne doit pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la présente convention collective.

7.03 La Commission des études est constituée des membres suivants:

a) le recteur, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, le doyen des études du premier cycle et le doyen des études avancées et de la recherche;

b) six (6) professeurs dont la moitié occupant des fonctions de direction d'enseignement ou de recherche, autres que celles mentionnées en a) et l'autre moitié à titre de professeurs n'occupant pas de tels postes;

c) six (6) étudiants.

7.04 La Commission des études est présidée par le recteur ou, en son absence, par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Le secrétaire général agit comme secrétaire.

7.05 La Commission des études exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la loi et en particulier:

a) Elle prépare et soumet à l'approbation du Conseil d'administration les règlements internes régissant les domaines suivants:

i. les modes d'organisation et de fonctionnement des départements, modules et centres de recherche, ainsi que leur mode de création, d'abolition, de fusion, de division et de suspension de leurs modes réguliers d'administration et de fonctionnement;

2. les modes de création, d'abolition et de modification des programmes d'études;

3. les règles, procédures et critères régissant l'admission et l'inscription des étudiants;

4. sa régie interne et celle des sous-commissions et comités qu'elle constitue.

b) Elle prépare également et soumet à l'approbation du Conseil d'administration tout autre règlement interne relatif à l'enseignement et à la recherche requis par la loi ou par le Conseil d'administration.

7.06 Le secrétaire de la Commission des études devra inscrire sur le projet d'ordre du jour de la prochaine réunion tout point qui lui sera soumis par un (1) ou des représentants des professeurs siégeant à la Commission des études à la condition que le point en question lui parvienne par écrit dans les délais prévus par le règlement de régie interne de la Commission des études.

7.07 Les représentants des professeurs à la Commission des études sont élus par et parmi tous les professeurs de l'Université du Québec à Hull à l'occasion d'une assemblée générale des professeurs convoquée conjointement par l'Université d'une part, et le S.P.U.Q.A.H., d'autre part, et tenue sous la responsabilité de ce dernier.

7.08 Le mandat des professeurs à la Commission des études est de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutivement. Les représentants de l'ensemble des professeurs siégeant à la Commission des études à la signature de la convention le demeurent pour la durée de leur mandat pourvu qu'ils demeurent professeurs.

7.09 Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne ou qui perd sa qualité de professeur ou qui décède est remplacé par un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeurs selon les modalités prévues en 7.07.

7.10. Les modalités de convocation sont établies à la suite d'une rencontre entre les parties.

ARTICLE 8 - RÉPARTITION DES POSTES

8.01 Chaque année, la Commission des études dans le cadre de ses attributions élabore une politique générale de répartition des postes après consultation des départements.

8.02 Au plus tard le ler novembre, la Commission des études transmet au Conseil d'administration un projet de politique générale de répartition des postes. Le Conseil d'administration, après étude de ce projet de politique, adopte une politique générale de répartition des postes et il détermine le nombre total de postes disponibles pour l'année financière subséquente.

8.03 Entre le ler novembre et le ler décembre, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet aux directeurs de département réunis la politique de répartition des postes, le nombre total de postes disponibles à l'Université pour l'année financière subséquente et discute avec eux du projet préliminaire de répartition de ces postes par département.

8.04 Au plus tard le 15 décembre, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet à la Commission des études le projet de répartition des postes. Celle-ci se prononce sur le projet et le soumet au Conseil d'administration avec ses propositions de modifications, s'il y a lieu.

8.05 Au plus tard le 15 janvier, le Conseil d'administration décide d'une répartition des postes entre les départements de l'Université. Le rapport de la répartition des postes dûment approuvés par le Conseil d'administration est transmis à chacun des directeurs de département qui en informe son assemblée départementale.

8.06 Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, à la demande d'une assemblée départementale, peut ouvrir des postes en dehors de la période normale prévue au présent article. Dans une telle éventualité la procédure prévue aux paragraphes 8.03, 8.04 et 8.05 du présent article s'applique, hormis les dates mentionnées.

8.07 **Capacité totale d'enseignement**

La capacité totale d'enseignement des professeurs pour les sessions d'automne et d'hiver s'exprime de la façon suivante:

8.07 (suite)

$$CT = 4(NP - ND) + CA$$

NP= Nombre de postes de professeurs réguliers autorisés auquel il faut ajouter les professeurs suppléants, invités et les demi-temps convertis en temps plein.

De ce nombre il faut exclure:

- Le nombre de professeurs réguliers en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique pour lesquels un professeur suppléant ou invité a été engagé.

- Le nombre de professeurs réguliers en congé sans traitement pour lesquels un professeur suppléant ou invité a été engagé.

ND= Le nombre de dégagements de cours crédités s'appliquant aux sessions considérées et autorisées par l'Université en vertu de la présente convention.

CA= Le nombre de cours crédités donnés en appoint lors de ces sessions par les professeurs.

8.08 L'Université s'engage à ce que pour les sessions d'automne et d'hiver d'une année universitaire, la capacité totale d'enseignement pour ces deux sessions telles que définies en 8.07 soit au moins égale à 58% des cours dispensés dans ces sessions.

8.09 Lorsqu'il est constaté que le pourcentage prévu en 8.08 n'a pas été atteint, l'Université s'engage à apporter les correctifs nécessaires au moment de la détermination du nombre de postes pour l'année suivante.

ARTICLE 9 - EMBAUCHE

9.01 Chaque année, s'il y a lieu, la Commission des études après avoir consulté les assemblées départementales pour tenir compte de leurs exigences particulières, élabore un projet concernant les critères d'embauche et le transmet au Conseil d'administration. Après étude de ce projet, le Conseil d'administration adopte des critères d'embauche.

9.02 Le recrutement des professeurs se fait sous la responsabilité du département impliqué.

Dans la sélection des candidats, l'assemblée départementale doit tenir compte des critères d'embauche.

9.03 Tout poste ouvert doit être annoncé dans les unités constituantes de l'Université du Québec, dans les journaux et dans les revues spécialisées s'il y a lieu. Après réception du rapport de répartition des postes prévus à l'article 8, le département doit procéder à la recherche de candidatures.

9.04 Le directeur de département constitue un comité de sélection, formé de lui-même qui le préside, de deux (2) professeurs du département désignés par l'assemblée départementale et de une (1) personne extérieure au département, désignée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Sur demande motivée du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, le directeur du département lui transmet la liste de toutes les candidatures reçues et le curriculum vitae de chaque candidat.

Le comité de sélection établit ses règles de fonctionnement et procède à une sélection des candidats. Les candidatures retenues sont alors acheminées par le directeur du département à l'assemblée départementale.

9.05 Dès que possible, et normalement avant le 15 avril, l'assemblée départementale étudie les candidatures retenues par le comité de sélection et recommande au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche une ou des candidatures pour chaque poste. Le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche un dossier de la ou des candidatures recommandées incluant dans chaque cas:

9.05 (suite)

a) la recommandation étayée de l'assemblée départementale;

b) la liste de cours de la banque de cours du domaine de compétence du candidat;

c) les champs d'intérêt principaux et complémentaires du candidat dans sa discipline;

d) le curriculum vitae du candidat;

e) tous autres documents officiels nécessaires.

Par la suite, le directeur du département est tenu informé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche du cheminement du dossier.

L'assemblée départementale a le droit d'obtenir du comité de sélection toute l'information concernant les candidatures rejetées par le comité de sélection.

9.06 L'assemblée départementale peut recommander l'engagement d'un professeur suppléant pour combler temporairement un poste ouvert, lorsqu'elle n'arrive pas à trouver un candidat qui réponde de manière satisfaisante aux critères définis pour ce poste, lesquels comprennent les critères d'embauche.

9.07 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission des candidatures, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet au Conseil d'administration les recommandations de l'assemblée départementale. Le Conseil d'administration décide de l'engagement des nouveaux professeurs.

9.08 Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche établit la classification des nouveaux professeurs et voit à leur engagement.

9.09 Avant la signature du contrat d'engagement d'un professeur, l'Université lui remet une copie de la convention collective en vigueur, et informe le professeur qu'il peut, s'il le désire, consulter auparavant un représentant syndical.

9.10 Le nouveau professeur est avisé par courrier recommandé de la décision du Conseil d'administration, et conditionnellement à son acceptation écrite communiquée dans les vingt (20) jours ouvrables

9.10 (suite)

par courrier recommandé, il est engagé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au nom de l'Université. Il entre en fonction au ler juin de l'année universitaire suivante et sera rémunéré à partir de cette date à moins que le nouveau professeur ne puisse entrer en fonction à cette date.

9.11 L'embauche de tout professeur doit faire suite à une recommandation de l'assemblée départementale.

9.12 Un professeur peut être embauché en cours d'année conformément à la procédure prévue ci-dessus. Il entre en fonction et est rémunéré à partir de la date convenue entre lui et l'Université.

9.13 En cas d'ouverture de postes, ou de vacances de postes de professeur, le professeur suppléant et le professeur invité ont, à compétence égale, priorité par rapport à tout candidat de l'extérieur.

9.14 L'Université fournit au Syndicat une copie intégrale du contrat de tout professeur dans les cinq (5) jours de sa signature.

ARTICLE 10 - FONCTION ET TACHE DES PROFESSEURS

10.01 La fonction normale d'un professeur comprend les quatre éléments suivants:

a) l'enseignement;

b) la recherche;

c) l'administration pédagogique;

d) les services à la collectivité.

Les descriptions des divers éléments donnés au paragraphe suivant ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour la répartition des tâches et l'évaluation des professeurs.

10.02 La composante enseignement comprend entre autres:

a) toutes les activités créditées d'enseignement dispensées sous diverses formes telles que: cours, séminaires, stages, laboratoires et ateliers, tutorat, direction de thèse et de mémoire, supervision de stages ou d'activités de synthèse, ainsi que les préparation, correction, évaluation et transmission des notes qui s'y rattachent, selon les procédures et les délais en vigueur à l'Université;

b) l'encadrement et l'assistance des étudiants impliqués dans ces activités;

c) la disponibilité en général, en réponse aux demandes des étudiants, des modules, d'accomplir certaines tâches, comme par exemple guider les étudiants dans un programme, fournir une aide particulière aux étudiants en difficulté, assister les étudiants en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, participer à l'organisation des stages, etc...;

d) la mise à jour des connaissances et le perfectionnement continu; la préparation de nouvelles activités d'enseignement et l'innovation pédagogique.

