



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

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSEURES, PROFESSEURS

Projet syndical

Adopté par l'Assemblée générale le 25 avril 2007

Préambule

Le Comité exécutif du SPUQ a amorcé en juin 2006 le processus de renouvellement de la convention collective des professeures, professeurs, qui vient à échéance le 31 mai 2007, mais qui demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention négociée lui succède.

D'octobre à décembre 2006, toutes les assemblées départementales ont été visitées, et les opinions, suggestions et commentaires formulés en séance ont largement alimenté les travaux du comité de rédaction du projet de convention collective qui a été distribué le 26 février 2007 à l'ensemble des professeures, professeurs sous la forme d'un premier cahier.

Par la suite, le Conseil syndical a tenu cinq séances, en mars et en avril, pour débattre du projet de convention collective et y apporter des modifications, le cas échéant.

Enfin, l'Assemblée générale du SPUQ, réunie en séance extraordinaire toute la journée du 25 avril, a donné au projet de convention sa forme finale, pour ensuite l'adopter à l'unanimité.

C'est donc ce projet syndical de renouvellement de la convention collective des professeures, professeurs qui vous est présenté ici.

Présentation du document

À gauche se trouve le texte de la convention collective actuellement en vigueur, comprenant certaines modifications apportées au texte initial par la conclusion de lettres d'entente depuis le 1^{er} juin 2003 (par exemple, l'article 21, portant sur les « congés pour responsabilités parentales et familiales » a fait l'objet d'une refonte complète en vertu d'une telle lettre d'entente). Les parties ou les mots qui sont soulignés sont des passages que nous proposons de modifier ou de biffer.

À droite se trouve le texte complet du projet syndical de convention collective. Les parties ou les mots qui sont soulignés sont des modifications ou des ajouts proposés.

Table des matières

1 Définitions.....	1
2 Dispositions générales.....	12
3 Reconnaissance syndicale	14
4 Régime syndical	20
5 Libertés politiques et universitaires et non-discrimination.....	21
6 Procédure de règlement des griefs et arbitrage	23
7 Conseil d'administration et Commission des études	27
8 Ouverture et répartition des postes	33
9 Engagement	37
10 Tâche professorale.....	46
11 Évaluation.....	66
12 Permanence	78
13 Promotion	82
14 Sécurité d'emploi	89
15 Congédiement et autres mesures disciplinaires.....	93
16 Régimes de perfectionnement et de congés sabbatiques.....	94
17 Propriété intellectuelle	105
18 Activités professionnelles extérieures et double emploi	114
19 Vacances	116
20 Congés de maladie.....	117
21 Congés pour responsabilités parentales et familiales.....	118
22 Congés sans traitement.....	133
23 Assurances collectives	137
24 Régime de retraite	141
25 Avantages divers	146
26 Traitement.....	150
27 Santé et sécurité au travail	162
28 Programme supplémentaire de retraite	164
29 Retraite anticipée et demi-retraite.....	166
30 Accès à l'égalité pour les femmes	170
31 Doyenne, doyen de faculté	172
32 Équipement informatique.....	175
Annexes et lettres d'entente	176

Pour vous guider dans la lecture du projet syndical, tel qu'adopté à l'unanimité par l'Assemblée générale le 25 avril 2007, vous trouverez ci-après, article par article, les principales modifications qui ont été apportées au texte de la convention collective actuelle.

Article 1 DÉFINITIONS

- 1.11 Professeure, professeur substitut : ce statut ne s'appliquerait qu'au remplacement des seuls professeurs, professeurs en congé.
 - 1.14 Professeure, professeur visiteur : cette personne ne fait pas partie de l'unité de négociation (et n'est pas à l'emploi de l'Université).
 - 1.17a Adjointe, adjoint à la directrice, au directeur de département : création et définition du poste (voir aussi 10.20).
 - 1.21 Centre institutionnel de recherche ou de création : réaffirmation du principe de l'appartenance à leur assemblée départementale des professeurs, professeurs membres d'un centre.
 - 1.28 École supérieure de mode : mesure visant la régularisation de son statut.
 - 1.30 Institut : réaffirmation du principe de l'appartenance à leur assemblée départementale des professeurs, professeurs membres d'un institut, lui-même rattaché à une (1) faculté.
 - 1.32 Chaire : précision quant au rattachement facultaire.
 - 1.40 Maître de langue : définition de cette fonction; une lettre d'entente avait auparavant modifié les clauses 1.28 et 1.29 pour la partie qui concernait l'École de langues et sa direction.
 - 1.42 Ajout d'une définition de professeure, professeur retraité ou honoraire.
- Note : La fonction de directrice, directeur de département, de programme, de centre, d'institut, de chaire, etc. est assumée par une professeure, professeur régulier à plein temps.

Article 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.03 Toute correspondance adressée aux professeurs, professeurs ou à une personne occupant une fonction de direction et se rapportant à la convention collective sera transmise au Syndicat.
- 3.04 Renforcement de l'obligation de l'Université de remettre dans le délai de 5 jours ouvrables les documents préparés pour les instances.
- 3.07 Obligation de l'Université de fournir au Syndicat par voie électronique les renseignements concernant la tâche des professeurs, professeurs.
- 3.09 Accès plus facile et gratuit à des salles pour activités syndicales.
- 3.12 Dégrèvements d'enseignement pour responsabilités syndicales, et détermination d'une unité de valeur pour une charge d'enseignement (voir aussi 10.07.3, 10.23c et 26.09)

Article 5 LIBERTÉS POLITIQUES ET UNIVERSITAIRES ET NON-DISCRIMINATION

- 5.02d Liberté universitaire : la propriété intellectuelle, partie intégrante de la liberté universitaire.
- 5.04 Non-discrimination : précision quant au choix des recours en matière de harcèlement psychologique.

Article 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 6.03 Le grief : substituer un délai de 90 jours à celui de 45 jours pour le dépôt d'un grief.
- 6.10 L'arbitrage : substituer un délai de 6 mois à celui de 30 jours pour soumettre le grief à l'arbitrage.
- 6.13 Suppression de la clause 6.13 de la convention collective actuelle, qui permettait à une professeure, un professeur de porter tout grief directement en arbitrage.

Article 7 CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMMISSION DES ÉTUDES

- 7.01 Les maîtres de langue pourront participer à la représentation professorale à ces instances, et l'élection des professeurs, professeurs ou maîtres de langue sera du seul ressort du Syndicat.
- 7.14 Précision sur la responsabilité de la Commission des études, incluant les programmes et les cours en télé-enseignement quant à l'orientation et au développement des programmes d'études.

Article 7 CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMMISSION DES ÉTUDES (SUITE)

7.16e Précision sur le pouvoir de la Commission des études de faire des recommandations quant à la coordination de l'enseignement, y compris le télé-enseignement.

Article 8 OUVERTURE ET RÉPARTITION DES POSTES

8.01 Ouverture de postes : la création de 300 nouveaux postes en trois ans.

8.11 Création d'une banque de 20 postes de remplacement de professeures, professeurs en congé de six mois ou plus par des professeures, professeurs substituts.

Article 9 ENGAGEMENT

9.04.5 La priorité d'embauche ne s'appliquera qu'aux personnes chargées de cours ayant complété la période de probation prévue à la convention collective SCCUQ-UQAM.

9.17 Le droit de la professeure, du professeur nouvellement engagé à une formation en pédagogie universitaire.

Article 10 TÂCHE PROFESSORALE (PRINCIPALES MODIFICATIONS)

10.07.3 Utilisation de l'unité de valeur déterminée à la clause 3.12 pour les versements au fonds de recherche (fonds C), et nouvelle fixation de sa limite. Conversion des crédits d'enseignement en une somme versée dans un fonds de recherche lors d'une cessation d'emploi.

10.12 Crédits d'enseignement pour mémoires et thèses : octroi de ces crédits selon trois étapes d'avancement, et fractionnement de ces crédits en situation de codirection.

Possibilité de comptabiliser dans la charge d'enseignement de l'année suivante des crédits d'encadrement reçus en cours d'année si toutes les limitations étaient atteintes.

Fractionnement des crédits d'enseignement pour la direction d'un mémoire ou d'une thèse en cas de codirection.

10.13 Crédits de formation dans le cadre de la mission des Services aux collectivités : report d'un maximum de 9 crédits d'enseignement non utilisés à l'année suivante pour la recherche.

10.14 Plan de travail : réaffirmation de l'importance du plan de travail dans le processus d'évaluation de la professeure, du professeur.

Suppression de l'obligation de faire adopter par l'assemblée départementale les changements apportés en cours d'année au plan de travail; ces changements seront dorénavant mentionnés au préambule du plan de travail qui sera soumis l'année suivante.

10.20 Les adjointes, adjoints à la directrice, au directeur de département ne seront pas tenus d'enseigner plus de six (6) crédits par année (voir aussi la clause 1.17a).

Les vice-doyennes, vice-doyens ne seront pas tenus d'enseigner plus de trois (3) crédits par année, les dégrèvements d'enseignement étant nominatifs.

10.21 Diminution de 500 à 250 du nombre d'inscriptions à un programme pour bénéficier de l'aide d'une adjointe, d'un adjoint à la direction de programme, y compris aux cycles supérieurs, et rajustement de cette mesure pour toute tranche additionnelle de 250 inscriptions.

10.23a Les crédits pour l'insertion en recherche et en création des nouvelles professeures, nouveaux professeurs (clause 10.23c) ne seront plus soustraits de l'allocation annuelle de 360 crédits destinée au développement de la recherche et de la création, cette allocation étant par ailleurs soumise à de nouvelles règles d'attribution, qui prévoient en outre la réallocation des crédits non attribués.

10.23c Aux crédits d'enseignement alloués pour favoriser leur insertion en recherche et en création, les nouvelles professeures, nouveaux professeurs se verront octroyés une allocation de démarrage en recherche équivalant à deux fois l'unité de valeur déterminée à la clause 3.12 pour une charge d'enseignement.

10.26 Attribution des tâches d'enseignement : introduction d'une mesure de protection visant à garantir une charge annuelle d'enseignement.

10.30 Établissement d'un seuil au 1^{er} juin 2007 pour l'enveloppe budgétaire des auxiliaires d'encadrement et d'évaluation, et augmentation annuelle de cette enveloppe de 3 % par la suite.

Article 10 TÂCHE PROFESSORALE (SUITE)

Attribution d'une moyenne cible départementale aux trois cycles, outre la répartition annuelle des enveloppes de charges d'enseignement et la limite départementale maximale de 50 au 1^{er} cycle.

Nombre maximal d'inscriptions fixé par l'assemblée départementale pour chaque cours, la professeure, le professeur pouvant refuser de donner le cours si cette limite est largement dépassée.

Article 11 ÉVALUATION (NOMBREUSES MODIFICATIONS)

L'article 11 portant sur l'évaluation est en bonne partie refondu.

Le lien avec le plan de travail prévu à la clause 10.14 est réaffirmé, de même que la pondération des chacune des composantes de la tâche qui est du ressort de la professeure, du professeur.

L'élaboration des critères départementaux d'évaluation doit prendre en compte chacune des composantes de la tâche en fonction du plan de travail soumis par la professeure, professeur.

Le comité d'évaluation comprend une professeure, un professeur extérieur au département, mais qui peut provenir d'un autre département ou encore de l'extérieur de l'Université.

L'ambiguïté qui faisait s'entremêler évaluation et promotion est levée.

La période d'anticipation d'une annonce de retraite est portée de trois (3) ans à cinq (5) ans, pour une professeur, un professeur qui demande en conséquence à ne pas être évalué.

Article 13 PROMOTION (NOMBREUSES MODIFICATIONS)

L'article 13 portant sur la promotion est en grande partie refondu.

Le dossier de promotion pourra faire état d'une carrière plus longue que la partie effectuée à l'UQAM.

La promotion est désormais du seul ressort du comité institutionnel de promotion, qui comprend une professeure, un professeur extérieur à un département de la faculté, mais qui peut provenir d'un département d'une autre faculté ou encore de l'extérieur de l'Université.

La procédure et les critères de promotion autrefois prévus à la *Politique des critères de promotion* ont été en substance rapatriés dans le texte de la convention collective.

Le comité d'évaluation et l'assemblée départementale n'ont plus à se prononcer sur une demande de promotion.

Article 16 RÉGIMES DE PERFECTIONNEMENT ET DE CONGÉS SABBATIQUES

16.06.3 Suppression de la clause 16.06.3 de la convention collective actuelle, de telles bourses n'existant plus.

16.08 Ajout des membres du Comité exécutif du Syndicat au nombre des personnes pouvant bénéficier d'une priorité institutionnelle pour l'octroi d'un congé.

16.12 Rémunération : rétablissement de la rémunération à 90 % du traitement pendant le congé.

Diminution de la période de congé sabbatique à l'extérieur du Canada de six (6) à quatre (4) mois et de trois à deux mois respectivement pour avoir droit à un revenu d'appoint.

16.13 Frais remboursés : les remboursements pour frais connexes sont doublés, et passeront à 3 500 \$ pour un congé de douze (12) mois et à 1 750 \$ pour un congé de six (6) mois.

La durée minimale du séjour pour le remboursement des frais de déplacement est ramenée de six (6) à quatre (4) mois et de trois à deux mois respectivement.

16.19 Congé de perfectionnement de très courte durée : les modalités de ce type de congé sont intégrées dans la convention collective, et sa durée minimale est supprimée.

16.20 Ajout d'une clause prévoyant le droit à un service de soutien ou de conseil pédagogique en cours de carrière.

Article 17 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE (NOUVEAU TITRE ET FUSION D'ARTICLES)

Nouvel article qui intègre les matières de l'ancien article 17 sur les droits d'auteur, d'auteur et de l'ancien article 28 sur les brevets d'invention.
Mise à jour de l'ensemble des concepts propres à ces questions.

Article 21 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET FAMILIALES

- 21 Remarque : la convention collective comprend actuellement les dispositions entrées en vigueur il y a quelques mois à la suite de la lettre d'entente sur les congés parentaux.
- 21.11 La Loi sur les normes du travail permet un délai minimal de préavis de trois semaines.
- 21.16 Une directive de la Commission des normes du travail prévoit que les conjoints de même sexe sont admissibles à un congé de paternité.
- 21.20 La professeure, le professeur est indemnisé à 100 % du traitement pour les 10 semaines de son congé parental ou, à la clause 21.24, de la période additionnelle de son congé d'adoption.
- 21.22 Le fait de ne pas se présenter au travail au terme prévu d'un congé parental n'entraîne la démission présumée qu'au terme d'une période additionnelle de quatre (4) semaines
- 21.29 Autres conditions de travail : au retour d'un congé pour responsabilité parentale, la professeure, le professeur bénéficiera d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalant à deux (2) cours indépendamment de la durée de ce congé.

Article 25 AVANTAGES DIVERS

- 25.02 En sus d'un local individuel attenant au département et du mobilier approprié au travail, il y a ajout d'une allocation annuelle de 1 000 \$ pour des dépenses liées aux activités professorales.
- 25.06 Ajout par l'Université d'une part additionnelle équivalent à la moitié du montant alloué par les professeures, professeurs en bourses d'études aux étudiantes, étudiants de cycles supérieurs.
- 25.07 Ajout d'une clause prévoyant l'exonération des droits de scolarité à l'UQAM pour les professeures, professeurs et leur famille immédiate.
- 25.08 Ajout d'une clause prévoyant l'accès aux bibliothèques de l'UQAM et au Centre sportif pour le conjoint, la conjointe aux mêmes conditions que pour la professeure, le professeur.
- 25.09 Création d'un Comité paritaire visant à favoriser l'accès aux services de garde adéquats à proximité des lieux de travail.

Article 26 TRAITEMENT

- 26.01 Nouvelle échelle de traitement inspirée de celle en vigueur à l'Université de Montréal, et suppression consécutive de la clause 26.02, dite « clause remorque ».
- 26.08 (ancien 26.09) Les primes de direction sont alignées sur l'unité de valeur définie à la clause 3.12 pour une charge d'enseignement.
- 26.09.1 (ancien 26.10.1) Ajout d'un paragraphe limitant à 20 % des postes le nombre de professeures, professeurs pouvant bénéficier d'une prime de marché dans un département.
- 26.10 La recommandation pour l'attribution d'une prime de marché devra émaner de l'assemblée départementale et être étayée.
L'octroi de cette prime relèvera de la compétence du Conseil d'administration et le Syndicat devra recevoir copie des documents s'y rapportant.

Article 27 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 27.06 Ajout d'une clause prévoyant une évaluation ergonomique de son poste de travail ou pour l'ensemble des conditions d'exercice de la tâche, à l'entrée en fonction ou sur demande.

Article 28 PROGRAMME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE (NOUVEAU TITRE ET NOUVEL ARTICLE)

Ce nouvel article vise à faire bénéficier les professeures, professeurs d'un programme supplémentaire de retraite analogue à celui que se sont octroyé les cadres supérieurs de l'UQ.

Article 29 RETRAITE ANTICIPÉE ET DEMI-RETRAITE (NOUVEAU TITRE ET NOUVELLE MODALITÉ)

29.05 Fusion au paragraphe a) des anciens paragraphes a) et b), et précision des modalités de versement d'une indemnité de départ au titre d'allocation de retraite.

29.06 Demi-retraite : nouvelle disposition permettant un allègement de la tâche pour les professeures, professeurs âgés de plus de 65 ans selon certaines conditions.

Article 31 DOYENNE, DOYEN DE FACULTÉ

31.14 L'échelle de traitement des doyennes, doyens de faculté est l'échelle définie à la clause 26.01, majorée de 15 000 \$, le traitement minimum étant de 100 000 \$.

Article 32 ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE

32.01 L'octroi d'un ordinateur est remplacé par l'octroi d'une somme équivalente de 3 200 \$, renouvelable aux trois ans, et permettant l'achat de divers équipements informatiques.

<p>ARTICLE 1 DÉFINITIONS</p>	<p>ARTICLE 1 DÉFINITIONS</p>
<p>1.01 Année : désigne l'année universitaire commençant le 1^{er} juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.</p>	<p>1.01 Année : désigne l'année universitaire commençant le 1^{er} juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.</p>
<p>1.02 Université : désigne l'Université du Québec à Montréal instituée en vertu <u>du chapitre U-1 des statuts refondus du Québec</u>, et ayant son siège social à Montréal.</p>	<p>1.02 Université : désigne l'Université du Québec à Montréal instituée <u>le 9 avril 1969</u> en vertu <u>de la Loi sur l'Université du Québec</u>, et ayant son siège social à Montréal.</p>
<p>1.03 Syndicat : désigne le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) accrédité le 25 janvier 1971 <u>par le Commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'œuvre du gouvernement du Québec</u>.</p>	<p>1.03 Syndicat : désigne le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) accrédité le 25 janvier 1971 <u>pour représenter les professeurs, professeurs à plein temps et à demi-temps de l'Université, et accrédité le 14 avril 1998 pour représenter les maîtres de langue de l'Université</u>.</p>
<p>1.04 Conseil d'administration : désigne le Conseil d'administration de l'Université du Québec à Montréal.</p>	<p>1.04 Conseil d'administration : désigne le Conseil d'administration de l'Université du Québec à Montréal.</p>
<p>1.05 Comité exécutif : désigne le Comité exécutif de l'Université du Québec à Montréal.</p>	<p>1.05 Comité exécutif : désigne le Comité exécutif de l'Université du Québec à Montréal.</p>
<p>1.06 Professeure, professeur : désigne toute personne engagée par l'Université, sur recommandation de l'assemblée départementale, comme professeure, professeur à plein temps ou à demi-temps <u>conformément à l'unité d'accréditation</u> et notamment comme professeure, professeur régulier, invité, substitut ou sous octroi.</p>	<p>1.06 Professeure, professeur : désigne toute personne engagée par l'Université, sur recommandation de l'assemblée départementale, comme professeure, professeur à plein temps ou à demi-temps et notamment comme professeure, professeur régulier, invité, substitut ou sous octroi. <u>À moins de stipulation contraire, cette personne est toujours comprise dans l'unité de négociation, tel que précisé dans le certificat d'accréditation.</u></p>
<p>1.07 Professeure, professeur à plein temps : désigne toute professeure, tout professeur qui accomplit la totalité de la tâche normale d'une professeure, d'un professeur telle que décrite à l'article 10.</p>	<p>1.07 Professeure, professeur à plein temps : désigne toute professeure, tout professeur qui accomplit la totalité de la tâche normale d'une professeure, d'un professeur telle que décrite à l'article 10.</p>
<p>1.08 Professeure, professeur à demi-temps : désigne toute professeure, tout professeur engagé pour accomplir la moitié de la tâche normale d'une professeure, d'un professeur à plein temps telle que décrite à l'article 10.</p>	<p>1.08 Professeure, professeur à demi-temps : désigne toute professeure, tout professeur engagé pour accomplir la moitié de la tâche normale d'une professeure, d'un professeur à plein temps telle que décrite à l'article 10.</p>

1.09 Professeure, professeur régulier : désigne toute professeure, tout professeur à l'exclusion des professeurs, professeurs invités, substituts, sous octroi, associés ou visiteurs.

1.10 a) Professeure, professeur invité : désigne une professeure, un professeur pour lequel le respect des critères d'engagement n'est pas nécessairement exigé, engagé à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire ou à cause de sa compétence particulière dans un champ d'études ou dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique). Cette personne peut être engagée à plein temps ou à demi-temps. Son contrat est d'une durée minimale d'une session et maximale de deux ans et n'est pas automatiquement renouvelable. Elle fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

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

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

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

1.09 Professeure, professeur régulier : désigne toute professeure, tout professeur à l'exclusion des professeurs, professeurs invités, substituts, sous octroi, associés ou visiteurs.

1.10 a) Professeure, professeur invité : désigne une professeure, un professeur pour lequel le respect des critères d'engagement n'est pas nécessairement exigé, engagé à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire ou à cause de sa compétence particulière dans un champ d'études ou dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique). Cette personne peut être engagée à plein temps ou à demi-temps. Son contrat est d'une durée minimale d'une session et maximale de deux ans et n'est pas automatiquement renouvelable. Elle bénéficie des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

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

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

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

1.11 Professeure, professeur substitut : désigne une professeure, un professeur engagé par l'Université sur demande expresse de l'assemblée départementale pour une période allant d'une session à un an (maximum) et sans que le respect des critères d'engagement ne soit nécessairement exigé. Cette personne ne peut être engagée que pour remplacer une professeure, un professeur en congé ou afin de pourvoir temporairement un poste vacant; dans ce dernier cas le contrat n'est pas renouvelable. Elle fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

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

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

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

Le statut de professeure, professeur associé est accordé par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la

1.11 Professeure, professeur substitut : désigne une professeure, un professeur engagé par l'Université sur demande expresse de l'assemblée départementale pour une période allant d'une (1) session à un (1) an (maximum) et sans que le respect des critères d'engagement ne soit nécessairement exigé. Cette personne ne peut être engagée que pour remplacer une professeure, un professeur en congé. Elle bénéficie des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Tout contrat de professeure, professeur substitut ne peut être renouvelé qu'une seule fois.

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

Cette personne bénéficie des droits que lui accorde la convention collective, sous réserve des dispositions particulières stipulées à l'annexe « B ».

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

Le statut de professeure, professeur associé est accordé par la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique pour une durée de trois

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

création pour une durée de trois (3) ans, sur recommandation d'une assemblée départementale, d'un centre institutionnel de recherche ou de création, d'une école ou d'un institut.

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

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

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

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

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

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

(3) ans, sur recommandation d'une assemblée départementale, d'un centre institutionnel de recherche ou de création, ou d'un institut.

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

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

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

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

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

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

les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention collective, des règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.

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

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

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

les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention collective, des règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.

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

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

1.17a Adjointe, adjoint à la directrice, au directeur de département : désigne une professeure, un professeur régulier à plein temps du département. Cette personne est élue par l'assemblée départementale sur recommandation de la directrice, du directeur du département pour un mandat d'une durée d'un an renouvelable.

1.18 Comité exécutif du département : désigne le comité exécutif de l'assemblée départementale composé de la directrice, du directeur du département, de l'adjointe, l'adjoint à la directrice, au directeur du département et d'au moins deux (2) professeures, professeurs élus par l'assemblée départementale pour un mandat d'une année, renouvelable.

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

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

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

1.22 Directrice, directeur d'un centre institutionnel de recherche ou de création : désigne une professeure, un professeur assumant la direction d'un centre institutionnel de recherche ou de création. Cette personne est nommée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études après consultation de la doyenne, du doyen de la faculté, des membres réguliers d'un centre institutionnel de recherche ou de création et des directrices,

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

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

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

1.22 Directrice, directeur d'un centre institutionnel de recherche ou de création : désigne une professeure, un professeur régulier à plein temps d'un département assumant la direction d'un centre institutionnel de recherche ou de création. Cette personne est nommée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études après consultation de la doyenne, du doyen de la faculté, des membres réguliers d'un centre institutionnel de

directeurs de département dont au moins une des professeures, un des professeurs fait partie du centre institutionnel à titre de membre régulier. Elle est nommée pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle est l'interlocutrice officielle auprès de la doyenne, du doyen de la faculté et doit veiller au sein du centre à l'application des normes et échéances administratives.

recherche ou de création et des directrices, directeurs de département dont au moins une des professeures, un des professeurs fait partie du centre institutionnel à titre de membre régulier. Elle est nommée pour un mandat de trois (3) ans, renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle est la représentante et la porte-parole officielle du centre et doit veiller, au sein de cet organisme, à l'application des normes et des échéances administratives.

1.23 Module ou unité de programme(s) de premier cycle : désigne l'entité instituée pour favoriser la poursuite par les étudiantes, les étudiants des objectifs généraux du premier cycle. Cette entité correspond aux programmes d'études dont elle a la responsabilité, au groupe d'étudiantes, d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes, au groupe de professeures, professeurs et de chargées, chargés de cours qui leur enseignent et au groupe de personnes extérieures à l'Université qui la relie au milieu social pertinent.

1.23 Module ou unité de programme(s) de premier cycle : désigne l'unité académique et administrative instituée pour favoriser la poursuite par les étudiantes, les étudiants des objectifs généraux du premier cycle. Cette unité correspond aux programmes d'études dont elle a la responsabilité, au groupe d'étudiantes, d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes, au groupe de professeures, professeurs et de personnes chargées de cours qui leur enseignent et au groupe de personnes extérieures à l'Université qui la relie au milieu social pertinent.

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

1.24 Conseil de module ou Comité de programme(s) de premier cycle : désigne un comité formé en vertu du Règlement des études de premier cycle de l'Université. Il est composé :

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

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

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

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

1.25 Directrice, directeur de module ou d'unité de programme(s) de premier cycle : désigne une professeure, un professeur à plein temps d'un département élu par le conseil de module ou le comité de

1.25 Directrice, directeur de module ou d'unité de programme(s) de premier cycle : désigne une professeure, un professeur régulier à plein temps d'un département élu par le conseil de module ou le

<p>programme(s) et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil <u>académique</u> pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois, pour exécuter les tâches fixées par le conseil de module ou le comité de programme(s).</p> <p>La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité du conseil de module ou du comité de programme(s) dont elle est la représentante, dans les limites de sa <u>juridiction</u>, vis-à-vis de l'Université.</p> <p>Elle est <u>l'interlocutrice officielle</u> du module ou de l'unité de programme(s) <u>auprès de la doyenne, du doyen de la faculté</u> et doit veiller au sein du module ou de l'unité de programme(s) à l'application des normes et échéances administratives.</p> <p>1.26 Faculté : désigne un regroupement d'unités académiques, notamment de départements, de modules, d'unités de programme(s) de premier cycle <u>et</u> de cycles supérieurs, d'unités de recherche et de création, de chaires, d'instituts, <u>d'écoles</u>, selon un rattachement approuvé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.</p> <p>Aux fins de l'application de la convention collective, la faculté désigne aussi l'École des sciences de la gestion.</p> <p>1.27 Vice-doyenne, vice-doyen et directrice, directeur des études de l'École des sciences de la gestion : désigne une professeure, un professeur à plein temps, <u>membre de l'unité d'accréditation</u>, désigné pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois selon les modalités spécifiques de la faculté et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil académique.</p> <p>Sous la responsabilité du Conseil académique, elle, il assiste la doyenne, le doyen dans des activités de coordination de l'enseignement ou de la recherche et de la création.</p> <p>1.28 École supérieure de mode : désigne une unité créée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études afin d'assurer une mission spécifique d'enseignement dans un champ déterminé, en liaison avec un ou des départements de</p>	<p>comité de programme(s) et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil <u>de la faculté</u> pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois, pour exécuter les tâches fixées par le conseil de module ou le comité de programme(s).</p> <p>La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité du conseil de module ou du comité de programme(s) dont elle est la représentante, dans les limites de sa <u>compétence</u>, vis-à-vis de l'Université.</p> <p>Elle est <u>la porte-parole officielle</u> du module ou de l'unité de programme(s) et doit veiller, au sein du module ou de l'unité de programme(s), à l'application des normes et <u>des</u> échéances administratives.</p> <p>1.26 Faculté : désigne un regroupement d'unités académiques <u>et administratives</u>, notamment de départements, de modules <u>ou</u> d'unités de programme(s) de premier cycle, <u>de programmes</u> de cycles supérieurs, d'unités de recherche et de création, de chaires <u>et</u> d'instituts, selon un rattachement approuvé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.</p> <p>Aux fins de l'application de la convention collective, la faculté désigne aussi l'École des sciences de la gestion.</p> <p>1.27 Vice-doyenne, vice-doyen : désigne une professeure, un professeur <u>régulier</u> à plein temps <u>d'un département</u>, désigné pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois selon les modalités spécifiques de la faculté et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil de la faculté.</p> <p>Sous la responsabilité du Conseil de la faculté, elle, il assiste la doyenne, le doyen dans des activités de coordination de l'enseignement ou de la recherche et de la création.</p> <p>1.28 École supérieure de mode : désigne une unité créée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études afin d'assurer une mission spécifique d'enseignement dans un champ déterminé, en liaison avec un ou des départements de</p>
---	--

l'Université ou avec un ou des établissements d'enseignement extérieurs à l'Université.

l'Université ou avec un ou des établissements d'enseignement extérieurs à l'Université.

L'Université s'engage à régulariser le statut de l'École supérieure de mode en tant qu'unité de programme au sens de la clause 1.23 de la convention collective dans les deux (2) années qui suivent la signature de la présente convention collective.

1.29 Directrice, directeur de l'École supérieure de mode : désigne une professeure, un professeur membre de l'unité de négociation choisi selon les modalités spécifiques de l'École supérieure de mode pour un mandat de trois (3) ans, renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle est l'interlocutrice officielle auprès de la vice-rectrice, du vice-recteur à la vie académique. Elle doit veiller, au sein de l'École, à l'application des normes et des échéances administratives.

1.29 Directrice, directeur de l'École supérieure de mode : désigne une professeure, un professeur régulier à plein temps d'un département choisi selon les modalités spécifiques de l'École supérieure de mode pour un mandat de trois (3) ans, renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle est la porte-parole officielle de l'École. Elle doit veiller, au sein de l'École, à l'application des normes et des échéances administratives.

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

1.30 Institut : désigne une unité multidisciplinaire, multi-départementale et multifacultaire, le cas échéant interuniversitaire, créée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, et qui assure la coordination des activités d'enseignement et de recherche et la liaison avec le milieu socioéconomique dans un champ spécifique. L'institut relève d'une (1) faculté. Il est géré par un conseil d'institut. Les professeures, professeurs affectés par leur assemblée départementale, à plein temps ou à temps partiel, à un institut, continuent de relever de leur assemblée départementale.

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

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

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

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

<p><u>En cas d'absence de candidatures professorales, le poste de direction de l'institut est pourvu à titre exceptionnel et sur une base intérimaire selon les statuts de l'institut.</u></p> <p>1.32 Chaire : désigne une entité créée par le Conseil d'administration afin de permettre des activités de recherche et de services aux collectivités dans un domaine spécifique. Le financement de telles activités est assuré par des fonds de provenance extérieure à l'Université. Toute nouvelle chaire <u>devra</u> être créée sur recommandation de la Commission des études.</p> <p>1.33 Titulaire de chaire : désigne une professeure, un professeur choisi selon les statuts et règlements de la chaire pour en exercer les fonctions de direction. Elle, il est <u>l'interlocuteur officiel de la chaire auprès de la faculté.</u></p> <p><u>En cas d'absence de candidatures professorales, le poste de direction de la chaire est pourvu à titre exceptionnel et sur une base intérimaire selon les statuts de la chaire.</u></p> <p>1.34 Chargée, chargé de cours : désigne une personne engagée par l'Université et <u>couverte par l'unité d'accréditation</u> SCCUQ-CSN.</p> <p>1.35 Salaire ou traitement : désigne la rémunération versée à la professeure, au professeur en vertu des dispositions de l'article 26.</p> <p>1.36 Grief : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective [article 1f) du Code du travail].</p> <p>1.37 Doyenne, doyen de faculté : désigne une professeure, un professeur à plein temps, <u>membre de l'unité d'accréditation</u>, dont le rôle et les responsabilités, la procédure de désignation et les conditions de travail correspondant à son statut particulier sont prévus à l'article 31 et aux annexes « D » et « E ». Son mandat est de cinq (5) ans renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur.</p>	<p>1.32 Chaire : désigne une entité créée par le Conseil d'administration afin de permettre des activités de recherche et de services aux collectivités dans un domaine spécifique. Le financement de telles activités est assuré par des fonds de provenance extérieure à l'Université. Toute nouvelle chaire <u>doit</u> être créée sur recommandation de la Commission des études. <u>Une chaire est rattachée à une (1) faculté.</u></p> <p>1.33 Titulaire de chaire : désigne une professeure, un professeur <u>régulier à plein temps d'un département</u> choisi selon les statuts et règlements de la chaire pour en exercer les fonctions de direction. Elle, il est <u>la, le porte-parole officiel</u> de la chaire.</p> <p>1.34 Personne chargée de cours : désigne une personne engagée par l'Université et <u>faisant partie de l'unité de négociation</u> SCCUQ-CSN.</p> <p>1.35 Traitement : désigne la rémunération versée à la professeure, au professeur en vertu des dispositions de l'article 26.</p> <p>1.36 Grief : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective [article 1f) du Code du travail].</p> <p>1.37 Doyenne, doyen de faculté : désigne une professeure, un professeur <u>régulier</u> à plein temps, dont le rôle et les responsabilités, la procédure de désignation et les conditions de travail correspondant à son statut particulier sont prévus à l'article 31 et aux annexes « D » et « E ». Son mandat est de cinq (5) ans, renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur.</p>
---	--

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

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

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

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

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

1.40 Maître de langue : désigne une personne faisant partie de l'unité de négociation des maîtres de langue conformément au certificat d'accréditation délivré au Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN), le 14 avril 1998, pour représenter les maîtres de langue de l'Université.

1.41 Vice-rectrice, vice-recteur à la vie académique : désigne, aux fins de l'application de la convention collective, la personne titulaire du poste de vice-rectrice à la vie académique et vice-rectrice exécutive, vice-recteur à la vie académique et vice-recteur exécutif, conformément au Règlement de régie interne (Règlement n° 2) de l'Université.

1.42 Professeure, professeur retraité ou honoraire : désigne une professeure, un professeur qui a pris sa retraite de l'Université au terme de sa carrière.

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

<p>ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>2.01 Durée de la convention collective</p> <p>La convention collective entre en vigueur le 1^{er} juin <u>2003</u> et le demeure jusqu'au 31 mai <u>2007</u>. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné.</p> <p>Elle continue de s'appliquer après sa date d'échéance et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.</p> <p>Modification de la convention collective</p> <p>2.02 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la convention collective en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en <u>amendant, radiant</u> ou corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.</p> <p>2.03 L'Université convient qu'elle n'appliquera et ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention collective.</p> <p>2.04 Mécontente</p> <p>Lorsqu'une professeure, un professeur ou le Syndicat se croit lésé par une décision de l'Université qui modifie des conditions de travail autres que celles qui sont décrites dans la convention collective, cette professeure, ce professeur ou le Syndicat peut soumettre une mécontente si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Université.</p> <p>2.05 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la convention collective en sont parties intégrantes et sont arbitrables.</p>	<p>ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>2.01 Durée de la convention collective</p> <p>La convention collective entre en vigueur le 1^{er} juin <u>2007</u> et le demeure jusqu'au 31 mai <u>2010</u>. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné.</p> <p>Elle continue de s'appliquer après sa date d'échéance et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.</p> <p>Modification de la convention collective</p> <p>2.02 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la convention collective en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire, ou en <u>rayant</u> ou <u>en</u> corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.</p> <p>2.03 L'Université convient qu'elle n'appliquera et ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention collective.</p> <p>2.04 Mécontente</p> <p>Lorsqu'une professeure, un professeur ou le Syndicat se croit lésé par une décision de l'Université qui modifie des conditions de travail autres que celles qui sont décrites dans la convention collective, cette professeure, ce professeur ou le Syndicat peut soumettre une mécontente si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Université.</p> <p>2.05 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la convention collective en sont parties intégrantes et sont arbitrables.</p>
---	---

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL**2.06 Grève ou lock-out**

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

2.07 Langue de travail

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

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

2.06 Grève ou lockout

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

2.07 Langue de travail

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

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

**ARTICLE 3
RECONNAISSANCE SYNDICALE**

3.01 La convention collective s'applique à l'ensemble des professeurs, professeurs de l'Université du Québec à Montréal couverts par l'unité d'accréditation reconnue par le Commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'œuvre du Québec le 25 janvier 1971 et confirmée par le jugement émis par le Tribunal du travail en date du 1^{er} septembre 1971.

