

*1000- Coll
2 Entente*

LÉTTRE D'ENTENTE B

Non annexée à la convention collective

27360-01

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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	6	0	4	2	3	3
---	---	---	---	---	---	---

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé **09823-6**

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ 2 Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	86-02-27	86-04-14		86-02-27	87-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective					31

Association	Employeur
☐ Déposant Association des Professeurs de l'Ecole de Technologie Supérieure 180 E. rue Ste-Catherine Montréal, QC. H2X 1K9	☒ Déposant Ecole de Technologie Supérieure Att: M. Jocelyn Gagnon 4750 Henri-Julien Montréal, QC. H2T 1R0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 8063 (10) Affiliation 10

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

Remarques - ENTENTES: Yvon Dubois Activités recherche et développement - Article 39 déposé au Ministère pour changement d'adresse de l'employeur.	
Pour le commissaire général du travail Signature Céline Carrette/dg <i>66</i> Date 86-04-25	

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

003 (113) RECHERCHE

*Secrétaire Général de
l'Ecole de Technologie Supérieure
ce 10 avril, 1986.*

1 Pour Coll
2 Ententes
LÉTTRE D'ENTENTE B

Non annexée à la convention collective

27360-01

SUJET : Les activités de recherche et de développement

ENTRE : L'Ecole de technologie supérieure, d'une part

ET : L'Association des professeurs de l'Ecole de technologie supérieure,
d'autre part.

Malgré le paragraphe 6.06 d) de la convention collective, les parties conviennent, pour les professeurs qui sont actuellement inscrits à un programme de maîtrise, que la rédaction de leur thèse peut être comptabilisée dans la composante recherche et développement durant deux (2) sessions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 27 février 1986.

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

par :

[Signature]
Alain Soucy, directeur général

B C G T
MONTREAL
MESSAGE

'86 APR 14 -8:50

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE (APETS)

par :

[Signature]
Paul V. Gervais, président

COPIE CONFORME
À L'ORIGINAL
ÉCOLE DE TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE

*par M. Jocelyne Gagnon,
Secrétaire Générale de
l'Ecole de Technologie Supérieure
ce 10 avril, 1986.*

LETTRE D'ENTENTE A
Non annexée à la convention collective

SUJET : Poste vacant de M. Yvon Dubois

ENTRE : L'Ecole de technologie supérieure, d'une part

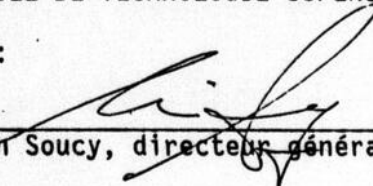
ET : L'Association des professeurs de l'Ecole de technologie supérieure, d'autre part.

Malgré les dispositions des articles 1.17 et 4.11, un professeur-substitut sera embauché à compter de septembre 1986 pour combler temporairement le poste vacant, pour une durée de un (1) an renouvelable deux (2) fois.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 27 février 1986.

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

par :

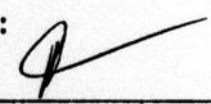

Alain Soucy, directeur général

B C G T
MONTRÉAL
MESSAGER

86
AVR 14 - 8:50

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE (APETS)

par :


Paul V. Gervais, président

COPIE CONFORME
À L'ORIGINAL
ÉCOLE DE TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE

*Par M. Jocelyn Gagnon,
Secrétaire Général de
l'Ecole de Technologie Supérieure,
ce 10 avril, 1986.*