10.03 Recherche: la recherche comprend l'une et/ou l'autre des activités suivantes:

1) la poursuite de divers types de travaux destinés à contribuer à l'avancement du savoir sous toutes ses formes et à l'amélioration des techniques de diffusion des connaissances;

2) la contribution au rayonnement de l'Université en publiant à la suite de recherches des livres, des articles dans les revues scientifiques, en prononçant des conférences scientifiques, en participant activement à des colloques, en dirigeant ou organisant des congrès ou colloques et autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;

3) la production d'oeuvres littéraires et artistiques et la tenue d'expositions d'oeuvres dans la discipline de chaque professeur.

10.04 L'administration pédagogique comprend les activités occasionnelles ou courantes de direction et/ou de participation exercée par des professeurs et requises pour le bon fonctionnement de l'Université, à savoir:

- Activités de direction

  1) celles de directeur de département;

  2) celles de directeur de module;

  3) responsable de programme;

  4) toute autre activité de direction reconnue comme telle par l'Université.

- Activités de participation

  1) participation aux organismes internes de l'Université, tels que:

     -Conseil d'administration;
     -Commission des études et ses sous-commissions;
     -Assemblée départementale et ses comités;
     -Conseil de module;

  2) participation comme membre d'organisme-réseau à l'Université du Québec;

  3) participation comme membre de comité ad hoc, reconnu comme tel par l'Université.

10.05 Services à la collectivité

a) la participation sans but lucratif (sauf autorisation contraire par l'Université) à des activités reliées à la fonction du professeur, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université;

10.05 (suite)

b) la participation aux activités du syndicat, telles que: membre de l'exécutif, du comité de grief et du comité de négociation.

10.06 La répartition et/ou la modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habilités de chacun.

10.07 La tâche du professeur comprend dans des proportions variables les éléments indiqués au paragraphe .01. La pondération de ces quatre (4) éléments s'intègre dans la distribution des tâches et relève de l'assemblée départementale.

10.08 Le professeur ne peut être appelé à dispenser des activités d'enseignement créditées pendant plus de deux sessions consécutives (automne-hiver), à moins d'entente entre le professeur, l'assemblée départementale et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. La troisième session est consacrée à des activités autres que l'enseignement acceptées par l'assemblée départementale et approuvées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

10.09 La tâche d'enseignement du professeur consiste en une charge de quatre (4) cours années de trois (3) crédits chacun.

10.10 Le directeur de département, le directeur de module et le responsable de programme ne sont tenus de donner qu'un cours/session (maximum deux (2) cours/année) en regard de leurs tâches administratives. L'assemblée départementale peut recommander un dégagement plus important.

10.11 Dans le cadre de projets approuvés par le Conseil d'administration, après consultation de l'assemblée départementale, le professeur peut accepter d'assumer (i.e. en dehors des composantes normales de sa tâche) des fonctions spéciales de recherche et d'administration à l'Université comme tenant lieu de charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel. Dans cette éventualité d'affectation du professeur à une responsabilité spéciale dans le domaine de la recherche ou de l'administration, il sera tenu compte de ce dégagement dans la détermination de la charge départementale d'enseignement.

10.12 Sur avis favorable de son assemblée départementale, tout professeur peut accepter une surcharge d'un cours par session, non rémunéré en vue d'un dégrèvement pour fins de recherche ou de perfectionnement lors d'une session ou d'une année ultérieure.

10.13 Au moment de la répartition des tâches, des dégrèvements justifiés pourront être accordés par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, sur recommandation de l'assemblée départementale pour la recherche, la préparation de nouveaux programmes ou pour des tâches administratives ou syndicales.

10.14 Un (1) mois avant le début des sessions d'hiver et d'été et deux (2) semaines avant la session d'automne, le directeur du département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour approbation le rapport détaillé des tâches individuelles.

10.15 Dans le cas où les délais prévus à la clause 10.14 ne sont pas respectés, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche effectue lui-même la répartion des tâches.

10.16 En aucun cas, un professeur ne peut être tenu d'assumer la dispensation d'activités d'enseignement non-créditées.

10.17 Le professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiants qui ne seraient pas officiellement inscrits à son cours.

10.18 A la demande du département, l'Université peut engager un conférencier invité pour agir à l'intérieur d'un cours ou pour offrir des activités non-crédités.

ARTICLE 11 - ÉVALUATION

11.01 L'évaluation a pour objet l'amélioration de l'enseignement et de la recherche. C'est pourquoi elle doit servir non seulement comme instrument d'autocritique pour tous les professeurs, mais aussi de mécanisme permettant au département pour sa part, d'assurer l'excellence des services de l'Université. Elle doit tenir compte dans l'évolution de la carrière du professeur, des opinions émises par les étudiants et les autres professeurs de son département, en regard des critères prévus aux présentes, des politiques définies par le département, et du travail effectué par chacun des professeurs concernés, suivant la procédure ci-après décrite.

11.02 1) L'évaluation des professeurs réguliers non permanents a lieu entre le 1er et le 15 octobre de la dernière année de leurs contrats. Les professeurs réguliers permanents sont évalués aux mêmes dates, à tous les trois (3) ans.

2) Les professeurs suppléants et invités seront évalués entre le 1er et le 15 mars précédant la fin de leurs contrats.

3) Dans le cas d'une demande de promotion pour l'année 1981-82, les professeurs concernés seront évalués au mois de mars.

11.03 Nonobstant la clause 11.02 un professeur peut demander d'être évalué chaque année. Il doit manifester son intention au directeur de son département avant le 1er août. Le directeur du département envoie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la liste des professeurs qui ont manifesté leur intention d'être évalués avant le 1er août.

11.04 L'évaluation porte sur les tâches assignées au professeur par son assemblée départementale depuis la précédente évaluation ou, dans le cas d'une première évaluation, depuis son engagement.

11.05 Le directeur du département voit à l'évaluation des professeurs de son département, selon les procédures suivantes:

Au mois de juin, les comités d'évaluation sont formés dans les différents départements. Leur composition est la suivante:

11.05 (suite)

a) le directeur du département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de président du comité d'évaluation;

b) deux (2) professeurs de l'assemblée départementale élus par cette dernière;

c) une personne nommée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, après consultation auprès du directeur du département. Cette personne ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation des professeurs.

Si le directeur du département ou les professeurs élus par l'assemblée départementale doivent être évalués, ils se retirent du comité lors de leur évaluation et l'assemblée départementale leur nomme un suppléant.

11.06 L'évaluation est faite selon les critères et procédures déterminés par le Comité d'évaluation, approuvés par l'assemblée départementale. Ils sont établis avant le 1er septembre de chaque année à défaut de quoi les critères et procédures élaborés l'année précédente s'appliqueront. Ils sont obligatoirement identiques pour chacun des professeurs d'un même département. Ils correspondent aux différents éléments constitutifs de la tâche d'un professeur tels que définis à l'article 10 et dont la pondération peut varier selon l'objectif de l'évaluation, les orientations et attributions de fonctions assignées au professeur.

Le directeur de département communique ces critères et procédures à chaque professeur avant le 1er septembre ou au moment de l'entrée en fonction du nouveau professeur. Une copie de ces critères et procédures est envoyée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 1er septembre.

11.07 Le professeur qui doit être évalué prépare à l'intention du comité d'évaluation un dossier comprenant:

a) la description des tâches assignées à chaque session depuis son entrée à l'Université ou depuis sa dernière évaluation;

b) la pondération, c'est-à-dire l'importance relative que le professeur a donné à chaque composante de sa tâche;

c) l'état de réalisation de sa tâche.

11.07 (suite)

Le comité prend également en considération tout renseignement transmis par écrit au directeur du département par les organismes ou personnes qui utilisent les services du professeur concerné.

Les renseignements doivent être transmis au professeur impliqué par le directeur de département au moins quinze (15) jours avant son évaluation.

11.08 Le comité, suite à l'évaluation du professeur concerné, rédige son rapport et formule une recommandation.

11.09 La recommandation du comité pour un professeur régulier non permanent est au moins l'une des recommandations suivantes:

a) le renouvellement de contrat;

b) le non-renouvellement de contrat;

c) l'octroi de la permanence;

d) un avis à caractère professionnel.

11.10 La recommandation du comité pour un professeur régulier permanent est au moins l'une des recommandations suivantes:

a) le recyclage;

b) la réorientation;

c) un avis à caractère professionnel;

d) la progression normale.

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

11.11 Dans le cas de l'évaluation des professeurs suppléants et invités, le comité d'évaluation ne formule aucune recommandation mais donne une appréciation du travail effectué.

11.12 Au plus tard le 15 octobre ou le 15 mars selon le cas, le directeur du département transmet au professeur son rapport d'évaluation et à l'assemblée départementale le rapport d'évaluation de tous les professeurs.

11.13 A l'occasion de son évaluation par le comité et l'assemblée départementale, le professeur a le droit d'être entendu, et doit être entendu, s'il en fait la demande. Cependant, tout professeur peut refuser de témoigner lors de l'évaluation d'un autre professeur. Tout professeur qui fait parvenir une lettre de démission au secrétaire du Conseil d'administration avec copie conforme à son directeur de département peut s'il le désire, faire suspendre la procédure d'évaluation en ce qui le regarde.

11.14 Le directeur du département transmet pour le 1er novembre ou le 1er avril, selon le cas, au professeur la recommandation de l'assemblée départementale et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche le rapport d'évaluation de chaque professeur. Ce rapport doit faire état dans chaque cas des recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale.