3.02 L'Université reconnaît le Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professeurs, professeurs visés par l'unité aux fins de négociation et d'application de la convention collective.

3.03 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeurs, professeurs sur un sujet couvert par la convention collective est simultanément transmise au Syndicat. De plus, toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des directrices, directeurs de département, des directrices, directeurs de module ou de programme(s) de premier cycle, directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs et des doyennes, doyens de faculté, et à la directrice, au directeur des études de l'École des sciences de la gestion concernant l'application et l'interprétation de la convention collective est simultanément transmise au Syndicat.

3.04 L'Université fait parvenir gratuitement au Syndicat une copie de tous les documents qu'elle remet aux membres du Conseil d'administration, de la Commission des études, du Comité exécutif et de la Sous-commission des ressources.

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

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

**ARTICLE 3
RECONNAISSANCE SYNDICALE**

3.01 La convention collective s'applique à l'ensemble des professeurs, professeurs de l'Université du Québec à Montréal couverts par l'unité de négociation reconnue par le Commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'œuvre du Québec le 25 janvier 1971 et confirmée par le jugement rendu par le Tribunal du travail en date du 1^{er} septembre 1971.

3.02 L'Université reconnaît le Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professeurs, professeurs visés par l'unité aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.

3.03 Toute correspondance adressée par l'Université à une, un (1) ou plusieurs professeurs, professeurs sur un sujet touchant la convention collective est simultanément transmise au Syndicat. De plus, toute correspondance adressée par l'Université à une, un (1) ou plusieurs directrices, directeurs de département, directrices, directeurs de module ou d'unité de programme(s) de premier cycle, directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs, doyennes, doyens de faculté ou à toute personne occupant une fonction de direction sur un sujet touchant la convention collective est simultanément transmise au Syndicat.

3.04 L'Université fait parvenir gratuitement au Syndicat une copie de tous les documents qu'elle remet aux membres du Conseil d'administration, de la Commission des études, du Comité exécutif et de la Sous-commission des ressources.

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

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

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

3.07 L'Université fournit au Syndicat le plus tôt possible, ou au plus tard le 30 novembre, la liste complète des professeures, professeurs pour l'année courante.

Dans le cas du Conseil d'administration, de la Commission des études, du Comité exécutif et de la Sous-commission des ressources, l'Université s'engage à remettre ces documents dans un délai de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances où ils doivent faire l'objet de discussions ou de décisions. Advenant qu'un document ne soit pas remis dans le délai prescrit, une professeure, un professeur membre de l'organisme concerné peut exiger que tout point de l'ordre du jour visé par un tel document soit reporté à une séance ultérieure.

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

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

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

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

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

3.06 Aux fins de l'application de l'article 10, l'Université s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, les données complètes sur le nombre d'étudiantes, d'étudiants par cours par faculté, par programme et par département, ainsi que le nombre de groupes-cours. De plus, l'Université fait parvenir au Syndicat, dans les mêmes délais, le nombre de professeures, professeurs tel que défini à la clause 8.01 ainsi que le nombre de professeures, professeurs libérés en vertu de cet article.

3.07 L'Université fournit au Syndicat le plus tôt possible, ou au plus tard le 30 novembre, la liste complète des professeures, professeurs pour l'année courante.

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

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

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

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

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

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

3.09 a) L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées selon la

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

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

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

L'Université fournit au Syndicat les codes d'accès nécessaires pour consulter les fichiers électroniques concernant les plans de travail, les tâches, les dégrèvements, les activités d'enseignement créditées, les réserves et dettes de cours, le solde de tous les fonds administrés par l'Université au nom des professeurs, toute forme de rémunération versée aux professeures, professeurs et tout autre renseignement touchant l'application de la convention collective.

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

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

3.09 a) L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées. À cette fin, les

<p><u>procédure de réservation des locaux en cours à l'Université.</u></p> <p>b) L'Université met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat <u>un local situé en un endroit d'accès facile</u>, équipé de l'ameublement nécessaire : pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, <u>machines à écrire</u>, <u>téléphone</u> incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle ainsi que <u>l'installation d'une ligne de communication informatique avec les ordinateurs centraux de l'Université.</u></p> <p>c) L'Université ne doit rien faire qui puisse gêner de quelque façon que ce soit l'utilisation de ces locaux et elle doit en permettre l'accès en tout temps.</p> <p>d) L'Université met à la disposition du Syndicat un babillard vitré par pavillon, dont le Syndicat est seul détenteur de la clé.</p> <p>e) L'Université rembourse au Syndicat, sur présentation des pièces justificatives, les taxes réclamées en vertu de la <i>Loi sur la fiscalité municipale</i> pour <u>le local</u> mis à sa disposition.</p> <p>3.10 L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université tels que l'adressographie, la photocopie, l'audiovisuel, l'imprimerie, etc., aux tarifs établis par ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services.</p> <p>3.11 À la demande écrite du Syndicat au Service des relations professionnelles, faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sans perte de <u>salaire</u> sur une base sessionnelle ou annuelle des professeures, professeurs pour activités syndicales. Le retour de la personne ainsi libérée doit coïncider avec le début d'une session et un préavis de vingt et un (21) jours ouvrables doit être donné à l'Université. L'Université n'est pas tenue de respecter les délais prévus pour la répartition des tâches si par son avis de retour la professeure, le professeur ne se conforme pas à ces délais.</p> <p>3.12 <u>Le Syndicat rembourse à l'Université le nombre d'activités d'enseignement pour lesquelles les professeures, professeurs libérés selon la clause 3.11 ont été dégrevés au taux moyen d'une charge</u></p>	<p><u>salles sont réservées pour le Syndicat sur demande, y compris les salles impliquant normalement un coût de location.</u></p> <p>b) L'Université met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat <u>les locaux de A-R030 à A-R056 et le W-R520</u>, équipés de l'ameublement nécessaire : pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, <u>ordinateurs et périphériques</u>, <u>téléphones</u> incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle ainsi que l'accès aux infrastructures de télécommunication de l'Université.</p> <p>c) L'Université ne doit rien faire qui puisse gêner de quelque façon que ce soit l'utilisation de ces locaux et elle doit en permettre l'accès en tout temps.</p> <p>d) L'Université met à la disposition du Syndicat un babillard vitré par pavillon, dont le Syndicat est seul détenteur de la clé.</p> <p>e) L'Université rembourse au Syndicat, sur présentation des pièces justificatives, les taxes réclamées en vertu de la <i>Loi sur la fiscalité municipale</i> pour <u>les locaux</u> mis à sa disposition.</p> <p>3.10 L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université, tels que l'adressographie, la photocopie, l'audiovisuel, l'imprimerie, etc., aux tarifs établis par ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services.</p> <p>3.11 À la demande écrite du Syndicat au Service des relations professionnelles, faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sans perte de <u>traitement</u> sur une base sessionnelle ou annuelle des professeures, professeurs <u>ou des maîtres de langue</u> pour activités syndicales. Le retour de la personne ainsi libérée doit coïncider avec le début d'une session et un préavis de vingt et un (21) jours ouvrables doit être donné à l'Université. L'Université n'est pas tenue de respecter les délais prévus pour la répartition des tâches si par son avis de retour la professeure, le professeur ou <u>la, le maître de langue</u> ne se conforme pas à ces délais.</p> <p>3.12 <u>À titre de remboursement pour les libérations en vertu de la clause 3.11, le Syndicat paie à l'Université les activités d'enseignement au-delà des huit (8) premières charges de cours de trois (3) crédits pour</u></p>
---	--

de cours incluant les avantages sociaux. (Texte modifié en vertu de la lettre d'entente n° 06-626, du 31 mai 2006).

Les sommes dues par le Syndicat à l'Université à titre de remboursement sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'Université d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des professeurs, professeurs libérés et le montant devant être remboursé.

- 3.13** Afin de faciliter l'application de la convention collective tant pour prévenir que pour régler les griefs, l'Université convient de libérer de la totalité de leur tâche *quatre (4)* professeurs, professeurs ou l'équivalent, dûment nommés et mandatés par le Syndicat pour le représenter. La charge d'enseignement de ces personnes est assumée par des chargées, chargés de cours rémunérés à même la masse salariale au budget du poste d'enseignement.

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

- 3.14** L'Université ou les personnes qui la représentent doivent rencontrer, sur demande, l'exécutif du Syndicat, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables afin de discuter de toute question.

- 3.15** L'Université autorise le Syndicat à afficher sur les différents tableaux d'affichage prévus à cette fin dans les départements, facultés ou les autres endroits prévus par l'Université tout document dûment identifié pouvant intéresser les membres du Syndicat. Le Syndicat peut également les distribuer en les déposant dans leur bureau, salle ou casier respectif.

lesquelles des professeurs, professeurs ou des maîtres de langue ont été libérés. Le montant à rembourser pour chacune de ces activités équivaut au coût d'une activité d'enseignement de trois (3) crédits selon le sixième (6^e) échelon de l'échelle de traitement des personnes chargées de cours à l'Université, le tout majoré de vingt pour cent (20 %) pour tenir compte des avantages sociaux.

Les sommes dues par le Syndicat à l'Université à titre de remboursement sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'Université d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des professeurs, professeurs et des maîtres de langue libérés et le montant devant être remboursé.

- 3.13** Afin de faciliter l'application des conventions collectives sous la responsabilité du Syndicat tant pour prévenir que pour régler les griefs, l'Université convient de libérer de la totalité de leur tâche quatre (4) professeurs, professeurs ou maîtres de langue ou l'équivalent, dûment nommés et mandatés par le Syndicat pour le représenter. La charge d'enseignement de ces personnes est assumée par des personnes chargées de cours rémunérées à même la masse salariale au budget du poste d'enseignement.

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

- 3.14** L'Université ou les personnes qui la représentent doivent rencontrer, sur demande, le Comité exécutif du Syndicat, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables afin de discuter de toute question.

- 3.15** L'Université autorise le Syndicat à afficher sur les différents tableaux d'affichage prévus à cette fin dans les départements, facultés ou les autres endroits prévus par l'Université tout document dûment identifié pouvant intéresser les membres du Syndicat. Le Syndicat peut également les distribuer en les déposant dans leur bureau, salle ou casier respectif.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

3.16 L'Université assume les frais d'impression de la convention collective pour l'ensemble des professeures, professeurs.

3.16 L'Université assume les frais d'impression de la convention collective pour l'ensemble des professeures, professeurs.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL**ARTICLE 4
RÉGIME SYNDICAL**

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

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

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

**ARTICLE 4
RÉGIME SYNDICAL**

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

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

L'état détaillé indique les noms et prénoms des professeures, professeurs par ordre alphabétique, le traitement annuel, la rémunération totale versée, selon la provenance, accompagnée du montant de la déduction syndicale requise, le montant cumulatif mensuel individuel, ainsi que les totaux et le grand total.

ARTICLE 5
LIBERTÉ POLITIQUE ET ACADÉMIQUE
ET NON-DISCRIMINATION

5.01 Rôle de l'Université

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

5.02 Liberté académique

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

Elle comprend :

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

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

ARTICLE 5
LIBERTÉS POLITIQUES ET UNIVERSITAIRES
ET NON-DISCRIMINATION

5.01 Rôle de l'Université

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

5.02 Liberté universitaire

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

Elle comprend :

- a) le droit d'enseigner et de choisir les modes d'enseignement appropriés, de faire de la recherche ou de la création, et d'accomplir toute autre tâche sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite;
- b) le droit de diffuser les résultats de la recherche ou de la création;
- c) le droit d'expression, incluant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions, et notamment des règles et des politiques universitaires, scientifiques ou gouvernementales;
- d) le droit à la propriété intellectuelle telle que définie à l'article 17 de la convention collective.

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

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

5.03 Jouissance des libertés politiques et académiques

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

5.04 Non-discrimination

De plus, l'Université, par les personnes qui la représentent, n'exerce ni directement ni indirectement de pressions, de contraintes, de discriminations injustes contre une professeure, un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, d'une déficience physique, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

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

5.03 Jouissance des libertés politiques et universitaires

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

5.04 Non-discrimination

De plus, l'Université, par les personnes qui la représentent, n'exerce ni directement ni indirectement de pressions, de contraintes, de discriminations injustes contre une professeure, un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, d'une déficience physique, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

5.05 Harcèlement psychologique

L'Université s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement psychologique. Une professeure, un professeur peut porter plainte en vertu la Politique contre le harcèlement psychologique (politique n° 42) adoptée par l'Université, et ce recours suspend le délai prévu à la clause 6.02 pour déposer un grief.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT <u>DE</u> GRIEFS <u>ET D'ARBITRAGE</u></p> <p>6.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout litige qui survient entre elles et ce, dans les plus brefs délais.</p> <p>6.02 Les droits et recours qui naissent de la convention collective sont prescrits six (6) mois après le jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la <u>procédure de griefs</u> interrompt la prescription.</p> <p>Première étape : dépôt du grief au Service des relations professionnelles</p> <p>6.03 Toute professeure, tout professeur, une représentante, un représentant syndical, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le soumettre par écrit au Service des relations professionnelles si possible dans les <u>quarante-cinq (45) jours</u> de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui ou leur incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.</p> <p>6.04 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, le Service des relations professionnelles, doit donner sa réponse par écrit au Syndicat ou à la professeure, au professeur ou convoquer le Comité des relations de travail défini à la clause 6.05. S'il ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat ou la professeure, le professeur peut soumettre le cas au Comité des relations de travail ou le soumettre directement à l'arbitrage. Dans ce dernier cas, <u>il</u> doit en aviser le Service des relations professionnelles dans les délais prévus à la clause <u>6.13</u>.</p> <p>Deuxième étape : Comité des relations de travail</p> <p>6.05 Le Comité des relations de travail est composé d'au moins deux (2) représentantes, représentants de chacune des parties. L'Université et le Syndicat nomment leur porte-parole respectif. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, la, le porte-parole de</p>	<p>ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT <u>DES</u> GRIEFS <u>ET ARBITRAGE</u></p> <p>6.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout litige qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.</p> <p>6.02 Les droits et recours qui naissent de la convention collective sont prescrits six (6) mois après le jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la <u>procédure de règlement des griefs</u> interrompt la prescription.</p> <p>Première étape : dépôt du grief au Service des relations professionnelles</p> <p>6.03 Toute professeure, tout professeur, une représentante, un représentant syndical, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le soumettre par écrit au Service des relations professionnelles si possible dans les <u>quatre-vingt-dix (90) jours</u> de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui ou leur incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.</p> <p>6.04 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, le Service des relations professionnelles, doit donner sa réponse par écrit au Syndicat ou à la professeure, au professeur ou convoquer le Comité des relations de travail défini à la clause 6.05. S'il ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat ou la professeure, le professeur peut soumettre le cas au Comité des relations de travail, <u>ou le Syndicat</u> peut le soumettre directement à l'arbitrage. Dans ce dernier cas, <u>le Syndicat</u> doit en aviser le Service des relations professionnelles dans les délais prévus à la clause <u>6.10</u>.</p> <p>Deuxième étape : Comité des relations de travail</p> <p>6.05 Le Comité des relations de travail est composé d'au moins deux (2) représentantes, représentants de chacune des parties. L'Université et le Syndicat nomment leur porte-parole respectif. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, la, le porte-parole de</p>
--	---

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>chacune des parties doit donner son consentement. Le comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne.</p> <p>6.06 Chaque partie, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, désigne sa, son porte-parole officiel au Comité des relations de travail et en informe l'autre.</p> <p>6.07 Lorsqu'un grief est soumis au Comité des relations de travail, l'Université doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité des relations de travail, rendre sa décision par écrit et la communiquer au Syndicat et à la professeure, au professeur.</p> <p>6.08 Tout règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Université, <u>et être signé</u> par les représentantes, représentants autorisés des parties.</p> <p>6.09 Il ne peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et, dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du Comité des relations de travail.</p> <p>Troisième étape : arbitrage</p> <p>6.10 Si la réponse de l'Université ne satisfait pas le Syndicat ou la professeure, le professeur, l'avis d'arbitrage devra être donné au Service des relations professionnelles dans les <u>trente (30) jours</u> suivant la réception de la décision. Si l'Université ne rend pas de décision, l'avis d'arbitrage devra être donné dans les <u>trente (30) jours</u> suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6.07.</p> <p>6.11 <u>Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Université et le Syndicat procèdent à un choix d'arbitres en tenant compte de leur préoccupation commune de réduire les frais d'arbitrage. Les griefs sont soumis à ces arbitres, à tour de rôle et selon leur disponibilité.</u></p> <p>6.12 <u>Si aucune, aucun des arbitres ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'une, d'un autre arbitre ou, à défaut d'accord, l'arbitre est nommé par le ministre, conformément au Code du Travail.</u></p>	<p>chacune des parties doit donner son consentement. Le comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne.</p> <p>6.06 Chaque partie, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, désigne sa, son porte-parole officiel au Comité des relations de travail et en informe l'autre.</p> <p>6.07 Lorsqu'un grief est soumis au Comité des relations de travail, l'Université doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité des relations de travail, rendre sa décision par écrit et la communiquer au Syndicat et à la professeure, au professeur.</p> <p>6.08 Tout règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Université, <u>qui est signée</u> par les représentantes, représentants autorisés des parties.</p> <p>6.09 Il ne peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et, dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du Comité des relations de travail.</p> <p>Troisième étape : arbitrage</p> <p>6.10 Si la réponse de l'Université ne satisfait pas le Syndicat ou la professeure, le professeur, l'avis d'arbitrage devra être donné <u>par le Syndicat</u> au Service des relations professionnelles dans les <u>six (6) mois</u> suivant la réception de la décision. Si l'Université ne rend pas de décision, l'avis d'arbitrage devra être donné <u>par le Syndicat</u> dans les <u>six (6) mois</u> suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6.07.</p> <p>6.11 <u>Les parties s'entendent sur le choix d'une, d'un arbitre ou, à défaut d'accord, l'arbitre est nommé par la, le ministre, conformément au Code du Travail.</u></p>
--	--

6.13 Bien que la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage prévoit certaines étapes, il est loisible à une professeure, un professeur ou au Syndicat de porter tout grief directement en arbitrage, mais obligatoirement dans les quarante-cinq (45) jours du dépôt du grief au Service des relations professionnelles.

6.14 L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition. L'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

6.15 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Toutefois, l'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier la convention.

6.16 Les parties peuvent, par consentement, déroger à la présente procédure de griefs et aussi, par consentement, nommer, s'il y a lieu, des assesseures, assesseurs à l'arbitre.

Divers

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

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

6.18 Lorsque le grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue à la convention collective, le Syndicat pourra d'abord faire décider, par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à payer, ce différend sera

6.12 L'arbitre doit, si possible, rendre sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la dernière séance d'arbitrage. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la sentence arbitrale n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

6.13 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Toutefois, l'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier la convention collective.

6.14 Les parties peuvent, par consentement, déroger à la présente procédure de règlement des griefs et aussi, par consentement, nommer, s'il y a lieu, des assesseures, assesseurs à l'arbitre.

Divers

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

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

6.16 Lorsque le grief comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue à la convention collective, le Syndicat pourra d'abord faire décider, par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à payer, ce différend sera soumis pour décision au même

<p>soumis pour décision au même tribunal, par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas les autres dispositions du présent article s'appliquent.</p> <p>6.19 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de révocation pour <u>juste cause</u> ou négligence professionnelle grave, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. L'arbitre a l'autorité de déterminer la compensation et de rétablir la professeure, le professeur dans ses droits ou <u>dans d'autres avantages conventionnels</u> selon qu'elle, il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Dans le cas où le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à la professeure, au professeur, il doit tenir compte de tout salaire qu'elle, il a reçu dans l'intervalle. L'arbitre peut accorder un intérêt sur le salaire dû à compter du dépôt du grief au Service des relations professionnelles.</p> <p>6.20 La <u>décision de l'arbitre est définitive</u>, sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai <u>prévu</u> à la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste <u>la décision</u> devant tout autre tribunal, <u>la sentence s'applique quand même</u> tant qu'une décision faisant suite au dernier recours de l'une ou l'autre des parties <u>n'en aura pas décidé autrement</u>.</p> <p>6.21 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.</p> <p>6.22 Le Comité des relations de travail peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question qui lui est soumise par le Syndicat ou l'Université, et, à défaut d'entente, la procédure établie dans le présent article s'applique.</p> <p>6.23 L'Université libère avec traitement une professeure, un professeur appelé à témoigner <u>à</u> une séance d'arbitrage.</p>	<p>tribunal, par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et, dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.</p> <p>6.17 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de révocation pour <u>cause juste</u> ou négligence professionnelle grave, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. L'arbitre a l'autorité de déterminer la compensation et de rétablir la professeure, le professeur dans ses droits ou autres avantages conventionnels selon qu'elle, qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Dans le cas où le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à la professeure, au professeur, il doit tenir compte de tout salaire qu'elle, qu'il a reçu dans l'intervalle. L'arbitre peut accorder un intérêt sur le salaire dû à compter du dépôt du grief au Service des relations professionnelles.</p> <p>6.18 La <u>sentence arbitrale</u> est sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai <u>fixé dans</u> la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste <u>cette sentence</u> devant tout autre tribunal, <u>elle doit quand même être exécutée</u> tant qu'une décision faisant suite au dernier recours de l'une ou l'autre des parties <u>n'a pas été rendue</u>.</p> <p>6.19 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.</p> <p>6.20 Le Comité des relations de travail peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question qui lui est soumise par le Syndicat ou l'Université, et, à défaut d'entente, la procédure établie dans le présent article s'applique.</p> <p>6.21 L'Université libère avec traitement une professeure, un professeur appelé à témoigner <u>lors d'</u>une séance d'arbitrage.</p>
---	--

<p>ARTICLE 7 CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMMISSION DES ÉTUDES</p> <p>Modalités d'élection des personnes représentant les professeurs, professeurs au Conseil d'administration</p> <p>7.01 Les trois (3) personnes représentant les professeurs, professeurs au Conseil d'administration sont élues par et parmi l'ensemble des professeurs, professeurs pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois, à l'occasion d'une assemblée générale <u>convoquée conjointement par le Syndicat et l'Université et tenue par le Syndicat. Cette convocation précise les modalités d'élection.</u></p> <p>7.02 Les personnes représentant les professeurs, professeurs siégeant au Conseil d'administration à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure, professeur, auquel cas elles doivent démissionner.</p> <p>7.03 La professeure, le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé selon les modalités de la clause 7.01.</p> <p>Composition, modalités d'élection et pouvoirs de la Commission des études</p> <p>7.04 Sous réserve de la loi et de la convention collective, la composition et les pouvoirs de la Commission des études de l'Université sont régis par les règles suivantes.</p> <p>7.05 La Commission des études est constituée des membres suivants :</p> <p>a) la rectrice, le recteur, la <u>vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, la vice-rectrice associée, le vice-recteur associé aux Études et la vice-rectrice associée, le vice-recteur associé à la Recherche et à la création;</u></p>	<p>ARTICLE 7 CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMMISSION DES ÉTUDES</p> <p>Modalités d'élection des personnes représentant les professeurs, professeurs <u>et les maîtres de langue</u> au Conseil d'administration</p> <p>7.01 Les trois (3) personnes représentant les professeurs, professeurs <u>et les maîtres de langue</u> au Conseil d'administration sont élues par et parmi l'ensemble des professeurs, professeurs <u>et des maîtres de langue</u> pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois, à l'occasion d'une assemblée générale <u>du</u> Syndicat.</p> <p>7.02 Les personnes représentant les professeurs, professeurs <u>et les maîtres de langue</u> siégeant au Conseil d'administration à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure, professeur <u>ou de maître de langue</u>, auquel cas elles doivent démissionner.</p> <p>7.03 La professeure, le professeur <u>ou la, le maître de langue</u> qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé selon les modalités de la clause 7.01.</p> <p>Composition, modalités d'élection et pouvoirs de la Commission des études</p> <p>7.04 Sous réserve de la loi et de la convention collective, la composition et les pouvoirs de la Commission des études de l'Université sont régis par les règles suivantes.</p> <p>7.05 La Commission des études est constituée des membres suivants :</p> <p>a) la rectrice, le recteur, la <u>vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique, la vice-rectrice, le vice-recteur aux études et à la vie étudiante, et la vice-rectrice, le vice-recteur à la recherche et à la création;</u></p>
--	--

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>b) quatre (4) professeures, professeurs occupant des postes de direction d'enseignement, de recherche <u>et</u> de création, à l'exclusion des personnes visées au paragraphe a) et désignées selon le mode prévu aux clauses 7.07 et 7.08 de la convention collective;</p> <p>c) trois (3) professeures, professeurs n'occupant pas un poste mentionné au paragraphe b). Ces personnes sont désignées selon le mode prévu aux clauses 7.07 et 7.09 de la convention collective;</p> <p>d) sept (7) étudiantes, étudiants;</p> <p>e) trois (3) <u>chargées, chargés de cours</u>;</p> <p>f) deux (2) employées, employés de soutien.</p> <p>7.06 La Commission des études est présidée par la vice-rectrice, le vice-recteur <u>à l'Enseignement, à la recherche et à la création</u> ou, en son absence, par la, le membre désigné par la rectrice, le recteur. La secrétaire générale, le secrétaire général agit comme secrétaire.</p> <p>7.07 Les personnes représentant les professeures, professeurs à la Commission des études, au nombre de sept (7), sont élues par et parmi l'ensemble des professeures, professeurs à l'occasion d'une assemblée générale <u>convoquée conjointement par le Syndicat et l'Université et tenue par le Syndicat. Cette convocation précise les modalités d'élection.</u></p> <p>7.08 Lors d'une première étape, de façon à garantir la représentation de la double structure et à ne pas désigner plus d'une représentante, d'un représentant d'une même faculté ou plus d'une personne assumant la même fonction, les personnes représentant les professeures, professeurs sont choisies de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une première (1^{re}) personne est choisie parmi les doyennes, doyens et les vice-doyennes, vice-doyens de faculté; - une deuxième (2^e) parmi les directrices, directeurs de module ou de programme(s) d'études de premier cycle; 	<p>b) quatre (4) professeures, professeurs <u>ou maîtres de langue</u> occupant des postes de direction d'enseignement, de recherche <u>ou</u> de création, à l'exclusion des personnes visées au paragraphe a) et désignées selon le mode prévu aux clauses 7.07 et 7.08 de la convention collective;</p> <p>c) trois (3) professeures, professeurs <u>régulier à plein temps ou maîtres de langue</u> n'occupant pas un poste mentionné au paragraphe b). Ces personnes sont désignées selon le mode prévu aux clauses 7.07 et 7.09 de la convention collective;</p> <p>d) sept (7) étudiantes, étudiants;</p> <p>e) trois (3) <u>personnes chargées de cours</u>;</p> <p>f) deux (2) employées, employés de soutien.</p> <p>7.06 La Commission des études est présidée par la vice-rectrice, le vice-recteur <u>à la vie académique</u> ou, en son absence, par la, le membre désigné par la rectrice, le recteur. La secrétaire générale, le secrétaire général agit comme secrétaire.</p> <p>7.07 Les personnes représentant les professeures, professeurs <u>et les maîtres de langue</u> à la Commission des études, au nombre de sept (7), sont élues par et parmi l'ensemble des professeures, professeurs <u>et des maîtres de langue</u> à l'occasion d'une assemblée générale <u>du Syndicat.</u></p> <p>7.08 Lors d'une première étape, de façon à garantir la représentation de la double structure et à ne pas désigner plus d'une représentante, d'un représentant d'une même faculté ou plus d'une personne assumant la même fonction, les personnes représentant les professeures, professeurs <u>et les maîtres de langue</u> sont choisies de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une première (1^{re}) personne est choisie parmi les doyennes, doyens et les vice-doyennes, vice-doyens de faculté; - une deuxième (2^e), parmi les directrices, directeurs de module ou <u>d'unités</u> de programme(s) d'études de premier cycle;
---	---

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<ul style="list-style-type: none"> - une troisième (3^e) parmi les directrices, directeurs de département; - une quatrième (4^e) parmi les directrices, directeurs de programme d'études de cycles supérieurs et les directrices, directeurs de centre institutionnel de recherche ou de création. <p>7.09 À l'étape suivante, une fois connu le résultat de la première étape, trois (3) représentantes, représentants sont choisis de façon à assurer à la Commission des études la présence des autres facultés.</p> <p>7.10 Les personnes représentant les professeures, professeurs siégeant à la Commission des études à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat, à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure, professeur.</p> <p>7.11 L'élection des personnes représentant les professeures, professeurs à la Commission des études a lieu aux trois (3) ans et le mandat des personnes ainsi élues vaut pour cette période. Aux fins de l'application de cet alinéa, la <u>première</u> période visée s'étend du 1^{er} juillet <u>2002</u> au 30 juin <u>2005</u>.</p> <p>La personne est rééligible, mais son mandat est renouvelable une seule fois consécutivement, <u>pourvu qu'elle conserve la qualité nécessaire en vertu de laquelle elle a été élue</u>.</p> <p>7.12 La personne représentant les professeures, professeurs qui en cours de mandat perd la qualité (doyenne, doyen, vice-doyenne, vice-doyen de faculté, directrice, directeur de département, de module, de programme(s) de premier cycle <u>ou</u> de cycles supérieurs, de centre institutionnel de recherche ou de création), ou son appartenance à un secteur d'enseignement qui la rendait éligible à un poste de la Commission des études conserve son poste jusqu'au prochain scrutin, à moins qu'elle perde sa qualité de professeure, professeur, auquel cas elle doit immédiatement démissionner.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - une troisième (3^e), parmi les directrices, directeurs de département (<u>incluant la directrice, le directeur de l'École de langues aux fins de l'application de la présente clause</u>); - une quatrième (4^e) parmi les directrices, directeurs de programme d'études de cycles supérieurs et les directrices, directeurs de centre institutionnel de recherche ou de création. <p>7.09 À l'étape suivante, une fois connu le résultat de la première étape, trois (3) représentantes, représentants, <u>tels que définis à la clause 7.05c</u>, sont choisis de façon à assurer à la Commission des études la présence des autres facultés.</p> <p>7.10 Les personnes représentant les professeures, professeurs <u>et les maîtres de langue</u> siégeant à la Commission des études à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat, à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure, professeur <u>ou de maître de langue</u>.</p> <p>7.11 L'élection des personnes représentant les professeures, professeurs <u>et les maîtres de langue</u> à la Commission des études a lieu aux trois (3) ans et le mandat des personnes ainsi élues vaut pour cette période. Aux fins de l'application de cet alinéa, la période visée s'étend du 1^{er} juillet <u>2008</u> au 30 juin <u>2011</u>.</p> <p>La personne est rééligible, mais son mandat est renouvelable une seule fois consécutivement.</p> <p>7.12 La personne représentant les professeures, professeurs <u>et les maîtres de langue</u> qui en cours de mandat perd la qualité (doyenne, doyen, vice-doyenne, vice-doyen de faculté, directrice, directeur de département, de module <u>ou d'unité</u> de programme(s) de premier cycle, <u>de programmes</u> de cycles supérieurs, de centre institutionnel de recherche ou de création), ou son appartenance à un secteur d'enseignement qui la rendait éligible à un poste de la Commission des études conserve son poste jusqu'au prochain scrutin, à moins qu'elle perde sa qualité de professeure, professeur <u>ou de maître de langue</u>, auquel cas elle doit immédiatement démissionner.</p>
---	--

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

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

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

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

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

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

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

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

- de l'orientation et du développement des programmes d'études, y incluant les programmes et les cours en télé-enseignement, des services aux collectivités et de la coopération internationale;
- du contrôle de la qualité de la formation, de la qualité des diplômes et des grades, de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques d'évaluation des programmes;
- de la cohérence générale au sein de l'établissement et en particulier de la cohérence interfacultaire et interstructurelle.

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

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

- a) la création, le fonctionnement, la fusion, la division, la mise en tutelle et l'abolition des départements, facultés, modules ou unités de programme(s) de premier cycle, instituts, chaires, centres institutionnels de recherche ou de création;
- b) l'élaboration et la modification des programmes;
- c) l'admission et l'inscription des étudiantes, étudiants;

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>d) le recrutement, la sélection, la nomination, l'évaluation, la promotion des professeures, professeurs et le renouvellement de leurs contrats;</p> <p>e) les activités professionnelles extérieures des professeures, professeurs;</p> <p>f) sa régie interne.</p>	<p>d) le recrutement, la sélection, la nomination, l'évaluation, la promotion des professeures, professeurs <u>et des maîtres de langue</u>, et le renouvellement de leurs contrats;</p> <p>e) les activités professionnelles extérieures des professeurs, professeurs <u>et des maîtres de langue</u>;</p> <p>f) sa régie interne.</p>
<p>7.16 La Commission des études fait au Conseil d'administration des recommandations relatives à l'enseignement et à la recherche ou à la création, notamment celles qui concernent les sujets suivants :</p> <p>a) les procédures et les critères de nomination et de révocation, la durée du mandat et les fonctions des personnes occupant des postes de direction d'enseignement ou de direction de recherche ou de création;</p> <p>b) l'ouverture et la fermeture des programmes qui sont soumis au Conseil d'administration après avis favorable du Conseil des études de l'Université du Québec;</p> <p>c) l'adoption des politiques de recherche et de création, notamment en matière de distribution des fonds de recherche internes de l'Université;</p> <p>d) la coordination entre les départements, modules, unités de programme(s) de premier cycle, facultés, <u>écoles</u>, instituts, chaires, <u>et</u> centres institutionnels de recherche ou de création;</p> <p>e) la coordination de l'enseignement, de la recherche et de la création;</p> <p>f) la création et l'abolition des postes de vice-rectrice, vice-recteur, secrétaire générale, secrétaire général, registraire.</p>	<p>7.16 La Commission des études fait au Conseil d'administration des recommandations relatives à l'enseignement et à la recherche ou à la création, notamment celles qui concernent les sujets suivants :</p> <p>a) les procédures et les critères de nomination et de révocation, la durée du mandat et les fonctions des personnes occupant des postes de direction d'enseignement ou de direction de recherche ou de création;</p> <p>b) l'ouverture et la fermeture des programmes qui sont soumis au Conseil d'administration après avis favorable du Conseil des études de l'Université du Québec;</p> <p>c) l'adoption des politiques de recherche et de création, notamment en matière de distribution des fonds de recherche internes de l'Université;</p> <p>d) la coordination entre les départements, modules <u>ou</u> unités de programme(s) de premier cycle, facultés, instituts, chaires, centres institutionnels de recherche ou de création, <u>et toute autre unité d'enseignement, de recherche ou de création</u>;</p> <p>e) la coordination de l'enseignement (<u>y compris le télé-enseignement</u>), de la recherche et de la création;</p> <p>f) la création et l'abolition des postes de vice-rectrice, vice-recteur, secrétaire générale, secrétaire général, registraire.</p>
<p>7.17 La Commission des études exerce également les responsabilités nécessaires à l'application des règlements de l'Université relatifs à l'enseignement <u>et</u> à la recherche <u>ou</u> à la création, notamment celles de recommander au Conseil d'administration l'émission des</p>	<p>7.17 La Commission des études exerce également les responsabilités nécessaires à l'application des règlements de l'Université relatifs à l'enseignement, à la recherche <u>et</u> à la création, notamment celles de recommander au Conseil d'administration l'émission des diplômes,</p>

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>diplômes, grades et certificats ainsi que de promouvoir les expériences pédagogiques et de contrôler les méthodes d'enseignement.</p> <p>7.18 La Commission des études institue la Sous-commission des ressources et le Comité des services aux collectivités. Elle en détermine la composition et le mandat.</p> <p>Elle peut aussi instituer toute autre commission et tout autre comité, en déterminer le mandat et en nommer les membres.</p> <p>7.19 La rectrice, le recteur, la vice-rectrice, le vice-recteur à <u>l'Enseignement, à la recherche et à la création</u>, font partie de droit de la Sous-commission des ressources et de tous les comités constitués par la Commission.</p> <p>La vice-rectrice, le vice-recteur à <u>l'Enseignement, à la recherche et à la création</u> la préside.</p> <p>La directrice, le directeur des Services aux collectivités fait partie de droit du Comité des services aux collectivités et le préside.</p> <p>Les professeures et professeurs membres de la Sous-commission des ressources sont élus pour un mandat de trois (3) ans <u>par le corps professoral</u> de leur faculté d'appartenance à l'occasion d'une assemblée générale <u>convoquée conjointement</u> par le Syndicat et <u>l'Université et tenue par le Syndicat</u>.</p> <p>7.20 Le Comité des services aux collectivités est un comité paritaire du milieu et de l'Université qui a pour objet de rendre disponibles les ressources humaines et matérielles de l'Université auprès des collectivités qui ne sont pas habituellement desservies par l'Université.</p>	<p>grades et certificats ainsi que de promouvoir les expériences pédagogiques et de contrôler les méthodes d'enseignement.</p> <p>7.18 La Commission des études institue la Sous-commission des ressources et le Comité des services aux collectivités. Elle en détermine la composition et le mandat.</p> <p>Elle peut aussi instituer toute autre commission et tout autre comité, en déterminer le mandat et en nommer les membres.</p> <p>7.19 La rectrice, le recteur <u>et</u> la vice-rectrice, le vice-recteur à <u>la vie académique</u> font partie de droit de la Sous-commission des ressources et de tous les comités constitués par la Commission.</p> <p>La vice-rectrice, le vice-recteur à <u>la vie académique</u> la préside.</p> <p>La directrice, le directeur des Services aux collectivités fait partie de droit du Comité des services aux collectivités et le préside.</p> <p>Les professeures et professeurs <u>ou les maîtres de langue</u> membres de la Sous-commission des ressources sont élus pour un mandat de trois (3) ans par <u>les professeures, professeurs et maîtres de langue</u> de leur faculté d'appartenance à l'occasion d'une assemblée générale <u>du</u> Syndicat.</p> <p>7.20 Le Comité des services aux collectivités est un comité paritaire du milieu et de l'Université qui a pour objet de rendre disponibles les ressources humaines et matérielles de l'Université auprès des collectivités qui ne sont pas habituellement desservies par l'Université.</p>
--	--

**ARTICLE 8
OUVERTURE ET RÉPARTITION DES POSTES**

Ouverture des postes

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

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

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

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

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

**ARTICLE 8
OUVERTURE ET RÉPARTITION DES POSTES**

Ouverture de postes de professeure, professeur régulier

- 8.01** a) L'Université garantit un nombre minimal de postes de professeure, professeur régulier à temps plein qui sont pourvus ou en voie d'être pourvus (attribués) dans les départements. Ce nombre est fixé à :

1010 pour l'année 2007-2008;
1085 pour l'année 2008-2009;
1185 pour l'année 2009-2010;
1310 pour l'année 2010-2011.