Université du Québec
École de technologie supérieure

'86 AVR 14 -8 :49

CONVENTION COLLECTIVE

ECGT
MONTREAL
MESSENGER

ENTRE

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

ET

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

341	01	01
-----	----	----

1986 - 1987

'86 MAR 17 13:57



Université du Québec
École de technologie supérieure

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

ET

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

1986 - 1987

TABLE DES MATIÈRES

	<u>pages</u>
CHAPITRE 1 DÉFINITIONS	1
CHAPITRE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
CHAPITRE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	6
CHAPITRE 4 EMBAUCHE	9
CHAPITRE 5 CONTRAT ET PERMANENCE	12
CHAPITRE 6 FONCTION DU PROFESSEUR RÉGULIER	14
CHAPITRE 7 ÉVALUATION	22
CHAPITRE 8 SÉCURITE D'EMPLOI	29
CHAPITRE 9 VACANCES, CONGÉS ET DÉTACHEMENT	32
CHAPITRE 10 CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE	36
CHAPITRE 11 AVANTAGES SOCIAUX	42
CHAPITRE 12 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES	44
CHAPITRE 13 REPRÉSAILLES, DISCRIMINATION ET CONGÉDIEMENT	45
CHAPITRE 14 TRAITEMENT	47
CHAPITRE 15 GRIEFS ET ARBITRAGE	52
CHAPITRE 16 CLAUSES PARTICULIÈRES	57

ANNEXE A CONGÉS FÉRIES ET JOURS CHOMÉS PAYÉS

LETTRE D'ENTENTE N^o 1

LETTRE D'ENTENTE N^o 2

CHAPITRE 1 DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les termes suivants signifient :

1.01 Ecole

Désigne l'Ecole de technologie supérieure, constitué le 6 mars 1974, en vertu de la loi de l'Université du Québec (S.Q. 1968, ch. 66).

1.02 Syndicat

Désigne l'Association des professeurs de l'Ecole de technologie supérieure, accréditée le 1er février 1984.

1.03 Convention collective

Désigne le présent document témoignant des ententes entre l'Ecole et le Syndicat.

1.04 Conseil d'administration

Désigne le Conseil d'administration de l'Ecole de technologie supérieure.

1.05 Commission des études

Désigne la Commission des études de l'Ecole de technologie supérieure.

1.06 Comité exécutif

Désigne le Comité exécutif constitué par résolution du Conseil d'administration.

1.07 Les parties

Désignent l'Ecole et le Syndicat.

1.08 Professeur régulier

Désigne toute personne engagée à ce titre par l'Ecole, dont la fonction est de remplir les tâches définies au chapitre 6 et, pour laquelle, la présente convention s'applique intégralement.

1.09 Département/Programmes (D./P.)

Désigne le regroupement des professeurs dans un département et le regroupement des étudiants en fonction des programmes qui leur sont offerts.

1.10 Directeur général

Désigne la personne occupant ce poste prévu dans les lettres patentes de l'Ecole.

1.11 Secrétaire général

Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'Ecole.

1.12 Directeur de l'enseignement et de la recherche

Désigne le directeur de l'enseignement et de la recherche prévu à l'organigramme de l'Ecole.

1.13 Directeur de la gestion académique

Désigne le directeur de la gestion académique prévu à l'organigramme de l'Ecole.

1.14 Directeur de département/programmes (D.D./P)

Désigne un professeur par département/programmes choisi par l'assemblée des professeurs du D./P. concerné et recommandé par la Commission des études au Conseil d'administration qui le nomme pour occuper ce poste.

1.15 Session

La session est une période pendant laquelle l'Ecole poursuit ses activités d'enseignement et celles qui leur sont reliées. D'une part, l'année universitaire se divise en trois sessions : la session d'été commençant au début de mai, la session d'automne au début de septembre et la session d'hiver au début de janvier; d'autre part, le calendrier universitaire fixe annuellement les dates des activités reliées à l'enseignement.

1.16 Professeur invité

Désigne une personne embauchée à plein temps ou à temps partiel à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique ou à cause de sa compétence particulière dans un champ d'étude ou dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique).

Son contrat est d'une durée minimale d'une session et maximale de deux (2) ans et est renouvelable sur décision de l'Ecole. Il fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie en conséquence des mêmes droits que le professeur à l'exception des mécanismes d'acquisition de la permanence, des droits relatifs à la sécurité d'emploi, de l'exercice des fonctions de représentation au sein des comités et organismes prévus à l'article 3.03 et des congés de perfectionnement et sabbatiques.