11.15 Le professeur peut contester l'évaluation du comité ou la recommandation de l'assemblée départementale auprès du comité de révision composé de trois (3) personnes:

a) un représentant du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche;

b) un représentant du professeur;

c) une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre l'assemblée départementale et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 1er juin prédécent. A défaut d'entente, cette personne est choisie par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et l'assemblée départementale à même une liste de quatre (4) personnes de l'extérieur, dressée dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, entre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et l'ensemble des directeurs de département.

Ces représentants doivent être professeurs ou chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et de recherche dans une université, et ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation prévu en 11.05. Cette contestation doit se faire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation de l'assemblée départementale.

Le directeur du département remet à ce comité le dossier complet d'évaluation: dossier du professeur, rapport d'évaluation et recommandation du comité, recommandation de l'assemblée départementale.

Ce comité doit transmettre avant le 15 novembre son rapport d'évaluation au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ainsi que sa recommandation.

Cette recommandation ne pourra être que l'une de celles prévues aux clauses 11.09 et 11.10. Les dossiers d'évaluation ne peuvent être en aucun cas transmis à l'administration. Ils seront rendus au département après l'évaluation.

11.16 Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut demander que les dispositions de la clause précédente soient appliquées lorsque les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale ne sont pas identiques.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut en outre demander que les dispositions de la clause précédente soient appliquées lorsque le représentant du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche aura soumis un rapport minoritaire écrit. Ce rapport est soumis avec le rapport majoritaire à l'assemblée départementale. A cette fin, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche devra établir devant le comité de révision l'existence d'un manquement à l'application des critères et procédures qui est de nature à affecter la recommandation du comité, ou établir que la recommandation du comité n'est pas fondée sur des motifs raisonnables. Si le comité de révision retient les motifs invoqués par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

11.17 a) Sous réserve des dispositions de l'article 12 et du paragraphe b) qui suit, le Conseil d'administration est lié par la recommandation de l'assemblée départementale ou par celle du comité de révision le cas échéant, pour le professeur régulier.

b) Toutes les recommandations de réorientation ou de recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités de 13.03. Le comité paritaire a mandat d'étudier le cas du professeur affecté en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Le comité paritaire doit entendre le professeur qui lui en fait la demande et le département, centre de recherche ou organisme administratif où le professeur serait susceptible d'être orienté. Le comité paritaire peut faire une des recommandations prévues à la clause 13.04 a) et b) et soumettre cette recommandation au Conseil d'administration pour décision, ou le comité paritaire peut refuser la recommandation de réorientation ou de recyclage. Si le comité paritaire refuse la recommandation de réorientation ou de recyclage, le professeur poursuit sa carrière dans son département d'origine.

11.17 (suite)

Si le recyclage ou la réorientation implique un congé de perfectionnement, ce congé est compris dans les postes alloués au perfectionnement et au sabbatique à l'article 14.

11.18 Les décisions de non-renouvellement de contrat ou de contrat terminal d'un (1) an doivent être communiquées par écrit au professeur avant le 1er décembre. Les autres décisions seront communiquées avant le 1er mai. Les dates mentionnées au présent paragraphe sont de rigueur.

11.19 Le professeur qui en fait la demande a le droit d'être entendu au comité de révision.

11.20 L'avis à caractère professionnel reçu par un professeur est automatiquement retiré du dossier de celui-ci s'il n'a pas reçu d'autre avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années qui suivent l'avis. Cette clause a un effet rétroactif quant aux avis existant dans les dossiers des professeurs en place à la signature de la présente convention.

ARTICLE 12 - DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE

12.01 Les contrats d'embauche débutent normalement le 1er juin et se terminent le 31 mai.

Tout contrat intervenu avant le 1er janvier est réputé avoir couru depuis le 1er juin précédent.

12.02 La durée du contrat d'un professeur régulier, aussi bien au moment de l'engagement qu'au moment du renouvellement du contrat, est de deux (2) ans.

Pour les fins du présent article, un contrat d'embauche intervenu après le 31 décembre, est d'une durée de deux (2) ans, augmenté des mois écoulés entre la date d'embauche et le 31 mai suivant.

12.03 Tout professeur nouvellement engagé à l'Université et qui a au moins deux (2) années d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, il se voit offrir un deuxième contrat de deux (2) ans, soit la permanence sous réserve de 12.10. Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans il acquiert la permanence sous réserve de 12.10.

12.04 Tout professeur nouvellement engagé à l'Université et qui a moins de deux (2) ans d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, il se voit offrir par le Conseil d'administration sous réserve de 12.10 un deuxième contrat de deux (2) ans.

12.05 Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans et suite à une recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, le professeur visé au paragraphe 12.04 acquiert la permanence sous réserve de 12.10.

12.06 Toute année d'expérience d'enseignement ou de recherche à plein temps acquise dans une université ou dans une institution jugée de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire.

12.07 Dans le cas des professeurs réguliers en congé de perfectionnement, en congé sans solde ou en congé de maladie, les années passées en congé ne sont pas comptabilisées pour fins de calcul des années de probation.

Tout congé courant sur au moins une (1) session et moins d'un (1) an (à l'exclusion de la session d'été) est considéré comme un congé d'un (1) an pour fins de calcul. Cette règle s'applique pour les congés courant sur plusieurs années, et se terminant au cours d'une année.

Pour les fins d'application de la présente clause, le contrat des professeurs impliqués est automatiquement prolongé de la période prévue plus haut.

Dans le cas de congé pour accident survenu dans l'exécution du travail, le congé devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an. Dans ce cas, le contrat est automatiquement prolongé d'un (1) an.

Un professeur régulier qui bénéficie, tel que spécifié en 1.11, d'un régime d'emploi à demi-temps courant sur au moins une session (à l'exclusion de la session d'été) voit son contrat automatiquement prolongé d'un (1) an.

12.08 Toute année d'expérience à l'Université à temps plein en tant que professeur invité, professeur suppléant (ou assistant, tel que défini dans la convention précédente (76-79)) est comptabilisée pour fins d'application du présent article, en autant que les années passées à titre de suppléant, invité ou assistant ont été évaluées selon les dispositions de la convention collective précédente ou selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective actuelle.

Pour les professeurs sous le régime d'emploi à demi-temps, cette clause s'applique de la façon suivante: une année de calendrier à l'emploi de l'Université équivaut à une demi-année d'expérience pour fins de calcul de la présente clause.

12.09 A défaut d'un avis écrit de non renouvellement de contrat envoyé au professeur concerné, le contrat de ce dernier est automatiquement renouvelé. Cet avis est envoyé six (6) mois avant échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat du professeur concerné est renouvelé pour un (1) an. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas des contrats à terme accordés au professeur invité ou au professeur suppléant.

12.10 Pour des motifs ayant trait soit au développement des enseignements dispensés par l'Université, soit à l'évolution des clientèles étudiantes ou à des contraintes extérieures imposées à l'Université, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou un renouvellement de contrat à un professeur malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause l'évaluation du professeur. Lorsque le Conseil d'administration refuse ainsi d'accorder la permanence à un professeur malgré une recommandation positive, il doit en aviser le professeur avant le 1er décembre et lui fournir par écrit les motifs de sa décision. Dans ce cas, le Conseil d'administration offre au professeur une prolongation de contrat pour une période d'un (1) an. Au 1er décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat du professeur, dans ce dernier cas ce dernier acquiert la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement.

Le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence à un professeur malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant au terme de son premier contrat de deux (2) ans.

12.11 Suite à l'évaluation prévue à l'article 11 et aux dispositions du présent article, tout professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 13.

12.12 Le professeur qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un (1) an selon la clause 12.10, et qui décide de démissionner volontairement avant le début de ce contrat a droit à un montant forfaitaire équivalant à deux mois de salaire.

12.13 Dans le cas de candidatures exceptionnelles, l'Université sur avis favorable de l'assemblée départementale peut réduire la période pour l'acquisition de la permanence.

ARTICLE 13 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

13.01 Sous réserve de la clause 13.07, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raison indépendante de sa volonté, ne peut mettre à pied un professeur permanent.

Dans tous les cas envisagés de fusion, de supression ou de réduction de programme, de fermeture de département ou de module (hormis ceux dont l'existence est prévue comme ayant une durée limitée lors de leur création), susceptible d'entraîner la réduction du nombre de professeurs permanents, la Commission des études fait ses recommandations au Conseil d'administration après avoir entendu les organismes (département, conseil de module) et les professeurs impliqués. Ces derniers peuvent se faire accompagner de leur délégué syndical.

13.02 Dans tous les cas prévus à la clause 13.01, l'Université donne un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeurs impliqués et au Syndicat.

13.03 Dans les quinze (15) jours suivant l'avis prévu en 13.02, un comité bipartite composé de deux (2) représentants de l'Université et de deux (2) représentants du Syndicat est mis sur pied.

13.04 Le Comité a pour mandat d'étudier le cas des professeurs permanents affectés, en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le comité doit entendre les professeurs impliqués qui en font la demande, les départements, centres de recherche ou organismes administratifs, où les professeurs seraient susceptibles d'être orientés ou réaffectés.

Le comité peut recommander pour le professeur permanent impliqué:

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

1. à un autre département de l'Université ou

2. à un centre de recherche de l'Université (s'il en existe) ou

3. à un poste administratif de l'Université;

13.04 (suite)

b) un recyclage en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation s'il a les aptitudes requises:

1. à un autre département de l'Université ou

2. à un centre de recherche de l'Université (s'il en existe) ou

3. à tout autre poste de l'Université;

c) toute autre solution jugée valable par le comité à condition que le professeur y consente. Cependant le professeur ne peut refuser sans motif valable;

d) une indemnité de séparation. Le professeur peut en tout temps refuser cette recommandation.

13.05 Le comité transmet un rapport écrit au Conseil d'administration dans les trois (3) mois de sa formation. La décision du Conseil d'administration est communiquée par écrit aux professeurs permanents impliqués et au Syndicat.

13.06 Dans les trente (30) jours de la décision du Conseil d'administration, communiquée par écrit au Syndicat et au professeur permanent impliqué, ces derniers peuvent soumettre un grief directement à l'arbitrage, sauf si le Conseil d'administration a entériné la recommandation du comité. L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision du Conseil d'administration.