Ce nombre minimal sera augmenté chaque année, dans le cadre de l'adoption de la politique générale de répartition des postes, du nombre de postes éventuellement créés pour accueillir des professeures, professeurs dans le cadre de programmes gouvernementaux visant la création de nouveaux postes et qui sont en conséquence financés par ces programmes (professeures, professeurs sous octroi selon les dispositions de l'Annexe « B », Chaires de recherche du Canada, Fonds québécois de recherche sur la société et la culture, Fonds québécois de recherche sur la nature et les technologies, Fonds de la recherche en santé du Québec, etc.) ou des ex-cadres intégrés au corps professoral.

Elle s'engage à cette fin à autoriser que soit pourvu, dans les meilleurs délais, sous réserve de la clause 29.08, tout poste devenu vacant à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès.

b) En plus des postes prévus en a), il est convenu qu'une fois que les revenus additionnels récurrents aux revenus de base en dollars constants auront réussi à équilibrer les dépenses de l'Université et à résorber les déficits, une proportion de 25 % des surplus au fonds de fonctionnement sans restriction sera consacrée à l'ouverture de postes additionnels de professeure, professeur à compter de l'année financière suivante.

c) Le nombre de postes atteint au 1^{er} juin de la dernière année de la convention collective par l'addition des postes identifiés en a) et b) sera maintenu jusqu'à la signature de la convention collective suivante.

d) L'Université et le Syndicat souscrivent à ce que des chargées, chargés de cours puissent être engagés afin de pourvoir des postes de professeure, professeur dans le respect toutefois de l'article 9.

Répartition des postes

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

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

Dans cette politique de répartition des postes, les effectifs étudiants de la session d'été sont comptés au même titre que ceux des sessions d'automne et d'hiver.

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

b) Le nombre de postes atteint au 1^{er} juin de la dernière année de la convention collective, tel qu'augmenté éventuellement en conformité avec la clause 8.01.a ci-dessus, sera maintenu jusqu'à la signature de la convention collective suivante.

c) L'Université et le Syndicat souscrivent à ce que des chargées, chargés de cours puissent être engagés afin de pourvoir des postes de professeure, professeur dans le respect toutefois de l'article 9.

Répartition des postes

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

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

Dans cette politique de répartition des postes, les effectifs étudiants de la session d'été sont comptés au même titre que ceux des sessions d'automne et d'hiver.

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>Le Conseil d'administration, après étude de ce projet de politique, procède dans un premier temps à son adoption. Il détermine dans un deuxième temps le nombre total de postes disponibles pour l'ensemble de l'Université pour l'année financière subséquente.</p> <p>8.04 Avant le 1^{er} octobre de chaque année, la vice-rectrice, le vice-recteur à <u>l'Enseignement, à la recherche et à la création</u> transmet aux départements, pour consultation, le projet préliminaire de répartition par département des postes disponibles tel que préparé par la Sous-commission des ressources.</p> <p>8.05 La Sous-commission des ressources, par la suite, soumet à la Commission des études un projet de répartition des postes par département. La Commission des études fait, s'il y a lieu, des modifications à ce projet. Elle recommande au Conseil d'administration l'adoption de ce projet modifié ou non, le ou avant le 15 octobre de chaque année.</p> <p>8.06 Avant le 1^{er} novembre de chaque année, le Conseil d'administration, après avoir pris connaissance du projet de répartition des postes soumis par la Commission des études, décide d'une répartition des postes entre les départements.</p> <p>8.07 La répartition des postes dûment approuvée par le Conseil d'administration est alors transmise à chaque directrice, directeur de département qui en informe son assemblée départementale.</p> <p>8.08 Dans des cas exceptionnels et indépendants de sa volonté, le Conseil d'administration peut ouvrir des postes en dehors de la période normale prévue au présent article. Dans une telle éventualité, la politique générale adoptée conformément à la clause 8.03 s'applique, ainsi que la procédure prévue aux clauses 8.04, 8.05 et 8.06 du présent article, hormis les dates mentionnées.</p> <p>8.09 Pour répondre aux besoins de programmes particuliers et sur recommandation de la Commission des études, le Conseil d'administration peut attribuer des postes à des départements en les réservant à certaines disciplines ou certains champs d'études.</p>	<p>Le Conseil d'administration, après étude de ce projet de politique, procède dans un premier temps à son adoption. Il détermine dans un deuxième temps le nombre total de postes disponibles pour l'ensemble de l'Université pour l'année financière subséquente.</p> <p>8.04 Avant le 1^{er} octobre de chaque année, la vice-rectrice, le vice-recteur à <u>la vie académique</u> transmet aux départements, pour consultation, le projet préliminaire de répartition par département des postes disponibles tel que préparé par la Sous-commission des ressources.</p> <p>8.05 La Sous-commission des ressources, par la suite, soumet à la Commission des études un projet de répartition des postes par département. La Commission des études fait, s'il y a lieu, des modifications à ce projet. Elle recommande au Conseil d'administration l'adoption de ce projet, modifié ou non, le ou avant le 15 octobre de chaque année.</p> <p>8.06 Avant le 1^{er} novembre de chaque année, le Conseil d'administration, après avoir pris connaissance du projet de répartition des postes soumis par la Commission des études, décide d'une répartition des postes entre les départements.</p> <p>8.07 La répartition des postes dûment approuvée par le Conseil d'administration est alors transmise à chaque directrice, directeur de département qui en informe son assemblée départementale.</p> <p>8.08 Dans des cas exceptionnels et indépendants de sa volonté, le Conseil d'administration peut ouvrir des postes en dehors de la période normale prévue au présent article. Dans une telle éventualité, la politique générale adoptée conformément à la clause 8.03 s'applique, ainsi que la procédure prévue aux clauses 8.04, 8.05 et 8.06 du présent article, hormis les dates mentionnées.</p> <p>8.09 Pour répondre aux besoins de programmes particuliers et sur recommandation de la Commission des études, le Conseil d'administration peut attribuer des postes à des départements en les réservant à certaines disciplines ou à certains champs d'études.</p>
---	--

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

8.11 Chaque année, afin de remplacer des professeures, professeurs en congé de maladie, en congé pour responsabilités parentales ou familiales, en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique, d'une durée de plus de six (6) mois, l'Université prévoit, en même temps que la répartition des postes de professeure, professeur régulier dans les départements, la répartition, pour l'année visée, de vingt (20) postes de remplacement de professeures, professeurs en congé, devant être pourvus par des professeures, professeurs substitués.

Les modalités de la répartition des vingt (20) postes de remplacement sont précisées dans la politique générale de répartition des postes en tenant compte des demandes et des besoins exprimés par les départements.

**ARTICLE 9
ENGAGEMENT**

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

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

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

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

**ARTICLE 9
ENGAGEMENT**

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

À cette fin, avant le 1^{er} septembre de la dernière année de cette période de trois (3) ans, soit le 1^{er} septembre 2009 aux fins de l'application de cet alinéa, la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique rappelle aux assemblées départementales les critères d'engagement en vigueur. Les assemblées départementales qui désirent modifier ces critères d'engagement acheminent leurs demandes, avant le 1^{er} novembre suivant, à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique pour approbation ultérieure des critères d'engagement pour une période de trois (3) ans par le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études.

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

9.02 Après réception du rapport de répartition des postes prévu à l'article 8, l'assemblée départementale fixe les critères de sélection particuliers à chacun des postes qui lui sont attribués, en tenant compte dans la mesure du possible des avis que lui auraient fait parvenir les facultés, les modules ou unités de programme(s) de premier cycle, les comités de programme(s) de cycles supérieurs, les comités de programmes multidépartementaux et de programmes conjoints avec d'autres universités. La directrice, le directeur de

procéder à la recherche de candidatures. L'assemblée départementale procède alors à la sélection des candidates, candidats à partir de la liste de toutes les candidatures présentées par la directrice, le directeur du département.

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

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

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

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

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

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

département doit ensuite procéder à la recherche de candidatures. L'assemblée départementale procède alors à la sélection des candidates, candidats à partir de la liste de toutes les candidatures présentées par la directrice, le directeur du département.

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

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

Tout poste de remplacement, qui doit être pourvu par une professeure, un professeur substitut, notamment ceux visés par les clauses 8.11 et 22.14, sauf dans le cas d'un renouvellement de contrat, est affiché à l'Université et au département concerné.

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

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

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

2- les professeures, professeurs à demi-temps qui souhaitent obtenir un poste à temps complet et les professeures, professeurs sous octroi embauchés en vertu des lettres d'entente qui suspendent l'application des points 9 à 12 de l'Annexe « B » de la convention collective; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeurs sont en minorité numérique selon l'article 30;

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

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

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

6- les autres candidatures; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeurs sont en minorité numérique selon l'article 30.

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

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

2- les professeures, professeurs à demi-temps qui souhaitent obtenir un poste à temps complet et les professeures, professeurs sous octroi embauchés en vertu des lettres d'entente qui suspendent l'application des points 9 à 12 de l'Annexe « B » de la convention collective; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeurs sont en minorité numérique selon l'article 30;

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

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

5- les personnes chargées de cours, couvertes par l'unité de négociation SCCUQ, ayant terminé la période de probation; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeurs sont en minorité numérique selon l'article 30;

6- les autres candidatures; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeurs sont en minorité numérique selon l'article 30.

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

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- d'une personne représentant la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique;
- d'une doyenne, d'un doyen;
- d'une directrice, d'un directeur de département;
- d'une professeure, d'un professeur.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

- 9.06** Dans la poursuite de l'objectif du recrutement des meilleures candidates, des meilleurs candidats possibles, l'assemblée départementale peut exceptionnellement recommander l'engagement comme professeure, professeur, avec un contrat régulier de deux (2) ans, d'une personne qui ne répond pas aux critères d'engagement établis pour ce département. Cette personne bénéficie de tous les droits que lui accorde la convention collective y compris le cumul des années d'expérience pour fin d'acquisition de la permanence et de la sécurité d'emploi. Toutefois, pour acquérir la permanence, elle doit satisfaire aux critères en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans.

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

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

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

Ce dossier doit contenir :

- 1- la recommandation émise de l'assemblée départementale;

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

- 9.06** Dans la poursuite de l'objectif du recrutement des meilleures candidates, des meilleurs candidats possibles, l'assemblée départementale peut exceptionnellement recommander l'engagement, comme professeure, professeur régulier à plein temps, d'une personne qui ne répond pas aux critères d'engagement établis pour ce département. Cette personne bénéficie de tous les droits que lui accorde la convention collective y compris le cumul des années d'expérience pour l'acquisition de la permanence et de la sécurité d'emploi. Toutefois, pour acquérir la permanence, elle doit satisfaire aux critères en vigueur au moment de la signature de son premier contrat.

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

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

- 9.07** Pour tout engagement devant prendre effet le 1^{er} juin, la directrice, le directeur de département doit transmettre à la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines, au plus tard le 1^{er} mai, un dossier commenté de chacune des candidatures recommandées.

Ce dossier doit contenir :

- 1- la recommandation émise de l'assemblée départementale;

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

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

Nonobstant le refus d'une candidature par la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique et la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines, l'assemblée départementale peut demander à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique de transmettre le dossier de cette candidature au Conseil d'administration.

9.08 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission des candidatures, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines, recommandent au Conseil d'administration l'engagement de nouvelles professeures, de nouveaux professeurs. La personne engagée et l'assemblée départementale sont par la suite avisées par la directrice, le directeur du Service des ressources humaines de la décision du Conseil d'administration.

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

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

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

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

9.08 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission des candidatures, la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique et la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines, recommandent au Conseil d'administration l'engagement de nouvelles professeures, de nouveaux professeurs. La personne engagée et l'assemblée départementale sont par la suite avisées par la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines de la décision du Conseil d'administration.

9.09 La nouvelle professeure, le nouveau professeur est officiellement engagé dès réception par la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines de son acceptation écrite. Cette personne est classée sur réception de toutes les pièces officielles pertinentes ou attestations assermentées versées à son dossier.

La personne engagée entre en fonction le 1^{er} juin de l'année universitaire suivante ou à la date de réception par la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines de son acceptation écrite. Elle a droit à la période de vacances prévue à l'article 19 de la convention collective.

9.10 L'engagement de toute candidate, tout candidat dont la recommandation est transmise après le 1^{er} mai prend effet à compter de la date de réception par la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines de l'acceptation écrite de cette personne. Dans ce cas, l'Université s'engage à accomplir aussi rapidement que possible les formalités nécessaires à son engagement et à l'informer que son engagement ne prend effet qu'à la date de réception par la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines de son acceptation écrite.

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

9.13 La durée du premier contrat d'engagement de la professeure, du professeur régulier est de deux (2) ans à partir du 1^{er} juin, en conformité avec la procédure d'engagement.

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

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

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

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

9.15 Aux fins de l'application du présent article :

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

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

9.13 La durée du premier contrat d'engagement de la professeure, du professeur régulier est de deux (2) ans à partir du 1^{er} juin, en conformité avec la procédure d'engagement.

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

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

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

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

9.15 Aux fins de l'application du présent article :

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

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

9.16 L'Université fournit au Syndicat une copie intégrale du contrat d'engagement de toute professeure, tout professeur ainsi que de toute modification apportée ultérieurement à ce contrat.

9.17 La professeure, le professeur nouvellement engagé a droit, à sa demande, à une formation en pédagogie universitaire offerte par l'Université, durant les deux (2) premières années suivant son engagement.

L'Université informe les professeures, professeurs visés par cette clause des dates auxquelles se tiendront, à au moins deux périodes différentes de l'année, les sessions de formation en pédagogie universitaire.

**ARTICLE 10
TÂCHE PROFESSORALE**

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

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

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

10.03 Enseignement

L'enseignement comprend les activités suivantes :

1. la préparation, la prestation des activités d'enseignement créditées données sous diverses formes comme par exemple : cours, séminaires, laboratoires, ateliers, tutorats, leçons, supervisions de stages, activités de synthèse ou apprentissage programmé, ainsi que l'évaluation des étudiantes, étudiants qui en découle;
2. l'élaboration de méthodes et d'instruments pédagogiques;
3. l'encadrement, rattaché à ces activités, qui assure leur prolongement hors cours et la disponibilité en réponse aux demandes des étudiantes, étudiants dans le cadre général d'un cours, séminaire, etc.;
4. l'encadrement d'étudiantes, d'étudiants de 2^e et de 3^e cycles dans la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse ainsi que des travaux de recherche ou de création requis des étudiantes, étudiants par les programmes d'études avancées;

**ARTICLE 10
TÂCHE PROFESSORALE**

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

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

10.02 Les descriptions des diverses composantes de la tâche données aux clauses 10.03 à 10.05 ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour l'évaluation des professeures, professeurs, étant entendu qu'à cet égard aucun de ces points de repère n'a préséance par rapport aux autres.

10.03 Enseignement

L'enseignement comprend les activités suivantes :

1. la préparation, la prestation des activités d'enseignement créditées données sous diverses formes, par exemple : cours, séminaires, laboratoires, ateliers, tutorats, leçons, supervisions de stages, activités de synthèse ou apprentissage programmé, ainsi que l'évaluation des étudiantes, étudiants qui en découle;
2. l'élaboration de méthodes et d'instruments pédagogiques;
3. l'encadrement, rattaché à ces activités, qui assure leur prolongement hors cours et la disponibilité en réponse aux demandes des étudiantes, étudiants dans le cadre général d'un cours, séminaire, etc.;
4. l'encadrement d'étudiantes, d'étudiants de 2^e et de 3^e cycles dans la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse ainsi que des travaux de recherche ou de création requis des étudiantes, étudiants par les programmes de cycles supérieurs;

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

5. les activités de formation réalisées dans le cadre de la politique préparée par la Commission des études et reconnues par le Comité des services aux collectivités;
6. les activités de formation réalisées dans le cadre de projets de coopération internationale et reconnues par la Commission des études;
7. l'encadrement des personnes concernées par les activités énumérées précédemment.

10.04 Recherche ou création :

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

Entre autres, sont notamment reconnus à ce titre :

1. la conception, l'élaboration, l'établissement, le développement, la direction ou la réalisation d'activités scientifiques, subventionnées ou non subventionnées, vouées à la recherche systématique de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué, disciplinaires ou interdisciplinaires;
2. les travaux divers susceptibles d'amorcer la recherche de ces connaissances, incluant les démarches qui y sont liées, telles que les demandes de brevets, de fonds, de subventions, devis, contrats, commandites, etc.;
3. l'accomplissement de travaux de recherche ou de création sous différentes formes : l'expérimentation, la recherche documentaire, l'analyse de données, la réalisation artistique, la préparation des

5. les activités de formation réalisées dans le cadre de la politique préparée par la Commission des études et reconnues par le Comité des services aux collectivités;
6. les activités de formation réalisées dans le cadre de projets de coopération internationale et reconnues par la Commission des études;
7. l'encadrement des personnes concernées par les activités énumérées précédemment.

10.04 Recherche ou création :

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

Entre autres, sont notamment reconnus à ce titre :

1. la conception, l'élaboration, l'établissement, le développement, la direction ou la réalisation d'activités scientifiques, subventionnées ou non subventionnées, vouées à la recherche systématique de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué, disciplinaires ou interdisciplinaires;
2. les travaux divers susceptibles d'amorcer la recherche de ces connaissances, incluant les démarches qui y sont liées, telles que les demandes de brevets, de fonds, de subventions, ou les actions à mener relativement à des devis, des contrats, des commandites, etc.;
3. l'accomplissement de travaux de recherche ou de création sous différentes formes : l'expérimentation, la recherche documentaire, l'analyse de données, la réalisation artistique, la préparation des

<p>diverses formes de diffusion de travaux de recherche ou de création;</p> <ol style="list-style-type: none">4. la production scientifique, la création littéraire ou artistique, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'œuvres ou de formes d'expression originales ainsi que d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique;5. la critique scientifique, littéraire ou artistique, les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux de nature méthodologique;6. la diffusion des connaissances acquises, par la publication de livres, d'articles, de manuels ou de rapports de nature scientifique, professionnelle ou pédagogique; par l'obtention de brevets, la tenue d'expositions, la prestation de spectacles ou de récitals; par des communications orales ou écrites, par la réalisation d'œuvres originales et par d'autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances sous diverses formes, traditionnelles ou nouvelles;7. la direction et l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;8. la participation à des programmes de recherche d'autres universités;9. l'encadrement d'une équipe réalisant des travaux de recherche ou de création subventionnés ou non subventionnés;10. la réalisation d'activités de recherche ou de création et la diffusion de ces travaux dans le cadre de la <i>Politique institutionnelle des services aux collectivités</i>;11. toute autre démarche structurée de création, de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des arts, des lettres et des sciences.	<p>diverses formes de diffusion de travaux de recherche ou de création;</p> <ol style="list-style-type: none">4. la production scientifique, la création littéraire ou artistique, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'œuvres ou de formes d'expression originales ainsi que d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique;5. la critique scientifique, littéraire ou artistique, les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux de nature méthodologique;6. la diffusion des connaissances acquises, par la publication de livres, d'articles, de manuels ou de rapports de nature scientifique, professionnelle ou pédagogique; par l'obtention de brevets, la tenue d'expositions, la prestation de spectacles ou de récitals; par des communications orales ou écrites, par la réalisation d'œuvres originales et par d'autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances sous diverses formes, traditionnelles ou nouvelles;7. la direction et l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;8. la participation à des programmes de recherche d'autres universités;9. l'encadrement d'une équipe réalisant des travaux de recherche ou de création subventionnés ou non subventionnés;10. la réalisation d'activités de recherche ou de création et la diffusion de ces travaux dans le cadre de la <i>Politique institutionnelle des services aux collectivités</i>;11. toute autre démarche structurée de création, de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des arts, des lettres et des sciences.
--	--

10.05 Service à la collectivité

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

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

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

10.05 Service à la collectivité

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

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

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

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

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

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

10.06 Charge annuelle de travail

La charge annuelle de travail de la professeure, du professeur comprend, dans des proportions variables, les composantes indiquées à la clause 10.01. La pondération de ces composantes s'intègre dans la distribution des tâches et relève des départements.

5. les tâches de participation, sous diverses formes, à des activités de formation en pédagogie universitaire;

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

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

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

10.06 Charge annuelle de travail

La charge annuelle de travail de la professeure, du professeur comprend, dans des proportions variables, les composantes indiquées à la clause 10.01. La pondération de ces composantes relève de la professeure, du professeur et s'intègre dans la

Les activités des trois (3) composantes peuvent être réparties sur les trois sessions.

Cette charge de travail comprend normalement :

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

10.07 Aménagement des activités d'enseignement créditées

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

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

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

distribution des tâches au sein des départements. Les activités des trois (3) composantes peuvent être réparties sur les trois sessions.

Cette charge de travail comprend normalement :

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

10.07 Aménagement des activités d'enseignement créditées

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

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

Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la professeure, le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, elle, il peut cumuler ainsi un maximum de neuf (9) crédits en réserve. Toute activité d'enseignement, en tout ou en partie, prise en sus qui augmenterait la réserve au-delà de ce maximum ne sera pas prise en compte. Elle ne peut servir à augmenter son fonds de recherche si celui-ci a déjà atteint le maximum prévu en vertu de l'option 3) de la présente clause.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

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

- 3) Assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de dix-huit (18), sans que les crédits ainsi assumés au-delà de douze (12) constituent une réserve au sens de l'option 1) de la présente clause.

Dans le cas où la professeure, le professeur se prévaut de cette option, pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de douze (12) crédits par année, une somme équivalant au coût d'une activité d'enseignement de trois (3) crédits selon le sixième (6^e) échelon de l'échelle de traitement des personnes chargées de cours à l'Université, le tout majoré de vingt pour cent (20 %) pour tenir compte des avantages sociaux, est versée dans un fonds à son nom pour les besoins de la recherche ou de la création qui incluent la recherche ou la création visant le développement pédagogique ou réalisée dans le cadre de la *Politique institutionnelle des services aux collectivités*. Les sommes ainsi versées dans le fonds au nom de la professeure, du professeur doivent être utilisées par la professeure, le professeur selon les règles et politiques de l'Université.

Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la professeure, le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, elle, il peut se constituer un fonds de recherche dont le solde maximum ne peut excéder la valeur de quatre (4) activités d'enseignement de trois (3) crédits, telle qu'établie au paragraphe précédent.

En cas de cessation d'emploi, les crédits cumulés en réserve en vertu de la présente clause sont automatiquement convertis selon les modalités décrites ci-dessus, et la somme résultant de cette conversion est versée dans le fonds de la personne concernée jusqu'à concurrence du maximum prévu au paragraphe précédent.

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

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

10.08 Aménagement des activités de recherche ou de création

Afin d'accorder une plus grande proportion de son temps à des activités d'enseignement non créditées telles que définies aux paragraphes 10.03.2 à 10.03.7, à des activités d'enseignement créditées données à des grands groupes ou à des activités de

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

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

10.08 Aménagement des activités de recherche ou de création

Afin d'accorder une plus grande proportion de son temps à des activités d'enseignement non créditées telles que définies aux paragraphes 2 à 7 de la clause 10.03, à des activités d'enseignement créditées données à des grands groupes ou à des activités de

service à la collectivité, la professeure, le professeur peut accorder une plus faible proportion de son temps à des activités de recherche ou de création.

10.09 Aménagement des activités de service à la collectivité

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

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

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

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

10.12 Crédits d'encadrement de mémoires et de thèses

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

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

service à la collectivité, la professeure, le professeur peut accorder une plus faible proportion de son temps à des activités de recherche ou de création.

10.09 Aménagement des activités de service à la collectivité

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

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

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

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

10.12 Crédits d'encadrement de mémoires et de thèses

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

- trois (3) crédits pour l'encadrement d'une étudiante, d'un étudiant au doctorat, répartis comme suit : un (1) crédit lors de la réussite par l'étudiante, l'étudiant de l'examen de synthèse ou de l'approbation du projet de thèse; un (1) crédit lors du dépôt de la

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

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

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

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

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

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

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

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

thèse par l'étudiante, l'étudiant; un (1) crédit lors de la réussite par l'étudiante, l'étudiant des exigences pour la thèse.

- un (1) crédit pour l'encadrement d'une étudiante, d'un étudiant à la maîtrise réparti comme suit: un tiers de crédit lors de l'approbation du sujet de mémoire de l'étudiante, l'étudiant; un tiers de crédit lors du dépôt du mémoire par l'étudiante, l'étudiant; un tiers de crédit lors de la réussite par l'étudiante, l'étudiant des exigences pour le mémoire.

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

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

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

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

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

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

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

- c) Si, pendant une année universitaire, une professeure, un professeur reçoit des crédits d'encadrement de mémoires ou de

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

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

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

10.14 Plan annuel de travail

thèses, alors que la limite de dix-huit (18) crédits prévue à la clause 10.07.1 est atteinte et qu'elle, qu'il a cumulé le maximum de neuf (9) crédits en réserve, et que, par ailleurs, la somme maximale prévue à la clause 10.07.3 a été versée dans le fonds établi à son nom en vertu de cette clause, ces crédits d'encadrement seront comptés dans la charge d'enseignement de l'année suivante.

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

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

Les crédits non utilisés, jusqu'à concurrence de neuf (9), sont convertis en dégrèvements d'enseignement aux fins de la recherche dans le cadre de la mission des Services aux collectivités et attribués, à compter du 1^{er} juin de l'année suivante, par la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique en vertu de la politique adoptée par la Commission des études. Cependant, les dégrèvements ainsi alloués pour la recherche ne peuvent être attribués au détriment des objectifs de formation dans le cadre de la mission des Services aux collectivités et des dégrèvements prévus à cet effet.

10.14 Plan annuel de travail

Le plan annuel de travail rend compte de la planification de la professeure, du professeur par rapport à chacune des composantes de sa tâche pour l'année universitaire débutant le 1^{er} juin. Le plan annuel de travail constitue la pièce maîtresse en fonction de laquelle doit être effectuée l'évaluation de la professeure, du professeur, en conformité avec les dispositions de l'article 11. Ce document, dont le format est défini par l'assemblée départementale, est par ailleurs un outil visant à faciliter la répartition des tâches entre les professeurs,

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

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

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

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

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

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

professeurs effectuée par l'assemblée départementale en vertu de la clause 10.24.

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

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

Dans un préambule du document, la professeure, le professeur doit faire état, le cas échéant, des changements importants advenus au regard de sa planification durant l'année écoulée, en exposant sommairement le contexte entourant les changements intervenus.

L'assemblée départementale doit approuver les plans annuels de travail avant le 1^{er} juin de chaque année. Cette approbation porte exclusivement sur la planification annuelle présentée par la professeure, le professeur.

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>La directrice, le directeur du département transmet à la <u>directrice, au directeur du Service des ressources humaines</u> une copie du plan annuel de travail de chaque professeure, professeur <u>et, s'il y a lieu, les modifications apportées à ces plans</u>, ainsi que les documents concernant les activités professionnelles extérieures des professeures, professeurs.</p> <p>10.15 La professeure, le professeur ne peut être appelé à donner des enseignements pendant plus de deux (2) sessions consécutives à moins d'entente entre elle, lui et l'assemblée départementale.</p> <p>10.16 Une professeure, un professeur ne peut se voir imposer des activités d'enseignement créditées qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières.</p> <p>10.17 Une professeure, un professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiantes, étudiants qui ne sont pas inscrits à l'activité d'enseignement créditée dont elle, il a la responsabilité.</p> <p>10.18 Chaque activité d'enseignement créditée, portant un sigle et un numéro, et approuvée par la Commission des études, vaut normalement trois (3) crédits.</p> <p>10.19 Degrèvement d'enseignement</p> <p>Une professeure, un professeur peut bénéficier d'un maximum de neuf (9) crédits par année en dégrèvements d'enseignement incluant ceux payés à même les subventions. Tout dégrèvement au-delà de ce maximum n'est pas pris en compte et, en conséquence, n'augmente pas la réserve prévue à la clause 10.07.1 ni le fonds de recherche prévu à la clause 10.07.3.</p> <p>10.20 Une professeure, un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.</p> <p><u>Toutefois, les directrices, directeurs de département, d'institut, de module, d'unité de programme(s) de 1^{er} cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, ne sont pas tenus d'enseigner plus de six (6) crédits par année. La directrice, le directeur des études de l'École des sciences de la gestion n'est pas tenu d'enseigner. Les autres facultés obtiennent, en fonction de leurs besoins étayés par le</u></p>	<p>La directrice, le directeur du département transmet à la <u>vice-rectrice, au vice recteur aux ressources humaines</u> une copie du plan annuel de travail de chaque professeure, professeur ainsi que les documents concernant les activités professionnelles extérieures des professeures, professeurs.</p> <p>10.15 La professeure, le professeur ne peut être appelé à donner des enseignements pendant plus de deux (2) sessions consécutives à moins d'entente entre elle, lui et l'assemblée départementale.</p> <p>10.16 Une professeure, un professeur ne peut se voir imposer des activités d'enseignement créditées qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières.</p> <p>10.17 Une professeure, un professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiantes, étudiants qui ne sont pas inscrits à l'activité d'enseignement créditée dont elle, il a la responsabilité.</p> <p>10.18 Chaque activité d'enseignement créditée, portant un sigle et un numéro, et approuvée par la Commission des études, vaut normalement trois (3) crédits.</p> <p>10.19 Degrèvement d'enseignement</p> <p>Une professeure, un professeur peut bénéficier d'un maximum de neuf (9) crédits par année en dégrèvements d'enseignement incluant ceux payés à même les subventions. Tout dégrèvement au-delà de ce maximum n'est pas pris en compte et, en conséquence, n'augmente pas la réserve prévue à la clause 10.07.1 ni le fonds de recherche prévu à la clause 10.07.3.</p> <p>10.20 Une professeure, un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.</p> <p><u>Les directrices, directeurs de département et leurs adjointes, adjoints, les directrices, directeurs d'institut, de module ou d'unité de programme(s) de 1^{er} cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, ne sont pas tenus d'enseigner plus de six (6) crédits par année. Les vice-doyennes, vice-doyens ne sont pas tenus d'enseigner plus de trois (3) crédits par année.</u></p>
---	---

Conseil académique et reconnu par l'Université, jusqu'à quatre (4) dégrèvements de trois (3) crédits par année à attribuer à la personne ou aux personnes exerçant la fonction de vice-doyenne, vice-doyen.

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

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

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

Dégrèvements pour la recherche ou la création

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

Ces crédits, moins ceux alloués à titre de deuxième dégrèvement conformément à l'alinéa b, sont attribués par le Vice-rectorat associé à la recherche et à la création, en vertu de la politique préparée par la Commission des études, en tenant compte des réalités diverses de la recherche et de la création, de la durée des

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

10.21 Dans le cas où l'effectif d'un module ou d'une unité de programme(s) de premier cycle ou d'un programme de cycles supérieurs dépasse 250 étudiantes, étudiants, la directrice, le directeur de ce module ou de cette unité de programme(s) ou la directrice, le directeur du programme de cycles supérieurs se verra attribuer l'aide d'une professeure, d'un professeur dégrévée d'une demi-tâche d'enseignement, soit deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits durant l'année du mandat, et ce, pour chaque tranche de 250 étudiantes, étudiants composant l'effectif de l'unité. La durée du mandat d'une telle adjointe, d'un tel adjoint est d'un an, renouvelable.

10.22 Une professeure, un professeur ne peut cumuler aucune fonction de direction ou d'adjointe, adjoint à une direction. Elle, il ne peut non plus assumer en même temps une fonction de direction et d'adjointe, adjoint à une direction.

Dégrèvements et allocations pour la recherche ou la création

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

Les dégrèvements ainsi générés font l'objet d'un concours interne et sont attribués par le Vice-rectorat à la recherche et à la création, en vertu de la politique préparée par la Commission des études, en tenant compte des principes suivants :

périodes pour lesquelles les subventions sont souvent attribuées et des règles liées aux allocations de dégrèvement consenties par les organismes subventionnaires gouvernementaux.

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

Répartition des tâches

10.24 La répartition équitable des tâches entre les professeures, professeurs doit être effectuée par l'assemblée départementale avant le 1^{er} juin de chaque année.

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

- ces dégrèvements ne peuvent être cumulés avec d'autres dégrèvements pour la recherche ou la création;
- ces dégrèvements doivent être attribués selon une répartition équitable entre les départements d'où proviennent les demandes des professeures, professeurs;
- les dégrèvements non attribués en vertu d'un tel concours interne, font l'objet d'un nouveau concours, le cas échéant, ou leur attribution est reportée à l'année suivante.

- b) La vice-rectrice, le vice-recteur à la recherche et à la création fait rapport annuellement à la Commission des études de l'utilisation des crédits ainsi alloués.

- c) Pour favoriser l'insertion en recherche et en création des nouvelles professeures, nouveaux professeurs à plein temps en début de carrière, l'Université, durant leurs deux (2) premières années, les dispense de l'enseignement de deux (2) cours de trois (3) crédits, ces deux (2) dégrèvements d'enseignement pouvant être pris dans une même année ou répartis sur les deux (2) ans. Par ailleurs, la professeure, le professeur engagé le 1^{er} juin 2007 ou après a droit à une allocation de démarrage en recherche ou en création qui équivaut au coût de deux (2) activités d'enseignement de trois (3) crédits selon le sixième (6^e) échelon de l'échelle de traitement des personnes chargées de cours à l'Université, le tout majoré de vingt pour cent (20 %) pour tenir compte des avantages sociaux.

Répartition des tâches

10.24 La répartition équitable des tâches d'enseignement et de service à la collectivité entre les professeures, professeurs doit être effectuée par l'assemblée départementale avant le 1^{er} juin de chaque année.

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

- b) La directrice, le directeur du département est responsable de la bonne marche de la répartition des tâches entre les professeures, professeurs du département. Elle, il doit voir à ce que l'exécutif du département prépare cette répartition et à ce que l'assemblée départementale l'examine, la modifie s'il y a lieu et l'approuve.
- c) L'exécutif prépare un projet de répartition des tâches après consultation de chaque professeure, professeur et en tenant compte de son plan annuel de travail.

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

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

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

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

- b) La directrice, le directeur du département est responsable de la bonne marche de la répartition des tâches entre les professeures, professeurs du département. Elle, il doit voir à ce que le comité exécutif du département prépare cette répartition, et à ce que l'assemblée départementale l'examine, la modifie s'il y a lieu et l'approuve.
- c) Le comité exécutif prépare un projet de répartition des tâches après consultation de chaque professeure, professeur et en tenant compte de son plan annuel de travail.

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

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

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

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

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

10.26 Attribution des tâches d'enseignement

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

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

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

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

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

Toute activité de gestion ou de coordination de programme, de direction de centre institutionnel de recherche ou de création ou de chaire doit avoir comme responsable une professeure, un professeur.

10.26 Attribution des tâches d'enseignement

L'Université reconnaît le principe de la priorité d'attribution des tâches d'enseignement aux professeures, professeurs réguliers, invités et substituts au sein d'un département. En conséquence, l'Université garantit aux professeures, professeurs réguliers, invités et substituts une charge annuelle normale d'enseignement de quatre (4) cours de trois (3) crédits en conformité avec les décisions des assemblées départementales. Si l'Université ne peut se conformer à cet engagement, quelle qu'en soit la raison, la professeure, le professeur est réputé avoir assumé une charge annuelle normale d'enseignement de quatre (4) cours de trois (3) crédits.