1.17 Professeur substitut

Désigne une personne embauchée par l'Ecole pour une période allant d'une session à un (1) an, renouvelable une fois pour une durée allant d'une session à un (1) an, et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis.

Cette personne ne peut être embauchée que pour l'une ou l'autre des fins suivantes :

- remplacer un professeur en congé,
- remplacer un professeur qui occupe un poste administratif en vertu de l'article 9.22,
- combler temporairement un poste vacant; dans ce dernier cas le contrat n'est pas renouvelable.

Le professeur substitut fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie des dispositions de la présente convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

1.18 Coordonnateur de la programmation de la recherche

Désigne un professeur recommandé par le directeur de l'enseignement et de la recherche après consultation de l'ensemble des professeurs de l'Ecole et nommé par le Conseil d'administration pour occuper ce poste.

1.19 Coordonnateur des activités de perfectionnement

Désigne un professeur recommandé par le directeur de l'enseignement et de la recherche après consultation de l'ensemble des professeurs de l'Ecole et nommé par le Conseil d'administration pour occuper ce poste.

1.20 Coordonnateur des activités de l'ETS-QUÉBEC

Désigne un professeur recommandé par le directeur de l'enseignement et de la recherche après consultation de l'ensemble des professeurs de l'Ecole et nommé par le Conseil d'administration pour occuper ce poste.

1.21 Assemblée des professeurs

Désigne l'assemblée de tous les professeurs rattachés à un département/programmes 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'Ecole des fonctions d'enseignement ou de recherche, sans pour autant que ces personnes n'aient 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.

CHAPITRE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.01 La présente convention entre en vigueur à sa date de signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1987. Elle n'a aucun effet rétro-actif sauf pour ce qui est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, conformément aux dispositions du Code du Travail.

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

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

- 2.04 L'Ecole ne peut unilatéralement annuler, modifier ou restreindre les articles de la présente convention.

- 2.05 L'Ecole remet gratuitement à chaque professeur copie de la présente convention collective.

- 2.06 Sur demande écrite de l'une ou l'autre partie, celles-ci doivent se rencontrer, dans un délai raisonnable mais n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, afin de discuter de toute question relative aux conditions de travail des professeurs.

CHAPITRE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les professeurs de l'Ecole de technologie supérieure couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec le 1er février 1984.
- 3.02 L'Ecole reconnaît le Syndicat comme l'agent exclusif des professeurs aux fins de négociation et d'application de la présente convention.
- 3.03 L'Ecole reconnaît que le Syndicat peut seul nommer les représentants des professeurs réguliers au Comité d'évaluation, au Comité des griefs et au Comité bipartite de réaffectation, de réorientation et de recyclage.
- Toutefois, les représentants des professeurs au Conseil d'administration et à la Commission des études sont élus au scrutin par et parmi les professeurs à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par l'Ecole et par le Syndicat.
- 3.04 Le Syndicat reconnaît que le droit de diriger et d'administrer l'Ecole appartient au Conseil d'administration ou à ses délégués de pouvoir.
- 3.05 Toute correspondance adressée par l'Ecole à l'ensemble des professeurs sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat. De plus, toute correspondance adressée par l'Ecole à l'ensemble des D.D./P. concernant l'application et l'interprétation de la convention collective est simultanément transmise au Syndicat.
- 3.06 Sauf pour les documents ayant fait l'objet d'une discussion à huis clos, l'Ecole fait parvenir gratuitement au Syndicat tous les documents remis aux membres du Conseil d'administration ou de la Commission des études ou aux membres des comités ou sous-commissions relevant desdits organismes.