Dans le cas où le professeur a droit de grief et qu'il refuse la décision du Conseil d'administration, mais qu'il ne se prévaut pas de son droit de grief dans le mois suivant la décision du Conseil d'administration, il est alors mis à pied et reçoit une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de traitement par année de service, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

13.07 A la suite de la décision du Conseil d'administration, dans le cas où le professeur n'a pas droit de grief, ou de sa sentence arbitrale, le professeur permanent impliqué qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage, est mis à pied.

13.08 Une réorientation, une réaffectation ou un recyclage en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation n'entraîne aucune diminution de traitement pour le professeur.

13.08 (suite)

Déplacé à un poste dont le traitement est inférieur ou égal au sien, le professeur garde le même traitement tant et aussi longtemps que le traitement dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce traitement est indexé conformément à l'article 22.

13.09 Les professeurs bénéficiant de la sécurité d'emploi, qui sont âgés de cinquante-cinq (55) ans ou plus auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser le recyclage ou la réorientation, sans se voir mettre à pied.

13.10 Nonobstant toute autre disposition contraire, dans le cas prévu à la clause 13.01, l'Université procède, s'il y a lieu, à la mise à pied des professeurs en probation à l'expiration de leur contrat individuel et dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Dans le cas de mise à pied, le professeur impliqué est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois.

Durant cette période, le professeur peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée.

S'il revenait au travail à titre de professeur, durant cette période, les années passées à l'Université à titre de professeur lui seraient créditées aux fins d'acquisition de la permanence. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

ARTICLE 14 - RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE

14.01 Après avoir sollicité et reçu les avis des assemblées départementales au plus tard le premier (1er) novembre, la Commission des études soumet, au plus tard le 15 décembre au Conseil d'administration, un projet de politique et de priorités globales relatives au régime de perfectionement et au congé sabbatique.

14.02 Le Conseil d'administration adopte alors une politique et des priorités globales avant le 15 janvier.

A l'intérieur des politiques et priorités prévues par l'Université, l'assemblée départementale, compte tenu des priorités particulières du département, établit et transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche les règles d'attribution et la liste ordonnée des professeurs recommandés pour le 15 février.

14.03 Le Conseil d'administration est le seul habilité à accorder des congés de perfectionnement et des congés sabbatiques. Il devra prendre une décision au plus tard le 20 mars, suivant la réception des recommandations de l'assemblée départementale.

14.04 Sous réserve du nombre de demandes reçues répondant aux critères d'éligibilité, le nombre total des professeurs annuellement en congé de perfectionnement et en congé sabbatique, se situe entre 10% et 12% du nombre de postes occupés, ce pourcentage incluant les congés déjà en cours.

14.05 Le professeur conserve durant son congé sabbatique ou son congé de perfectionnement son statut de professeur à l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf le droit de voter, de participer aux organismes de l'Université et de donner un ou des cours en appoint. Pour les fins d'application de la présente convention, ces années sont comptées comme années de service à l'Université sous réserve de 12.07.

14.06 Tout professeur, à la fin de son congé de perfectionnement ou de son congé sabbatique, est réintégré au département auquel il appartient.

14.07 Le professeur qui bénéficie d'un congé de perfectionement s'engage à remettre à l'Université le double du temps passé en perfectionnement. En cas de démission, il devra rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de ce congé au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé.

Le professeur qui bénéficie d'un congé sabbatique s'engage à remettre à l'Université l'équivalent du temps passé en congé sabbatique. Cependant, si au terme de son congé sabbatique, le professeur poursuit sa carrière dans le secteur public ou para-public québécois, il ne sera tenu à aucun remboursement.

14.08

a) Le professeur en congé de perfectionnement ou sabbatique reçoit au moins quatre-vingt pour cent (80%) de son traitement pendant la durée de son congé.

b) Cependant, le professeur qui demande un congé sabbatique d'une durée de six (6) mois reçoit pendant ce congé quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement. Ce congé devra être pris durant les sessions consécutives suivantes: Été-Automne ou Hiver-Été. Ce congé est réputé aux fins de la clause 12.07 avoir une durée de douze (12) mois.

c) Si le professeur obtient en revenu d'appoint une ou des bourse(s) traitement(s) ou subvention(s) extérieur(s), ce revenu d'appoint sert d'abord à combler la différence entre quatre-vingt pour cent (80%) ou quatre-vingt-dix pour cent (90%), selon les cas, et cent pour cent (100%) de son traitement.

d) Cependant, le professeur en congé sabbatique à l'extérieur du Canada pour six (6) mois et plus peut garder le revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120%) de son traitement.

De la même façon le professeur qui poursuit son congé de perfectionnement à l'extérieur du Canada peut garder le revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120%) de son traitement.

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

14.08 (suite)

f) Sur présentation de pièces justificatives l'Université rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet du professeur à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.

g) L'Université rembourse aussi au professeur sur présentation de pièces justificatives originales pour lui-même, son conjoint et ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, la totalité des frais de déplacement et de déménagement une fois aller-retour, au lieu principal du congé où le professeur passera au moins six (6) mois consécutifs.

h) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le professeur.

i) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de cinq cents ($500) dollars par congé, l'Université rembourse au professeur des frais connexes (v.g. frais de séjour, déplacement, matériel didactique, etc.).

j) Lorsque le professeur est autorisé aux fins de son congé sabbatique à séjourner en un second lieu principal pour une durée minimale de quatre (4) mois, l'Université rembourse en plus les frais du second aller-retour pour le professeur.

k) Les frais de déplacement hors du Québec sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion classe économique pour effectuer un tel déplacement. Les frais encourus au Québec sont remboursés au taux fixe ou au kilomètre selon les tarifs en vigueur à l'Université au moment du déplacement.

l) Le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

14.09 Dispositions particulières au régime de perfectionnement.

Afin de promouvoir l'excellence de l'enseignement et de la recherche universitaire, l'Université maintient un régime de perfectionnement pour les professeurs réguliers. Ce régime implique des congés de perfectionnement qui dégagent les professeurs de toutes les tâches prévues à la présente convention.

14.10 Le congé de perfectionnement est d'une période d'au moins une année et d'au plus deux années consécutives accordées à un professeur régulier dans le but de lui permettre d'obtenir ou de

14.10 (suite)

compléter une diplomation supérieure ou nouvelle ou de poursuivre des études pertinentes dans une institution reconnue.

14.11 Pour être éligible à un congé de perfectionnement, le professeur doit remplir les conditions suivantes:

a) avoir présenté à son assemblée départementale son projet de perfectionnement en spécifiant les objectifs recherchés et les moyens envisagés pour le réaliser;

b) avoir obtenu une recommandation de son assemblée départementale;

c) être à l'emploi de l'Université depuis au moins deux (2) ans;

d) avoir demandé son admission dans une université ou toute autre institution reconnue dans la discipline du candidat. Dans le cas d'une inscription non confirmée, le congé sera accordé sous condition de l'acceptation officielle;

e) l'attestation de deux (2) demandes de bourse auprès d'organismes différents.

14.12 Le professeur en congé de perfectionnement doit transmettre par écrit un rapport de son perfectionnement au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et à son département, à la fin de son congé.

Dans le cas d'une demande de renouvellement de congé, le professeur doit remettre un rapport d'étape au plus tard le 1er mars de la première année et un rapport final à la fin du congé.

Les résultats obtenus et les appréciations fournies par l'institution sont joints au rapport final.

14.13 Le professeur en congé de perfectionnement se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son congé de perfectionnement.

14.14 Perfectionnement de courte durée:

L'Université maintient aussi dans les limites de ses disponibilités financières, une possibilité de perfectionnement pour les professeurs par la participation à des sessions brèves de perfectionnement dans un domaine correspondant à la spécialité du professeur.

Après l'adoption du budget par le Conseil d'administration, l'Université informe par écrit les départements des disponibilités budgétaires allouées à cet effet et transmet une copie des critères d'éligibilité adoptés par le CA après consultation de la Commission des études.

Tous les professeurs peuvent bénéficier de cette forme de perfectionnement.

Le cheminement à suivre dans ce cas est le suivant:

a) déposer une demande chez le directeur de département en précisant:

- les objectifs de la session;
- les frais prévus;
- les possibilités de financement extérieures à l'Université.

b) Le directeur de département suite à la recommandation de l'assemblée départementale transmet la demande au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

14.15 Dispositions particulières au congé sabbatique:

Afin de favoriser le ressourcement de ses professeurs réguliers permanents, l'Université accorde des congés sabbatiques qui permettent aux professeurs qui en bénéficient de vivre dans un milieu d'enseignement ou de recherche de qualité et d'intensité reconnues, d'acquérir une expérience professionnelle pertinente, ou de poursuivre un travail de chercheur ou de rédaction d'un ouvrage scientifique, littéraire ou artistique.

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

a) en cherchant un complément de formation (études supérieures, stages dans un centre d'études et de recherche);

b) en consacrant plus de temps à la production scientifique, littéraire ou artistique (préparation d'un volume, intensification d'un travail de recherche fondamentale ou appliquée, consultation ou expertise);

14.16 (suite)

c) en faisant connaître l'Université à titre de professeur invité dans une autre université;

d) en acquérant une expérience pratique ou professionnelle en rapport avec son domaine académique, en vue de remplir plus adéquatement ses fonctions de professeur.