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

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

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

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

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

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

10.29 Dates de début et de fin de session

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

10.30 Moyenne cible

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

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

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

Les activités d'enseignement créditées ajoutées hors délai sont offertes en priorité aux professeures, professeurs.

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

10.28 Toute modification à la répartition des tâches est soumise dans les délais prévus à la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines pour approbation dans les quinze (15) jours, le tout en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

10.29 Dates de début et de fin de session

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

10.30 Moyenne cible

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

L'Université s'engage à adapter les ressources d'auxiliaires d'encadrement et d'évaluation en fonction de cette moyenne cible, et, pour ce faire, à prévoir une enveloppe budgétaire réservée à cette fin

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

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

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

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

équivalant minimalement à la somme totale affectée à ce type de ressources pour l'année 2006-2007, augmentée de 10 % au 1^{er} juin 2007. Par la suite, l'enveloppe budgétaire réservée aux ressources d'auxiliaires d'encadrement et d'évaluation est augmentée de 3 % au 1^{er} juin de chaque année.

Cette moyenne est un objectif à atteindre et à ne pas dépasser. Elle est ventilée par département selon le type particulier d'enseignement qui y est donné, en fonction de paramètres définis par la Commission des études pour la détermination des enveloppes annuelles de charges d'enseignement au premier cycle. Pour tout département, cette moyenne est plafonnée à cinquante (50) étudiantes, étudiants par groupe-cours et ne peut être dépassée en aucun cas.

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

Dans le cadre de l'opération de répartition des enveloppes annuelles de charges d'enseignement, la Commission des études établit pour chaque département la moyenne cible par groupe-cours, et par cycle, après consultation des assemblées départementales, des conseils de module ou des comités de programme(s) de premier cycle et des comités de programme(s) de cycles supérieurs. Ce projet est soumis au Conseil d'administration pour adoption.

Modalités d'application individuelles

Compte tenu de la moyenne cible établie pour le département pour chacun des cycles, l'assemblée départementale, sur recommandation du comité exécutif, détermine le nombre maximum d'inscriptions pour chacun des cours, si possible avant l'attribution des tâches d'enseignement en vertu de la clause 10.26.

	<p><u>La professeure, le professeur peut refuser d'assumer toute activité d'enseignement dont le nombre d'étudiantes, d'étudiants inscrits dépasse, sans qu'elle, qu'il ait donné son accord, le nombre maximum d'inscriptions fixé par l'assemblée départementale pour cette activité du pourcentage suivant selon les cycles, soit 10 % au premier cycle, 25 % au deuxième cycle et 50 % au troisième cycle. Si une telle situation ne peut pas être corrigée, cette activité est comptabilisée dans la charge d'enseignement de la professeure, du professeur comme si elle, il l'avait assumée effectivement.</u></p>
--	---

ARTICLE 11 ÉVALUATION

Dispositions générales

- 11.01** L'évaluation a pour objectif l'amélioration de la qualité de l'enseignement, de la recherche ou de la création et du service à la collectivité. Elle sert non seulement d'outil d'autocritique pour l'ensemble des professeures, professeurs, mais constitue aussi un moyen de favoriser une évolution positive de leur carrière à l'université. C'est pourquoi elle tient compte, dans l'examen du travail effectué par chaque professeure, professeur, eu égard aux dispositions de la convention collective et aux politiques définies par le département, d'éléments multiples dont, notamment, les évaluations des enseignements effectuées par les modules et les unités de programme(s) de premier cycle et de cycles supérieurs, les évaluations des activités réalisées dans le cadre de la mission des services aux collectivités, les appréciations particulières produites par les autres professeures, professeurs du département ou d'un centre institutionnel de recherche ou de création, ou fournies par d'autres personnes au regard de la tâche effectuée par la professeure, le professeur.
- 11.02** La professeure, le professeur régulier non permanent est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat, sauf si elle, il est en congé de perfectionnement, en congé sans traitement, en congé parental, en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ce cas elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.
- 11.03** La professeure, le professeur régulier permanent est évalué, entre le 10 septembre et le 15 octobre, après cinq (5) ans si son évaluation a donné lieu à une mention « satisfaisant » selon les critères départementaux, après trois (3) ans si son évaluation a donné lieu à une mention « insatisfaisant » selon les critères départementaux, sauf si elle, il est en congé sabbatique, en congé de perfectionnement, en congé sans traitement, en prêt de services, en congé parental, en congé de maladie de plus de six (6) mois au

ARTICLE 11 ÉVALUATION

Dispositions générales

- 11.01** L'évaluation est une procédure visant à favoriser une évolution positive de la carrière de la professeure, du professeur à l'Université et, ce faisant, elle est un moyen de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement, de la recherche ou de la création et du service à la collectivité, les trois dimensions essentielles de la tâche professorale. Cette procédure s'appuie principalement sur une autoévaluation effectuée par la professeure, le professeur eu égard aux plans de travail élaborés durant la période évaluée et approuvés par son assemblée départementale.
- 11.02** La professeure, le professeur régulier non permanent est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat, sauf si elle, il est en congé de perfectionnement, en congé sans traitement, en congé parental, en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ce cas, elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.
- 11.03** La professeure, le professeur régulier permanent est évalué, entre le 10 septembre et le 15 octobre, après cinq (5) ans si son évaluation a donné lieu à la mention « satisfaisant » selon les critères départementaux, après trois (3) ans si son évaluation a donné lieu à la mention « insatisfaisant » selon les critères départementaux, sauf si elle, il est en congé sabbatique, en congé de perfectionnement, en congé sans traitement, en prêt de services, en congé parental, en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit

moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ces cas elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

La période de cinq (5) ans commence à courir au retour de la professeure, du professeur lorsqu'un congé sans traitement, un congé d'affectation ou un prêt de services excède deux (2) ans.

Une professeure, un professeur qui a annoncé qu'elle, il prendrait sa retraite dans les trois (3) années qui suivent la date prévue de son évaluation, n'a pas à être évalué.

11.04 Nonobstant les clauses 11.02 et 11.03, une professeure, un professeur peut demander d'être évalué chaque année. Cette personne doit manifester son intention par écrit à la directrice, au directeur de son département avant le 1^{er} août. La directrice, le directeur de département envoie à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines la liste des professeures, professeurs qui ont manifesté, avant le 1^{er} août, leur intention d'être évalués.

11.05 La professeure, le professeur invité ou substitut a le droit d'être évalué même si la période d'évaluation survient après la fin de son contrat et même si cette personne n'est plus à l'emploi de l'Université. Elle doit en faire la demande par écrit à la directrice, au directeur de son département avant le 1^{er} août (suivant la fin de son contrat) et préparer un dossier d'évaluation tel que prévu à la clause 11.08. Elle bénéficie, aux fins de son évaluation, des droits reconnus à une professeure, un professeur régulier.

11.06 Avant le 1^{er} mai, l'assemblée départementale élabore les critères et la procédure d'évaluation qui s'appliqueront à compter du 1^{er} juin suivant ou elle reconduit les critères et la procédure élaborée l'année précédente.

Les critères d'évaluation doivent être élaborés en fonction des tâches assignées à la professeure, au professeur conformément à l'article 10. Ces critères doivent permettre que soient pris en compte la situation familiale et les congés de maladie des professeures, professeurs. (Lettre d'entente 06-635, du 21 novembre 2006, relative aux congés parentaux.)

normalement être évalué. Dans ces cas elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

La période de cinq (5) ans commence à courir au retour de la professeure, du professeur lorsqu'un congé sans traitement, un congé d'affectation ou un prêt de services excède deux (2) ans.

Une professeure, un professeur qui a annoncé qu'elle, qu'il prendrait sa retraite dans les cinq (5) années qui suivent la date prévue de son évaluation, n'a pas à être évalué.

11.04 Nonobstant la clause 11.02, une professeure, un professeur peut demander d'être évalué chaque année. Cette personne doit manifester son intention par écrit à la directrice, au directeur de son département avant le 1^{er} août. La directrice, le directeur de département envoie à la vice-rectrice, au vice recteur aux ressources humaines la liste des professeures, professeurs qui ont manifesté, avant le 1^{er} août, leur intention d'être évalués.

11.05 La professeure, le professeur invité ou substitut a le droit d'être évalué même si la période d'évaluation survient après la fin de son contrat et même si cette personne n'est plus à l'emploi de l'Université. Elle doit en faire la demande par écrit à la directrice, au directeur de son département avant le 1^{er} août (suivant la fin de son contrat) et préparer un dossier d'évaluation tel que prévu à la clause 11.08. Elle bénéficie, aux fins de son évaluation, des droits reconnus à une professeure, un professeur régulier.

11.06 Avant le 1^{er} mai, l'assemblée départementale élabore les critères d'évaluation qui s'appliqueront pour l'année débutant le 1^{er} juin suivant ou elle reconduit les critères en vigueur.

Les critères d'évaluation doivent être élaborés en fonction de chacune des composantes de la tâche professorale et des dispositions régissant l'élaboration et l'approbation du plan annuel de travail, conformément à l'article 10. Ces critères doivent permettre que soient pris en compte la situation familiale et les congés de maladie des professeures, professeurs.

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

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

11.07 Comité d'évaluation

La composition du comité d'évaluation est la suivante :

- a) la directrice, le directeur de département ou la personne qui en tient lieu; cette personne préside le comité d'évaluation;
- b) deux (2) professeures, professeurs de l'assemblée départementale élus par cette dernière;
- c) une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre l'assemblée départementale et la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, avant le 1^{er} juin précédent. Cette personne est choisie à même une liste de trois (3) personnes dont les noms apparaissent sur une liste ordonnée proposée par l'assemblée départementale et sur

Les critères d'évaluation et leur application ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la convention collective. Ils ne peuvent avoir pour effet, notamment, d'accorder la prépondérance à l'une ou l'autre des composantes de la tâche, dont la pondération relève exclusivement de la professeure, du professeur, ou de dicter, de quelque façon, ses choix quant à l'aménagement de sa tâche suivant les clauses 10.07, 10.08, 10.09.

La directrice, le directeur du département communique les critères d'évaluation à chaque professeure, professeur en place avant le 1^{er} juin et aux nouvelles professeures, nouveaux professeurs au moment de leur entrée en fonction. Copie de ces critères d'évaluation est envoyée à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique avant le 1^{er} juin.

11.07 Comité d'évaluation

Le comité d'évaluation est composé des quatre (4) personnes suivantes désignées comme suit :

- a) la directrice, le directeur de département ou la personne qui en tient lieu; cette personne préside le comité d'évaluation;
- b) deux (2) professeures, professeurs de l'assemblée départementale élus par cette dernière avant le 1^{er} juin de chaque année.
- c) une professeure, un professeur extérieur au département ou à l'Université, choisi par l'assemblée départementale, avant le 1^{er} juin précédent. Cette professeure, ce professeur est choisi à même une liste de trois (3) personnes dont les noms apparaissent sur une liste ordonnée établie par l'assemblée départementale et transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

laquelle la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et l'assemblée départementale se sont entendus. Ces personnes sont appelées dans l'ordre convenu : l'impossibilité d'agir de la première entraîne l'appel de la seconde et ainsi de suite.

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

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

Avant le 1^{er} juillet, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création transmet à la directrice, au directeur du département le nom de la personne qu'elle, il désigne pour la représenter lors de l'évaluation. Cette personne a un statut d'observateur, à seule fin de vérifier l'application des critères et de la procédure d'évaluation du département. Elle peut faire rapport à cet

la vie académique. Ces personnes sont appelées dans l'ordre convenu : l'impossibilité d'agir de la première entraîne l'appel de la seconde et ainsi de suite.

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

Avant le 1^{er} juillet, la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique transmet à la directrice, au directeur du département le nom de la personne qu'elle, il désigne pour la, le représenter lors de l'évaluation. Cette personne a un statut d'observateur. Elle ne participe pas aux discussions concernant l'évaluation de la professeure, du professeur. Son rôle est uniquement de vérifier

égard à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création. Elle ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation des professeures, professeurs.

11.08 Dossier d'évaluation

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

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

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

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

l'application des critères d'évaluation du département et de voir à l'application de la procédure d'évaluation prévue à la convention collective. Elle peut faire rapport à cet égard à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique. Elle ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation des professeures, professeurs.

11.08 Dossier d'évaluation

Avant le 10 septembre, la professeure, le professeur qui doit être évalué soumet au comité d'évaluation, par l'entremise de la directrice, du directeur du département, un dossier qui fait état du travail accompli, depuis sa dernière évaluation, pour les trois (3) composantes de la tâche telles que décrites à l'article 10, eu égard à chacun des plans annuels de travail approuvé par son assemblée départementale durant cette période. Ce dossier d'évaluation est donc composé minimalement de l'ensemble des documents fournis par la professeure, le professeur dans le cadre de l'application de la clause 10.14.

Le dossier comporte également la pondération que la professeure, le professeur attribue à chacune des composantes de sa tâche, compte tenu de ses plans annuels de travail, et fait état de son autoévaluation globale de la qualité du travail accompli durant la période évaluée.

11.09 Entre le 10 septembre et le 15 octobre, le comité d'évaluation procède à l'évaluation des professeures, professeurs. L'évaluation est faite selon les critères d'évaluation en vigueur pour chaque année visée et qui sont obligatoirement identiques pour chaque professeure, professeur du département.

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

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

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

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

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

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

11.10 Le comité d'évaluation voit à se procurer auprès des organismes compétents les informations reliées à la tâche de la professeure, du professeur qu'il juge pertinentes à l'évaluation.

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

11.11 La directrice, le directeur du département informe par écrit, au moins une semaine avant la date de son évaluation, la professeure, le professeur évalué de son droit d'être entendu par le comité d'évaluation. La professeure, le professeur qui désire se prévaloir de ce droit doit le signifier par écrit à la directrice, au directeur du département.

11.12 Le rapport d'évaluation écrit du comité, étayé au regard de chacune des composantes de la tâche, et sa conclusion générale faisant état de la mention « satisfaisant » ou « insatisfaisant » à laquelle l'évaluation a donné lieu selon les critères départementaux, ainsi que la recommandation du comité d'évaluation, suivant la clause 11.13, sont communiqués à la professeure, au professeur évalué au moins trois (3) jours ouvrables avant que ce rapport et cette recommandation ne soient transmis à l'assemblée départementale. La professeure, le professeur devra y apposer sa signature, non comme approbation, mais comme preuve qu'elle, qu'il en a pris connaissance. Elle, il peut également, si elle, il le juge à propos, y ajouter des commentaires. La professeure, le professeur a le droit d'exiger copie de tout son dossier d'évaluation.

Le rapport d'évaluation doit également indiquer les correctifs à apporter lors d'un avis à caractère professionnel. Cependant, dans tous les autres cas, le rapport d'évaluation ne pourra servir lors d'une évaluation ultérieure.

Assemblée départementale

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

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

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

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

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

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

- 1- la progression normale;
- 2- la réaffectation à l'intérieur de l'Université, avec ou sans recyclage;
- 3- un avis à caractère professionnel;
- 4- le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique.

Assemblée départementale

11.13 Dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réunion du comité d'évaluation, la directrice, le directeur du département transmet à l'assemblée départementale le dossier et le rapport d'évaluation ainsi que la recommandation du comité d'évaluation. Lorsque cette recommandation n'est pas unanime et qu'un des membres du comité d'évaluation a soumis un rapport minoritaire, ce dernier est soumis avec le rapport majoritaire à l'assemblée départementale.

Lorsque la représentante, le représentant de la vice-rectrice, du vice-recteur à la vie académique a soumis un rapport sur l'application des critères d'évaluation du département et de la procédure d'évaluation prévue à la convention collective, ce rapport est également transmis à l'assemblée départementale.

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

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

- 1- le renouvellement de contrat;
- 2- l'acquisition de la permanence;
- 3- le non-renouvellement de contrat;

4- la progression normale.

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

- 1- la progression normale;
- 2- la réaffectation à l'intérieur de l'Université, avec ou sans recyclage;
- 3- un avis à caractère professionnel;

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

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

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

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

Comité de révision

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

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

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

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

L'évaluation ne peut jamais conduire à un non-renouvellement de contrat pour la professeure, le professeur permanent.

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

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

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

Comité de révision

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

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

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

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

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

- 11.16** Le comité de révision est composé de trois (3) personnes :
- a) une professeure, un professeur élu par l'assemblée départementale;
 - b) une personne représentant la professeure, le professeur;
 - c) une personne extérieure à l'Université choisie selon les modalités de la clause 11.07.

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

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

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

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

- 11.16** Le comité de révision est composé de trois (3) personnes :
- a) une professeure, un professeur élu par l'assemblée départementale avant le 1^{er} juin et qui n'a pas à être évalué;
 - b) une professeure, un professeur d'université représentant la professeure, le professeur;
 - c) une professeure, un professeur extérieur au département ou à l'Université, choisi selon les modalités de la clause 11.07.

Ces personnes ne doivent pas avoir siégé comme membres du comité d'évaluation prévu à la clause 11.07.

Une personne représente la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique. Elle a un statut d'observateur. Elle ne participe pas aux discussions concernant l'évaluation de la professeure, du professeur. Son rôle est uniquement de vérifier l'application des critères d'évaluation du département et de voir à l'application de la procédure d'évaluation prévue à la convention collective. Cette personne peut faire rapport à cet égard à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique. Elle ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation de la professeure, du professeur.

- 11.17** La directrice, le directeur du département remet en séance au comité de révision les critères d'évaluation du département applicables, copie des articles de la convention collective pertinents à l'évaluation, notamment les articles 10 et 11, et le dossier complet d'évaluation qui comprend le dossier de la professeure, du professeur, les rapports d'évaluation majoritaire et minoritaire, le cas échéant, et les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale.

<p>Le dossier d'évaluation de la professeure, du professeur comprend le dossier soumis au comité d'évaluation ainsi que, le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier, en vertu de la clause 11.10.</p> <p>11.18 La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit à la directrice, au directeur du département a le droit d'être entendu par le comité de révision. Le comité doit aussi entendre la représentante, le représentant du département s'il en fait la demande. La professeure, le professeur a le droit d'entendre ces représentations et d'y réagir.</p> <p>11.19 Avant le 15 novembre, le comité transmet à la professeure, au professeur, à la <u>directrice, au directeur du Service des ressources humaines</u> et à la directrice, au directeur <u>de</u> département son rapport d'évaluation étayé ainsi que sa recommandation.</p> <p>Cette recommandation ne peut être que l'une de celles prévues à la clause 11.13. Les dossiers d'évaluation ne peuvent être en aucun cas transmis à l'administration. Ils sont rendus au département après l'évaluation.</p> <p>Suivi administratif</p> <p>11.20 a) Sous réserve des dispositions de l'article 12 et du paragraphe b) qui suit, le Conseil d'administration est lié par la recommandation de l'assemblée départementale ou par celle du comité de révision le cas échéant. Le Conseil d'administration n'est cependant pas lié par la recommandation lors de l'évaluation d'une professeure, d'un professeur substitut ou invité.</p> <p>b) Toutes les recommandations de réaffectation avec ou sans recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités de la clause 14.03. Le comité a mandat d'étudier le cas de la professeure, du professeur en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Il doit entendre la professeure, le professeur qui lui en fait la demande et le département, centre de recherche ou de création ou organisme administratif où elle, il est susceptible d'être réaffecté.</p>	<p>Le dossier d'évaluation de la professeure, du professeur comprend le dossier soumis au comité d'évaluation ainsi que, le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier, en vertu de la clause 11.10.</p> <p>11.18 La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit à la directrice, au directeur du département a le droit d'être entendu par le comité de révision. Le comité doit aussi entendre la représentante, le représentant du département s'il en fait la demande. La professeure, le professeur a le droit d'entendre ces représentations et d'y réagir.</p> <p>11.19 Avant le 15 novembre, le comité <u>de révision</u> transmet à la professeure, au professeur, à <u>la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines</u> et à la directrice, au directeur <u>du</u> département son rapport d'évaluation étayé <u>au regard de chacune des composantes de la tâche de la professeure, du professeur, compte tenu de ses plans annuels de travail,</u> ainsi que sa recommandation.</p> <p>Cette recommandation ne peut être que l'une de celles prévues à la clause 11.13. Les dossiers d'évaluation ne peuvent être en aucun cas transmis à l'administration. Ils sont rendus au département après l'évaluation.</p> <p>Suivi administratif</p> <p>11.20 a) Sous réserve des dispositions de l'article 12 et du paragraphe b) qui suit, le Conseil d'administration est lié par la recommandation de l'assemblée départementale ou par celle du comité de révision le cas échéant. Le Conseil d'administration n'est cependant pas lié par la recommandation lors de l'évaluation d'une professeure, d'un professeur substitut ou invité.</p> <p>b) Toutes les recommandations de réaffectation avec ou sans recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités de la clause 14.03. Le comité a mandat d'étudier le cas de la professeure, du professeur en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Il doit entendre la professeure, le professeur qui lui en fait la demande et le département, centre de recherche ou de création ou organisme administratif où elle, il est susceptible d'être réaffecté.</p>
--	---

Le comité peut faire l'une des recommandations suivantes :

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

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

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

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

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

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

Si la réaffectation implique un congé de perfectionnement, ce congé est compris dans les postes alloués au perfectionnement et aux congés sabbatiques à l'article 16.

11.21 Les décisions de non-renouvellement de contrat ou d'attribution d'un contrat terminal d'un (1) an doivent être communiquées par écrit à la professeure, au professeur avant le 1^{er} décembre. Les autres décisions consécutives à l'évaluation doivent être communiquées avant le 1^{er} avril. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

11.22 À défaut d'un avis écrit de non-renouvellement de contrat envoyé à la professeure, au professeur, son contrat est automatiquement renouvelé. Cet avis de non-renouvellement doit être envoyé six (6) mois avant l'échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat est renouvelé pour un (1) an.

Le comité peut faire l'une des recommandations suivantes :

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

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

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

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

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

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

Si la réaffectation implique un congé de perfectionnement, ce congé est compris dans les postes alloués au perfectionnement et aux congés sabbatiques à l'article 16.

11.21 Les décisions de non-renouvellement de contrat ou d'attribution d'un contrat terminal d'un (1) an doivent être communiquées par écrit à la professeure, au professeur avant le 1^{er} décembre. Les autres décisions consécutives à l'évaluation doivent être communiquées avant le 1^{er} avril. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

11.22 À défaut d'un avis écrit de non-renouvellement de contrat envoyé à la professeure, au professeur, son contrat est automatiquement renouvelé. Cet avis de non-renouvellement doit être envoyé six (6) mois avant l'échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat est renouvelé pour un (1) an.

11.23 L'avis à caractère professionnel est automatiquement retiré du dossier de la professeure, du professeur qui l'a reçu, si elle, il n'a pas reçu d'autres avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années consécutives. Cette clause a un effet rétroactif quant aux avis existant dans les dossiers des professeures, professeurs en place à la signature de la présente convention.

11.23 L'avis à caractère professionnel est automatiquement retiré du dossier de la professeure, du professeur qui l'a reçu, si elle, il n'a pas reçu d'autres avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années consécutives. Cette clause a un effet rétroactif quant aux avis existant dans les dossiers des professeures, professeurs en place à la signature de la présente convention.

<p>ARTICLE 12 PERMANENCE</p>	<p>ARTICLE 12 PERMANENCE</p>
<p>12.01 Toute professeure, tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier contrat, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, l'Université lui offre un deuxième contrat de deux (2) ans sous réserve de la clause 12.07. Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, elle, il acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.06 ou de la clause 12.07.</p>	<p>12.01 Toute professeure, tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier contrat, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, l'Université lui offre un deuxième contrat de deux (2) ans sous réserve de la clause 12.07. Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, elle, il acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.06 ou de la clause 12.07.</p>
<p>12.02 Nonobstant la clause 12.01, toute professeure, tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université et qui a quatre (4) ans d'expérience à plein temps au niveau universitaire à titre de professeure, professeur obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat et sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, la professeure, le professeur régulier acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.06 ou de la clause 12.07.</p>	<p>12.02 Nonobstant la clause 12.01, toute professeure, tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université et qui a quatre (4) ans d'expérience à plein temps au niveau universitaire à titre de professeure, professeur obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat et sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, la professeure, le professeur régulier acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.06 ou de la clause 12.07.</p>
<p>Cette période d'acquisition de la permanence peut être réduite sur recommandation unanime de l'assemblée départementale pour toute professeure, tout professeur nouvellement engagé qui a obtenu la permanence dans un établissement universitaire.</p>	<p>Cette période d'acquisition de la permanence peut être réduite sur recommandation unanime de l'assemblée départementale pour toute professeure, tout professeur nouvellement engagé qui a obtenu la permanence dans un établissement universitaire.</p>
<p>12.03 Nonobstant la clause 12.01, une professeure, un professeur régulier qui a au moins deux (2) années antérieures d'expérience à l'Université telles qu'identifiées et comptabilisées à la clause 12.06 acquiert la permanence au terme de son premier contrat de deux (2) ans, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, le tout sous réserve de la clause 9.06 ou de la clause 12.07.</p>	<p>12.03 Nonobstant la clause 12.01, une professeure, un professeur régulier qui a au moins deux (2) années antérieures d'expérience à l'Université telles qu'identifiées et comptabilisées à la clause 12.06 acquiert la permanence au terme de son premier contrat de deux (2) ans, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, le tout sous réserve de la clause 9.06 ou de la clause 12.07.</p>
<p>12.04 Pour l'admissibilité à la permanence, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout congé de perfectionnement (sauf celui qui est prévu à la clause 9.06), congé sans traitement, congé de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré comme un congé</p>	<p>12.04 Pour l'admissibilité à la permanence, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout congé de perfectionnement (sauf celui qui est prévu à la clause 9.06), congé sans traitement, congé de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré comme un congé</p>

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>d'un (1) an, et le premier ou le deuxième contrat de la professeure, du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins de l'application des clauses 12.01, 12.02 et 12.03.</p> <p>Le congé pour accident survenu dans l'exécution du travail devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an.</p> <p>12.05 Toute année d'expérience d'enseignement, de recherche ou de création à plein temps acquise dans une université ou un établissement jugé de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire.</p> <p>12.06 Toute année d'expérience à l'Université en tant que professeure, professeur invité, substitut ou sous octroi est comptabilisée aux fins de l'application du présent article, pour autant que le travail accompli au cours des années passées à ce titre ait été évalué positivement selon les dispositions des conventions collectives précédentes ou selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective.</p> <p>12.07 Pour des motifs ayant trait soit au développement des enseignements donnés par l'Université, soit à l'évolution des effectifs étudiants, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou un renouvellement de contrat à une professeure, un professeur malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause son évaluation. Lorsque le Conseil d'administration refuse ainsi d'accorder la permanence à une professeure, un professeur malgré une recommandation positive, il doit l'en aviser avant le 1^{er} décembre et lui fournir par écrit les motifs de sa décision.</p> <p>Dans ce cas, le Conseil d'administration offre à la professeure, au professeur une prolongation de contrat d'un (1) an. Au 1^{er} décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat de cette personne, qui acquiert alors la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, son nom est alors placé sur une liste de rappel pour deux (2) ans, et elle, il est engagé en priorité</p>	<p>d'un (1) an, et le premier ou le deuxième contrat de la professeure, du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins de l'application des clauses 12.01, 12.02 et 12.03.</p> <p>Le congé pour accident survenu dans l'exécution du travail devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an.</p> <p>12.05 Toute année d'expérience d'enseignement, de recherche ou de création à plein temps acquise dans une université ou un établissement jugé de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire <u>au regard de l'application de la clause 12.02.</u></p> <p>12.06 Toute année d'expérience à l'Université en tant que professeure, professeur invité, substitut ou sous octroi est comptabilisée aux fins de l'application du présent article, pour autant que le travail accompli au cours des années passées à ce titre ait été évalué positivement selon les dispositions des conventions collectives précédentes ou selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective.</p> <p>12.07 Pour des motifs ayant trait soit au développement des enseignements donnés par l'Université, soit à l'évolution des effectifs étudiants, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou un renouvellement de contrat à une professeure, un professeur malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause son évaluation. Lorsque le Conseil d'administration refuse ainsi d'accorder la permanence à une professeure, un professeur malgré une recommandation positive, il doit l'en aviser avant le 1^{er} décembre et lui fournir par écrit les motifs de sa décision.</p> <p>Dans ce cas, le Conseil d'administration offre à la professeure, au professeur une prolongation de contrat d'un (1) an. Au 1^{er} décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat de cette personne, qui acquiert alors la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, son nom est alors placé sur une liste de rappel pour deux (2) ans, et elle, il est engagé en priorité</p>
---	--

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>si l'Université ouvre un poste pour lequel cette personne répond aux critères d'engagement.</p> <p>12.08 Les trois critères d'accessibilité à la permanence utilisés par le Conseil d'administration sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - moins de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de professeures, professeurs permanents dans le département; ce pourcentage est établi en utilisant le nombre total de postes autorisés par département, y compris les postes dédiés à des programmes ou à des activités particulières; - plus de vingt pour cent (20 %) des charges de cours du département assumées par des <u>chargées, chargés de cours</u>; ce pourcentage est établi en comptabilisant les cours donnés durant chacune des trois sessions universitaires; aux fins d'application de ces critères, les cours donnés en supplément selon l'option 10.07.3 (fonds de recherche) sont assimilés à des cours donnés par des <u>chargées, chargés de cours</u>; - population étudiante stable ou en augmentation dans le département, évaluée en utilisant comme point de référence la session d'automne des années universitaires; un jugement est porté sur les tendances plutôt que sur les fluctuations annuelles des effectifs en tenant compte, s'il y a lieu, dans cette évaluation des effectifs modulaires et des effectifs des programmes spéciaux. <p>Lorsque deux des trois critères s'appliquent, la permanence est accordée.</p> <p>12.09 Dans la mesure où la comptabilisation des cours d'été permet à une professeure, un professeur d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celle-ci, celui-ci peut être tenu d'assumer des cours d'été en tâche régulière si le nombre de cours départementaux en session d'automne et d'hiver devient insuffisant.</p> <p>12.10 Dans la mesure où la comptabilisation d'activités modulaires ou facultaires pour lesquelles la professeure, le professeur possède les qualifications requises permet à cette personne d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celle-ci posera sa</p>	<p>si l'Université ouvre un poste pour lequel cette personne répond aux critères d'engagement.</p> <p>12.08 Les trois critères d'accessibilité à la permanence utilisés par le Conseil d'administration sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - moins de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de professeures, professeurs permanents dans le département; ce pourcentage est établi en utilisant le nombre total de postes autorisés par département, y compris les postes dédiés à des programmes ou à des activités particulières; - plus de vingt pour cent (20 %) des charges de cours du département assumées par des <u>personnes chargées de cours</u>; ce pourcentage est établi en comptabilisant les cours donnés durant chacune des trois sessions universitaires; aux fins d'application de ces critères, les cours donnés en supplément selon l'option 10.07.3 (fonds de recherche) sont assimilés à des cours donnés par des <u>personnes chargées de cours</u>; - population étudiante stable ou en augmentation dans le département, évaluée en utilisant comme point de référence la session d'automne des années universitaires; un jugement est porté sur les tendances plutôt que sur les fluctuations annuelles des effectifs en tenant compte, s'il y a lieu, dans cette évaluation des effectifs modulaires et des effectifs des programmes spéciaux. <p>Lorsque deux des trois critères s'appliquent, la permanence est accordée.</p> <p>12.09 Dans la mesure où la comptabilisation des cours d'été permet à une professeure, un professeur d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celle-ci, celui-ci peut être tenu d'assumer des cours d'été en tâche régulière si le nombre de cours départementaux en session d'automne et d'hiver devient insuffisant.</p> <p>12.10 Dans la mesure où la comptabilisation d'activités modulaires ou facultaires pour lesquelles la professeure, le professeur possède les qualifications requises permet à cette personne d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celle-ci posera sa</p>
--	--

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

candidature pour assumer ces activités modulaires ou facultaires à titre de tâche régulière. Conformément au paragraphe 9.05a, le conseil de module ou le comité de programme(s) de premier cycle doit tenir compte en priorité de la candidature de la professeure, du professeur.

- 12.11** Nonobstant les clauses 12.01, 12.02 et 12.03, une professeure, un professeur qui, par application du 2^e paragraphe de la clause 12.07, se voit de nouveau refuser la permanence à l'expiration de la période de prolongation de son contrat obtient, nonobstant ledit paragraphe, de nouvelles prolongations de son contrat pour des périodes d'une année s'il apparaît qu'elle, il peut pourvoir un poste au cours de l'année universitaire suivante. Avant le 1^{er} décembre de chaque année de prolongation, la situation est évaluée de nouveau, et si les critères d'accès à la permanence sont satisfaits, celle-ci est accordée.
- 12.12** La professeure, le professeur qui a obtenu une prolongation de contrat en vertu de la clause 12.10 est considéré comme une professeure, un professeur permanent, sauf pour l'application des articles 14 et 16. Toutefois, ce dernier article pourra s'appliquer, de façon exceptionnelle, après entente entre les parties.
- 12.13** Après l'évaluation prévue à l'article 11 et en conformité avec les dispositions du présent article, chaque professeure, professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 14.
- 12.14** La professeure, le professeur qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un (1) an selon la clause 12.07, et qui décide de démissionner volontairement avant le début de ce contrat a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux (2) mois de salaire.

candidature pour assumer ces activités modulaires ou facultaires à titre de tâche régulière. Conformément à la clause 9.05a, le conseil de module ou comité de programme(s) de premier cycle doit tenir compte en priorité de la candidature de la professeure, du professeur.

- 12.11** Nonobstant les clauses 12.01, 12.02 et 12.03, une professeure, un professeur qui, par application du 2^e paragraphe de la clause 12.07, se voit de nouveau refuser la permanence à l'expiration de la période de prolongation de son contrat obtient, nonobstant ledit paragraphe, de nouvelles prolongations de son contrat pour des périodes d'une année s'il apparaît qu'elle, il peut pourvoir un poste au cours de l'année universitaire suivante. Avant le 1^{er} décembre de chaque année de prolongation, la situation est évaluée de nouveau, et si les critères d'accès à la permanence sont satisfaits, celle-ci est accordée.
- 12.12** La professeure, le professeur qui a obtenu une prolongation de contrat en vertu de la clause 12.10 est considéré comme une professeure, un professeur permanent, sauf pour l'application des articles 14 et 16. Toutefois, ce dernier article pourra s'appliquer, de façon exceptionnelle, après entente entre les parties.
- 12.13** Après l'évaluation prévue à l'article 11 et en conformité avec les dispositions du présent article, chaque professeure, professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 14.
- 12.14** La professeure, le professeur qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un (1) an selon la clause 12.07, et qui décide de démissionner volontairement avant le début de ce contrat a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux (2) mois de salaire.

**ARTICLE 13
PROMOTION**

13.01 La professeure, le professeur qui satisfait aux conditions définies au paragraphe 26.08.2 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande de promotion avant le 1^{er} août. La professeure, le professeur qui demande une promotion doit en premier lieu être évalué selon les dispositions de l'article 11.

13.03 Toute demande de promotion accompagnée du rapport du comité d'évaluation, de la recommandation de l'assemblée départementale et, le cas échéant, du rapport et de la recommandation du comité de révision, est automatiquement envoyée au comité de promotion du secteur.

**ARTICLE 13
PROMOTION**

13.01 La promotion est le passage à une catégorie supérieure de traitement salarial conformément à la clause 26.07 de la convention collective.

L'octroi d'une promotion à une professeure, un professeur confirme le caractère supérieur de ses réalisations dans l'accomplissement de sa tâche professorale, compte tenu de ses choix de carrière et relativement aux trois composantes de sa tâche telle que définie à l'UQAM, soit l'enseignement, la recherche ou la création et le service à la collectivité.

13.02 La professeure, le professeur qui satisfait aux conditions définies à la clause 26.07.2 de la convention collective et qui désire changer de catégorie doit informer par écrit, avant le 1^{er} août, la directrice, le directeur de son département, de son intention de faire une demande de promotion. La directrice, le directeur du département transmet copie de cet avis à la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines.

La professeure, le professeur qui demande une promotion doit avoir été évalué selon les dispositions de l'article 11 pour chacune des périodes couvertes par sa demande, incluant la période écoulée depuis sa dernière évaluation départementale.

Dossier de promotion

13.03 Avant le 10 janvier, la professeure, le professeur qui demande une promotion soumet au comité institutionnel de promotion, par l'entremise de la directrice, du directeur du département, un dossier qui fait la synthèse du travail accompli depuis son entrée en fonction

13.04 Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres :

- deux (2) personnes représentant la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création;
- deux (2) personnes représentant les départements de la faculté nommées selon la procédure décrite ci-après;
- une (1) personne de l'extérieur choisie par les quatre (4) personnes ci-dessus prévues à même une liste de quatorze (14) personnes de l'extérieur dont deux (2) par faculté, dressée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, après entente entre la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et les directrices, directeurs de département des facultés visées. Ces personnes doivent être professeures, professeurs ou

à l'Université ou depuis sa dernière promotion à l'UQAM ou dans une autre université.

Le dossier de promotion doit comporter notamment un *curriculum vitae* récent de la professeure, du professeur ainsi qu'une liste organisée de ses réalisations par rapport aux trois composantes de sa tâche.