- 3.07 L'Ecole fournit au Syndicat, le plus tôt possible ou le 15 septembre au plus tard, la liste des professeurs pour l'année universitaire courante. Cette liste comporte, pour chaque professeur, les données suivantes :
- nom de famille, prénom(s), numéro d'assurance sociale, date de naissance, classification, date d'engagement, année d'obtention du diplôme universitaire en ingénierie ou son équivalent, autres diplômes universitaires, salaire de base.
- La liste comprend aussi, le cas échéant :
- les dates de départ et de retour de tout congé (sans traitement, de perfectionnement, sabbatique et détachement) ainsi que la nature du congé.
- Le Syndicat est avisé par l'Ecole, à chaque mois, de tout changement à la liste ci-haut mentionnée.
- 3.08 Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont désignés par entente entre les parties.
- 3.09 Le Syndicat fournit à l'Ecole la liste de ses membres et de son exécutif, ainsi que les modifications à cette liste.
- 3.10
- a) L'Ecole permet au Syndicat d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Ecole.
 - b) L'Ecole met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat un local situé en un endroit d'accès facile, équipé de l'ameublement nécessaire : pupitre, chaises, table de travail, classeur, machine à écrire, téléphone incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle. Les frais d'interurbains sont à la charge du Syndicat qui bénéficie de l'accès à la ligne directe.
 - c) Ces locaux sont accessibles sans discontinuité compte tenu des règlements d'accès.

- 3.11 Le Syndicat peut utiliser les services d'impression et de courrier externe disponible, avec dédommagement selon le coût de revient de l'Ecole.
- 3.12 Afin de faciliter l'application de la présente convention collective, tant pour prévenir que pour régler des griefs, à chaque session d'automne et à chaque session d'hiver, l'Ecole libère de trois (3) crédits d'enseignement, sans perte de traitement, un professeur membre de l'exécutif syndical et désigné à cette fin par le Syndicat.
- 3.13 Pendant la période de négociation pour le renouvellement de la convention collective, l'Ecole convient de libérer de trois (3) crédits d'enseignement par session deux (2) professeurs participant à la négociation.

Aucun stagiaire ne sera ajouté à ceux existant à la date du début de la négociation pour ces deux (2) professeurs.

CHAPITRE 4 EMBAUCHE

- 4.01 Suite à un avis des D.D./P. et du directeur de l'enseignement et de la recherche, et s'appuyant sur les prévisions de clientèle étudiante, le Conseil d'administration décide du nombre de postes requis pour l'année à venir.
- 4.02 En raison de la mission qui lui a été confiée lors de sa création et qui est décrite dans ses lettres patentes, l'Ecole favorise l'engagement de professeurs qui en plus de détenir un diplôme universitaire de premier cycle en ingénierie ou son équivalent, possèdent une expérience industrielle pertinente à l'enseignement qu'ils doivent dispenser, notamment dans le cas où cet enseignement est de nature pratique.
- 4.03 Les postes ouverts sont publiés à l'Ecole et dans les unités constitutives de l'Université du Québec. Ils sont aussi annoncés dans les journaux et les revues.
- 4.04 Le recrutement des candidats aux postes de professeurs est la responsabilité du directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 4.05 Le directeur de l'enseignement et de la recherche constitue un comité de sélection formé du D.D./P., d'un professeur du D./P. nommé par l'assemblée des professeurs, d'une personne extérieure au D./P. désignée par le directeur général, et du directeur de la gestion académique qui préside ce comité.
- 4.06 Le D.D./P. soumet pour avis aux professeurs du D./P. les candidatures et transmet cet avis au Comité de sélection. Le comité de sélection établit ses règles de fonctionnement en conformité avec les normes fixées par le Conseil d'administration, procède à une sélection des candidats et transmet ses recommandations au directeur de l'enseignement et de la recherche.

- 4.07 Le directeur de l'enseignement et de la recherche procède à la classification des candidats retenus. Cette classification se fait en fonction de l'expérience et de la compétence du candidat soit à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I ou à l'un des dix (10) premiers échelons de la catégorie II ou à l'un des quinze (15) derniers échelons de la catégorie III correspondant au total obtenu par l'application des paragraphes qui suivent.