14.17 Pour être éligible à un congé sabbatique, le professeur régulier doit:

a) avoir obtenu la permanence avant ou à la date du début du congé;

b) être détenteur d'un doctorat et avoir au moins six (6) ans d'expérience à titre de professeur ou de chercheur à plein temps dans une université reconnue ou une institution équivalente, que le doctorat ait été obtenu pendant ladite période de six (6) ans ou auparavant;

ou bien

être détenteur d'un diplôme de deuxième cycle ou l'équivalent et avoir au moins neuf (9) années d'expérience dont six (6) à titre de professeur ou de chercheur à plein temps dans une université reconnue ou une institution équivalente;

ou bien

appartenir à la catégorie III ou IV de l'échelle de traitement en vigueur;

c) pour un premier congé sabbatique avoir au moins quatre (4) années consécutives à l'Université. Ce délai de quatre (4) années consécutives commence à courir à compter de la date du retour du professeur qui aurait bénéficié d'un congé de perfectionnement ou sans solde, antérieur à la demande du congé sabbatique. Dans le cas de congé de maladie ou de maternité, s'étendant sur une période de plus de six (6) mois, la période d'éligibilité n'est pas interrompue mais est allongée de la durée du congé;

d) avoir depuis la fin de tout congé sabbatique six (6) ans consécutifs d'expérience, de recherche ou de tâches administratives à l'Université, sans autre congé avec solde. S'il y a eu congé sans solde, la période d'attente de six (6) ans est allongée de la durée des congés sans solde;

14.17 (suite)

e) avoir un programme jugé acceptable selon la politique établie en 14.01;

f) avoir fait une demande de bourse, traitement ou subvention à un organisme extérieur à l'Université;

g) avoir une recommandation favorable de son assemblée départementale.

14.18 Le congé sabbatique est d'une durée maximum de douze (12) mois, dont un mois de vacances, et est toujours pris à l'extérieur de l'Université.

14.19 Le professeur en congé sabbatique se consacre à plein temps aux activités prévues dans le cadre de son congé sabbatique. Il doit transmettre à son retour un rapport écrit sur ses activités à son directeur de département. Le directeur de département en transmet copie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

ARTICLE 15 - CONGÉ SANS SOLDE

15.01 Le professeur candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire qui informe préalablement son département de ses intentions, obtient sur demande à l'Université, un congé sans solde pour la période courant de la date de la mise en candidature officielle jusqu'à deux (2) jours après l'élection.

Le professeur devra toutefois s'entendre avec l'assemblée départementale pour que les activités d'enseignement dont il était responsable pour la session en cours soient menées à terme.

15.02 Le professeur élu à une élection provinciale ou fédérale, est de facto en congé sans solde pour la durée de son premier mandat.

15.03 Le professeur élu à un conseil municipal ou une commission scolaire obtient, sur demande à l'Université, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans solde pour la durée de son premier mandat.

15.04 Le professeur qui a demandé un congé de perfectionnement selon les dispositions de l'article 14, sur recommandation favorable de son assemblée départementale, obtient sur demande à l'Université, un congé sans solde pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

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

Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé, le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la demande de congé sans solde accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale.

15.05 Tout autre congé sans solde peut être accordé par l'Université après recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce congé est accordé pour une durée déterminée n'excédant pas un (1) an et peut être renouvelé par l'Université annuellement, sur recommandation favorable de l'assemblée départementale.

15.06 Au plus tard trois (3) mois avant l'expiration d'un congé sans solde le professeur doit informer l'Université soit de sa démission, soit d'une demande de renouvellement ou de prolongation du congé. A défaut de se présenter à son poste à l'échéance de son congé sans solde, sauf dans les cas indépendants de sa volonté, le professeur est réputé avoir démissionné.

15.07 Tout professeur en congé sans solde conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention pour la période dudit congé. L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant la période du congé, à l'exception des assurances collectives et de la caisse de retraite, à condition que les régimes le permettent et que le professeur assume la totalité des coûts.

Dans le cas prévu à la clause 15.04, le professeur à son retour progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé. Dans les autres cas, il progresse en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans solde soit reliée aux composantes de sa tâche.

15.08 Dans le cas de congé sans solde dont la durée serait inférieure à un an, celui-ci ne peut en aucun cas, chevaucher deux (2) sessions. Toutefois, cette clause ne s'applique pas au congé sans solde pour mise en candidature prévue en 15.01.

15.09 Lorsqu'un professeur s'absente pour un congé sans solde d'une durée d'au moins un (1) an, son poste est ouvert en priorité à des candidats qui auront le statut de professeur suppléant ou invité.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

16.01 Tout professeur a droit à un mois de vacances annuelles.

16.02 Le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale.

16.03 La période de prise de vacances du professeur apparaît dans la répartition des tâches.

16.04 Tout professeur engagé en cours d'année ou qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son engagement à l'Université.

16.05 Sauf entente préalable avec le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, tout professeur qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances.

ARTICLE 17 - CONGÉDIEMENT

17.01 L'Université, sur recommandation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.

17.02 Dans le cas prévu à la clause 17.01, l'Université ne peut imposer une telle sanction sans avoir au préalable signifié par écrit au professeur au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.

17.03 Nonobstant les clauses 17.01 et 17.02 du présent article, l'Université peut, sans préavis, congédier un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement sur le champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

ARTICLE 18 - CONGÉ DE MALADIE

18.01 Le professeur absent pour raison de maladie ou accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement, jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions de l'assurance-salaire.

18.02 Le professeur absent en raison de maladie ou accident doit, dès que possible, informer le directeur de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une semaine, le directeur de département informe immédiatement le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de l'absence du professeur. L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical du professeur.

18.03 Dans le cas où le professeur recevrait en vertu de la loi des accidents de travail une indemnité inférieure à son traitement, l'Université s'engage à combler la différence pour une durée n'excédant pas les vingt-six (26) premières semaines de son incapacité ou de sa maladie. Après cette période, l'assurance-salaire s'applique selon la police-maîtresse.

ARTICLE 19 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET DROITS PARENTAUX

19.01 Le professeur enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 19.06 b), doivent être consécutives.

Le professeur qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

19.02 Pour obtenir un congé de maternité, le professeur doit donner un préavis écrit à cet effet à son directeur de département, avec copie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance, ainsi que les dates prévues de son absence.

Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que le professeur doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, le professeur est exempté de la formalité du préavis, sous réserve de la production au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche d'un certificat médical attestant qu'il devait quitter son emploi sans délai.

19.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient au professeur concerné et comprend le jour de l'accouchement.

19.04 A) Le professeur qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclaré admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 19.08

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une idemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base;

(1) Le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

b) pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'il reçoit ou pourrait recevoir;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins du paragraphe b) de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage que le professeur a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

B) Le professeur qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage, pour le seul motif qu'il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue pour son accouchement, a droit à une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce durant dix (10) semaines.

C) Le professeur qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant huit (8) semaines.

Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

L'Université ne rembourse pas au professeur les sommes qui pourraient être exigées de lui par la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu du professeur excède une fois et demi le maximum assurable.

19.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si le professeur revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, il produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

19.06 a) Si la naissance a lieu après la date prévue, le professeur a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard sauf s'il dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

Le professeur peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant de telles extensions, le professeur ne reçoit ni indemnité ni traitement.

b) Le professeur qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celui-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins particuliers. Dans un tel cas, le professeur pourra après en avoir informé son directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche revenir au travail avant la fin de son congé.

19.07 Dans les cas prévus aux clauses 19.04 A), 19.04 B) et 19.04 C):

a) Sous réserve de la clause 19.16 B) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle le professeur est rémunéré.

b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'un professeur admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par lui d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage établi à son nom.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Affaires sociales, Commission de formation professionnelle, Secteur universitaire).

19.08 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 19.04 A).

19.09 L'Université doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le professeur à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 19.17.

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

Au retour du congé de maternité, le professeur réintègre son département.

19.10 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la tâche du professeur comportent des dangers physiques, ou risques de maladies infectieuses pour lui ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. Le professeur ainsi affecté conserve ses droits et privilèges.

19.11 Le professeur a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université; cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

19.11 (suite)

Durant les absences prévues par la présente clause le professeur a droit aux dispositions de l'article 18.

19.12 Le professeur absent du travail en vertu de la clause 19.11 bénéficie en autant qu'il y ait normalement droit des avantages de la clause 19.16 A).

Lors d'un retour au travail suite à une absence prévue à la clause 19.11, le professeur réintègre son département.

19.13 **Congés sociaux (naissance et adoption)**

Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou elle ne bénéficie pas du congé prévu au premier paragraphe de la clause 19.14.

19.14 Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles, il ou elle reçoit une indemnité équivalente à son traitement hebdomadaire de base. Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

Le professeur qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages de la clause 19.16 A).

Le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

Le professeur qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche, si possible deux (2) semaines à

19.14 (suite)

l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé pour adoption prévu au premier alinéa de la présente clause peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le professeur en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévus à la clause 19.20.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le professeur bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

19.15 Dans le cadre d'un congé pour adoption, l'Université doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le professeur à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 19.18.

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

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

19.16 A) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues à la clause 19.06 a), les absences prévues à la clause 19.11 et le congé d'adoption prévu à la clause 19.14, le professeur demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droits, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si il ou elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.

19.16 (suite)

B) Le professeur peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, il avise par écrit son directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de la date du report.

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

a) soit par un congé sans solde;

b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, le professeur reçoit le traitement de base d'un professeur à demi-temps (1/2);

c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.

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

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

19.18 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 19.17.

19.19 Le Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche accepte, à la demande du professeur, de la libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. Le professeur reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.

Cette clause ne s'applique pas si le professeur se prévaut des clauses 19.17 et 19.18.

19.20 Le professeur dans la cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (19.17) ou d'adoption (19.18) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé:

19.20 (suite)

A) conservation de son expérience;

B) participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle en assume la totalité des coûts;

C) réintégration avant l'échéance de son congé sans solde après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;

D) réintégration, à l'échéance du congé sans solde dans son département.

19.21 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans solde, l'Université fait parvenir au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde prévu aux clauses 19.17 et 19.18.

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

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. A défaut de quoi le professeur est réputé avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

19.22 La prolongation du congé prévu aux clauses 19.17 et 19.18 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 19.18, cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

19.23 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic ou du secteur universitaire.

19.24 Dans les limites de la durée de son contrat, le professeur suppléant ou invité a droit aux avantages prévus au présent article.

ARTICLE 20 - ASSURANCES COLLECTIVES

20.01 A moins de dispositions contraires à la convention collective et/ou aux régimes en vigueur, tout professeur couvert par la présente convention collective est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives.