La professeure, le professeur est responsable de la préparation de son dossier et demeure libre d'y annexer toutes les pièces qu'elle, qu'il juge pertinentes. Il lui revient notamment de joindre toutes les pièces illustrant la reconnaissance obtenue, au sein de l'UQAM et à l'extérieur de l'établissement, eu égard à ses réalisations en tant que professeure, professeur d'université.

Le dossier de promotion doit également comporter la pondération, exprimée en pourcentage, que la professeure, le professeur a attribuée à chacune des composantes de sa tâche, compte tenu de ses plans de travail, pour l'ensemble de la période visée par sa demande.

Comité institutionnel de promotion

13.04 Le comité institutionnel de promotion est composé de cinq (5) membres :

- a) deux (2) personnes représentant la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique;
- b) deux (2) professeures, professeurs représentant les départements de la faculté, nommés selon les modalités décrites à la clause 13.05;
- c) une professeure, un professeur de l'Université, qui relève d'un département qui ne fait pas partie de la faculté;
ou
une professeure, un professeur extérieur à l'Université.

Cette professeure, ce professeur de l'Université ou extérieur à l'Université est nommé selon les modalités décrites à la clause 13.05.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

chercheuses, chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement, de recherche ou de création dans une université.

13.05 Le choix des membres du comité se fait selon les modalités suivantes :

- a) Entre le 1^{er} décembre et le 1^{er} janvier, chaque assemblée départementale d'où proviennent une ou des recommandations ou demandes de promotion désigne une professeure, un professeur au comité de promotion. Cette personne ne doit pas avoir fait une demande de promotion ou être l'objet d'une recommandation de promotion;
- b) Entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} février, les professeures, professeurs désignés par les assemblées départe-mentales de la faculté choisissent les deux (2) représentantes, représentants prévus à la clause 13.04;
- c) Ces deux (2) représentantes, représentants sont habilités à participer au choix de la personne extérieure, tel que prévu à la clause 13.04;
- d) Les autres professeures, professeurs de la faculté désignés par les assemblées départementales agissent comme substitués à l'une des deux (2) personnes représentant leur faculté au comité de promotion lorsqu'une demande ou recommandation de promotion provient de leur département;

13.05 Le choix des membres du comité institutionnel de promotion est fait selon les modalités suivantes :

- a) Entre le 1^{er} décembre et le 1^{er} janvier, chaque assemblée départementale désigne une professeure, un professeur au comité institutionnel de promotion. Cette personne ne doit pas avoir fait une demande de promotion;
- b) Entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} février, les professeures, professeurs désignés par les assemblées départementales de la faculté choisissent les deux (2) représentantes, représentants prévus à la clause 13.04.b;
- c) Les quatre (4) représentantes, représentants identifiés à la clause 13.04 a) et b) choisissent la professeure, le professeur prévu à la clause 13.04 c) à même l'une ou l'autre des listes suivantes :
 - 1. la liste des professeures, professeurs de l'Université désignés par leur assemblée départementale pour siéger au comité institutionnel de promotion et qui relèvent d'un département qui ne fait pas partie de la faculté;
 - 2. la liste des quatorze (14) professeures, professeurs extérieurs à l'Université (deux (2) par faculté), dressée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, après entente entre la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique et les directrices, directeurs de département des facultés visées.
- d) Pour chaque demande de promotion, la professeure, le professeur désigné par l'assemblée départementale concernée siège au comité institutionnel de promotion en remplacement, le cas échéant, d'une des deux personnes désignées selon les modalités de l'alinéa b de la présente clause;

e) Les modalités de substitution sont établies par les professeurs, professeurs désignés par les assemblées départementales de la faculté et ce, sous réserve du paragraphe 13.05 d);

f) Si toutes les recommandations ou demandes de promotion ne proviennent que d'un seul département d'une faculté, la directrice, le directeur de ce département doit solliciter d'un autre département de cette faculté la nomination d'un membre au comité de promotion. Cette procédure remplace celle qui est prévue aux paragraphes 13.05 a) et 13.05 b).

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

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

e) Les modalités de substitution sont établies par les professeurs, professeurs désignés par les assemblées départementales de la faculté, et ce, sous réserve du paragraphe d) ci-dessus;

Critères de promotion

13.06 L'examen des demandes de promotion et l'appréciation du caractère supérieur du travail accompli requièrent l'utilisation des trois critères définis ci-après. Ces critères de promotion doivent permettre que soient pris en compte la situation familiale ou les congés de maladie des professeurs, professeurs (conformément à la lettre d'entente 06-635, du 21 novembre 2006, relative aux congés parentaux.).

a) La qualité des réalisations

La qualité des réalisations constitue le critère prépondérant pour l'évaluation par le comité de promotion des demandes soumises par les professeurs, professeurs.

La qualité des réalisations est évaluée par rapport au niveau de maturité professionnelle normalement atteint par une professeure, un professeur parvenu à l'étape d'une promotion. La maturité professionnelle d'une professeure, d'un professeur est appréciée en fonction de différents éléments, notamment l'expérience acquise au regard des diverses composantes de la tâche professorale et la reconnaissance obtenue, au sein de l'UQAM et

à l'extérieur de l'établissement, eu égard à ses réalisations en tant que professeure, professeur d'université.

b) La persistance et la continuité de l'effort

La persistance et la continuité de l'effort témoignent de l'intensité manifestée par une professeure, un professeur dans l'accomplissement de sa tâche professorale, tout au long de la période visée par l'évaluation, et qui lui permet de se démarquer par rapport à ce que l'on attend normalement d'une professeure, d'un professeur au regard des composantes de sa tâche, par exemple en démontrant une capacité supérieure d'innover sur le plan de l'enseignement, de mener des activités de recherche ou de création, subventionnées ou non subventionnées, de façon soutenue, ou de participer activement et utilement à des activités de service à la collectivité à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université.

c) Le volume des activités

Le volume des activités est un critère quantitatif qui vise à déterminer si le volume de travail accompli pour chacune des composantes de la tâche est supérieur à ce que l'on attend normalement d'une professeure, d'un professeur, au regard des exigences de la convention collective et de la pondération que la professeure, le professeur aura préalablement attribuée à chacune de ces composantes dans son dossier de demande de promotion.

Principes et modalités d'appréciation du dossier de promotion

13.02 Dans le cas d'une demande de promotion, l'étude faite par le comité de promotion couvre la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction de la professeure, du professeur à l'Université ou depuis la dernière promotion obtenue selon le cas.

13.07 L'évaluation d'une demande de promotion, faite par le comité de promotion, porte sur la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction de la professeure, du professeur à l'Université ou depuis la dernière promotion obtenue selon le cas.

L'attribution d'une pondération à chacune des trois composantes de sa tâche est du ressort exclusif de la professeure, du professeur qui demande une promotion. Aucune des trois composantes de la tâche ne doit être considérée d'emblée comme prépondérante ou prioritaire lors de l'évaluation.

Les dossiers de toutes les professeures, tous les professeurs qui soumettent une demande de promotion doivent être évalués sans discrimination, dans un esprit de justice et d'équité, dans le respect de leur cheminement de carrière et de la liberté politique et universitaire inhérente à la fonction de professeure, professeur d'université.

13.08 La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit au comité de promotion, par l'entremise de la directrice, du directeur de son département, a le droit d'être entendu par le comité de promotion.

13.09 Chaque membre du comité de promotion évalue chacune des composantes de la tâche en fonction des critères définis à la clause 13.06 et par rapport aux indicateurs que comportent les clauses 10.03, 10.04 et 10.05 de la convention collective, concernant respectivement la composante enseignement, la composante recherche ou création et la composante service à la collectivité.

Cette évaluation est faite sur la base de la pondération que la professeure, le professeur a indiquée dans son dossier pour chacune des composantes de sa tâche.

Chaque membre du comité de promotion évalue les dossiers de demande en fonction de cette pondération et note chacune des trois composantes de la tâche selon le barème suivant :

- A : excellent;
- B : très satisfaisant;
- C : satisfaisant;

Les membres du comité de promotion conviennent par la suite d'une notation commune pour chacune des composantes. À défaut d'unanimité sur la notation, celle à laquelle se rallie la majorité des membres du comité prévaut.

13.10 Le comité de promotion recommande la promotion pour la professeure, le professeur qui a reçu la note « A » (excellent) pour au moins deux des trois composantes.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

La recommandation du comité peut être :

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

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

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

13.11 Le comité de promotion procède à l'évaluation des demandes de promotion entre le 1^{er} février et le 1^{er} avril.

La recommandation du comité peut être :

- a) la progression normale;
- b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles de la clause 26.07.2.

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

Le comité de promotion transmet son rapport étayé et sa recommandation à la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines, et renvoie à la directrice, au directeur du département l'ensemble du dossier de promotion de la professeure, du professeur.

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

**ARTICLE 14
SÉCURITÉ D'EMPLOI**

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

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

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

**ARTICLE 14
SÉCURITÉ D'EMPLOI**

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

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

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

b) la réaffectation avec recyclage :

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

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

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

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

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

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

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

b) la réaffectation avec recyclage :

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

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

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>sécurité d'emploi à l'Université avec droit de retour dans la présente unité en cas de mise à pied dans son nouveau poste.</p> <p>14.07 Les professeures, professeurs qui sont âgés de cinquante-cinq (55) ans ou plus auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser la réaffectation, avec ou sans recyclage, sans se voir mettre à pied.</p> <p>14.08 L'Université procédera, s'il y a lieu, à l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des professeures, professeurs non permanents dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat. Dans le cas d'une mise à pied, la personne est inscrite sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, elle peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera considérée prioritairement. Si elle revenait au travail durant cette période, les années passées à l'Université lui seraient créditées pour l'admissibilité à la permanence. Elle devra cependant être évaluée au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.</p>	<p>sécurité d'emploi à l'Université avec droit de retour dans la présente unité en cas de mise à pied dans son nouveau poste.</p> <p>14.07 Les professeures, professeurs qui sont âgés de cinquante-cinq (55) ans ou plus auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser la réaffectation, avec ou sans recyclage, sans se voir mettre à pied.</p> <p>14.08 L'Université procédera, s'il y a lieu, à l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des professeures, professeurs non permanents dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat. Dans le cas d'une mise à pied, la personne est inscrite sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, elle peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera considérée prioritairement. Si elle revenait au travail durant cette période, les années passées à l'Université lui seraient créditées pour l'admissibilité à la permanence. Elle devra cependant être évaluée au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.</p>
--	--

**ARTICLE 15
CONGÉDIEMENT
ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES**

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

**ARTICLE 15
CONGÉDIEMENT
ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES**

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

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

Congé de perfectionnement

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

Congé sabbatique : définition, durée, nombre, admissibilité

- 16.03** L'Université accorde aux professeures, professeurs réguliers des congés sabbatiques dans le but :
- 1) de permettre un ressourcement personnel, intellectuel, académique ou scientifique en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires des professeures, professeurs;
 - 2) de permettre la poursuite d'un travail de recherche, la rédaction d'un ouvrage scientifique ou littéraire, ou une création artistique.
- 16.04** Le congé sabbatique est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois. Il est normalement pris à l'extérieur de l'Université.
- 16.05** Le nombre de congés de perfectionnement et de congés sabbatiques attribués chaque année dans l'ensemble de l'Université est égal à onze pour cent (11 %) du nombre total de postes occupés, sous réserve du nombre de demandes admissibles; ce nombre inclut les congés en cours et les recyclages.

Pour le calcul du nombre effectif de congés attribués, de douze (12) mois ou de six (6) mois, un congé de six (6) mois équivaut à 0,5 congé de douze (12) mois.

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

Congé de perfectionnement

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

Congé sabbatique : définition, durée, nombre, admissibilité

- 16.03** L'Université accorde aux professeures, professeurs réguliers des congés sabbatiques dans le but :
- 1) de permettre un ressourcement personnel, intellectuel, académique ou scientifique en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires des professeures, professeurs;
 - 2) de permettre la poursuite d'un travail de recherche, la rédaction d'un ouvrage scientifique ou littéraire, ou une création artistique.
- 16.04** Le congé sabbatique est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois. Il est normalement pris à l'extérieur de l'Université.
- 16.05** Le nombre de congés de perfectionnement et de congés sabbatiques attribués chaque année dans l'ensemble de l'Université est égal à onze pour cent (11 %) du nombre total de postes occupés, sous réserve du nombre de demandes admissibles; ce nombre inclut les congés en cours et les recyclages.

Pour le calcul du nombre effectif de congés attribués, de douze (12) mois ou de six (6) mois, un congé de six (6) mois équivaut à 0,5 congé de douze (12) mois.

16.06 La professeure, le professeur est admissible à un congé sabbatique, si elle, il satisfait aux conditions suivantes :

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

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

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

3. avoir fait une demande de bourse, de subvention ou de toute forme de rémunération autre que la subvention de recherche ou de création prévue dans les règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique, à moins que la professeure, le professeur ne déclare qu'à sa connaissance de telles bourses ou subventions sont inexistantes ou inaccessibles dans le champ des activités de son congé sabbatique;

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

16.06 La professeure, le professeur est admissible à un congé sabbatique, si elle, il satisfait aux conditions suivantes :

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

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

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

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

Modalités d'attribution	Modalités d'attribution
<p>16.07 Après avoir sollicité les avis des assemblées départementales, la Commission des études transmet au Conseil d'administration avant le 30 septembre 2003 un projet portant sur <u>la politique et les priorités globales de l'Université, relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques pour une période de trois (3) ans.</u></p> <p>Le Conseil d'administration, après étude de ce projet, définit, <u>au plus tard le 1er novembre, une politique et les priorités de l'Université</u> relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques. <u>Cette politique et ces priorités</u> ne doivent pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la convention collective.</p>	<p>16.07 Après avoir sollicité les avis des assemblées départementales, la Commission des études transmet au Conseil d'administration, avant le 30 septembre <u>suivant la signature de la convention collective,</u> un projet portant sur <u>les modalités globales d'attribution</u> relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques <u>pour la période couverte par la convention collective.</u></p> <p>Le Conseil d'administration, après étude de ce projet, définit, <u>dans le mois suivant sa transmission par la Commission des études,</u> les modalités <u>globales d'attribution</u> relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques. <u>Ces modalités</u> ne doivent pas avoir pour effet de restreindre, <u>de</u> modifier ou <u>d'</u>annuler toute disposition de la convention collective.</p>
<p>16.08 L'assemblée départementale établit et transmet le 1^{er} décembre, à la <u>directrice, au directeur du Service des ressources humaines,</u> la ou les liste(s) ordonnée(s) des professeures, professeurs ayant fait une demande de congé sabbatique ou de perfectionnement.</p> <p>La doyenne, le doyen <u>de faculté,</u> la vice-doyenne, le vice-doyen, <u>la directrice, le directeur des études de l'École des sciences de la gestion,</u> la directrice, le directeur de module ou de programme(s) de premier cycle, de département, d'institut, de centre institutionnel de recherche ou de création, de programme de cycles supérieurs dans le cas de tâche lourde, de l'École supérieure de mode, la, le titulaire de chaire, ayant complété au moins un mandat ou l'équivalent au cours de la période d'au moins six (6) années consécutives d'enseignement, de recherche ou de création ou de tâches administratives la, le rendant admissible à un congé sabbatique de douze (12) mois, ou au cours de la période d'au moins trois (3) années la, le rendant admissible à un congé sabbatique de six (6) mois, est considéré prioritairement par son département <u>d'origine.</u> Cette priorité est conservée pendant une année si la personne ainsi admissible souhaite reporter sa candidature.</p> <p>La priorité ainsi définie est une priorité intradépartementale. L'attribution des congés dans l'ensemble de l'Université est effectuée à partir d'un classement des départements en fonction du nombre de congés obtenus l'année précédente, en proportion du nombre de</p>	<p>16.08 L'assemblée départementale établit et transmet le 1^{er} décembre, à la <u>vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines,</u> la ou les liste(s) ordonnée(s) des professeures, professeurs ayant fait une demande de congé sabbatique ou de perfectionnement.</p> <p>La doyenne, le doyen, la vice-doyenne, le vice-doyen, la directrice, le directeur de module ou de programme(s) de premier cycle, de département, d'institut, de centre institutionnel de recherche ou de création, de programme de cycles supérieurs dans le cas de tâche lourde, de l'École supérieure de mode, la, le titulaire de chaire, <u>la, le membre du Comité exécutif du Syndicat,</u> ayant complété au moins un mandat ou l'équivalent au cours de la période d'au moins six (6) années consécutives d'enseignement, de recherche ou de création ou de tâches administratives la, le rendant admissible à un congé sabbatique de douze (12) mois, ou au cours de la période d'au moins trois (3) années la, le rendant admissible à un congé sabbatique de six (6) mois, est considéré prioritairement par son département. Cette priorité est conservée pendant une année si la personne ainsi admissible souhaite reporter sa candidature.</p> <p>La priorité ainsi définie est une priorité intradépartementale. L'attribution des congés dans l'ensemble de l'Université est effectuée à partir d'un classement des départements en fonction du nombre de congés obtenus l'année précédente, en proportion du nombre de</p>

postes pourvus dont bénéficiait alors chaque département, rapport défini comme le « taux d'absence » du département pour l'année précédente. Sont établis ensuite pour chaque département les « crédits initiaux » dont il dispose, en calculant la différence entre son « taux d'absence » de l'année précédente et le « taux d'absence » de l'année précédente le plus élevé parmi tous les départements. Puis, sont calculés pour chaque département les « crédits » restants après l'attribution d'un premier, d'un deuxième congé, etc., le coût d'attribution de chaque congé pour un département étant égal à l'inverse du nombre de postes pourvus dans ce département pour l'année courante.

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

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

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

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

1. la définition des buts du congé;
2. la description de la forme du congé;

postes pourvus dont bénéficiait alors chaque département, rapport défini comme le « taux d'absence » du département pour l'année précédente. Sont établis ensuite pour chaque département les « crédits initiaux » dont il dispose, en calculant la différence entre son « taux d'absence » de l'année précédente et le « taux d'absence » de l'année précédente le plus élevé parmi tous les départements. Puis, sont calculés pour chaque département les « crédits » restants après l'attribution d'un premier, d'un deuxième congé, etc., le coût d'attribution de chaque congé pour un département étant égal à l'inverse du nombre de postes pourvus dans ce département pour l'année courante.

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

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

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

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

1. la définition des buts du congé;
2. la description de la forme du congé;

<p>3. l'identification de l'endroit du congé;</p> <p>4. <u>la mention, s'il y a lieu, des bourses, subventions ou autres formes de rémunération demandées à des organismes extérieurs;</u></p> <p>5. la recommandation de l'assemblée départementale.</p> <p>16.10 L'attribution des congés sabbatiques et des congés de perfectionnement est recommandée par la Commission des études au plus tard le 31 janvier. Le Conseil d'administration attribue les congés sabbatiques et les congés de perfectionnement après étude des recommandations de la Commission des études au plus tard le 31 janvier.</p> <p>16.11 Les demandes de subvention de recherche ou de création faites en vertu des règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique sont acheminées à <u>la directrice, au directeur du Service des ressources humaines,</u> au plus tard trois (3) mois avant le début du congé.</p> <p>Ces demandes sont étudiées par le <u>Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines,</u> qui, après discussion avec la professeure, le professeur et, si elles sont acceptées, déterminent <u>le montant</u> de la subvention accordée et s'assurent que la ventilation des dépenses proposée a pour objet principal la poursuite et l'exécution de la recherche ou de la création, tel que prévu et autorisé.</p> <p>16.12 Rémunération</p> <p>a) La professeure, le professeur en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique reçoit <u>quatre-vingts pour cent (80 %)</u> de son traitement pendant la durée du congé.</p> <p>b) Lorsqu'une professeure, un professeur obtient un congé sabbatique dont les activités s'inscrivent dans le cadre prévu <u>au paragraphe 2 de la clause 16.03</u> et qu'elle, il obtient de plus de l'Université une subvention de recherche ou de création conformément aux règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique</p>	<p>3. l'identification de l'endroit du congé;</p> <p>4. la recommandation de l'assemblée départementale.</p> <p>16.10 L'attribution des congés sabbatiques et des congés de perfectionnement est recommandée par la Commission des études au plus tard le 31 janvier. Le Conseil d'administration attribue les congés sabbatiques et les congés de perfectionnement après étude des recommandations de la Commission des études au plus tard le 31 janvier.</p> <p>16.11 Les demandes de subvention de recherche ou de création faites en vertu des règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique sont acheminées à <u>la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines,</u> au plus tard trois (3) mois avant le début du congé.</p> <p>Ces demandes sont étudiées par <u>la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique et la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines,</u> qui, après discussion avec la professeure, le professeur, et si elles sont acceptées, déterminent <u>la somme</u> de la subvention accordée et s'assurent que la ventilation des dépenses proposée a pour objet principal la poursuite et l'exécution de la recherche ou de la création, tel que prévu et autorisé.</p> <p>16.12 Rémunération</p> <p>a) La professeure, le professeur en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique reçoit <u>quatre-vingt-dix pour cent (90 %)</u> de son traitement pendant la durée du congé.</p> <p>b) Lorsqu'une professeure, un professeur obtient un congé sabbatique dont les activités s'inscrivent dans le cadre prévu <u>à la clause 16.03.2</u> et qu'elle, il obtient de plus de l'Université une subvention de recherche ou de création conformément aux règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique adoptées par le Conseil</p>
---	---

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

adoptées par le Conseil d'administration, l'Université réduit d'autant les sommes prévues au paragraphe a) de la présente clause.

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

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

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

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

d'administration, l'Université réduit d'autant les sommes prévues au paragraphe a) de la présente clause.

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

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

- c) Si la professeure, le professeur obtient un revenu d'appoint de source externe sous la forme de bourse(s), de traitement(s) ou de subvention(s), ce revenu d'appoint sert d'abord à combler la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) et cent pour cent (100 %) de son traitement.
- d) Cependant la professeure, le professeur en congé sabbatique à l'extérieur du Canada pour quatre (4) mois ou plus dans le cas d'un congé de douze (12) mois et pour deux (2) mois ou plus dans le cas d'un congé de six (6) mois peut garder, jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120 %) de son traitement, tout revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé. Il doit être tenu compte, dans le calcul de la limite de cent vingt pour cent (120 %) du traitement, de la parité du pouvoir d'achat entre la monnaie du pays étranger où la professeure, le professeur séjourne et le dollar canadien.

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

entre la monnaie du pays étranger où la professeure, le professeur séjourne et le dollar canadien.

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

16.13 Frais remboursés

- a) Sur présentation de pièces justificatives, l'Université rembourse la totalité des frais de scolarité encourus dans un établissement reconnu et accepté avec le projet de la professeure, du professeur, à la condition que ces études soient conformes à son projet et qu'elles conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- b) L'Université rembourse aussi à la professeure, au professeur, sur présentation des pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement, ainsi que de ceux de sa conjointe, son conjoint et de ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, une fois aller-retour, au lieu principal du congé, à la condition que le séjour soit d'au moins six (6) mois pour un congé de douze (12) mois et d'au moins trois (3) mois pour un congé de six (6) mois.
- c) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent pas être inclus dans une bourse reçue par la professeure, le professeur.
- d) Sur présentation des pièces justificatives, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, jusqu'à concurrence de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) pour un congé de douze (12) mois et de huit cent soixante-quinze dollars (875 \$) pour un congé de six (6) mois, des frais connexes (v.g. frais de séjour, de déplacement, d'acquisition de matériel didactique, de déménagement, d'entreposage, etc.).

entre la monnaie du pays étranger où la professeure, le professeur séjourne et le dollar canadien.

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

16.13 Frais remboursés

- a) Sur présentation de pièces justificatives, l'Université rembourse la totalité des droits de scolarité payés à un établissement reconnu et accepté avec le projet de la professeure, du professeur, à la condition que ces études soient conformes à son projet et qu'elles conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- b) L'Université rembourse aussi à la professeure, au professeur, sur présentation des pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement, ainsi que de ceux de sa conjointe, son conjoint et de ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, une fois aller-retour, au lieu principal du congé, à la condition que le séjour soit d'au moins quatre (4) mois pour un congé de douze (12) mois et d'au moins deux (2) mois pour un congé de six (6) mois.
- c) Ces droits de scolarité et frais de déplacement ne doivent pas être inclus dans une bourse ou une subvention reçue par la professeure, le professeur.
- d) Sur présentation des pièces justificatives, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, jusqu'à concurrence de trois mille cinq cent dollars (3 500 \$) pour un congé de douze (12) mois et de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) pour un congé de six (6) mois, des frais connexes (p. ex. frais de séjour, de déplacement, d'acquisition de matériel didactique, de déménagement, d'entreposage, etc.). Les sommes spécifiées

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

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

g) La professeure, le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

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

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

Les congés sabbatiques de six (6) mois débutent normalement le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juin et peuvent être retardés au plus tard jusqu'au 1^{er} mars ou au 1^{er} juillet. Pour des raisons académiques, ils sont répartis dans chaque département de manière relativement égalitaire entre les sessions d'automne et d'hiver, l'écart entre les pourcentages ne devant pas dépasser vingt (20) points, soit une répartition de 40-60 %.

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

dans cette clause pour le remboursement de frais connexes sont indexées annuellement selon l'indice des prix à la consommation.

e) Lorsque la professeure, le professeur est autorisé pour son congé sabbatique à séjourner en un second lieu principal pour une durée minimale de quatre (4) mois pour un congé de douze (12) mois ou de deux (2) mois pour un congé de six (6) mois, l'Université rembourse en plus les frais du second aller-retour pour cette personne.

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

g) La professeure, le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

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

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

Les congés sabbatiques de six (6) mois débutent normalement le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juin et peuvent être retardés au plus tard jusqu'au 1^{er} mars ou au 1^{er} juillet. Pour des raisons académiques, ils sont répartis dans chaque département de manière relativement égalitaire entre les sessions d'automne et d'hiver, l'écart entre les pourcentages ne devant pas dépasser vingt (20) points, soit une répartition de 40-60 %.

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La professeure, le professeur qui a bénéficié d'une subvention de recherche ou de création dans le cadre des règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique, selon la clause 16.11, doit également transmettre copie de son rapport à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique.

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

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

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

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

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

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

Congé de perfectionnement de très courte durée

- 16.19** a) Les mots « tout congé de perfectionnement » du paragraphe 1 de la clause 16.06 n'incluent pas les congés de perfectionnement de très courte durée;
- b) La comptabilisation des six (6) années consécutives requises en vue de l'obtention d'un congé sabbatique n'est pas interrompue par un congé de perfectionnement de très courte durée;
- c) La directrice, le directeur du département transmet à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines pour approbation par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, au moins un (1) mois avant le début du congé de perfectionnement de très courte durée, la demande de congé de la professeure, du professeur accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale;

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

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

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

Congé de perfectionnement de très courte durée

- 16.19** a) Les mots « tout congé de perfectionnement » de la clause 16.06.1 n'incluent pas les congés de perfectionnement de très courte durée. Le congé de perfectionnement de très courte durée (jusqu'à un maximum de deux mois) a pour objectif de permettre l'acquisition de connaissances, de techniques, de théories, de méthodes ou de pratiques nouvelles par un stage d'étude intensif. Ce perfectionnement ne conduit pas à l'obtention d'un diplôme.
- b) La comptabilisation des six (6) ou des trois (3) années consécutives requises en vue de l'obtention d'un congé sabbatique n'est pas interrompue par un congé de perfectionnement de très courte durée;
- c) La directrice, le directeur du département transmet à la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines et à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique pour approbation, au moins un (1) mois avant le début du congé de perfectionnement de très courte durée, la demande de congé de la professeure, du professeur accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale;

d) Les congés de perfectionnement de très courte durée sont accordés par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création fait rapport à chaque réunion de la Commission des études des congés de perfectionnement autorisés et refusés.

d) Les congés de perfectionnement de très courte durée sont accordés par la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique fait rapport à chaque réunion de la Commission des études des congés de perfectionnement autorisés et refusés.

e) Une professeure, un professeur peut être en congé de perfectionnement de très courte durée une seule fois par période de deux ans.

f) La demande de congé de la professeure, du professeur doit comporter une description du congé, une estimation des dépenses associées au congé, et les modalités qui permettront à la professeure, au professeur d'assumer en totalité sa tâche d'enseignement durant son congé.

g) Pendant la période du congé de perfectionnement de très courte durée, la professeure, le professeur reçoit la totalité de son traitement. De plus, elle, il peut obtenir des bourses ou d'autres formes d'aide au regard de ses frais de voyage, d'étude ou de séjour.

h) Sur présentation de pièces justificatives, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, le cas échéant, la totalité des droits de scolarité et d'inscription payés ainsi que des frais connexes jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$). Cependant, les frais identifiés dans une bourse ou une subvention extérieure ne sont pas remboursés.

16.20 Droit au soutien à l'enseignement

La professeure, le professeur a droit, à sa demande, à un service de soutien et de conseil pédagogique offert par l'Université.

dramatiques, dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions, interprétations musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

17.03 Droit d'auteur, d'auteur

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

17.04 Redevances

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

17.05 Propriété de l'œuvre

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

d'expression ou de diffusion, tels que les livres, les monographies, le matériel pédagogique relatif à un cours sous forme matérielle ou électronique, dont les notes de cours, les recueils de textes et autres documents produits pour l'enseignement, le matériel didactique multimédia, les logiciels, les brochures et autres écrits, les conférences, les œuvres dramatiques, dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions, interprétations musicales avec ou sans paroles, les interprétations chorégraphiques, les interprétations théâtrales, les œuvres scénographiques, les mises en scène, les œuvres visuelles et médiatiques, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

17.06 Droit d'auteur, d'auteur

Tel que défini par la Loi sur le droit d'auteur ainsi que par ses amendements et par toute loi qui la remplacerait, le droit d'auteur, d'auteur est le droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteure, l'auteur le droit exclusif de produire ou de reproduire son œuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, de la présenter en public ou de la communiquer au public, de la publier, ainsi que tous les droits inclus dans le droit d'auteur, tels les droits de traduire ou d'autrement adapter l'œuvre, de même que les droits moraux et le droit d'autoriser l'exercice des droits d'auteur.

17.07 Redevances

Le terme « redevances » renvoie à la compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteure, l'auteur d'exploiter les droits d'auteur, d'auteur sur son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

17.08 Propriété du droit d'auteur, d'auteur

L'Université reconnaît que l'auteure, l'auteur d'une œuvre est à titre exclusif la, le titulaire du droit d'auteur sur cette œuvre, qu'elle, qu'il profite de tous les droits reconnus par la loi, dont la faculté de droit de tirer des redevances de son œuvre.

17.06 Aide de l'Université

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

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

ARTICLE 28
BREVETS D'INVENTION

28.01 Définitions et dispositions générales

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

Le brevet est une concession du gouvernement du Canada donnant à la détentrice, au détenteur le droit d'empêcher d'autres personnes

Pour plus de précisions, l'Université reconnaît que l'auteure, l'auteur d'une œuvre est également propriétaire du ou des supports physiques qui rendent compte de son œuvre et de son processus de création.

17.09 Aide de l'Université

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

B. BREVETS D'INVENTION**17.10 Définitions et dispositions générales**

Tel que défini par la *Loi sur les brevets* ainsi que par ses amendements et par toute loi qui la remplacerait, une invention est une réalisation, un procédé, une machine ou une fabrication ou composition de matières, un organisme vivant, une innovation ou découverte technique, y compris celle concernant la programmation par ordinateur résultant d'une activité créative et présentant le caractère de la nouveauté et de l'utilité, ainsi qu'un perfectionnement de l'un d'eux, y compris, sans limiter ce qui précède, le procédé recombinant ou génétique ou les compositions faisant appel à des matériaux biologiques, qu'ils soient couverts par la *Loi sur les brevets*, la *Loi sur la protection des obtentions végétales* ainsi que toute loi de même nature qui serait adoptée dans l'avenir.

À titre explicatif, et sans limiter la portée de la loi aux fins de l'interprétation de la convention collective :

- Le brevet d'invention est une concession du gouvernement du Canada donnant à la détentrice, au détenteur le droit d'empêcher

de fabriquer, d'employer ou de vendre son invention à l'intérieur du Canada.

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

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

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

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

d'autres personnes de fabriquer, d'employer ou de vendre son invention à l'intérieur du Canada. La procédure de demande et la durée du brevet sont définies dans la *Loi sur les brevets et la réglementation applicable*.

- Le brevet d'invention a une durée de vingt (20) ans à compter de la date du dépôt de la demande au Canada et n'est pas renouvelable. Formellement, la protection débute au moment de l'émission du brevet par le bureau des brevets, mais elle prend alors effet rétroactivement à la date du dépôt de la demande. Après l'expiration, la détentrice, le détenteur ne possède aucun droit d'exclusivité sur l'invention et quiconque peut alors utiliser l'invention, dans la mesure où il ne viole pas d'autres brevets.
- Au Canada, la demande de brevet d'invention doit être déposée en deçà d'un an de la connaissance ou de la divulgation publique de l'invention. La protection vaut uniquement dans les pays où un brevet est émis. Il faut prendre en considération que, dans certains États, une invention ne doit pas avoir été divulguée avant la date de son dépôt.

L'Université reconnaît que la découverte d'inventions brevetables n'est pas l'objectif fondamental de la recherche universitaire, ni la condition de son financement. L'Université reconnaît que la professeure, le professeur n'a aucune obligation de chercher à obtenir une protection brevetée des résultats de son travail universitaire, ni de modifier ses recherches pour augmenter leur potentiel de brevetabilité ou leur rentabilité commerciale. L'Université reconnaît que les professeures, professeurs ont le droit de décider si elles, ils veulent ou non commercialiser leurs Inventions.

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

- 28.02** 6. Les droits relatifs à une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un développement réalisé dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions à cet effet de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur.
5. L'Université renonce à tout intérêt dans une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un développement réalisé sans l'aide des ressources humaines, physiques ou financières de l'Université. Le salaires et les conditions d'emploi ne sont pas considérés comme de l'aide dans le sens de cet article.
1. Les inventions qui, de l'opinion de l'inventeur, l'inventeur, sont susceptibles d'être brevetées, sont déclarées.

- 17.11** 1. Les droits relatifs à une invention réalisée dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les stipulations à cet effet de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur.
2. L'Université renonce à tout intérêt dans une invention réalisée sans l'aide des ressources humaines, physiques ou financières de l'Université, sous réserve des droits qui découleraient pour elle d'une invention réalisée dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement. Le traitement et les conditions d'emploi ne sont pas considérés comme de l'aide dans le sens de la présente clause.
3. L'inventrice, l'inventeur peut décider d'exploiter par ses propres moyens l'invention réalisée sans l'aide des ressources humaines, physiques ou financières de l'Université, ou encore elle, il peut la déclarer à l'Université en laissant à cette dernière la faculté de lever l'option sur son exploitation conformément à ce qui suit.
4. Doit être déclarée, l'invention de l'inventrice, l'inventeur si l'Université l'a engagé à titre de salarié expressément pour la produire. Les ententes sont constatées par écrit et contresignées par le Syndicat. Les ententes qui ne sont pas contresignées par le Syndicat sont sans effet et considérées comme des violations de la convention collective.
5. L'inventrice, l'inventeur, qui aurait des raisons sérieuses fondées sur des principes fondamentaux d'éthique pour ne pas accepter l'exploitation de l'invention, doit faire connaître ses motifs par écrit au moment de la déclaration d'invention. Un comité *ad hoc* formé d'un représentant de l'Université et de deux pairs, dont un provenant de la même unité que celle de l'inventrice, l'inventeur est alors formée. Il entend l'inventrice, l'inventeur, un représentant de l'Université et tout expert assigné par les parties. Il rend une sentence finale et sans appel dans les quarante-cinq (45) jours du dépôt de la déclaration d'invention. Pour éviter que l'invention soit alors divulguée publiquement, les réunions sont tenues à huis

2. L'Université, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la déclaration d'invention, exerce son droit d'option sur l'invention.
3. Si l'Université n'exerce pas son option dans les quarante-cinq (45) jours, l'inventeur, l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble.
7. Nonobstant le paragraphe 3, l'Université peut utiliser sans frais l'invention, le savoir-faire, le dessin, le logiciel ou un développement réalisé par ses chercheuses, chercheurs, pour ses propres fins d'enseignement et de recherche.
8. L'Université assume tous les frais relatifs à l'obtention du brevet, notamment les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable de l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de vente des brevets, de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement.
9. L'Université paiera tous les frais relativement à toute poursuite, réclamation, demande ou action de quelque nature que ce soit dirigée contre l'Université ou les inventeures, inventeurs en rapport avec l'exploitation du brevet, de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement visé par la présente politique.
4. Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, le Comité des brevets et inventions conclut que l'Université n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventeur, l'inventeur sera libre de procéder elle-même, lui-même et pour son propre bénéfice à la valorisation de son invention sans

clos et la documentation produite sous scellés. La décision du comité ad hoc ne fait pas référence à l'invention, à sa description, à son objet ou à sa finalité autrement que sous des mots d'emprunts qui ne sont pas descriptifs de l'invention.