20.02 L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer 50% des coûts de ces régimes.

20.03 L'Université s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des professeurs assurés pour fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'université.

20.04 a) Sous réserve de l'accord des corporations et syndicats participants, l'Université maintient un comité réseau des assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé:

- d'un représentant de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion de sous-contractants;

- d'un représentant désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulées à la clause 20.02;

- d'un représentant désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant du personnel cadre de l'Université;

- d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

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

20.05 Le mandat de ce comité est d'examiner les régimes en vigueur et de faire des recommandations quant à leur application et à leur contenu.

20.06 Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité: une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit: la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des 2/3 des assurés dont les représentants sont présents.

20.07 Le comité réseau des assurances peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint un actuaire-conseil et/ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

20.08 L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de l'article 20.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées en 20.07 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés en 20.04 a) ou de leur substitut.

20.09 L'Université s'engage à remettre sur demande, un document attestant de la participation du professeur au régime d'assurance collective.

20.10 L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.

20.11 Lorsque des dividendes ou ristournes sont déclarés pour une période donnée ceux-ci sont retournés au bénéficie des cotisants (employés et université) du régime en cause sous forme de réduction de prime sur la base de leur contribution respective.

20.12 L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

ARTICLE 21 - RÉGIME DE RETRAITE

21.01 L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribuera, applicable à tous les professeurs de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.

21.02 Les contributions de l'Université et du professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

21.03 L'Université ne peut mettre à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord du professeur concerné et que ce dernier soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il participe.

De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, un professeur qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que défini au régime de retraite auquel il participe, peut se voir accorder par l'Université un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'engagement prévus à l'article 12 de la convention collective, sur recommandation de l'assemblée départementale.

21.04 L'Université et le Syndicat s'engagent à soumettre en priorité la demande suivante au comité de retraite à savoir, que le Régime des Rentes de l'Université du Québec soit modifié afin qu'il soit possible de prendre sa retraite à compter de l'âge de 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, et d'appuyer une recommandation en ce sens du comité de retraite.

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

21.06 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque professeur.

21.07 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 et/ou l'Université.

21.08 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.

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

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

21.10 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.

ARTICLE 22 - CLASSIFICATION ET TRAITEMENT

22.01 L'échelle de traitement contient les catégories I, II, III et IV. La première catégorie comprend cinq (5) échelons. La deuxième comprend seize (16) échelons, la troisième comprend vingt (20) échelons et la quatrième, seize (16) échelons. Les échelles de traitement apparaissent à la clause 22.09.

22.02 PONDÉRATION DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

1. Aucune expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier cycle, sauf dans le cas prévu au paragraphe 22.08 5.

2. Chaque année d'expérience d'enseignement pré-collégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées à la fonction, compte comme année d'expérience pour les fins de cet article, dans la mesure où cette (ces) année (s) est (sont) postérieure (s) à l'obtention du premier diplôme de ler cycle.

3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2e ou 3e cycle, sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant:

   - pour le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de 2e cycle: la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;

   - pour le professeur qui a complété une scolarité de Ph. D. ou de doctorat de 3e cycle: la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;

   - pour le professeur qui détient un Ph. D. ou un doctorat de 3e cycle: cinq (5) années d'expérience maximale (incluant les années allouées pour le 2e cycle et la scolarité de doctorat).

     Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années le professeur a de l'expérience tel que défini au paragraphe 22.02.2, cette ou ces années lui seront également reconnue (s) sous réserve du paragraphe 22.02.4.

4. L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois.

22.02 (suite)

5. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera, à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure à 0.5, ou qu'elle est inférieure à 0.5.

6. L'établissement de l'équivalence de diplômes n'est en aucun temps et d'aucune manière sujette à la procédure normale de grief. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'AUCC et l'AUPELF sont les deux organismes habilités à établir une telle équivalence. Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par un professeur, un arbitre provenant de l'un ou de l'autre de ces organismes, choisi par le Syndicat et l'U.Q.A.H., sera appelé à statuer sur cette équivalence. Faute d'entente sur le choix d'un arbitre provenant de l'AUCC ou de l'AUPELF, les deux (2) parties devront s'entendre sur une autre personne possédant une expérience valable dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, et sa décision est finale et sans appel. Une fois la décision rendue, le professeur, s'il y a lieu, doit être réajusté conformément aux échelles de traitement prévues à la présente convention.

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

22.03 **Règles d'intégration dans l'échelle de traitement du professeur en place à la signature de la convention collective**

a) Le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve la classification et l'échelon qui lui étaient attribués à la date de la signature de la présente convention collective.

b) Par la suite, sous réserve de la loi 70 et des décrets en découlant, le professeur progressera au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 22.05 ou il passera d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 22.06.

22.04 **Règles d'intégration dans l'échelle de traitement du nouveau professeur**

A) Intégration du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de 3e cycle ou de Ph. D., à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie 1 puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie 11 correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 22.02.

22.04 (suite)

B) Intégration du professeur qui détient un diplôme de 3e cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie 1, puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie 11 puis à l'un des vingt (20) échelons de la catégorie 111 correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 22.02.

C) Le nouveau professeur qui se croit lésé par sa classification doit déposer une plainte écrite au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les soixante (60) jours de son acceptation de l'offre de l'Université. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche répond dans les dix (10) jours de la réception de la plainte écrite.

Si le professeur n'est pas satisfait de la réponse, il a quinze (15) jours ouvrables pour porter sa plainte devant le comité de grief, tel que prévu à l'article 24.

22.05 **Régle de progession à l'intérieur des catégories**

1. L'avancement d'un échelon correspond à une annnée complète d'expérience universitaire.

2. Les professeurs avancent d'un (1) échelon dans la nouvelle échelle s'ils n'ont pas atteint le maximum de leur catégorie ou ils changent de catégorie conformément aux règles de passage d'une catégorie à une autre prévue au présent article.

3. L'avancement d'échelon ou le passage d'une catégorie à une autre, selon le cas, se fait annuellement au 1er juin.

4. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (22.07) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (22.08.2), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par le professeur tant qu'il demeure à l'emploi de l'Université.

5. De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

22.05 (suite)

6. Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour un professeur pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

22.06 **Règles de passage d'une catégorie à l'autre**

1. Les passages suivants sont automatiques:

   a) du 5e échelon de la catégorie 1 au 1er échelon de la catégorie 11 pour tous les professeurs;

   b) du 9e échelon de la catégorie 11 au 5e échelon de la catégorie 111 pour le détenteur du diplôme de 3e cycle ou Ph. D.;

   c) le professeur qui a franchi dans la catégorie 11 l'échelon 9 ou plus et qui obtient ou qui a obtenu la permanence passera à la catégorie 111 à l'échelon dont le traitement est égal ou immédiatement supérieur au traitement qu'il détiendrait dans la catégorie 11 après l'avancement d'échelon prévu en 22.05.

2. Passages non automatiques:

   a) le professeur qui a franchi le 5e échelon de la catégorie 11 est éligible au passage de la catégorie 111 à laquelle il accède sur promotion et de la façon suivante:

      du 5e échelon de la catégorie 11 au 1er échelon de la catégorie 111;

      du 6e échelon de la catégorie 11 au 2e échelon de la catégorie 111;

      et ainsi de suite.

   b) le professeur qui a franchi le 5e échelon de la catégorie 111 est éligible au passage à la catégorie 1V à laquelle il accède sur promotion et de la façon suivante:

      du 5e échelon de la catégorie 111 au 1er échelon de la catégorie 1V;

22.06 (suite)

du 6e échelon de la catégorie 111 au 2e échelon de la catégorie 1V;

et ainsi de suite.

22.07 **Promotions**

1. Le professeur qui est éligible à une promotion telle que définie à la clause 22.06 -2 a) et b) et qui désire changer de catégorie doit:

   a) Faire une demande de promotion à son directeur de département qui en transmet copie au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

   b) Avoir été évalué à cet effet par le comité d'évaluation selon les dispositions prévues à l'article 11. Dans ce cas l'évaluation porte sur la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction du professeur à l'U.Q.A.H. ou depuis la dernière promotion obtenue selon le cas.

2. Le Directeur du département transmet au comité de promotion la demande de promotion du professeur, le rapport du comité d'évaluation et la recommandation de l'assemblée départementale.

3. Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres: deux (2) représentants du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, deux (2) représentants désignés par l'ensemble des directeurs de départements et une (1) personne d'une université extérieure à l'Université du Québec à Hull, choisie par les quatre (4) personnes prévues ci-haut. Cette personne agit à titre de président du comité.

4. Dans les trois (3) mois de la signature de la présente convention, les critères de promotion, valables pour la durée de la convention seront élaborés par la Commission des études et adoptés par le Conseil d'administration.

5. Le comité de promotion procédera à l'étude des dossiers entre le quinze (15) avril et le trente (30) avril. La recommandation du comité pourra être:

   a) La progression normale:

22.07 (suite)

b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles de la clause 22.06 - 2.a) et b).

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

22.08 **Divers**

1. Les directeurs de département, de module reçoivent une prime. La valeur annuelle de cette prime est de 3 065 $ jusqu'au 30 novembre 1983. Par la suite, la prime est augmentée selon la formule de redressement prévue à la clause 22.10.1 D).

2. Sur présentation d'un document officiel, attestant qu'un professeur a obtenu un nouveau diplôme, l'Université procédera, s'il y a lieu, à la reclassification dans les deux (2) mois suivant la réception d'un tel avis; le traitement sera rétroactif, s'il y a lieu, à la date d'obtention de ce nouveau diplôme. Cependant, cette rétroactivité ne portera pas sur une période de plus de six (6) mois.

3. Le professeur sera rémunéré de la façon suivante, pour tout cours de trois (3) crédits portant un sigle et un numéro, contracté au-delà de sa charge normale de travail: la valeur annuelle de cette rémunération est de 2 471 $ jusqu'au 30 novembre 1983. Par la suite, ce montant sera augmenté selon la formule de redressement prévue à la clause 22.10.1 B) ou C).

4. Le professeur bénéficiant d'un régime d'emploi à demi-temps est classé à la catégorie et à l'échelon appropriés de l'échelle de traitement de la même façon que le professeur à temps plein et reçoit 50% du traitement du professeur à temps plein au même échelon.

5. La reconnaissance des années d'expérience des nouveaux professeurs pour lesquels il n'existe pas ou pour lesquels l'employeur n'exige pas de diplôme universitaire dans leur discipline, sera établie par un comité composé du directeur du département concerné, une personne nommée par l'employeur et une troisième personne choisie avec le consentement de l'employeur et du département.

22.09 **Échelle de traitement** en vigueur du 1er mars 1983 au 30 novembre 1983

	CATÉGORIE I	CATÉGORIE II	CATÉGORIE III	CATÉGORIE IV
0	01 24 330			
1	02 25 125			
2	03 25 926			
3	04 26 724			
4	05 27 523			
5		01 30 235		
6		02 31 198		
7		03 32 157		
8		04 33 125		
9		05 34 086		
10		06 35 042	01 37 229	
11		07 35 998	02 37 627	
12		08 36 938	03 38 686	
13		09 37 398	04 39 744	
14		10 38 126	05 40 801	
15		11 38 969	06 41 826	01 43 213
16		12 39 753	07 42 835	02 44 287
17		13 40 476	08 43 850	03 45 307
18		14 41 135	09 44 861	04 46 324
19		15 41 765	10 45 825	05 47 347
20		16 42 369	11 46 740	06 48 361
21			12 47 631	07 49 380
22			13 48 486	08 50 390
23			14 49 311	09 51 397
24			15 50 098	10 52 399
25			16 50 847	11 53 395
26			17 51 561	12 54 356
27			18 52 231	13 55 281
28			19 52 856	14 56 164
29			20 53 439	15 57 009
30				16 57 862

22.10.1 Majoration des taux et échelles de traitements:

A) Règle générale:

Les taux et échelles de traitements en vigueur le 30 novembre 1983 et le 30 novembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er décembre suivant, selon les règles édictées aux paragraphes B) et C), et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 ou le 1er janvier 1985.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} : \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{(IPC de décembre de l'année antérieure)}} \times 100 \quad (1)$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

B) Période du 1er décembre 1983 au 30 novembre 1984:

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 1983 est majoré, avec effet au 1er décembre 1983, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédent le mois de janvier 1984, moins 1,5 pourcent.

(1) Lorsque dans le quotient obtenu, la virgue décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

22.10.1 (suite)

C) Période du 1er décembre 1984 au 30 novembre 1985:

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 1984 est majoré, avec effet au 1er décembre 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant le mois de janvier 1985, moins 1,5 pourcent.

D) Les primes prévues à la clause 22.08.1 sont majorées aux dates prévues aux paragraphes B et C qui précèdent, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant les mois de janvier 1984 ou janvier 1985 selon le cas, moins 1,3%.

E) Période du 1er décembre 1985 au 28 février 1986:

Les salaires seront réajustés en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement aux employés du secteur public et parapublic.

22.10.2 Époque de majoration

La majoration des taux et échelles de traitements est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre où doit prendre effet cette majoration.

22.10.3 Professeurs hors-taux

Le professeur dont le taux de traitement au 30 novembre précédant la date de majoration est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle de traitement reçoit un montant obtenu en multipliant son taux de traitement de base (à l'exclusion de toute prime ou de tout forfaitaire) par le pourcentage déterminé en 22.10.1 B ou C selon le cas. Ce montant lui est versé sous forme forfaitaire pour la partie de son traitement qui continue d'être hors-taux et sera versé en 26 paiements.

22.10.4 Nonobstant les clauses du présent article, l'Université s'engage à appliquer toutes dispositions législatives modifiant ou abrogeant, en tout ou en partie, la Loi 70.

ARTICLE 23 - CONVENTIONS DIVERSES

23.01 **Frais de déplacement**

L'Université rembourse le professeur, pour les déplacements autorisés par l'Université, qu'il effectue dans l'exécution de son travail selon l'échelle prévue à cet effet.

23.02 **Locaux**

Chaque professeur dispose d'un local individuel dont il a la clef, comprenant l'équipement usuel.

Le local du professeur lui est accessible selon les règlements de l'Université pour l'accès aux immeubles.

23.03 **Droits d'auteur**

Les droits d'auteur sont la propriété de l'auteur, sauf s'il y a entente contraire ou différente entre le professeur et l'Université.

23.04 **Exemption des frais de scolarité**

Le conjoint d'un professeur et ses enfants ont droit à une bourse équivalent aux frais de scolarité encourus pour tout cours suivi à l'Université dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme universitaire.

23.05 **Frais de déménagement**

Les frais de déménagement lors de l'embauche d'un professeur sont remboursés par l'Université en conformité avec les normes acceptées à cette fin par l'administration.

23.06 **Examen médical**

L'Université se réserve le droit de faire subir à ses frais un examen médical préventif avant l'embauche à tout candidat à un poste de professeur.

23.07 **Utilisation du nom de l'Université du Québec à Hull**

L'Université est la seule habilitée pour autoriser l'utilisation de son nom pour fins publicitaires.

23.08 **Utilisation des services de l'Université**

Un professeur ne peut normalement utiliser les services, le personnel, l'équipement ou les locaux de l'Université pour des activités qui ne sont pas reliées à ses activités professionnelles à l'Université.

23.09 **Activités professionnelles extérieures**

a) Si les tâches normales prévues aux divers paragraphes de l'article 10 sont assurées de façon adéquate, l'Université permet au professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures et régulières à condition qu'il en informe le directeur de son département.

Cependant, dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'un emploi à demi-temps, elles sont soumises aux dispositions de la clause 23.09 b). Sur demande, le directeur de département doit informer le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des activités extérieures des professeurs de son département.

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

23.10 Le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale.

De même, le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale qui fait l'objet d'une décision similaire de la part de l'Université.

ARTICLE 24 - GRIEFS ET ARBITRAGE

24.01 Tout grief est régi conformément aux dispositions du présent article.

24.02 Le terme grief signifie: toute mésentente entre l'Université et un professeur ou le Syndicat relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

24.03

a) Tous les délais prévus à cet article sont de rigueur et computés en jours ouvrables et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.

b) Chacune des étapes de la procédure décrite dans les clauses ci-dessous doit être épuisée avant de passer à la suivante à moins d'un consentement écrit des parties ou de dispositions prévues à cet effet à la convention.

Première étape: secrétaire général

24.04

a) Le professeur ou le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief. Il doit le formuler par écrit et le remettre au secrétaire de l'Université dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurence du fait qui donne lieu au grief.

b) Dans les quinze (15) jours de la réception du grief, le secrétaire de l'Université répond par écrit. Sa réponse est transmise au Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu.

c) Si la réponse du secrétaire de l'Université est estimée inadéquate ou insatisfaisante ou n'est pas parvenue au professeur dans les délais prévus, le Syndicat peut référer le grief au comité de grief dans les quinze (15) jours qui suivent ou le soumettre directement à l'arbitrage selon la procédure décrite à la clause 24.11.

d) Lorsqu'un grief est soumis au comité de grief, ce dernier doit se réunir et faire rapport au secrétaire de l'Université, au secrétaire du Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours qui suivent.

24.04 (suite)

Dans le cas où il n'y a pas entente au niveau du comité de grief le professeur ou le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent la réception du rapport du comité.

24.05 L'avis de grief communiqué à l'Université doit contenir les faits qui sont à son origine afin de lui permettre d'identifier la nature et la portée du litige. De plus, le Syndicat doit préciser dans l'avis de grief le correctif recherché et ce, sans préjudice. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

24.06 Tout règlement de grief au niveau du secrétaire général ou à toute autre étape de la procédure, doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

Deuxième étape: comité de grief

24.07

a) Le comité de grief est composé de deux (2) professeurs choisis par et parmi les membres du Syndicat et de deux (2) personnes à l'emploi de l'Université nommées par cette dernière. Ces nominations doivent être faites et connues des parties dans les vingt (20) jours qui suivent la signature de la présente convention.

b) Dans le cas où l'une et/ou l'autre des parties voudraient changer ses représentants, ces nouvelles nominations devront être faites conformément au paragraphe précédent. Dans ce cas, il sera nécessaire de donner un préavis de huit (8) jours à l'autre partie avant que ces représentants nouvellement nommés n'entrent en fonction.

c) Chaque partie désigne également des substituts pour ses représentants au comité, substituts qui sont habilités à y siéger en cas d'absence ou d'incapacité d'un représentant ou encore s'il y a accord entre les parties.

24.08 Le comité adopte lui-même les règles de procédures qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions en tenant compte des exigences de la procédure de règlement de griefs. Toutefois, pour qu'il y ait règlement du grief, les représentants de chacune des parties doivent y consentir.

24.09 Il ne peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant le grief à moins du consentement mutuel des parties et dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du comité de grief.

Troisième étape: tribunal d'arbitrage

24.10 Tout grief peut être référé à un tribunal d'arbitrage par le Syndicat selon la procédure suivante:

24.11 Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 24.04 b) ou dans les dix (10) jours de la réception du rapport du comité de grief conformément à 24.04 d), donner un avis écrit à cet effet à l'Université et dans les dix (10) jours de sa nomination au président du tribunal d'arbitrage désigné par les deux parties selon la clause 24.13. Tel avis doit être annexé à la copie du grief et être transmis sous pli recommandé ou par poste certifiée.

Toutefois, nonobstant le paragraphe précédent, le Syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse du secrétaire de l'Université prévue à la clause 24.04 b).

24.12 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un tribunal d'arbitrage constitué de trois (3) membres dont un agit à titre de président et deux à titre de représentants des deux parties. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un arbitre unique.

24.13 Pour le conseil d'arbitrage, chacune des parties désigne un membre dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis prévu en 24.11. Dans les quinze (15) jours subséquents, le président est nommé par les deux parties et s'il n'y a pas accord sur sa nomination, ce dernier sera nommé par le Ministre du travail conformément aux dispositions du Code du Travail.