6. L'Université, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la déclaration d'invention ou, s'il y a lieu, de la décision rendue par le comité ad hoc, décide ou non d'exercer son option d'exploiter l'invention.
7. Si l'Université n'exerce pas son option dans les quarante-cinq (45) jours, l'inventrice, l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble.
8. L'Université assume tous les frais relatifs à l'obtention du brevet et à son maintien, notamment les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable de l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de cession des brevets couvrant l'invention et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention.
9. L'Université paie tous les frais relativement à toute poursuite, réclamation, demande ou action de quelque nature que ce soit dirigée contre l'Université ou les inventrices, inventeurs en rapport avec l'exploitation du brevet, de l'invention.
10. Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, l'Université n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventrice, l'inventeur, après un préavis par écrit de quarante-cinq (45) jours contresigné par le Syndicat auquel l'Université ne répond pas dans ce délai par un engagement détaillée et précis

obligation de rembourser à l'Université les coûts encourus jusqu'à la date de l'avis.

10. L'Université verse à l'inventeur, l'inventeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets perçus par l'Université en raison de la vente, de l'octroi de licence ou d'autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention, d'un savoir-faire, d'un dessin, d'un logiciel ou d'un développement. Dans ce cas, les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'Université, les dépenses prouvables reliées à la protection et à la valorisation de l'invention.

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

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

de remédier à son défaut, sera libre de procéder elle-même, lui-même et pour son propre bénéfice à la valorisation de son invention sans obligation de rembourser les frais engagés par l'Université ou toute société de valorisation à laquelle elle est liée, jusqu'à la date de l'avis. Le défaut de l'Université de respecter les conditions de son engagement de remédier à son défaut emporte la rétrocession, à la date du préavis, de tous les droits au profit de l'inventrice, l'inventeur.

11. L'Université verse à l'inventrice, l'inventeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets hors taxes perçus par l'Université en raison de la vente, de l'octroi de licence ou d'autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention. Les revenus nets équivalent aux revenus bruts perçus par l'Université, moins les frais qui sont reliées directement à la protection, à la valorisation et à la commercialisation de l'invention. La rémunération versée par l'Université à ses employés ou à ses contractuels ne sont pas comptabilisés au titre des frais.

- 11.1 L'Université verse quarante-cinq pour cent (45 %) de ses revenus nets à l'unité d'attache de la professeure inventrice, du professeur inventeur, dix pour cent (10 %) au fonds consolidé et quarante-cinq pour cent (45 %) au Bureau de liaison pour la recherche et le développement qui en fait la distribution. Dans le cas où il y a plusieurs inventrices, inventeurs, les versements prévus à la présente clause sont établis en fonction du prorata de la participation à l'invention de la professeure inventrice, du professeur inventeur.

- 11.2 L'Université doit fournir ou s'assurer qu'il soit fourni à la professeure inventrice, au professeur inventeur l'information financière relative aux opérations sur le brevet, l'invention, dont des états trimestriels détaillés comprenant, s'il y a lieu, des états financiers intermédiaires préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus.

- 11.3 Les paiements des sommes d'argent mentionnées à la présente clause sont effectués par l'Université dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'Université ou selon tout autre délai convenu entre les parties, un tel délai ne pouvant pas excéder un (1) an.

C. DESSIN INDUSTRIEL, TOPOGRAPHIE DE CIRCUIT INTÉGRÉ ET SAVOIR-FAIRE**17.12 Définitions et dispositions générales**

Les droits de propriété intellectuelle ici couverts sont les dessins industriels couverts par la Loi sur les dessins industriels, les topographies de circuits intégrés couvertes par la Loi sur les topographies de circuits intégrés, ainsi que les savoir-faire à caractère industriel ou des développements de même nature.

À titre explicatif et sans limiter la portée de la loi aux fins de l'interprétation de la convention collective :

- un dessin industriel est relatif à la forme, à la configuration ou à l'ornementation originale d'un article. Il ne couvre pas sa méthode de fabrication qui, elle, est susceptible d'être couverte par un brevet d'invention. Pour faire l'objet d'une protection, qui vaut dix (10) ans, il doit être enregistré;
- une topographie de circuit intégré est un schéma original de la disposition des éléments ou des interconnexions destinés à servir à la fabrication d'un circuit intégré ou à la fabrication d'une ou de plusieurs couches à ajouter à un circuit intégré, alors qu'un circuit intégré est un produit destiné à remplir une fonction électronique, dont au moins un élément est actif, et qui est intégré dans ou sur une pièce de matériau. Pour faire l'objet d'une protection, qui vaut 10 ans, il doit être enregistré;
- un savoir-faire est un développement qui serait susceptible d'être couvert par un brevet d'invention, mais qui est tenu secret tout en étant susceptible d'être exploité commercialement.

17.13 Stipulations applicables

Les clauses 17.10 et 17.11 s'appliquent aux dessins industriels, aux topographies de circuits intégrés et aux savoir-faire.

D. PRODUITS NUMÉRIQUES D'ENSEIGNEMENT**17.14 Définitions et dispositions générales**

Les produits numériques d'enseignement sont relatifs aux cours en ligne, aux cours multimédias, aux logiciels d'apprentissage et au matériel didactique liés à ceux-ci. Selon le cas, ils sont susceptibles d'être couverts par le droit d'auteur, les brevets d'invention ou les dessins industriels.

Le droit d'auteur s'applique plus spécifiquement au contenu et à la forme des produits d'enseignements, incluant leur programmation, si celle-ci n'est pas couverte ou susceptible d'être couverte par un brevet.

Le brevet d'invention ou le savoir-faire s'applique plus spécifiquement aux procédés ou aux méthodes de fabrication, de production et de transmission ou de communication des produits d'enseignement, y inclus les outils utilisés.

Les dessins industriels s'appliquent plus spécifiquement à la forme donnée aux matériaux utilisés, ainsi qu'aux boutons, tactiles ou non, qui servent à pointer à l'écran des liens électroniques.

17.15 Stipulations applicables

Selon le type de droits qui est en cause, la section A, B ou C, ci-dessus, s'applique avec les adaptations nécessaires.

17.16 Arbitrage

Sous réserve de la clause 17.11.5, tout litige concernant les droits à la propriété intellectuelle est soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à l'article 6.

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

18.01 Activités professionnelles extérieures

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

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

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

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

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

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

18.01 Activités professionnelles extérieures

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

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

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

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

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

18.02 Double emploi

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

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

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

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

18.02 Double emploi

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

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

Une professeure, un professeur ne peut occuper un emploi au service d'un autre employeur, sans le consentement préalable et écrit de la vice-rectrice, du vice-recteur aux ressources humaines, dont la copie est transmise au Syndicat.

<p>ARTICLE 19 VACANCES</p>	<p>ARTICLE 19 VACANCES</p>
<p>19.01 Chaque professeure, professeur a droit à un (1) mois de vacances annuelles.</p>	<p>19.01 Chaque professeure, professeur a droit à un (1) mois de vacances annuelles.</p>
<p>19.02 La professeure, le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale en vertu de la clause 10.14. Elle, il doit cependant prendre ses vacances durant la période où elle, il n'enseigne pas.</p>	<p>19.02 La professeure, le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale en vertu de la clause 10.14. Elle, il doit cependant prendre ses vacances durant la période où elle, il n'enseigne pas.</p>
<p>19.03 Une professeure, un professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement à la durée de son engagement à l'Université.</p>	<p>19.03 Une professeure, un professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement à la durée de son engagement à l'Université.</p>
<p>19.04 Une professeure, un professeur qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances. La personne qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement au nombre de mois travaillés.</p>	<p>19.04 Une professeure, un professeur qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances. La personne qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement au nombre de mois travaillés.</p>
<p>19.05 La nouvelle professeure, le nouveau professeur engagé entre le 1^{er} juin et le 1^{er} août d'une année doit prendre ses vacances durant les mois de juin, juillet ou août de la même année après entente avec son assemblée départementale. Cependant la personne engagée après le 1^{er} août n'est pas tenue de prendre ses vacances pendant le mois d'août mais doit les prendre avant le 31 mai suivant après entente avec son assemblée départementale. Si des raisons indépendantes de sa volonté l'empêchent de prendre ses vacances avant le 31 mai suivant, l'Université lui verse 1/260^e de son salaire annuel pour chaque journée de vacances non prise.</p>	<p>19.05 La nouvelle professeure, le nouveau professeur engagé entre le 1^{er} juin et le 1^{er} août d'une année doit prendre ses vacances durant les mois de juin, juillet ou août de la même année après entente avec son assemblée départementale. Cependant la personne engagée après le 1^{er} août n'est pas tenue de prendre ses vacances pendant le mois d'août, mais doit les prendre avant le 31 mai suivant après entente avec son assemblée départementale. Si des raisons indépendantes de sa volonté l'empêchent de prendre ses vacances avant le 31 mai suivant, l'Université lui verse 1/260^e de son salaire annuel pour chaque journée de vacances non prise.</p>
<p>19.06 <u>La directrice, le directeur des études de l'École des sciences de la gestion, les directrices, les directeurs de département, de module, d'unités de programme(s) de 1^{er} cycle ou de cycles supérieurs, de centre institutionnel de recherche ou de création choisissent la période de leurs vacances après entente avec la directrice, le directeur du Service des ressources humaines.</u></p>	<p>19.06 Les directrices, les directeurs de département, de module ou d'unité de programme(s) de 1^{er} cycle, <u>de programme(s) de cycles supérieurs, de centre institutionnel de recherche ou de création choisissent la période de leurs vacances après entente avec la <u>vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines.</u></u></p>

<p>ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE</p>	<p>ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE</p>
<p>20.01 La professeure, le professeur absent en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période d'attente prévue à l'assurance-salaire réseau.</p>	<p>20.01 La professeure, le professeur absent en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période d'attente prévue à l'assurance-salaire réseau.</p>
<p>20.02 La professeure, le professeur absent en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer la directrice, le directeur de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine, la directrice, le directeur du département informe immédiatement la <u>directrice, le directeur du Service des ressources humaines</u> de l'absence de la professeure, du professeur. S'il y a lieu, le Service des ressources humaines convient de l'engagement d'une <u>chargée, d'un chargé de cours</u> dans les plus brefs délais.</p>	<p>20.02 La professeure, le professeur absent en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer la directrice, le directeur de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine, la directrice, le directeur du département informe immédiatement la <u>vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines</u> de l'absence de la professeure, du professeur. S'il y a lieu, le Service des ressources humaines convient de l'engagement d'une <u>personne chargée de cours</u> dans les plus brefs délais.</p>
<p>20.03 L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical d'une professeure, d'un professeur si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine.</p>	<p>20.03 L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical d'une professeure, d'un professeur si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine.</p>
<p>20.04 Dans les cas d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université doit payer le salaire entier de la professeure, du professeur pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.</p>	<p>20.04 Dans les cas d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université doit payer le salaire entier de la professeure, du professeur pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.</p>
<p>20.05 Lors d'une absence pour maladie ou accident, la professeure, le professeur bénéficie pour la première année de la progression dans l'échelle salariale. Cette progression s'effectue lors du retour de la professeure, du professeur.</p>	<p>20.05 Lors d'une absence pour maladie ou accident, la professeure, le professeur bénéficie pour la première année de la progression dans l'échelle salariale. Cette progression s'effectue lors du retour de la professeure, du professeur.</p>

ARTICLE 21

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET FAMILIALES

Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 21

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET FAMILIALES

Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

<p>CONGÉ DE MATERNITÉ</p> <p>Admissibilité</p> <p>21.05 Est admissible à un congé de maternité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la professeure enceinte; • la professeure qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19^e) semaine de grossesse a également droit à ce congé de maternité. <p>Durée</p> <p>21.06 La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 21.07, doivent être consécutives.</p> <p>Suspension du congé de maternité</p> <p>21.07 Le congé de maternité peut être suspendu à la demande de la professeure pour l'un des motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation. • Elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines (la professeure peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20, Congés de maladie). • Sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines. <p>La professeure dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure peut, après en avoir informé sa directrice, son directeur</p>	<p>CONGÉ DE MATERNITÉ</p> <p>Admissibilité</p> <p>21.05 Est admissible à un congé de maternité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la professeure enceinte; • la professeure qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19^e) semaine de grossesse a également droit à ce congé de maternité. <p>Durée</p> <p>21.06 La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 21.07, doivent être consécutives.</p> <p>Suspension du congé de maternité</p> <p>21.07 Le congé de maternité peut être suspendu à la demande de la professeure pour l'un des motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation. • Elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines (la professeure peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20, Congés de maladie). • Sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines. <p>La professeure dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure peut, après en avoir informé sa directrice, son directeur</p>
--	--

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

de département, revenir au travail avant la fin de son congé. La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant en est informé immédiatement.

Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant de telles prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement. Néanmoins, en cas de maladie de la professeure, elle peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie).

- 21.09** La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, sous réserve de la clause 21.14, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.

- 21.10** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

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

- 21.11** Au plus tard dans la vingtième (20^e) semaine de la grossesse, la professeure doit aviser sa directrice, son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son congé de maternité. La directrice, le directeur du

de département, revenir au travail avant la fin de son congé. La vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines en est informé immédiatement.

Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant de telles prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement. Néanmoins, en cas de maladie de la professeure, elle peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie).

- 21.09** La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, sous réserve de la clause 21.14, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.

- 21.10** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la vice-rectrice, du vice-recteur aux ressources humaines, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

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

- 21.11** Dans la vingtième (20^e) semaine de la grossesse et au plus tard trois (3) semaines avant le début de ce congé, la professeure doit aviser sa directrice, son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son congé de

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

département en informe immédiatement la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.

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

- 21.12** La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

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

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

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

Indemnités versées lors d'un congé de maternité

- 21.13** La professeure en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP (selon que la professeure choisisse le régime de base (18 semaines) ou l'option (15 semaines) selon l'article 7 de la Loi sur l'assurance parentale), une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et ses prestations de maternité.

Elle reçoit pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa précédent une indemnité égale à 93 % de son salaire

maternité. La directrice, le directeur du département en informe immédiatement la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines.

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

- 21.12** La vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure à qui la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 21.08 ou à la clause 21.19.

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

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

Indemnités versées lors d'un congé de maternité

- 21.13** La professeure en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines durant laquelle elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP (suivant que la professeure choisisse le régime de base (18 semaines) ou l'option (15 semaines) selon l'article 7 de la Loi sur l'assurance parentale), une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et ses prestations de maternité.

Elle reçoit pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa précédent une indemnité égale à 93 % de son salaire

hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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

Aux fins de l'application du présent article, le total des montants reçus par la professeure en prestations de maternité, d'indemnité et de salaire ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier de cette professeure. Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des vingt (20) semaines de congé de maternité.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

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

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

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

hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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

Aux fins de l'application du présent article, le total des montants reçus par la professeure en prestations de maternité, d'indemnité et de salaire ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire régulier de cette professeure. Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des vingt (20) semaines de congé de maternité.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

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

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

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

CONGÉ DE PATERNITÉ**Durée**

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

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

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

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

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

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

CONGÉ DE PATERNITÉ ¹**Durée**

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

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

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

¹ Une directive de la Commission des normes du travail prévoit que les conjoints de même sexe sont admissibles à un tel congé.

Suspension du congé de paternité

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

- L'enfant est hospitalisé pour la durée de l'hospitalisation.
- Le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines (le professeur peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20, Congés de maladie).
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe, de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

Indemnités versées lors d'un congé de paternité

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

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

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

Suspension du congé de paternité

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

- L'enfant est hospitalisé pour la durée de l'hospitalisation.
- Le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines (le professeur peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20, Congés de maladie).
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe, de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

Indemnités versées lors d'un congé de paternité

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

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

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL**CONGÉ PARENTAL**

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

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

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

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

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

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

Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet

21.20 La professeure, le professeur admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé², à son choix, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines ou une indemnité supplémentaire égale à cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales, et ce, pour une période de neuf (9) semaines.

² En vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le nombre total de semaines de prestations parentales est d'au plus trente-deux (32) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-cinq (25) semaines. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance (article 10 de la Loi).

CONGÉ PARENTAL

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

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

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

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

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

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

Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet

21.20 La professeure, le professeur admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé², une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines.

² En vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le nombre total de semaines de prestations parentales est d'au plus trente-deux (32) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-cinq (25) semaines. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance (article 10 de la Loi).

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

- 21.21** Le congé parental prévu à la clause 21.19 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant au moins deux (2) semaines avant le début du congé.
- 21.22** Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant fait parvenir à la professeure, au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 21.19.

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

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

CONGÉ D'ADOPTION

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

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

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

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

- 21.21** Le congé parental prévu à la clause 21.19 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début du congé.
- 21.22** Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines fait parvenir à la professeure, au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 21.19.

La professeure, le professeur à qui la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé parental.

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

Au retour du congé parental, la professeure, le professeur réintègre son département

CONGÉ D'ADOPTION

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

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

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

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

Indemnités versées lors d'un congé d'adoption

21.24 La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, lors d'un congé d'adoption, pour une partie du congé³, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle, il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période de cinq (5) semaines.

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

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

³ En vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le nombre total de semaines de prestations d'adoption est d'au plus trente-sept (37) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-huit (28) semaines. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue d'une adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant (article 11 de la Loi).

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

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

Indemnités versées lors d'un congé d'adoption

21.24 La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, lors d'un congé d'adoption, pour une partie du congé³, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle, il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période de cinq (5) semaines.

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

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

³ En vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le nombre total de semaines de prestations d'adoption est d'au plus trente-sept (37) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-huit (28) semaines. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue d'une adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant (article 11 de la Loi).

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

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

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

CONDITIONS DE TRAVAIL

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

21.28 Pendant la durée d'un congé pour responsabilité parentale, la prolongation du congé de maternité prévue à la clause 21.08 et les

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

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

21.25 Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début.

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

21.26 Dans le cadre d'un congé pour adoption, la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines doit faire parvenir à la professeure, au professeur au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure, le professeur à qui la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption.

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

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

CONDITIONS DE TRAVAIL

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

21.28 Pendant la durée d'un congé pour responsabilité parentale, la prolongation du congé de maternité prévue à la clause 21.08 et les

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

absences en cas de complication de grossesse prévues à la clause 21.14, la professeure, le professeur bénéficie à condition d'y avoir droit, des droits et avantages rattachés à son emploi comme si cette personne était au travail, le tout sous réserve du présent article.

- a) Lorsque, conformément aux clauses 11.02 et 11.03, l'évaluation est reportée entre le 10 septembre et le 15 octobre qui suit le retour d'un congé pour responsabilité parentale et que la professeure, le professeur ainsi évalué obtient la permanence ou une promotion, la permanence ou la promotion a un effet rétroactif d'un an.
- b) Aux fins essentiellement de l'application de la clause 26.07, alinéa 1, la professeure, le professeur est réputé accumuler de l'expérience durant un congé pour responsabilité parentale.
- c) La professeure, le professeur peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur d'un congé pour responsabilité parentale et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la directrice, le directeur de son département de la date du report.
- d) La participation au régime de retraite peut être maintenue selon les modalités prévues aux articles 14.3 (congé de maternité) et 14.8 (autres congés pour responsabilité parentale) du régime de retraite (Annexe 6-B du Régime de retraite de l'Université du Québec, *Règlement général n° 6 – Ressources humaines*). Dans ce dernier cas, la professeure, le professeur doit, pour la durée prévue à l'article 14.8 du régime de retraite, assumer sa part. Au-delà de cette période, la professeure, le professeur devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.
- e) La participation au régime d'assurances collectives autre que l'assurance accident maladie est maintenue si la professeure, le professeur choisit d'y participer. Elle, il doit alors, pour la durée prévue à la Loi sur les normes du travail, assumer sa part. Au-delà de cette période, elle, il devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

absences en cas de complication de grossesse prévues à la clause 21.14, la professeure, le professeur bénéficie à condition d'y avoir droit, des droits et avantages rattachés à son emploi comme si cette personne était au travail, le tout sous réserve du présent article.

- a) Lorsque, conformément aux clauses 11.02 et 11.03, l'évaluation est reportée entre le 10 septembre et le 15 octobre qui suit le retour d'un congé pour responsabilité parentale et que la professeure, le professeur ainsi évalué obtient la permanence ou une promotion, la permanence ou la promotion a un effet rétroactif d'un an.
- b) Aux fins essentiellement de l'application de la clause 26.06, alinéa 1, la professeure, le professeur est réputé accumuler de l'expérience durant un congé pour responsabilité parentale.
- c) La professeure, le professeur peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur d'un congé pour responsabilité parentale et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la directrice, le directeur de son département de la date du report.
- d) La participation au régime de retraite est maintenue selon les modalités prévues aux clauses 14.3 (Congé de maternité) et 14.8 (Autres congés pour responsabilité parentale) du régime de retraite (Annexe 6-B du Régime de retraite de l'Université du Québec, *Règlement général n° 6 – Ressources humaines*). Dans ce dernier cas, à moins que la professeure, le professeur n'y renonce expressément, la participation est maintenue dès le début du congé, chaque partie assumant sa part. Au-delà de cette période, la professeure, le professeur devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.
- e) La participation au régime d'assurances collectives autre que l'assurance accident maladie est maintenue pour toute la période quelque soit le type de congé, à moins que la professeure, le professeur n'y renonce expressément. Elle, il doit alors, pour la durée prévue à la Loi sur les normes du travail, assumer sa part. Au-delà de cette période, elle, il devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

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

Autres conditions de travail

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

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

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

- 21.30** La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant accepte, à la demande de la professeure, du professeur de la, le

La participation au régime d'assurance accident maladie est obligatoire, et le paiement des primes est effectué conformément aux modalités énoncées au paragraphe précédent.

Autres conditions de travail

- 21.29** a) Une professeure enceinte peut bénéficier sur demande de conditions particulières telles qu'une plage horaire adaptée à sa condition. De plus, elle ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours la session précédant son congé de maternité.
- b) Au retour d'un congé pour responsabilité parentale, et ce, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans, la professeure, le professeur bénéficie d'une priorité de choix de l'horaire de ses cours.
- c) Au cours de la même période, il doit être tenu compte de la situation familiale de la professeure, du professeur lors de l'attribution de la charge de travail notamment dans le cas de cours que la personne donnerait pour la première fois.
- d) Au retour d'un congé pour responsabilité parentale, à sa demande, la professeure, le professeur bénéficie d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalant à deux (2) cours de trois (3) crédits. Ces deux (2) dégrèvements peuvent être pris dans une même année ou répartis sur deux (2) ans.

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

- 21.30** La vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines accepte, à la demande de la professeure, du professeur de la, le libérer sans

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure, le professeur reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.

RESPONSABILITÉ FAMILIALE

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

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

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

Congé en raison de grave maladie ou de grave accident

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

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

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

perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure, le professeur reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.

RESPONSABILITÉ FAMILIALE

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

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

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

Congé en raison de grave maladie ou de grave accident

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

La professeure, le professeur doit aviser la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines le plus tôt possible de son absence et, sur demande de cette dernière, ce dernier, fournir un document justifiant l'absence.

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

CONVENTION ACTUELLE

PROJET SYNDICAL

<p>Les clauses 21.28 et 21.29 c) et d) s'appliquent en faisant les adaptations requises.</p>	<p>Les clauses 21.28 et 21.29 c) et d) s'appliquent en faisant les adaptations requises.</p>
--	--

**ARTICLE 22
CONGÉS SANS TRAITEMENT**

Congé de plein droit

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

Congé sans traitement pour perfectionnement

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

**ARTICLE 22
CONGÉS SANS TRAITEMENT**

Congé de plein droit

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

Congé sans traitement pour perfectionnement

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

pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

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

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

Congés sans traitement pour tout autre motif

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

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

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

22.09 Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans traitement doit être formulée auprès de l'assemblée

pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

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

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

Congés sans traitement pour tout autre motif

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

L'assemblée départementale ne peut refuser un congé ou un renouvellement sans motif valable. Il en est ainsi de la vice-rectrice, du vice-recteur aux ressources humaines lorsqu'elle, il est appelé à se prononcer dans le cas d'un congé d'une durée inférieure à un (1) an.

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

22.09 Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans traitement doit être formulée auprès de l'assemblée

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>départementale ou, le cas échéant, du Comité exécutif au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé.</p> <p>22.10 La professeure, le professeur conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut, mais l'exercice de ces droits est suspendu à l'exception de sa participation à l'assemblée départementale, aux assurances collectives et à la caisse de retraite, à la condition que la professeure, le professeur en assume la totalité des coûts.</p> <p>L'assurance accident-maladie est maintenue et la professeure, le professeur doit en assumer la totalité des coûts.</p> <p>Durant son absence, la professeure, le professeur peut se porter candidate, candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Elle, il ne peut cependant occuper pendant son absence les fonctions qui y sont rattachées si elle, il est élu.</p> <p>Dans le cas prévu à la clause 22.06, à son retour, la professeure, le professeur progresse dans l'échelle salariale conformément au nombre d'années qu'a duré son absence. Dans les autres cas, elle, il progresse dans la mesure où l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement est reliée aux composantes de sa tâche.</p> <p>22.11 La professeure, le professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.</p> <p>Congé d'affectation</p> <p>22.12 Toute professeure, tout professeur peut obtenir de son département un congé d'affectation pour occuper un poste à caractère administratif au sein de l'Université. <u>Ce congé est assimilable au congé prévu à la clause 22.02.</u></p> <p>22.13 La durée du congé d'affectation ne peut excéder cinq (5) ans.</p> <p>22.14 Dans le cas d'un congé d'affectation, tout département accordant un tel congé reçoit un poste de remplacement pour les deux (2)</p>	<p>départementale ou, le cas échéant, du Comité exécutif au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé.</p> <p>22.10 La professeure, le professeur conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut, mais l'exercice de ces droits est suspendu à l'exception de sa participation à l'assemblée départementale, aux assurances collectives et à la caisse de retraite, à la condition que la professeure, le professeur en assume la totalité des coûts.</p> <p>L'assurance accident-maladie est maintenue et la professeure, le professeur doit en assumer la totalité des coûts.</p> <p>Durant son absence, la professeure, le professeur peut se porter candidate, candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Elle, il ne peut cependant occuper pendant son absence les fonctions qui y sont rattachées si elle, il est élu.</p> <p>Dans le cas prévu à la clause 22.06, à son retour, la professeure, le professeur progresse dans l'échelle salariale conformément au nombre d'années qu'a duré son absence. Dans les autres cas, elle, il progresse dans la mesure où l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement est reliée aux composantes de sa tâche.</p> <p>22.11 La professeure, le professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.</p> <p>Congé d'affectation</p> <p>22.12 Toute professeure, tout professeur peut obtenir de son département un congé d'affectation pour occuper un poste à caractère administratif au sein de l'Université.</p> <p>22.13 La durée du congé d'affectation ne peut excéder cinq (5) ans.</p> <p>22.14 Dans le cas d'un congé d'affectation, tout département accordant un tel congé reçoit un poste de remplacement pour les deux (2)</p>
---	---

<p>premières années; un poste régulier lui est octroyé au début de la troisième (3) année selon la politique de répartition des postes.</p> <p>22.15 Au terme d'un congé d'affectation, la professeure, le professeur a le droit de réintégrer son département, en lui donnant un préavis de six (6) mois. Dans ce cas, elle, il réoccupe son ancien poste, mais le poste régulier créé en vertu de la clause 22.14 n'est pas supprimé.</p> <p>Elle, il est classé dans l'échelle salariale, à partir du niveau atteint au moment du début de son congé d'affectation, en y ajoutant ses années de service pendant la durée du congé d'affectation, selon les règles de progression dans l'échelle salariale définies à l'article 26. Son traitement est celui qui correspond au classement ainsi déterminé dans l'échelle salariale.</p> <p>22.16 La professeure, le professeur qui bénéficie d'un congé d'affectation voit son droit de participation à l'assemblée départementale suspendu pour la durée du congé.</p> <p>Contrat de prêt de services</p> <p>22.17 Sur approbation de son assemblée départementale, la professeure, le professeur obtient du Comité exécutif sur demande un contrat de prêt de services entre l'Université et un autre employeur. En vertu de ce contrat de prêt de <u>services</u>, la professeure, le professeur demeure salariée, salarié de l'Université qui continue à lui verser son <u>salaires</u> et sa contribution aux avantages sociaux (assurances collectives et régime de retraite). L'Université est remboursée par l'employeur extérieur. La professeure, le professeur bénéficie des avantages prévus aux 3^e et 4^e paragraphes de la clause 22.10.</p>	<p>premières années; un poste régulier lui est octroyé au début de la troisième (3) année selon la politique de répartition des postes.</p> <p>22.15 Au terme d'un congé d'affectation, la professeure, le professeur a le droit de réintégrer son département, en lui donnant un préavis de six (6) mois. Dans ce cas, elle, il réoccupe son ancien poste, mais le poste régulier créé en vertu de la clause 22.14 n'est pas supprimé.</p> <p>Elle, il est classé dans l'échelle salariale, à partir du niveau atteint au moment du début de son congé d'affectation, en y ajoutant ses années de service pendant la durée du congé d'affectation, selon les règles de progression dans l'échelle salariale définies à l'article 26. Son traitement est celui qui correspond au classement ainsi déterminé dans l'échelle salariale.</p> <p>22.16 La professeure, le professeur qui bénéficie d'un congé d'affectation voit son droit de participation à l'assemblée départementale suspendu pour la durée du congé.</p> <p>Contrat de prêt de services</p> <p>22.17 Sur approbation de son assemblée départementale, la professeure, le professeur obtient du Comité exécutif sur demande un contrat de prêt de services entre l'Université et un autre employeur. En vertu de ce contrat de prêt de <u>service</u>, la professeure, le professeur demeure salariée, salarié de l'Université qui continue à lui verser son <u>traitement</u> et sa contribution aux avantages sociaux (assurances collectives et régime de retraite). L'Université est remboursée par l'employeur extérieur. La professeure, le professeur bénéficie des avantages prévus aux 3^e et 4^e paragraphes de la clause 22.10.</p>
---	--

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL**ARTICLE 23
ASSURANCES COLLECTIVES**

- 23.01** À moins de dispositions contraires à la convention collective, toute professeure, tout professeur couvert par la convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle, il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 23.02** L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de ces régimes.
- 23.03** L'Université s'engage à déduire de chaque paye, en tranches égales, la part de la prime des professeures, professeurs assurés et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assurée, l'assuré et la part de l'Université.
- 23.04** a) L'Université maintient un Comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion des entreprises sous-contractantes;
 - d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 23.02;
 - d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employées, employés non syndiqués de chaque corporation et d'une représentante, d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;

**ARTICLE 23
ASSURANCES COLLECTIVES**

- 23.01** À moins de dispositions contraires à la convention collective, toute professeure, tout professeur couvert par la convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle, il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 23.02** L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de ces régimes.
- 23.03** L'Université s'engage à déduire de chaque paye, en tranches égales, la part de la prime des professeures, professeurs assurés et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assurée, l'assuré et la part de l'Université.
- 23.04** a) L'Université maintient un Comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi sur l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion des entreprises sous-traitantes;
 - d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 23.02;
 - d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employées, employés non syndiqués de chaque corporation et d'une représentante, d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

- de trois (3) représentantes, représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraitées, retraités des corporations instituées par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec, ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec, à l'exclusion des entreprises sous-contractantes;

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

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

23.05 Le mandat de ce comité est :

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et de procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouvelles, nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des participantes, participants, une description écrite des régimes en vigueur.

23.06 Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : la majorité des personnes présentes représentant les corporations participantes et une majorité qualifiée des personnes présentes représentant les assurées, assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des personnes représentant les assurées, assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurées, assurés dont les représentantes, représentants sont présents.

- de trois (3) représentantes, représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraitées, retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec, ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec, à l'exclusion des entreprises sous-traitantes;

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

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

23.05 Le mandat de ce comité est :

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et de procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouvelles, nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer, à l'usage des participantes, participants, une description écrite des régimes en vigueur.

23.06 Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : la majorité des personnes présentes représentant les corporations participantes et une majorité qualifiée des personnes présentes représentant les assurées, assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des personnes représentant les assurées, assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurées, assurés dont les représentantes, représentants sont présents.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

- 23.07** Le Comité réseau sur les assurances collectives peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint une, un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être nécessaires.
- 23.08** L'Université assume, pour sa représentation et celle de ses employées, employés, les coûts de fonctionnement du Comité réseau sur les assurances collectives et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 23.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes mentionnées à la clause 23.06 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants mentionnés à la clause 23.04, paragraphe a), ou de leur substitut.
- 23.09** L'Université s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation de la professeure, du professeur aux régimes d'assurances collectives.
- 23.10** L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeures, professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 23.11** Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés, dans une proportion de 50 % - 50 % entre les employeurs et les employées, employés sans référence au régime qui les a générées.
- 23.12** L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

- 23.07** Le Comité réseau sur les assurances collectives peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement, et il s'adjoint une, un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix, dont les services pourraient être nécessaires.
- 23.08** L'Université assume, pour sa représentation et celle de ses employées, employés, les coûts de fonctionnement du Comité réseau sur les assurances collectives et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 23.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes mentionnées à la clause 23.06 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants mentionnés à la clause 23.04, paragraphe a), ou de leur substitut.
- 23.09** L'Université s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation de la professeure, du professeur aux régimes d'assurances collectives.
- 23.10** L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeures, professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 23.11** Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés, dans une proportion de 50 % - 50 % entre les employeurs et les employées, employés sans référence au régime qui les a générées.
- 23.12** L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

23.13 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.

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

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

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

23.13 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.

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

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

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

**ARTICLE 24
RÉGIME DE RETRAITE**

24.01 a) L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec, auquel elle contribuera. Le régime s'applique à l'ensemble des professeures, professeurs de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se réunit à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

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

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

c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

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

**ARTICLE 24
RÉGIME DE RETRAITE**

24.01 a) L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec, auquel elle contribuera. Le régime s'applique à l'ensemble des professeures, professeurs de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se réunit à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

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

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

c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

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

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

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

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

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

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

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

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

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

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

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

24.02 La professeure, le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignantes, enseignants (RRE), au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au régime de retraite de certains enseignants (RRCE) doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

24.03 Les contributions de l'Université et de la professeure, du professeur sont celles qui sont prévues aux divers régimes en vigueur.

24.04 L'Université ne peut mettre une professeure, un professeur à la retraite en raison de l'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et qu'elle, il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle, il participe.

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

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

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

24.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'Université du Québec.

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

24.02 La professeure, le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignantes, enseignants (RRE), au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au régime de retraite de certains enseignants (RRCE) doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

24.03 Les contributions de l'Université et de la professeure, du professeur sont celles qui sont prévues aux divers régimes en vigueur.

24.04 L'Université ne peut mettre une professeure, un professeur à la retraite en raison de l'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et qu'elle, qu'il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle, il participe.

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

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

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

24.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du Règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi sur l'Université du Québec.

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

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>chaque corporation incluse dans la définition des mots « université », « établissement » et « autre », <u>telle que définie</u> à l'annexe 6-B.</p> <p>L'Université assume, pour sa représentation et celle de ses employées, employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants.</p> <p>24.08 L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.</p> <p>24.09 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Université.</p> <p>24.10 L'Université et le Syndicat s'engagent à soumettre en priorité au comité de retraite la demande que le régime de retraite de l'Université du Québec soit modifié afin qu'il soit possible de prendre sa retraite à compter de l'âge de soixante (60) ans quel que soit le nombre d'années de service sous réserve d'une réduction correspondante de ses prestations, s'il y a lieu. De plus, l'Université et le Syndicat s'engagent à appuyer toute recommandation du comité de retraite en ce sens.</p> <p>24.11 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes, participants au comité de retraite de l'Université du Québec.</p> <p>24.12 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la présente convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite et ayant reçu les approbations et ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.</p>	<p>chaque corporation incluse dans la définition des mots « université », « établissement » et « autre », <u>et spécifiée</u> à l'annexe 6-B.</p> <p>L'Université assume, pour sa représentation et celle de ses employées, employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants.</p> <p>24.08 L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.</p> <p>24.09 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Université.</p> <p>24.10 L'Université et le Syndicat s'engagent à soumettre en priorité au comité de retraite la demande que le régime de retraite de l'Université du Québec soit modifié afin qu'il soit possible de prendre sa retraite à compter de l'âge de soixante (60) ans quel que soit le nombre d'années de service sous réserve d'une réduction correspondante de ses prestations, s'il y a lieu. De plus, l'Université et le Syndicat s'engagent à appuyer toute recommandation du comité de retraite en ce sens.</p> <p>24.11 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes, participants au comité de retraite de l'Université du Québec.</p> <p>24.12 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la présente convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite et ayant reçu les approbations et ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.</p>
---	--

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

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

**ARTICLE 25
AVANTAGES DIVERS**

25.01 Frais de déplacement

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

25.02 Locaux

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

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

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

**ARTICLE 25
AVANTAGES DIVERS**

25.01 Frais de déplacement

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

25.02 Locaux

- a) La professeure, le professeur dispose d'un local individuel attenant au département auquel elle, il appartient et dont elle, il aura la clé, muni d'un système de climatisation et d'une fenêtre et comprenant l'équipement usuel, à savoir le mobilier approprié pour recevoir les appareils informatiques utilisés et permettant de travailler adéquatement avec ces appareils, un classeur, un téléphone, des étagères, notamment, et les services usuels. En outre, chaque professeure, professeur dispose d'une somme de 1 000 \$, annuellement, pour défrayer des dépenses liées aux activités professorales. Cette somme est gérée au sein du département.

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

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

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

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

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

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

25.03 Stationnement

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

25.04 Utilisation des services

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

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

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

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

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

25.03 Stationnement

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

25.04 Utilisation des services

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

25.05 Utilisation du nom de l'Université

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

25.05 Utilisation du nom de l'Université

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

25.06 Recrutement et cofinancement des étudiantes, étudiants de cycles supérieurs

L'Université s'engage à ajouter l'équivalent de la moitié du montant alloué par les professeurs, professeurs en bourses d'études aux étudiantes, étudiants de cycles supérieurs. La contribution maximale de l'Université ne pourra dépasser 20 % des montants versés par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec (MELSQ) pour chaque étudiante, étudiant.

25.07 Exonération des droits de scolarité

L'Université exonère la professeure, le professeur en fonction, sa conjointe, son conjoint et des enfants à charge des droits de scolarité à l'Université. La professeure, le professeur à la retraite continue de bénéficier de cette exonération ainsi que sa conjointe, son conjoint et ses enfants à charge.

25.08 Accès aux bibliothèques et au Centre sportif de l'UQAM

L'Université offre à la conjointe, au conjoint de la professeure, du professeur en fonction l'accès aux bibliothèques et au Centre sportif de l'UQAM aux mêmes conditions que celles qui régissent la professeure, le professeur en fonction.

25.09 Conciliation famille-travail : services de garde

L'Université et le Syndicat reconnaissent la nécessité de services de garde adéquats et à proximité de leur lieu de travail pour les professeurs, professeurs qui ont des enfants en bas âge et

	<p><u>conviennent de prendre tous les moyens appropriés pour atteindre cet objectif. À cette fin, un Comité paritaire composé d'un nombre égal de représentantes, représentants de l'Université et du Syndicat est mis sur pied. Ce comité devra notamment faire rapport de ses démarches aux instances des parties à la fin de la première année de la durée de la convention collective et à intervalles annuels par la suite.</u></p>
--	--

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL**ARTICLE 26
TRAITEMENT**

26.01 a) Échelle de traitement en vigueur au 1^{er} avril 2007
(Décret gouvernemental du 15 décembre 2005).

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0-	1- 43 510			
1-	2- 44 598			
2-	3- 45 713			
3-	4- 46 855			
4-	5- 48 027			
5-		1- 56 312		
6-		2- 57 579		
7-		3- 58 874		
8-		4- 60 199		
9-		5- 61 553		
10-		6- 62 938	1- 66 169	
11-		7- 64 354	2- 67 658	
12-		8- 65 802	3- 69 180	
13-		9- 66 790	4- 70 737	
14-		10- 67 791	5- 72 329	
15-		11- 68 808	6- 73 956	1- 79 924
16-		12- 69 840	7- 75 619	2- 81 522
17-		13- 70 888	8- 77 320	3- 83 152
18-		14- 71 951	9- 79 060	4- 84 814
19-		15- 73 030	10- 80 246	5- 86 510
20-		16- 74 125	11- 81 450	6- 88 240
21-			12- 82 671	7- 90 005
22-			13- 83 911	8- 91 805
23-			14- 85 170	9- 93 641
24-			15- 86 448	10- 95 514
25-			16- 87 744	11- 97 424
26-			17- 89 060	12- 98 398
27-			18- 90 174	13- 99 382
28-			19- 91 300	14-100 376
29-			20- 92 214	15-101 380
30-			21- 93 136	16-102 393
31-			22- 94 067	17-103 417
32-			23- 95 007	18-104 451
33-			24- 95 957	19-105 496
34-			25- 96 916	20-106 550
35-				21-107 616

**ARTICLE 26
TRAITEMENT**

26.01 a) Échelle de traitement en vigueur au 1^{er} juin 2007.

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0-	1- 45 947			
1-	2- 47 096			
2-	3- 48 273			
3-	4- 49 480			
4-	5- 50 717			
5-		1- 59 465		
6-		2- 60 803		
7-		3- 62 171		
8-		4- 63 570		
9-		5- 65 000		
10-		6- 66 462	1- 69 874	
11-		7- 67 958	2- 71 446	
12-		8- 69 487	3- 73 054	
13-		9- 70 529	4- 74 698	
14-		10- 71 587	5- 76 379	
15-		11- 72 661	6- 78 097	1- 84 400
16-		12- 73 751	7- 79 854	2- 86 088
17-		13- 74 857	8- 81 650	3- 87 809
18-		14- 75 980	9- 83 487	4- 89 564
19-		15- 77 120	10- 84 740	5- 91 355
20-		16- 78 276	11- 86 011	6- 93 182
21-			12- 87 301	7- 95 045
22-			13- 88 610	8- 96 946
23-			14- 89 940	9- 98 885
24-			15- 91 289	10-100 863
25-			16- 92 658	11-102 880
26-			17- 94 048	12-103 909
27-			18- 95 223	13-104 948
28-			19- 96 413	14-105 997
29-			20- 97 378	15-107 057
30-			21- 98 352	16-108 128
31-			22- 99 335	17-109 209
32-			23-100 328	18-110 301
33-			24-101 331	19-111 404
34-			25-102 345	20-112 518
35-				21-113 643

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

b) Échelle de traitement en vigueur au 1^{er} avril 2008
(Décret gouvernemental du 15 décembre 2005).

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0-	1- 44 380			
1-	2- 45 490			
2-	3- 46 627			
3-	4- 47 793			
4-	5- 48 987			
5-		1- 57 438		
6-		2- 58 730		
7-		3- 60 052		
8-		4- 61 403		
9-		5- 62 784		
10-		6- 64 197	1- 67 493	
11-		7- 65 641	2- 69 011	
12-		8- 67 118	3- 70 564	
13-		9- 68 125	4- 72 152	
14-		10- 69 147	5- 73 775	
15-		11- 70 184	6- 75 435	1- 81 522
16-		12- 71 237	7- 77 132	2- 83 152
17-		13- 72 305	8- 78 867	3- 84 815
18-		14- 73 390	9- 80 641	4- 86 511
19-		15- 74 490	10- 81 851	5- 88 241
20-		16- 75 608	11- 83 079	6- 90 005
21-			12- 84 325	7- 91 805
22-			13- 85 590	8- 93 641
23-			14- 86 874	9- 95 514
24-			15- 88 177	10- 97 424
25-			16- 89 499	11- 99 373
26-			17- 90 842	12-100 366
27-			18- 91 977	13-101 370
28-			19- 93 126	14-102 383
29-			20- 94 058	15-103 407
30-			21- 94 998	16-104 441
31-			22- 95 948	17-105 485
32-			23- 96 907	18-106 540
33-			24- 97 876	19-107 605
34-			25- 98 855	20-108 681
35-				21-109 768

b) Échelle de traitement en vigueur au 1^{er} juin 2008.

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0-	1- 47 325			
1-	2- 48 508			
2-	3- 49 721			
3-	4- 50 964			
4-	5- 52 238			
5-		1- 61 249		
6-		2- 62 627		
7-		3- 64 036		
8-		4- 65 477		
9-		5- 66 950		
10-		6- 68 456	1- 71 970	
11-		7- 69 996	2- 73 589	
12-		8- 71 571	3- 75 245	
13-		9- 72 644	4- 76 938	
14-		10- 73 734	5- 78 669	
15-		11- 74 840	6- 80 439	1- 86 932
16-		12- 75 963	7- 82 249	2- 88 671
17-		13- 77 102	8- 84 100	3- 90 444
18-		14- 78 259	9- 85 992	4- 92 252
19-		15- 79 433	10- 87 282	5- 94 096
20-		16- 80 624	11- 88 591	6- 95 978
21-			12- 89 920	7- 97 897
22-			13- 91 269	8- 99 855
23-			14- 92 638	9-101 852
24-			15- 94 027	10-103 889
25-			16- 95 437	11-105 967
26-			17- 96 869	12-107 026
27-			18- 98 080	13-108 096
28-			19- 99 306	14-109 177
29-			20-100 299	15-110 269
30-			21-101 302	16-111 372
31-			22-102 315	17-112 486
32-			23-103 338	18-113 610
33-			24-104 371	19-114 746
34-			25-105 415	20-115 894
35-				21-117 053

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

c) Échelle de traitement en vigueur au 1^{er} avril 2009
(Décret gouvernemental du 15 décembre 2005).

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0-	1- 45 267			
1-	2- 46 400			
2-	3- 47 560			
3-	4- 48 748			
4-	5- 49 967			
5-		1- 58 587		
6-		2- 59 905		
7-		3- 61 253		
8-		4- 62 631		
9-		5- 64 040		
10-		6- 65 481	1- 68 843	
11-		7- 66 954	2- 70 392	
12-		8- 68 461	3- 71 975	
13-		9- 69 488	4- 73 595	
14-		10- 70 530	5- 75 251	
15-		11- 71 588	6- 76 944	1- 83 152
16-		12- 72 662	7- 78 674	2- 84 815
17-		13- 73 752	8- 80 444	3- 86 511
18-		14- 74 858	9- 82 254	4- 88 241
19-		15- 75 980	10- 83 488	5- 90 005
20-		16- 77 120	11- 84 740	6- 91 805
21-			12- 86 011	7- 93 641
22-			13- 87 301	8- 95 514
23-			14- 88 611	9- 97 424
24-			15- 89 940	10- 99 373
25-			16- 91 289	11-101 360
26-			17- 92 658	12-102 373
27-			18- 93 817	13-103 397
28-			19- 94 989	14-104 431
29-			20- 95 939	15-105 475
30-			21- 96 898	16-106 530
31-			22- 97 867	17-107 595
32-			23- 98 846	18-108 671
33-			24- 99 834	19-109 758
34-			25-100 832	20-110 855
35-				21-111 964

c) Échelle de traitement en vigueur au 1^{er} juin 2009.

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0-	1- 48 745			
1-	2- 49 964			
2-	3- 51 213			
3-	4- 52 493			
4-	5- 53 805			
5-		1- 63 086		
6-		2- 64 506		
7-		3- 65 957		
8-		4- 67 441		
9-		5- 68 958		
10-		6- 70 510	1- 74 129	
11-		7- 72 096	2- 75 797	
12-		8- 73 718	3- 77 502	
13-		9- 74 824	4- 79 246	
14-		10- 75 946	5- 81 029	
15-		11- 77 085	6- 82 852	1- 89 540
16-		12- 78 241	7- 84 717	2- 91 331
17-		13- 79 415	8- 86 623	3- 93 157
18-		14- 80 607	9- 88 572	4- 95 020
19-		15- 81 816	10- 89 900	5- 96 919
20-		16- 83 043	11- 91 249	6- 98 858
21-			12- 92 618	7-100 834
22-			13- 94 007	8-102 851
23-			14- 95 417	9-104 908
24-			15- 96 848	10-107 006
25-			16- 98 300	11-109 146
26-			17- 99 775	12-110 237
27-			18-101 022	13-111 339
28-			19-102 285	14-112 452
29-			20-103 308	15-113 577
30-			21-104 341	16-114 713
31-			22-105 384	17-115 860
32-			23-106 438	18-117 019
33-			24-107 502	19-118 189
34-			25-108 577	20-119 371
35-				21-120 565

26.02 Majoration des salaires et de l'échelle salariale

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

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

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

26.03 Entrée en vigueur de la majoration

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

26.04 Règles de calcul des années d'expérience

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

1. Aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier diplôme de 1er cycle, sauf dans le cas prévu à la clause 26.07, paragraphe 3.
2. Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées au travail compte comme une année d'expérience aux fins de l'application de cet article.

26.02 Entrée en vigueur de la majoration des traitements et de l'échelle de traitement

La majoration des traitements et de l'échelle de traitement est effectuée le 1^{er} juin de chaque année, et rétroactivement le cas échéant.

26.03 Règles de calcul des années d'expérience

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

1. Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, de même que chaque année d'activités professionnelles reliées au travail compte comme une année d'expérience aux fins de l'application de cet article.

3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2^e ou de 3^e cycle sont considérées comme années d'expérience aux fins de l'application de cet article selon la comptabilisation suivante :

- pour la professeure, le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de 2^e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;
- pour la professeure, le professeur qui a complété une scolarité de Ph. D. ou de doctorat de 3^e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;
- pour la professeure, le professeur qui détient un Ph.D. ou un doctorat de 3^e cycle, un maximum de cinq (5) années d'expérience (incluant les années allouées pour le 2^e cycle et la scolarité de doctorat).

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

2. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2^e ou de 3^e cycle sont considérées comme années d'expérience aux fins de l'application de cet article selon la comptabilisation suivante :

- pour la professeure, le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de 2^e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;
- pour la professeure, le professeur qui a terminé une scolarité de Ph. D. ou de doctorat de 3^e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;
- pour la professeure, le professeur qui détient un Ph.D. ou un doctorat de 3^e cycle, un maximum de cinq (5) années d'expérience (incluant les années allouées pour le 2^e cycle et la scolarité de doctorat).

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années, la professeure, le professeur a acquis de l'expérience telle que définie au point 1 de la présente clause, on lui reconnaît également cette année ou ces années.

3. La reconnaissance des années d'expérience des nouvelles professeures, nouveaux professeurs pour qui il n'existe pas de diplôme universitaire spécifique de leur discipline ou de leur domaine d'activités, ou pour qui l'Université n'en exige pas, est établie par un comité composé :

- de la directrice, du directeur du département de la nouvelle professeure, du nouveau professeur;
- d'une personne nommée par la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique ou sa représentante, son représentant;
- d'une personne choisie avec l'accord de la vice-rectrice, du vice-recteur à la vie académique ou de sa représentante, son représentant et de la directrice, du directeur du département.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

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

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

- a) Intégration de la nouvelle professeure, du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de 3^e cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie II correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.04.
- b) Intégration de la professeure, du professeur qui détient un diplôme de 3^e cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II, puis à l'échelon de la catégorie III correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.04. Aux fins du classement dans l'échelle salariale, le cumul du titre de *Fellow* de l'Institut canadien des actuaires (FICA) et d'une maîtrise avec mémoire équivaut à la détention d'un diplôme de 3^e cycle.

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

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

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

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

26.04 Règles d'intégration dans l'échelle de traitement

- a) Intégration de la nouvelle professeure, du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de 3^e cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie II correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.03.
- b) Intégration de la professeure, du professeur qui détient un diplôme de 3^e cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II, puis à l'échelon de la catégorie III correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.03. Aux fins du classement dans l'échelle salariale, le cumul du titre de *Fellow* de l'Institut canadien des actuaires (FICA) et d'une maîtrise avec mémoire équivaut à la détention d'un diplôme de 3^e cycle.

c) La professeure, le professeur, sur recommandation de l'assemblée départementale, peut également être intégré à la catégorie IV, à l'échelon correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.04, lorsque cette personne détient déjà dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche un statut de professeure, professeur titulaire ou un statut équivalent.

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

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

26.07 Règles de progression à l'intérieur des catégories

1. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire.
2. L'avancement d'échelon a lieu le 1^{er} juin de chaque année sauf si le dernier échelon de la catégorie a été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue en 26.08 s'applique, à moins que les paramètres établis à la clause 26.02 ne stipulent le contraire.
3. La professeure, le professeur qui remet à l'administration une attestation officielle (ou à défaut un affidavit) d'une scolarité nouvellement acquise est reclassé dans le mois suivant la réception dudit document par la directrice, le directeur du Service des ressources humaines.
4. La reconnaissance des années d'expérience des nouvelles professeures, nouveaux professeurs pour qui il n'existe pas de diplôme universitaire spécifique à leur discipline ou à leur

c) La professeure, le professeur, sur recommandation de l'assemblée départementale, peut également être intégré à la catégorie IV, à l'échelon correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.03, lorsque cette personne détient déjà dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche un statut de professeure, professeur titulaire ou un statut équivalent.

26.05 Classement et salaire de la professeure, du professeur en fonction à la signature de la convention collective

1. La professeure, le professeur en fonction au moment de la signature de la convention collective conserve le classement qui lui était attribué à cette date.
2. Par la suite, la professeure, le professeur progresse au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 26.06, ou passe d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 26.07.

26.06 Règles de progression à l'intérieur des catégories

1. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire.
2. L'avancement d'échelon a lieu le 1^{er} juin de chaque année sauf si le dernier échelon de la catégorie a été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue en 26.07 s'applique.
3. La professeure, le professeur qui remet à l'administration une attestation officielle (ou à défaut un affidavit) d'une scolarité nouvellement acquise est reclassé dans le mois suivant la réception dudit document par la directrice, le directeur du Service des ressources humaines.

domaine d'activités, ou pour qui l'Université n'en exige pas, est établie par un comité composé :

- de la directrice, du directeur du département d'appartenance;
- d'une personne nommée par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création ou sa représentante, son représentant;
- d'une personne choisie avec l'accord de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création ou de sa représentante, son représentant et du département.

5. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (article 13) ou de reconnaissance de scolarité nouvelle (26.07.3), aucun avancement d'échelon n'a été consenti pendant la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983, et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par la professeure, le professeur tant que cette personne demeure à l'emploi de l'Université.

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

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

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

1. Les passages suivants sont automatiques :
- a) Du 5^e échelon de la catégorie I au 1^{er} échelon de la catégorie II pour toutes les professeures, tous les professeurs.
 - b) Du 9^e échelon de la catégorie II au 5^e échelon de la catégorie III pour la détentrice, le détenteur d'un diplôme de 3^e cycle ou de Ph. D.

4. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (article 13) ou de reconnaissance de scolarité nouvelle (26.06.3), aucun avancement d'échelon n'a été consenti pendant la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983, et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par la professeure, le professeur tant que cette personne demeure à l'emploi de l'Université.

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

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

26.07 Règles de passage d'une catégorie à l'autre

1. Les passages suivants sont automatiques :
- a) Du 5^e échelon de la catégorie I au 1^{er} échelon de la catégorie II pour toutes les professeures, tous les professeurs.
 - b) Du 9^e échelon de la catégorie II au 5^e échelon de la catégorie III pour la détentrice, le détenteur d'un diplôme de 3^e cycle ou de Ph. D.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

c) La professeure, le professeur qui a atteint ou dépassé l'échelon 9 de la catégorie II et qui détient la permanence passe à l'échelon de la catégorie III dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'elle, il obtiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu à la clause 26.07.

2. Passages non automatiques :

a) La professeure, le professeur qui a franchi le cinquième (5^e) échelon de la catégorie II est admissible à la catégorie III, à laquelle elle, il accède sur promotion et de la façon suivante :

du 5^e échelon de la catégorie II au 1^{er} échelon de la catégorie III;

du 6^e échelon de la catégorie II au 2^e échelon de la catégorie III et ainsi de suite.

b) La professeure, le professeur qui a franchi le 5^e échelon de la catégorie III est admissible à la catégorie IV à laquelle elle, il accède sur promotion et de la façon suivante :

du 5^e échelon de la catégorie III au 1^{er} échelon de la catégorie IV;

du 6^e échelon de la catégorie III au 2^e échelon de la catégorie IV et ainsi de suite.

26.09 Divers

a) La directrice, le directeur des études de l'École des sciences de la gestion, les vice-doyennes, vice-doyens de faculté, les directrices, directeurs de département, de module ou de programme(s) de premier cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, d'institut et de programme(s) de cycles supérieurs, (dans ce dernier cas, à condition de regrouper au moins cinquante (50) étudiantes, étudiants), de l'École supérieure de mode reçoivent une prime, dont la valeur annuelle est de 4 955,12 \$ au 1^{er} décembre 2002. Par la suite, la prime est

c) La professeure, le professeur qui a atteint ou dépassé l'échelon 9 de la catégorie II et qui détient la permanence passe à l'échelon de la catégorie III dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'elle, il obtiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu à la clause 26.06.

2. Passages non automatiques :

a) La professeure, le professeur qui a franchi le cinquième (5^e) échelon de la catégorie II est admissible à la catégorie III, à laquelle elle, il accède par une promotion et de la façon suivante :

du 5^e échelon de la catégorie II au 1^{er} échelon de la catégorie III;

du 6^e échelon de la catégorie II au 2^e échelon de la catégorie III et ainsi de suite.

b) La professeure, le professeur qui a franchi le 5^e échelon de la catégorie III est admissible à la catégorie IV à laquelle elle, il accède par une promotion et de la façon suivante :

du 5^e échelon de la catégorie III au 1^{er} échelon de la catégorie IV;

du 6^e échelon de la catégorie III au 2^e échelon de la catégorie IV et ainsi de suite.

26.08 Divers

a) Les vice-doyennes, vice-doyens de faculté, les directrices, directeurs de département, de module ou d'unité de programme(s) de premier cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, d'institut et de programme(s) de cycles supérieurs, (dans ce dernier cas, à condition de regrouper au moins cinquante (50) étudiantes, étudiants), de l'École supérieure de mode reçoivent une prime, dont la valeur annuelle équivalait au coût d'une activité d'enseignement de trois (3) crédits selon le sixième (6^e) échelon de l'échelle de traitement des personnes

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

augmentée en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic (clause 26.02).

- b) Le versement du salaire en vingt-six (26) paiements est effectué par dépôt bancaire dans l'établissement choisi par la professeure, le professeur.

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

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

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

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

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

- 3) La directrice, le directeur du département et la doyenne, le doyen, sur recommandation de l'exécutif du département, soumettent les demandes initiales de primes à la directrice, au directeur du

chargées de cours à l'Université, le tout majoré de vingt pour cent (20 %) pour tenir compte des avantages sociaux.

- b) Le versement du salaire en vingt-six (26) paiements est effectué par dépôt bancaire dans l'établissement choisi par la professeure, le professeur.

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

- 1) Le fonds spécial pour primes de marché, d'une valeur annuelle maximale de 1 % de la masse salariale des professeures, professeurs relève de la responsabilité du Conseil d'administration et ne peut servir qu'à l'engagement ou au maintien à l'emploi de l'Université de professeures, professeurs réguliers.

Toutes les primes de ce type sont comptabilisées dans le fonds pour primes de marché à l'exclusion de celles allouées aux titulaires d'une chaire de recherche du Canada.

Dans un département, le nombre de professeures, professeurs bénéficiant d'une prime de marché ne peut excéder 20 % des postes attribués à ce département.

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

Lors d'une demande de renouvellement d'une prime de marché, les modalités d'attribution sont les mêmes que celles devant servir à évaluer l'opportunité d'accorder une prime de marché, telles que définies ci-après.

- 3) La directrice, le directeur du département, sur recommandation de l'assemblée départementale, soumet une demande de prime de marché à la vice-rectrice, au vice-recteur aux ressources

Service des ressources humaines. L'exécutif du département se prononce essentiellement sur le principe de demander l'octroi d'une prime de marché.

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

humaines, accompagnée d'un dossier étayé exposant les raisons pour lesquelles l'assemblée départementale recommande l'octroi d'une telle prime de marché.

- 4) Un comité composé de la vice-rectrice, du vice-recteur aux ressources humaines, de la vice-rectrice, du vice-recteur à la vie académique, de la vice-rectrice, du vice-recteur aux études et à la vie étudiante, et de la vice-rectrice, du vice-recteur à la recherche et à la création examine le dossier de toute demande d'attribution d'une prime de marché, qui lui a été transmis par la directrice, le directeur du département, et formule une recommandation au Conseil d'administration pour approbation par celui-ci. Le comité défini ci-dessus ne peut recommander l'octroi d'une prime de marché pour laquelle il n'a pas reçu une recommandation favorable et étayée de l'assemblée départementale du département concerné. De même, le Conseil d'administration ne peut octroyer une prime de marché si celle-ci n'a pas fait l'objet d'une telle recommandation.
- 5) L'attribution ou le renouvellement d'une prime de marché pour les professeures, professeurs non permanents est pour une période de deux (2) ans, alors que pour les professeures, professeurs permanents, l'attribution ou le renouvellement peut être pour une période de trois (3) à cinq (5) ans.
- 6) La prime de marché ne peut dépasser 20 % du salaire en vigueur au moment de la demande. Cette prime est versée sous la forme d'une somme forfaitaire répartie en vingt-six (26) versements.
- 7) La professeure, le professeur engagé à titre de titulaire d'une chaire de recherche du Canada et qui termine un second mandat, reçoit le traitement prévu à l'article 26.
- 8) La vice-rectrice, le vice-recteur aux Ressources humaines transmet annuellement au Syndicat une liste comportant le nom des professeures, professeurs bénéficiant d'une prime de marché (nouvelles attributions et renouvellements), les critères d'attribution utilisés, la valeur et la durée des primes. De plus,

<p><u>26.11</u> Modifications législatives</p> <p>Nonobstant les clauses du présent article, l'Université s'engage à appliquer toute disposition législative modifiant ou abrogeant en tout ou en partie la Loi 70.</p>	<p><u>lorsqu'une prime de marché est accordée à une professeure, un professeur, la vice-rectrice, le vice-recteur aux ressources humaines transmet au Syndicat la copie de la recommandation étayée de l'assemblée départementale et de la recommandation faite au Conseil d'administration par le comité de vice-rectrices, vice-recteurs prévu au point 4 de la présente clause.</u></p> <p><u>26.10</u> Modifications législatives</p> <p>Nonobstant les clauses du présent article, l'Université s'engage à appliquer toute disposition législative modifiant ou abrogeant en tout ou en partie la Loi 70.</p>
--	---

**ARTICLE 27
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

27.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies professionnelles et des accidents du travail.

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

27.03 Fonctions du comité

Le comité a pour fonctions :

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

27.04 Conditions dangereuses

Une professeure, un professeur a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle, il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de

**ARTICLE 27
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

27.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies professionnelles et des accidents du travail.

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

27.03 Fonctions du comité

Le comité a pour fonctions :

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

27.04 Conditions dangereuses

Une professeure, un professeur a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle, il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de

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

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

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

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

27.06 Évaluation ergonomique

Pour une meilleure prévention en sécurité au travail, la professeure, le professeur bénéficie d'une évaluation ergonomique de son poste de travail, dans le bureau de travail soit à son entrée en fonction soit à sa demande. Si le mobilier fourni à la professeure, au professeur ne respecte pas les règles de santé et sécurité au travail à la suite de cette évaluation, l'Université s'engage à fournir à la professeure, au professeur le mobilier adéquat dans son bureau de travail.

L'évaluation ergonomique prévue au paragraphe précédent est effectuée, le cas échéant, pour l'ensemble des conditions d'exercice de la tâche professorale.

ARTICLE 28
BREVETS D'INVENTION

ARTICLE 28
Programme supplémentaire de retraite

28.01 **Objectif**

L'Université s'engage à mettre sur pied le plus rapidement possible un programme supplémentaire de retraite afin d'offrir aux professeures, professeurs admissibles des prestations additionnelles pour compenser l'effet de l'application des limites au nombre d'années de service pouvant être utilisées aux fins du calcul de la rente de retraite en vertu de leur régime de retraite agréé de base.

28.02 **Admissibilité**

La professeure, le professeur qui ne peut plus verser des cotisations et accumuler des années de service au régime de retraite agréé de base auquel elle, il participe est admissible au programme supplémentaire de retraite.

28.03 **Définitions**

Régime de retraite agréé de base : l'un ou l'autre des régimes de retraite suivant : le Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ); le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP); le Régime de retraite des enseignants (RRE); le Régime de retraite des fonctionnaires (RRF).

Services reconnus : Les années ou fraction d'années de participation d'une professeure, d'un professeur admissible, à compter du 1^{er} janvier 1992, qui ne sont pas utilisées pour le calcul de la rente de retraite payable en vertu du régime de retraite agréé de base auquel elle, il participe.

28.04 **Calcul de la rente de retraite**

Pour chaque année de services reconnus, la rente de retraite payable en vertu du programme supplémentaire de retraite est égale au montant de la rente calculée en vertu du régime de retraite agréé de base auquel la professeure, le professeur participe.

28.05 **Conditions**

Toute prestation payable en vertu du programme supplémentaire de retraite est sujette aux mêmes conditions que celles applicables aux prestations payables par le régime de retraite agréé de base de la professeure, du professeur.

28.06 **Incessibilité**

Ni la professeure, le professeur, ni son conjoint, ni un autre bénéficiaire n'a le droit de transférer, de céder, de donner en garantie ou de renoncer à tout droit ou intérêt découlant du programme supplémentaire de retraite.

28.07 **Provisionnement**

La valeur présente de toute prestation payable en vertu du programme supplémentaire de retraite est capitalisée par l'Université dans un fonds distinct. Aucune cotisation n'est versée par une professeure, un professeur en contrepartie de sa participation au programme supplémentaire de retraite.

28.08 **Entrée en vigueur**

Le programme supplémentaire de retraite s'applique à toute personne occupant un poste de professeure, professeur au 1^{er} juin 2007.

**ARTICLE 29
RETRAITE ANTICIPÉE**

29.01 Définition

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

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

Date de la retraite

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

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

29.05 Mécanismes

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

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

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

**ARTICLE 29
RETRAITE ANTICIPÉE ET DEMI-RETRAITE**

29.01 Définition

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

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

Date de la retraite

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

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

29.05 Mécanismes

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

ou

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

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

ou

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

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

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

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

a) L'Université verse au régime de retraite, au bénéfice de la professeure, du professeur, une somme visant à compenser en tout ou en partie la perte actuarielle subie compte tenu des dispositions du régime de retraite, puis, le cas échéant, verse également à la professeure, au professeur toute somme résiduelle, le tout dans les limites de la compensation forfaitaire suivante :

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

ou

b) La professeure, le professeur prend une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans dont elle, il stipule le terme au moment de la demande. La retraite graduelle doit se terminer au plus tard à la fin de la session durant laquelle elle, il atteint l'âge de 65 ans.

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

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

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

Durant la dernière année d'une période de retraite graduelle, la professeure, le professeur n'est pas tenu d'enseigner si elle, il dispose d'une réserve suffisante de crédits d'enseignement. L'utilisation de cette modalité doit cependant apparaître à son plan de travail (Lettre d'entente n° 05-602).

La période de retraite graduelle peut être interrompue pour une retraite immédiate si des conditions de retraite plus avantageuses que celles existant au début de la période devaient survenir au cours de la période et pour un temps limité, de sorte que ces mêmes conditions n'existeraient plus à la fin de la période. Dans ce cas, l'indemnité prévue au point a) serait versée en fonction de l'âge au départ et en proportion de la part non utilisée de la période de retraite graduelle.

Durant la dernière année d'une période de retraite graduelle, la professeure, le professeur n'est pas tenu d'enseigner si elle, il dispose d'une réserve suffisante de crédits d'enseignement. L'utilisation de cette modalité doit cependant apparaître à son plan de travail.

29.06 Demi-retraite

Une professeure, un professeur qui ne s'est pas prévalu du programme de retraite anticipée prévu aux paragraphes précédents peut, après avoir atteint l'âge de 65 ans, demander à prendre une demi-retraite. La période de demi-retraite est d'une durée maximale de cinq ans se terminant au plus tard à la fin de la session durant laquelle elle, il atteint l'âge de 70 ans.

Durant cette période de demi-retraite, la professeure le professeur assume de façon statutaire cinquante pour cent (50 %) de sa tâche normale, et l'Université verse en conséquence cinquante pour cent (50 %) du salaire correspondant. L'avancement d'échelon prévu à la clause 26.06.1 a cependant lieu, le cas échéant, sans tenir compte de la situation de demi-retraite.

Durant la période de demi-retraite, outre le demi-traitement versé par l'Université en vertu du paragraphe précédent, la professeure, le professeur reçoit, selon les modalités prévues à cet effet par le régime de retraite, une rente de retraite dont le montant ne peut excéder celui versé par l'Université, de façon à ce que la somme des deux ne dépasse pas le salaire que la professeure, le professeur aurait reçu n'eut été de la situation de demi-retraite. Cette limitation n'a plus cours, cependant, lorsque la Loi de l'impôt sur le revenu prescrit le versement de la rente de retraite.

Durant la dernière année d'une période de retraite graduelle, la professeure, le professeur n'est pas tenu d'enseigner si elle, il dispose d'une réserve suffisante de crédits d'enseignement. L'utilisation de cette modalité doit cependant apparaître à son plan de travail (Lettre d'entente n° 05-602).

Durant la dernière année d'une période de demi-retraite, la professeure, le professeur n'est pas tenu d'enseigner si elle, il dispose d'une réserve suffisante de crédits d'enseignement. L'utilisation de cette modalité doit cependant apparaître à son plan de travail.

29.07 Retraite graduelle et demi-retraite

Une professeure, un professeur peut se prévaloir à la fois des modalités de retraite graduelle et de demi-retraite pour une période continue maximale de trois (3) ans. Durant toute cette période, la professeure, le professeur assume cinquante pour cent (50 %) de sa tâche normale. L'Université verse cent pour cent (100 %) du traitement pour toute la partie comprise entre le début de la période et le dernier jour du mois durant lequel la professeure, le professeur atteint l'âge de 65 ans, et cinquante pour cent (50 %) du traitement correspondant par la suite, le régime de retraite prenant alors le relais selon les modalités prévues en situation de demi-retraite.

29.08 Remplacement de la professeure, du professeur

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

29.09 (Voir la clause 1.42)

29.06 Remplacement de la professeure, du professeur

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

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

**ARTICLE 30
ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES**

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

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

30.02 Mandat du comité

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

30.03 Plan d'action

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

30.04 Ce plan d'action contient notamment des dispositions :

- a) qui offrent à certaines unités ayant des difficultés particulières de recrutement de candidates des ressources afin de mettre sur pied un programme de recrutement dans le but d'augmenter le nombre de candidatures féminines;

**ARTICLE 30
ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES**

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

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

30.02 Mandat du comité

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

30.03 Plan d'action

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

30.04 Ce plan d'action contient notamment des dispositions :

- a) qui offrent à certaines unités ayant des difficultés particulières de recrutement de candidates des ressources afin de mettre sur pied un programme de recrutement dans le but d'augmenter le nombre de candidatures féminines;

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

<p>ARTICLE 31 DOYENNE, DOYEN DE FACULTÉ</p> <p>31.01 Préambule</p> <p>Pendant la durée de son mandat, la doyenne, le doyen de faculté est détaché de son département d'appartenance.</p> <p>31.02 Rôle et responsabilités</p> <p>Le rôle et les responsabilités de la doyenne, du doyen de faculté sont définis à l'Annexe « D ».</p> <p>31.03 Procédure de désignation</p> <p>La procédure de désignation de la doyenne, du doyen de faculté est définie à l'Annexe « E ».</p> <p>31.04 Ce rôle, ces responsabilités, et ce mode de désignation ne peuvent être modifiés que par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, après avis des conseils <u>académiques</u> et des syndicats, des associations représentant des catégories de personnel et des associations étudiantes.</p> <p>31.05 Tâche</p> <p>La doyenne, le doyen de faculté est dégreuvé de la totalité de la tâche professorale régulière telle que définie à l'article 10 de la convention collective. Sa tâche spécifique consiste dans les responsabilités académiques, administratives et de représentation relevant de sa fonction et définies à l'Annexe « D ».</p> <p>31.06 Plan annuel de travail</p> <p>Le plan annuel de travail de la doyenne, du doyen de faculté, élaboré en concertation avec la vice-rectrice, le vice-recteur à <u>l'Enseignement, à la recherche et à la création</u>, est soumis au Conseil <u>académique</u> pour approbation.</p>	<p>ARTICLE 31 DOYENNE, DOYEN DE FACULTÉ</p> <p>31.01 Préambule</p> <p>Pendant la durée de son mandat, la doyenne, le doyen de faculté est détaché de son département d'appartenance.</p> <p>31.02 Rôle et responsabilités</p> <p>Le rôle et les responsabilités de la doyenne, du doyen de faculté sont définis à l'Annexe « D ».</p> <p>31.03 Procédure de désignation</p> <p>La procédure de désignation de la doyenne, du doyen de faculté est définie à l'Annexe « E ».</p> <p>31.04 Ce rôle, ces responsabilités, et ce mode de désignation ne peuvent être modifiés que par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, après avis des conseils <u>de faculté</u> et des syndicats, des associations représentant des catégories de personnel et des associations étudiantes.</p> <p>31.05 Tâche</p> <p>La doyenne, le doyen de faculté est dégreuvé de la totalité de la tâche professorale régulière telle que définie à l'article 10 de la convention collective. Sa tâche spécifique consiste dans les responsabilités académiques, administratives et de représentation relevant de sa fonction et définies à l'Annexe « D ».</p> <p>31.06 Plan annuel de travail</p> <p>Le plan annuel de travail de la doyenne, du doyen de faculté, élaboré en concertation avec la vice-rectrice, le vice-recteur à <u>la vie académique</u>, est soumis au Conseil <u>de faculté</u> pour approbation.</p>
--	---

31.07 Évaluation

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

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

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

31.08 Droit d'appel devant un comité de révision

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

- une représentante, un représentant du Conseil académique;
- une représentante, un représentant de la doyenne, du doyen de faculté;
- une personne désignée par la rectrice, le recteur.