24.14 Si les parties décident de procéder devant un arbitre unique, elles désignent cet arbitre dans les vingt (20) jours qui suivent l'avis prévu en 24.11. Advenant que les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre dans le délai prévu, le grief sera soumis devant un arbitre désigné par le Ministère du travail.

24.15 Le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition est terminée. La décision du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre sera finale et liera les parties et le ou les professeurs concernés. Cependant, il peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

24.16 Le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit, ni y suppléer.

24.17 Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévu aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par le Conseil d'arbitrage ou 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 Conseil d'arbitrage ou au même arbitre, par simple avis adressé au président du tribunal dans un délai de quinze (15) jours de la réception de la sentence par le Syndicat.

24.18 Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

24.19 Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge approprié.

24.20 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou révocation pour juste cause, le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a autorité pour déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au professeur à compter du dépôt du grief au secrétaire général.

24.21 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

Cependant, dans les griefs relevant de sanctions disciplinaires et dans tous les cas où l'Université a le fardeau de la preuve, la partie perdante assumera la totalité des honoraires et dépenses de l'arbitre. Si la décision est mitigée (i.e. accueille le grief, mais en partie seulement), l'arbitre doit indiquer quel pourcentage de ses honoraires et dépenses sera payé par chaque partie.

24.22 L'Université libèrera, avec solde, tout professeur appelé comme témoin à une séance d'arbitrage.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À HULL, CE PREMIER JOUR DU MOIS DE FÉVRIER MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À HULL (U.Q.A.H.)

JEAN R. MESSIER, recteur

TÉMOIN

LUC CHAPUT, secrétaire général

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À HULL (S.P.U.Q.A.H.)

LUCIEN BOUCHER, président

TÉMOIN

JEAN-MARIE COMEAU, secrétaire

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC (U.Q.)

GILLES BOULET, président

copie 4

09.02/84

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 6130-9

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-14513-19
Date	Signature: 85-11-26	Réception: 85-12-06	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Professeurs de l'Université de Québec à Hull (S.P.U.Q.A.H.) 76 rue Desjardins Hull, Québec J8Y 6B3	☐ Déposant Université du Québec à Hull (U.Q.A.H.) Case Postale 1250 Succursale "B" Hull, Québec J8X 3X7
☐ Déposant, si autre que les parties Gascon, Gibson, Larose, Avocats Att: Pierre Malo 1210 OUest rue Sherbrooke 5e étage Montréal, Québec H3A 1H6	E.V. Tous les établissements du Campus de Hull Région ~~07-01~~ Activité ~~8063(10)~~ Affiliation ~~10~~

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Mme Francine Ouellette

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-12-16

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

CONVENTION INTERVENUE à Hull, ce 26 ème jour de novembre 1985.

ENTRE: UNIVERSITE DU QUEBEC A HULL, corporation dûment constituée ayant son siège social au 170, rue Hôtel-de-Ville, 9ème Etage, Ville de Hull, Province de Québec,

(ci-après désigné "l'Université")

'85 DEC -6 16:12

BCGK MONTREAL MESSAGER

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A HULL, association de salariés dûment constituée et accréditée au sens du Code du travail du Québec (L.R.Q. Ch) ayant sa principale place d'affaires au 170, rue Hôtel-de-Ville, Ville de Hull, province de Québec,

(ci-après désigné "le Syndicat")

ATTENDU que l'Université et le Syndicat ont exécuté et déposé une convention collective au sens du Code du travail, en vigueur du ler février 1984 au 28 février 1986;

ATTENDU qu'aux termes des dispositions de cette convention, l'évaluation des professeurs réguliers non-permanents a lieu entre les ler et 15 octobre de la dernière année de leurs contrats (ci-après "les délais prescrits");

ATTENDU que les parties reconnaissent que le comité d'évaluation devant procéder à l'évaluation de madame Francine Ouellette fut régulièrement constitué aux termes de ladite convention collective;

ATTENDU que l'évaluation de madame Francine Ouellette n'a pu être complété par ledit comité, à l'intérieur des délais prescrits, parce que cette dernière a demandé à être entendue par ledit comité et que telle audition n'a pu avoir lieu par suite de la non-disponibilité de madame Francine Ouellette, dans les délais prescrits;

ATTENDU que l'Université et le Syndicat désirent amender ladite convention collective pour permettre que soit complété l'évaluation de madame Francine Ouellette par la tenue d'une audition en dehors des délais prescrits ou, à défaut par cette dernière de se présenter à une audition dûment convoquée, par la soumission de son rapport d'évaluation sans plus;

ATTENDU qu'ainsi l'Université et le Syndicat désirent éviter que madame Francine Ouellette ne puisse obtenir sa permanence par défaut, c'est-à-dire, acquise par écoulement du temps et sans évaluation conforme;

EN CONSEQUENCE, L'UNIVERSITE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Nonobstant les termes de ladite convention collective dont notamment l'article 11.02 (1), l'évaluation de madame Francine Ouellette pourra être complétée par la tenue de l'audition requise par celle-ci avant le 31 janvier 1986;

2. Le comité d'évaluation devra convoquer pour audition madame Francine Ouellette, avant le 28 janvier 1986, en lui expédiant par courrier recommandé ou par huissier un avis de convocation respectant un délai de cinq (5) jours francs entre l'avis et l'audition;

3. Dans les deux (2) jours suivants ladite audition, le directeur du département transmettra à madame Francine Ouellette et à l'assemblée départementale son rapport d'évaluation;

4. Dans les dix (10) jours de l'envoi dudit rapport, le directeur du département transmettra à madame Francine Ouellette et au vice-recteur à l'enseignement la recommandation de l'assemblée départementale;

5. Madame Francine Ouellette pourra contester l'évaluation du comité ou la recommandation de l'assemblée départementale, en respectant les termes et modalités des articles 11.15 et suivants de la convention collective, lesquels s'appliquent mutatis mutandis;

6. A défaut par madame Francine Ouellette de se présenter à une audition dûment convoquée avant le 28 janvier 1986, le comité d'évaluation devra soumettre son rapport d'évaluation au directeur du département et à l'assemblée départementale le 3 février 1986 et, par la suite, les articles 4 et 5 des présentes seront applicables en pareil cas, l'évaluation de madame Francine Ouellette sera considérée comme complète et conforme à ladite convention collective;

7. L'Université et le Syndicat conviennent d'abroger, pour les fins des présentes, l'article 12.09 de la convention collective;

8. A défaut d'un avis écrit de non-renouvellement du contrat envoyé à madame Francine Ouellette avant le 30 avril 1986, le contrat de cette dernière sera automatiquement renouvelé. Si un tel avis de non-renouvellement n'a pas été transmis à temps, ledit contrat sera automatiquement renouvelé pour un (1) an;

9. L'Université et le Syndicat reconnaissent que les présentes constituent un amendement formel à ladite convention collective et, en conséquence, s'engagent à procéder au dépôt de la présente convention, selon les dispositions de l'article 72 du Code du travail;

10. A compter dudit dépôt, la présente convention fera partie à toutes fins que de droit de ladite convention collective et, de façon particulière, sera sujette à la juridiction de l'arbitre de griefs;

11. Le syndicat reconnaît que la présente convention fut adoptée suivant les modalités prescrites par l'article 20.3 du Code du travail;

EN FOI DE QUOI, l'Université et le Syndicat ont signé la présente convention à la date et à l'endroit ci-avant décrit.

UNIVERSITE DU QUEBEC A HULL

Par: _____

Luc Chaput
Secrétaire général

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

_____

Gilles Boulet
Président

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A HULL

Par: _____

Sylvio Gagnon
Président

ORIGINE LAVAL | DATE DU LOT 84-06-01 | NO LOT 07 | TYPE DE DOCUMENT: 41----CONDITION DE TRAVAIL

```
41  061309  84-03-13  B1  04  0001981113111198431030103011100000000X1130 10481986050
                      C1  300000003 10000401200000000000000000 0
                      D1  0000000014200000052000000000000000000000001
                      E1  00000000000000000000000000000000000000000000000000000000000000
                      E2  000000  000000000000000000  0X0000000000000000000000000000000
                      E3  053065000      0000  0000000000      0
                      F1  0000000099000000400106000000000000000000000000000000000000000
                      F2  000000000000070000111294209922304 1
                      G1  0 0 0   0   0   00000    0    0    0
                      H1  0000000000000   1   8000 1    0500099880000000000
                      I1  4 1 2   3   1   1   05000999980    0  05000 00000
                      J1  0100999300009992000000000000   0    00 000   000  000
                      K1  00000000000000000000
                      L1  0000000140500 32X0000000000                          0698405150064
```

RAISONS DU REJET

CHP	MESSAGE	VALEUR	CHP	MESSAGE	VALEUR
E24	D VAL.INACC.MODE EXPRESSION	05306500			

E25 = 1
E26 = 8000
E27 = 05365000

ORIGINE LAVAL | DATE DU LOT 84-06-01 | NO LOT 07 | TYPE DE DOCUMENT: 41 ----CONDITION DE TRAVAIL----

```
41  061309  84-03-13  B1  04  0001981113111198431030103011100000000X1130 10481986050
                      C1  300000003 10000401200000000000000000 0
                      D1  00000000142000000520000000000000000000000001
                      E1  000000000000000000000000000000000000000000000000000000000000
                      E2  000000  0000000000000000  0X00000000000000000000000000000000
                      E3  053065000      0000  0000000000      0
                      F1  00000000990000004001060000000000000000000000000000000000000000
                      F2  000000000000070000111294209922304 1
                      G1  0 0 0   0   0   00000    0    0    0
                      H1  0000000000000   1   8000 1    0500099880000000000
                      I1  4 1 2   3   1   1   05000999980    0  05000 00000
                      J1  0100999300009992000000000000   0    00 000   000  000
                      K1  00000000000000000000
                      L1  000000014050032X0000000000                          069840515064
```

RAISONS DU REJET

CHP	MESSAGE	VALEUR	CHP	MESSAGE	VALEUR
E24	D VAL.INACC.MODE EXPRESSION	05306500			