31.09 Recommandations possibles

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

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

31.07 Évaluation

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

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

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

31.08 Droit d'appel devant un comité de révision

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

- une représentante, un représentant du Conseil de faculté;
- une représentante, un représentant de la doyenne, du doyen de faculté;
- une personne désignée par la rectrice, le recteur.

31.09 Mentions possibles

Les mentions possibles à la suite de l'évaluation sont les suivantes :

- insatisfaisant, avec la possibilité d'une demande de démission venant du Conseil de faculté;

<p>- satisfaisant; - très satisfaisant.</p> <p>31.10 Fréquence de l'évaluation</p> <p>Une première évaluation par le Conseil <u>académique</u> a lieu au terme des deux premières années du mandat de cinq (5) ans. Une deuxième évaluation a lieu six mois avant la fin de son mandat.</p> <p>31.11 L'évaluation d'une demande <u>de passage d'une catégorie à une autre (demande de promotion)</u> ne peut provenir que d'une évaluation de l'ensemble du dossier de la professeure, du professeur par le comité <u>d'évaluation de son département d'appartenance et d'une recommandation à cet effet de son assemblée départementale</u>. Une telle évaluation peut avoir lieu pendant l'exercice du mandat de la doyenne, du doyen de faculté.</p> <p>31.12 Pendant son mandat, la doyenne, le doyen de faculté conserve les autres droits qui sont définis dans la convention collective, comme l'admissibilité prioritaire au congé sabbatique, au même titre que les autres <u>responsables académiques</u>.</p> <p>31.13 Période et durée des vacances annuelles</p> <p>La durée des vacances annuelles de la doyenne, du doyen de faculté est définie à la clause 19.01. Le choix de la période de ces vacances annuelles est fait selon les modalités définies à la clause 19.06, comme pour les autres <u>responsables académiques</u>.</p> <p>31.14 Rémunération</p> <p>L'échelle <u>salariale</u> des doyennes, doyens de faculté est l'échelle <u>salariale</u> des professeures, professeurs définie à l'article 26, majorée de <u>douze</u> mille dollars (12 000 \$), avec un minimum de <u>quatre-vingt</u> mille dollars (80 000 \$).</p>	<p>- satisfaisant; - très satisfaisant.</p> <p>31.10 Fréquence de l'évaluation</p> <p>Une première évaluation par le Conseil <u>de faculté</u> a lieu au terme des deux premières années du mandat de cinq (5) ans. Une deuxième évaluation a lieu six mois avant la fin de son mandat.</p> <p>31.11 L'évaluation d'une demande de promotion ne peut provenir que d'une évaluation de l'ensemble du dossier de la professeure, du professeur <u>par le comité institutionnel de promotion selon les modalités prévues à l'article 13</u>. Une telle évaluation peut avoir lieu pendant l'exercice du mandat de la doyenne, du doyen de faculté.</p> <p>31.12 Pendant son mandat, la doyenne, le doyen de faculté conserve les autres droits qui sont définis dans la convention collective, comme l'admissibilité prioritaire au congé sabbatique, au même titre que les autres <u>professeures, professeurs occupant des fonctions de direction</u>.</p> <p>31.13 Période et durée des vacances annuelles</p> <p>La durée des vacances annuelles de la doyenne, du doyen de faculté est définie à la clause 19.01. Le choix de la période de ces vacances annuelles est fait selon les modalités définies à la clause 19.06, comme pour les autres <u>professeures, professeurs occupant des fonctions de direction</u>.</p> <p>31.14 Rémunération</p> <p>L'échelle <u>de traitement</u> des doyennes, doyens de faculté est l'échelle <u>de traitement</u> des professeures, professeurs définie à l'article 26, majorée de <u>quinze</u> mille dollars (15 000 \$), avec un minimum de <u>cent</u> mille dollars (100 000 \$).</p>
--	--

**ARTICLE 32
ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE**

32.01 Équipement informatique

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

32.02 Protection de la confidentialité

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

**ARTICLE 32
ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE**

32.01 Équipement informatique

Lors de l'engagement ou au plus tard le 1^{er} juin, l'Université met à la disposition de chaque professeure, professeur admissible la somme de trois mille deux cents (3 200) dollars, afin de la, le pourvoir de l'équipement informatique nécessaire à son travail ou de remplacer l'équipement déjà en sa possession depuis trois (3) ans.

Cet équipement comprend notamment un ordinateur et ses périphériques, un moniteur, une imprimante et, s'il y a lieu, divers accessoires et logiciels jugés nécessaires pour accomplir ses tâches.

L'Université offre gratuitement la formation requise pour la maîtrise des logiciels de base, le soutien technique au besoin, et prévoit l'installation d'une connexion à Internet dans tous les bureaux des professeures, professeurs. De plus, l'Université défraie la totalité des primes d'assurances visant l'équipement informatique de la professeure, du professeur.

32.02 Protection de la confidentialité

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

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

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

ANNEXE « A »
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURES,
PROFESSEURS INVITÉS ENGAGÉS EN VERTU D'UN CONTRAT DE
PRÊT DE SERVICE ENTRE ÉTABLISSEMENTS
(Voir la clause 1.10 b)

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

<p>l'article 6 (Procédure de règlement <u>de</u> griefs et <u>d'</u>arbitrage), pour l'application des dispositions de la présente annexe.</p>	<p>l'article 6 (Procédure de règlement <u>des</u> griefs et arbitrage), pour l'application des dispositions de la présente annexe.</p> <p>7. <u>Les dispositions de la présente annexe sont assujetties à celles de la lettre d'entente n° 06-618, du 8 mars 2006, relative au Projet pilote concernant l'engagement de professeures, professeurs invités en vertu d'un contrat de prêt de service entre établissements pour les besoins des programmes de formation à l'enseignement, d'une durée de trois (3) ans (2006-2007, 2007-2008, 2008-2009).</u></p>
--	--

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

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

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

2. La durée du contrat d'une professeure, d'un professeur sous octroi est de douze (12) mois. Ce contrat peut être renouvelé d'année en année tant et aussi longtemps que la subvention expresse ne faisant pas partie du financement normal de l'Université est maintenue. Le contrat de la professeure, du professeur sous octroi ne peut être renouvelé qu'à la suite d'une évaluation faite par l'assemblée départementale.

3. La professeure, le professeur sous octroi est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Toutefois, cette évaluation a lieu chaque année entre le quatre-vingt-dixième (90^e) jour et le soixantième (60^e) jour qui précèdent la date d'expiration de son contrat. La professeure, le professeur sous octroi doit être avisé de la date de son évaluation trente (30) jours avant la tenue de celle-ci. L'évaluation couvre la période comprise entre son entrée en fonction ou sa dernière évaluation, selon le cas, et la date d'avis de son évaluation.

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

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

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

2. La durée du contrat d'une professeure, d'un professeur sous octroi est de douze (12) mois. Ce contrat peut être renouvelé d'année en année tant et aussi longtemps que la subvention expresse ne faisant pas partie du financement normal de l'Université est maintenue. Le contrat de la professeure, du professeur sous octroi ne peut être renouvelé qu'à la suite d'une évaluation faite par l'assemblée départementale.

3. La professeure, le professeur sous octroi est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Toutefois, cette évaluation a lieu chaque année entre le quatre-vingt-dixième (90^e) jour et le soixantième (60^e) jour qui précèdent la date d'expiration de son contrat. La professeure, le professeur sous octroi doit être avisé de la date de son évaluation trente (30) jours avant la tenue de celle-ci. L'évaluation couvre la période comprise entre son entrée en fonction ou sa dernière évaluation, selon le cas, et la date d'avis de son évaluation.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>Le comité d'évaluation voit, en conformité avec la clause 11.10 de la convention collective, à se procurer auprès de l'équipe de recherche ou de création les informations reliées à la tâche de la professeure, du professeur qu'il juge pertinentes à l'évaluation. La recommandation de l'assemblée départementale doit être une de celles qui sont prévues pour les professeures, professeurs invités ou substituts selon le dernier paragraphe de la clause 11.13 de la convention collective.</p> <p>4. La professeure, le professeur sous octroi doit donner un minimum d'une (1) activité d'enseignement créditée (3 crédits) et un maximum de deux (2) activités d'enseignement créditées (6 crédits) par année.</p> <p>5. La professeure, le professeur sous octroi ne peut assumer les tâches de direction pédagogique à l'UQAM décrites au paragraphe 10.05.1.</p> <p>6. La professeure, le professeur sous octroi ne peut participer aux organismes décisionnels suivants : le Conseil d'administration, la Commission des études ainsi que ses sous-commissions et comités.</p> <p>7. Ne s'appliquent pas à la professeure, au professeur sous octroi les dispositions de la présente convention collective relatives à l'acquisition de la permanence (article 12), à la sécurité d'emploi (article 14), au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques (article 16), aux dégrèvements d'enseignement pour la recherche ou la création (clause 10.23), aux crédits de formation dans le cadre de la mission des services aux collectivités (clause 10.13), aux congés sans traitement pour perfectionnement ou pour d'autres fins (clauses 22.06 à 22.16), ni au régime de retraite (article 24), sauf mention expresse dans ce dernier cas.</p> <p>8. À l'expiration de son contrat ou à la fin du programme subventionné auquel elle, il participe, la professeure, le professeur sous octroi peut être engagé à titre de professeure, professeur régulier. Cette personne bénéficie alors des dispositions des clauses 9.04 et 12.06 qui sont applicables aux professeures, professeurs invités et substituts.</p> <p>9. À l'échéance du programme subventionné auquel participe la professeure, le professeur sous octroi, l'Université, sur recommandation en ce sens de l'assemblée départementale, offre à</p>	<p>Le comité d'évaluation voit, en conformité avec la clause 11.10 de la convention collective, à se procurer auprès de l'équipe de recherche ou de création les informations reliées à la tâche de la professeure, du professeur qu'il juge pertinentes à l'évaluation. La recommandation de l'assemblée départementale doit être une de celles qui sont prévues pour les professeures, professeurs invités ou substituts selon le dernier paragraphe de la clause 11.13 de la convention collective.</p> <p>4. La professeure, le professeur sous octroi doit donner un minimum d'une (1) activité d'enseignement créditée (3 crédits) et un maximum de deux (2) activités d'enseignement créditées (6 crédits) par année.</p> <p>5. La professeure, le professeur sous octroi ne peut assumer les tâches de direction pédagogique à l'UQAM décrites au paragraphe 10.05.1.</p> <p>6. La professeure, le professeur sous octroi ne peut participer aux organismes décisionnels suivants : le Conseil d'administration, la Commission des études ainsi que ses sous-commissions et comités.</p> <p>7. Ne s'appliquent pas à la professeure, au professeur sous octroi les dispositions de la présente convention collective relatives à l'acquisition de la permanence (article 12), à la sécurité d'emploi (article 14), au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques (article 16), aux dégrèvements d'enseignement pour la recherche ou la création (clause 10.23), aux crédits de formation dans le cadre de la mission des services aux collectivités (clause 10.13), aux congés sans traitement pour perfectionnement ou pour d'autres fins (clauses 22.06 à 22.16), ni au régime de retraite (article 24), sauf mention expresse dans ce dernier cas.</p> <p>8. À l'expiration de son contrat ou à la fin du programme subventionné auquel elle, il participe, la professeure, le professeur sous octroi peut être engagé à titre de professeure, professeur régulier. Cette personne bénéficie alors des dispositions des clauses 9.04 et 12.06 qui sont applicables aux professeures, professeurs invités et substituts.</p> <p>9. À l'échéance du programme subventionné auquel participe la professeure, le professeur sous octroi, l'Université, sur recommandation en ce sens de l'assemblée départementale, offre à</p>
--	--

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

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

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

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

ANNEXE « C » (À mettre à jour)
LISTE DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT DES MAÎTRISES SANS MÉMOIRE
ET DES DIPLÔMES
DE DEUXIÈME CYCLE QUI NÉCESSITENT UN ENCADREMENT
D'ÉTUDIANTES, D'ÉTUDIANTS
DE LA NATURE DE CELUI QUI EST REQUIS
POUR LA DIRECTION D'UN MÉMOIRE
(Complément de la clause 10.12)

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

ANNEXE « D »

Rôle et responsabilités des doyennes, doyens de faculté

Rôle

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

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

Responsabilités

- Dirige sa faculté et réalise la coordination entre les unités qui la composent. Veille à l'application, dans sa faculté, des règlements, politiques et directives de nature académique, pédagogique ou administrative.
- Préside le Conseil académique de la faculté et veille à la réalisation de son mandat.
- Prépare, pour approbation par le Conseil académique et autres instances s'il y a lieu, les orientations, les priorités de la faculté et les politiques qui relèvent de sa responsabilité.
- Procède, dans le cadre des normes et pratiques établies à l'Université, après consultation des unités de la faculté et approbation du Conseil académique, aux recommandations nécessaires auprès de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour l'obtention des enveloppes facultaires de ressources.
- Veille à l'exécution et au suivi des décisions du Conseil académique.
- Prépare le budget facultaire, conformément aux règles et politiques établies à l'Université en matière d'allocation de ressources, avec la collaboration des unités de la faculté, le soumet à l'approbation du Conseil

ANNEXE « D »

Rôle et responsabilités des doyennes, doyens de faculté

Rôle

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

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

Responsabilités

- Dirige sa faculté et réalise la coordination entre les unités qui la composent. Veille à l'application, dans sa faculté, des règlements, politiques et directives de nature académique, pédagogique ou administrative.
- Préside le Conseil de la faculté et veille à la réalisation de son mandat.
- Prépare, pour approbation par le Conseil de faculté et autres instances s'il y a lieu, les orientations, les priorités de la faculté et les politiques qui relèvent de sa responsabilité.
- Procède, dans le cadre des normes et pratiques établies à l'Université, après consultation des unités de la faculté et approbation du Conseil de faculté, aux recommandations nécessaires auprès de la vice-rectrice, du vice-recteur à la vie académique pour l'obtention des enveloppes facultaires de ressources.
- Veille à l'exécution et au suivi des décisions du Conseil de faculté.
- Prépare le budget facultaire, conformément aux règles et politiques établies à l'Université en matière d'allocation de ressources, avec la collaboration des unités de la faculté, le soumet à l'approbation du Conseil

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

académique, et le recommande à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création. Veille à l'administration dudit budget dans le respect des normes et politiques établies ainsi que des règles administratives.

- Représente sa faculté auprès des milieux externes et est responsable du développement des relations entre sa faculté et les différents partenaires du milieu.
- Représente les intérêts et préoccupations académiques et de vie universitaire des étudiantes, étudiants auprès des unités administratives et des instances de l'Université.
- Représente sa faculté auprès des unités administratives et des instances de l'Université.
- Fait partie, en tant que doyenne, doyen de faculté, du Comité de direction de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et participe aux décisions relatives aux orientations et priorités de ce vice-rectorat, de même qu'à l'élaboration des politiques relevant du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, à soumettre aux instances.
- Fait rapport, au moins une fois l'an, au Conseil académique, pour approbation, de la gestion de sa faculté et notamment du développement et de l'organisation générale des programmes des trois cycles d'études ainsi que de l'exécution des politiques et directives de l'Université.
- Rend compte à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création de l'utilisation des ressources humaines, financières et matérielles allouées à la faculté, et ce, dans le respect des politiques institutionnelles et des règles administratives en vigueur.
- Veille à l'application des politiques académiques définies par les instances de l'Université dans le respect des conventions collectives et des ententes, en concertation avec les instances et les unités concernées et participe à la gestion des ressources humaines affectées à la faculté.

Résolution 98A10502

de faculté, et le recommande à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique. Veille à l'administration dudit budget dans le respect des normes et des politiques établies ainsi que des règles administratives.

- Représente sa faculté auprès des milieux externes et est responsable du développement des relations entre sa faculté et les différents partenaires du milieu.
- Représente les intérêts et les préoccupations académiques et touchant la vie universitaire des étudiantes, étudiants auprès des unités administratives et des instances de l'Université.
- Représente sa faculté auprès des unités administratives et des instances de l'Université.
- Fait partie, en tant que doyenne, doyen de faculté, du Comité de direction de la vice-rectrice, du vice-recteur à la vie académique et participe aux décisions relatives aux orientations et priorités de ce vice-rectorat, de même qu'à l'élaboration des politiques relevant du Vice-rectorat à l'enseignement à la vie académique, à soumettre aux instances.
- Fait rapport, au moins une fois l'an, au Conseil de faculté, pour approbation, de la gestion de sa faculté et notamment du développement et de l'organisation générale des programmes des trois cycles d'études ainsi que de l'exécution des politiques et directives de l'Université.
- Rend compte à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique de l'utilisation des ressources humaines, financières et matérielles allouées à la faculté, et ce, dans le respect des politiques institutionnelles et des règles administratives en vigueur.
- Veille à l'application des politiques universitaires et académiques définies par les instances de l'Université dans le respect des conventions collectives et des ententes, en concertation avec les instances et les unités concernées, et participe à la gestion des ressources humaines affectées à la faculté.

Résolution 98A10502

ANNEXE « E »

Procédure de désignation des doyennes, doyens de faculté

1. Application de la procédure

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

2. Ouverture de la procédure

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

3. Avis de vacance et appel de candidatures

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

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

4. Éligibilité

Sont éligibles les professeures, professeurs réguliers de la faculté.

5. Comité de sélection

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

- la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création qui agit à titre de présidente, de président du comité;
- une directrice, un directeur de département de la faculté;
- une directrice, un directeur de programmes d'études de cycles supérieurs de la faculté;
- une directrice, un directeur de programmes d'études de premier cycle de la faculté;

ANNEXE « E »

Procédure de désignation des doyennes, doyens de faculté

1. Application de la procédure

La procédure décrite à cet article est sous la responsabilité de la vice-rectrice, du vice-recteur à la vie académique.

2. Ouverture de la procédure

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

3. Avis de vacance et appel de candidatures

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

Cet avis identifie le poste en cause, en précise le mandat, et détermine la date limite de réception des candidatures accompagnées d'un *curriculum vitæ*.

4. Éligibilité

Sont éligibles les professeures, professeurs réguliers de la faculté.

5. Comité de sélection

Un comité est mis sur pied, composé des personnes suivantes :

- la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique qui agit à titre de présidente, de président du comité;
- une directrice, un directeur de département de la faculté;
- une directrice, un directeur de programmes d'études de cycles supérieurs de la faculté;
- une directrice, un directeur de programme(s) d'études de premier cycle de la faculté;

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

- une représentante, un représentant des centres institutionnels de recherche ou de création, des instituts ou des chaires de la faculté¹;
- une chargée de cours, un chargé de cours de la faculté;
- une employée, un employé de soutien de la faculté;
- une étudiante, un étudiant de la faculté.

Les sept représentantes, représentants de la faculté sont nommés par le Conseil académique parmi les membres de la faculté.

La secrétaire générale, le secrétaire général ou son mandataire agit comme secrétaire du comité.

6. Présélection et entrevues

Le secrétaire du comité de sélection transmet aux membres du comité toutes les candidatures reçues. Une première sélection des candidates, candidats s'effectue à partir des dossiers soumis. Les membres du comité de sélection sont soumis à la confidentialité. Les candidates, candidats retenus sont convoqués pour une entrevue.

7. Décisions du comité de sélection

À la suite des entrevues, le comité de sélection retient, à la lumière du rôle et des responsabilités des doyennes, doyens de faculté, au minimum une (1) et au maximum trois (3) candidatures qui seront soumises à la consultation.

8. Consultation

Le Secrétariat des instances s'assure de l'organisation et du déroulement d'un scrutin universel pondéré parmi les membres (professeures et professeurs, chargées de cours et chargés de cours, étudiantes et étudiants et employées et employés de soutien) de la faculté.

Des bureaux de votation situés dans différents pavillons du campus ou le système de votation téléphonique (VOTEL), selon un calendrier à définir, permettent aux membres des différents groupes d'exprimer leur choix.

¹ Dans le cas où ce type d'organisme n'existe pas au sein de la faculté, une professeure, un professeur de la faculté sera choisi.

- une représentante, un représentant des centres institutionnels de recherche ou de création, des instituts ou des chaires de la faculté¹;
- une personne chargée de cours de la faculté;
- une employée, un employé de soutien de la faculté;
- une étudiante, un étudiant de la faculté.

Les sept représentantes, représentants de la faculté sont nommés par le Conseil de faculté parmi les membres de la faculté.

La secrétaire générale, le secrétaire général ou son mandataire agit comme secrétaire du comité.

6. Présélection et entrevues

Le secrétaire du comité de sélection transmet aux membres du comité toutes les candidatures reçues. Une première sélection des candidates, candidats s'effectue à partir des dossiers soumis. Les membres du comité de sélection sont soumis à la confidentialité. Les candidates, candidats retenus sont convoqués pour une entrevue.

7. Décisions du comité de sélection

À la suite des entrevues, le comité de sélection retient, à la lumière du rôle et des responsabilités des doyennes, doyens de faculté, au minimum une (1) et au maximum trois (3) candidatures qui seront soumises à la consultation.

8. Consultation

Le Secrétariat des instances s'assure de l'organisation et du déroulement d'un scrutin universel pondéré parmi les membres (professeures, professeurs; personnes chargées de cours; étudiantes, étudiants; et employées, employés de soutien) de la faculté.

Des bureaux de votation situés dans différents pavillons du campus ou le système de votation téléphonique (VOTEL), selon un calendrier à définir, permettent aux membres des différents groupes d'exprimer leur choix.

¹ Dans le cas où ce type d'organisme n'existe pas au sein de la faculté, une professeure, un professeur de la faculté sera choisi.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

Le bulletin de vote doit comporter le nom de chacune des candidates, chacun des candidats retenus, les votantes, votants ne pouvant appuyer plus d'une candidature.

Si le comité de sélection ne retient qu'une candidature, les personnes consultées doivent indiquer sur le bulletin « oui » ou « non », s'ils appuient la candidature proposée.

9. Résultat du scrutin

La directrice, le directeur du Secrétariat des instances, en présence d'un observateur neutre (Ombudsman de l'UQAM, protecteur du citoyen, cabinet comptable), procède au dépouillement des bulletins, compile les résultats, dans les trois jours suivant la fin du scrutin et les transmet au comité de sélection.

Une valeur proportionnelle est attribuée aux résultats des voix exprimées par les différents groupes. La pondération allouée pour chaque groupe est la suivante :

- professeures, professeurs 70 %;
- chargées, chargés de cours 10 %;
- étudiantes, étudiants 11 %;
- employées, employés de soutien 9 %.

10. Recommandation

Le comité de sélection analyse les résultats du scrutin et formule une recommandation que la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création transmet au Conseil académique, accompagnée d'un rapport circonstancié faisant état des résultats du scrutin.

La candidate, le candidat ayant obtenu une majorité du vote global pondéré doit, pour être recommandé, avoir obtenu la majorité des voix exprimées par le corps professoral.

Le Conseil académique de la faculté formule une recommandation à la Commission des études à laquelle il joint ses commentaires, s'il y a lieu.

Le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études, nomme en dernière instance la doyenne, le doyen de la faculté.

Le bulletin de vote doit comporter le nom de chacune des candidates, chacun des candidats retenus, les votantes, votants ne pouvant appuyer plus d'une candidature.

Si le comité de sélection ne retient qu'une candidature, les personnes consultées doivent indiquer sur le bulletin « oui » ou « non », s'ils appuient la candidature proposée.

9. Résultat du scrutin

La directrice, le directeur du Secrétariat des instances, en présence d'un observateur neutre (ombudsman de l'Université, protecteur du citoyen, cabinet comptable), procède au dépouillement des bulletins, compile les résultats, dans les trois jours suivant la fin du scrutin et les transmet au comité de sélection.

Une valeur proportionnelle est attribuée aux résultats des voix exprimées par les différents groupes. La pondération allouée pour chaque groupe est la suivante :

- professeures, professeurs 70 %;
- chargées, chargés de cours 10 %;
- étudiantes, étudiants 11 %;
- employées, employés de soutien 9 %.

10. Recommandation

Le comité de sélection analyse les résultats du scrutin et formule une recommandation que la vice-rectrice, le vice-recteur à la vie académique transmet au Conseil de faculté, accompagnée d'un rapport circonstancié faisant état des résultats du scrutin.

La candidate, le candidat ayant obtenu une majorité du vote global pondéré doit, pour être recommandé, avoir obtenu la majorité des voix exprimées par le corps professoral.

Le Conseil de faculté formule une recommandation à la Commission des études à laquelle il joint ses commentaires, s'il y a lieu.

Le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études, nomme en dernière instance la doyenne, le doyen de la faculté.

11. Durée du mandat

Les doyennes, doyens de faculté sont nommés par le Conseil d'administration de l'Université pour un mandat de cinq (5) ans, renouvelable une fois.

Résolution 98A10503

11. Durée du mandat

Les doyennes, doyens de faculté sont nommés par le Conseil d'administration de l'Université pour un mandat de cinq (5) ans, renouvelable une fois.

Résolution 98A10503

**LETTRE D'ENTENTE N° 1
RELATIVE À L'ACCREDITATION
AUX ÉTUDES DE CYCLES SUPÉRIEURS**

ATTENDU le règlement n° 8 de l'UQAM;

ATTENDU le règlement n° 3 de l'UQ;

ATTENDU le grief n° 93-H-914;

ATTENDU la lettre d'entente SPUQ-UQAM n° 96-403 qui prévoit :

... en ce qui concerne le règlement n° 8 de l'UQAM et le règlement n° 3 de l'UQ relatifs à l'accréditation des professeures et professeurs aux études de 2^e et de 3^e cycles, il est convenu d'abolir l'accréditation des professeures et professeurs aux études de 2^e cycle et de maintenir une accréditation des professeures et professeurs aux études de 3^e cycle. Il est également convenu que les parties étudieront et devront convenir dans les meilleurs délais du processus qui doit mener à une telle accréditation. Les parties conviennent d'étudier la pertinence d'une accréditation des professeures et professeurs aux études de 2^e cycle pour les programmes interdisciplinaires et les programmes conjoints avec d'autres universités...;

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

1- L'Université s'engage à modifier le règlement no 8 de la façon suivante :

L'article 2.5.2 s) sera modifié comme suit :

s) d'étudier les demandes d'accréditation et de transmettre la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour qu'elle, qu'il l'entérine.

**LETTRE D'ENTENTE N° 1
RELATIVE À L'ACCREDITATION
AUX ÉTUDES DE CYCLES SUPÉRIEURS**

ATTENDU le règlement n° 8 de l'UQAM;

ATTENDU le règlement n° 3 de l'UQ;

ATTENDU le grief n° 93-H-914;

ATTENDU la lettre d'entente SPUQ-UQAM n° 96-403 qui prévoit :

... en ce qui concerne le règlement n° 8 de l'UQAM et le règlement n° 3 de l'UQ relatifs à l'accréditation des professeures et professeurs aux études de 2^e et de 3^e cycles, il est convenu d'abolir l'accréditation des professeures et professeurs aux études de 2^e cycle et de maintenir une accréditation des professeures et professeurs aux études de 3^e cycle. Il est également convenu que les parties étudieront et devront convenir dans les meilleurs délais du processus qui doit mener à une telle accréditation. Les parties conviennent d'étudier la pertinence d'une accréditation des professeures et professeurs aux études de 2^e cycle pour les programmes interdisciplinaires et les programmes conjoints avec d'autres universités...;

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

1- L'Université s'engage à modifier le règlement no 8 de la façon suivante :

L'article 2.5.2 s) sera modifié comme suit :

s) d'étudier les demandes d'accréditation et de transmettre la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique pour qu'elle, qu'il l'entérine.

L'article 9.2.11 sera modifié comme suit :

9.2.11 Normes minimales pour diriger et codiriger un mémoire ou un mémoire création

9.2.11.1 Direction de mémoire

Pour assumer une direction de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle, il faut être, à l'Université :

- professeure régulière, professeur régulier ou
- professeure invitée, professeur invité, professeure associée, professeur associé ou professeur sous octroi, professeur sous octroi, auxquels cas on associera une professeure régulière, un professeur régulier à titre de codirectrice, codirecteur de recherche.

9.2.11.2 Codirection de mémoire

Pour assumer une codirection de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle, il faut être, à l'Université :

- professeure régulière, professeur régulier,
- professeure invitée, professeur invité,
- professeure associée, professeur associé ou
- professeure sous octroi, professeur sous octroi ou être reconnu apte à assumer une telle tâche de codirection.

9.2.11.3 Procédure

Dans le cas de programmes de deuxième cycle interdépartementaux ou conjoints avec d'autres universités :

- a) Le sous-comité d'admission et d'évaluation ou son équivalent soumet pour approbation aux assemblées départementales concernées toute précision au sujet des normes minimales pour diriger ou codiriger un mémoire en fonction des objectifs spécifiques du programme.
- b) La professeure, le professeur qui estime rencontrer ces normes peut s'inscrire sur la liste multidépartementale ou interuniversitaire de direction ou de codirection de mémoire.

L'article 9.2.11 sera modifié comme suit :

9.2.11 Normes minimales pour diriger et codiriger un mémoire ou un mémoire création

9.2.11.1 Direction de mémoire

Pour assumer une direction de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle, il faut être, à l'Université :

- professeure régulière, professeur régulier ou
- professeure invitée, professeur invité, professeure associée, professeur associé ou professeur sous octroi, professeur sous octroi, auxquels cas on associera une professeure régulière, un professeur régulier à titre de codirectrice, codirecteur de recherche.

9.2.11.2 Codirection de mémoire

Pour assumer une codirection de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle, il faut être, à l'Université :

- professeure régulière, professeur régulier,
- professeure invitée, professeur invité,
- professeure associée, professeur associé ou
- professeure sous octroi, professeur sous octroi ou être reconnu apte à assumer une telle tâche de codirection.

9.2.11.3 Procédure

Dans le cas de programmes de deuxième cycle interdépartementaux ou conjoints avec d'autres universités :

- a) Le sous-comité d'admission et d'évaluation ou son équivalent soumet pour approbation aux assemblées départementales concernées toute précision au sujet des normes minimales pour diriger ou codiriger un mémoire en fonction des objectifs spécifiques du programme.
- b) La professeure, le professeur qui estime rencontrer ces normes peut s'inscrire sur la liste multidépartementale ou interuniversitaire de direction ou de codirection de mémoire.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

c) Le sous-comité d'admission et d'évaluation étudie les demandes d'accréditation et transmet la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour qu'elle, qu'il l'entérine.

d) Toute professeure, tout professeur qui se voit refuser l'accréditation peut en appeler à un comité formé de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé aux Études, de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé à la Recherche et à la création et de sept (7) professeures, professeurs, soit une représentante, un représentant par faculté (une doyenne, un doyen de faculté, une directrice, un directeur de département, deux (2) directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs, une professeure, un professeur membre de la Commission des études et deux (2) professeures, professeurs). Les professeures, professeurs sont nommés par la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création.

L'article 10.13 sera modifié comme suit :

10.13 Normes minimales pour diriger ou codiriger une thèse

10.13.1 Direction de thèse

Pour assumer une direction de thèse dans le cadre d'un programme de troisième (3^e) cycle, il faut :

a) être, à l'Université :

- professeure régulière, professeur régulier ou
- professeure invitée, professeur invité, professeure associée, professeur associé ou professeure sous octroi, professeur sous octroi, auxquels cas on associera une professeure régulière, un professeur régulier à titre de codirectrice, codirecteur de recherche;

b) détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.

c) Le sous-comité d'admission et d'évaluation étudie les demandes d'accréditation et transmet la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à la vie académique pour qu'elle, qu'il l'entérine.

d) Toute professeure, tout professeur qui se voit refuser l'accréditation peut en appeler à un comité formé de la vice-rectrice, du vice-recteur aux études et à la vie étudiante, de la vice-rectrice, du vice-recteur à la recherche et à la création et de sept (7) professeures, professeurs, soit une représentante, un représentant par faculté (une doyenne, un doyen de faculté, une directrice, un directeur de département, deux (2) directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs, une professeure, un professeur membre de la Commission des études et deux (2) professeures, professeurs). Les professeures, professeurs sont nommés par la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à la vie académique.

L'article 10.13 sera modifié comme suit :

10.13 Normes minimales pour diriger ou codiriger une thèse

10.13.1 Direction de thèse

Pour assumer une direction de thèse dans le cadre d'un programme de troisième (3^e) cycle, il faut :

a) être, à l'Université :

- professeure régulière, professeur régulier ou
- professeure invitée, professeur invité, professeure associée, professeur associé ou professeure sous octroi, professeur sous octroi, auxquels cas on associera une professeure régulière, un professeur régulier à titre de codirectrice, codirecteur de recherche;

b) détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

c) avoir une expérience d'encadrement d'étudiants en recherche, en création ou en intervention ou avoir démontré des aptitudes pour l'encadrement d'étudiants en recherche, en création ou en intervention.

d) faire preuve d'une activité de recherche ou de création reconnue par les pairs de la ou des disciplines ou du ou des champs d'études pertinents au programme.

10.13.2 Codirection de thèse

Pour assumer la codirection dans le cadre d'un programme de troisième cycle, il faut :

a) être, à l'Université :

- professeure régulière, professeur régulier,
- professeure invitée, professeur invité,
- professeure associée, professeur associé ou
- professeure sous octroi, professeur sous octroi, ou être reconnu apte à assumer une telle tâche de codirection;

b) détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme;

c) faire preuve d'une activité de recherche ou de création pertinente au programme.

10.13.3 Procédure

a) Le sous-comité d'admission et d'évaluation ou son équivalent dans les cas de programmes conjoints soumet pour approbation à l'assemblée départementale concernée ou aux assemblées départementales concernées toute précision au sujet des normes minimales pour diriger ou codiriger une thèse en fonction des objectifs spécifiques du programme.

b) La professeure, le professeur qui estime rencontrer ces normes peut s'inscrire sur la liste départementale, multidépartementale ou interuniversitaire de direction ou de codirection de thèse.

c) avoir une expérience d'encadrement d'étudiants en recherche, en création ou en intervention ou avoir démontré des aptitudes pour l'encadrement d'étudiants en recherche, en création ou en intervention.

d) faire preuve d'une activité de recherche ou de création reconnue par les pairs de la ou des disciplines ou du ou des champs d'études pertinents au programme.

10.13.2 Codirection de thèse

Pour assumer la codirection dans le cadre d'un programme de troisième cycle, il faut :

a) être, à l'Université :

- professeure régulière, professeur régulier,
- professeure invitée, professeur invité,
- professeure associée, professeur associé ou
- professeure sous octroi, professeur sous octroi, ou être reconnu apte à assumer une telle tâche de codirection;

b) détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme;

c) faire preuve d'une activité de recherche ou de création pertinente au programme.

10.13.3 Procédure

a) Le sous-comité d'admission et d'évaluation ou son équivalent dans les cas de programmes conjoints soumet pour approbation à l'assemblée départementale concernée ou aux assemblées départementales concernées toute précision au sujet des normes minimales pour diriger ou codiriger une thèse en fonction des objectifs spécifiques du programme.

b) La professeure, le professeur qui estime rencontrer ces normes peut s'inscrire sur la liste départementale, multidépartementale ou interuniversitaire de direction ou de codirection de thèse.

CONVENTION ACTUELLEPROJET SYNDICAL

<p>c) Le sous-comité d'admission et d'évaluation étudie les demandes d'accréditation et transmet la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à <u>l'Enseignement, à la recherche et à la création</u> pour qu'elle, qu'il l'entérine.</p> <p>d) Toute professeure, tout professeur qui se voit refuser l'accréditation peut en appeler à un comité formé de la vice-rectrice <u>associée</u>, du vice-recteur <u>associé aux Études</u>, de la vice-rectrice <u>associée</u>, du vice-recteur <u>associé à la Recherche</u> et à la création et de sept (7) professeures, professeurs, soit une représentante, un représentant par faculté (une doyenne, un doyen de faculté, une directrice, un directeur de département, deux (2) directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs, une professeure, un professeur membre de la Commission des études et deux (2) professeures, professeurs). Les professeures, professeurs sont nommés par la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à <u>l'Enseignement, à la recherche et à la création</u>.</p> <p>2- L'Université s'engage à poursuivre des démarches auprès des instances concernées afin que le <u>règlement n° 3</u> de l'UQ soit modifié pour tenir compte de la présente entente et des modifications qui devraient être apportées au règlement n° 8 de l'UQAM.</p>	<p>c) Le sous-comité d'admission et d'évaluation étudie les demandes d'accréditation et transmet la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à <u>la vie académique</u> pour qu'elle, qu'il l'entérine.</p> <p>d) Toute professeure, tout professeur qui se voit refuser l'accréditation peut en appeler à un comité formé de la vice-rectrice, du vice-recteur <u>aux études et à la vie étudiante</u>, de la vice-rectrice, du vice-recteur à <u>la recherche</u> et à la création et de sept (7) professeures, professeurs, soit une représentante, un représentant par faculté (une doyenne, un doyen de faculté, une directrice, un directeur de département, deux (2) directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs, une professeure, un professeur membre de la Commission des études et deux (2) professeures, professeurs). Les professeures, professeurs sont nommés par la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à <u>la vie académique</u>.</p> <p>2- L'Université s'engage à poursuivre des démarches auprès des instances concernées afin que le <u>Règlement n° 3</u> de l'UQ soit modifié pour tenir compte de la présente entente et des modifications qui devraient être apportées au règlement n° 8 de l'UQAM.</p>
--	--