Les années d'expérience pertinente sont comptées à partir de l'obtention du diplôme pertinent de premier cycle, selon une pondération uniforme d'une année par année d'études additionnelle, d'enseignement, ou d'activités professionnelles.

Le nouveau professeur dont le dernier diplôme est un diplôme pertinent de deuxième ou troisième cycle, bénéficie respectivement de un (1) ou deux (2) échelons additionnels.

- 4.08 Le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet au directeur général un rapport synthèse de toutes les candidatures, le dossier des candidats retenus, l'avis du Comité de sélection ainsi que sa recommandation.

Le dossier de chacun des candidats recommandés comprend :

- curriculum vitae détaillé
- cours des programmes de l'Ecole qui sont dans le domaine de la compétence du candidat
- champs d'intérêt, principaux et complémentaires, dans la discipline du candidat
- la classification du candidat.

- 4.09 Sur recommandation du directeur général, le Conseil d'administration engage le candidat, s'il y a lieu. Le directeur général informe le nouveau professeur par écrit de la décision du Conseil d'administration et précise les modalités d'engagement y compris la date d'entrée en fonction.

- 4.10 Lors de l'entrée en fonction du nouveau professeur, l'Ecole lui remet gratuitement copie de la convention collective en vigueur.

- 4.11 Le professeur qui occupe un poste administratif en vertu de l'article 9.22 est automatiquement remplacé par un professeur substitut, pour les deux premières années; à compter du début de la troisième année, il est remplacé par un professeur régulier et, à cette fin, un poste régulier est octroyé au département.

Au terme d'un contrat ou d'un mandat, le professeur peut réintégrer le département en donnant un préavis de six (6) mois. S'il y a lieu, il bénéficie des dispositions de l'article 14.11. Dans ce cas, le poste régulier créé en vertu du premier paragraphe du présent article n'est pas supprimé.

CHAPITRE 5 CONTRAT ET PERMANENCE

- 5.01 Tout professeur nouvellement engagé sera en probation pour une période de quatre (4) années.
- 5.02 La durée des contrats tant à l'engagement qu'au renouvellement est de deux (2) ans.
- 5.03 L'échéance de tout contrat d'engagement est fixée au 31 mai de chaque année.
- 5.04 Pour les fins du présent chapitre, le professeur qui entre en fonction avant le 1er janvier est réputé avoir obtenu un contrat en date du 1er juin précédent.
- 5.05 Pour les fins du présent chapitre, un contrat d'engagement intervenu après le 1er janvier est d'une durée de deux (2) ans, augmenté des mois écoulés entre la date d'engagement et le 31 mai de l'année de l'engagement.
- Cependant, le professeur concerné est en probation pour une période n'excédant pas quatre (4) années.
- 5.06 Le renouvellement ou le non-renouvellement de contrat des professeurs se fait sur décision du Conseil d'administration suite à la procédure décrite au chapitre 7.
- 5.07 Tout contrat est automatiquement renouvelé à moins qu'un avis écrit de non-renouvellement n'ait été transmis au professeur concerné dans un délai de six (6) mois avant l'échéance, à l'exception du premier contrat à l'engagement où le délai pour transmettre un tel avis est de trois (3) mois.
- 5.08 La permanence s'acquiert par décision du Conseil d'administration qui octroie cette permanence par sa décision de renouveler le deuxième contrat du professeur, suite à la procédure décrite au chapitre 7.

- 5.09 Le professeur qui a acquis la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi.
- 5.10 Dans le cas de professeurs en congé de perfectionnement ou en congé sans traitement, les années passées en congé ne sont pas comptabilisées pour l'acquisition de la permanence.
- 5.11 Tout professeur qui désire mettre fin à son contrat avant terme doit aviser son D.D./P. et le directeur de l'enseignement et de la recherche au moins trente jours avant son départ. Toutefois, si le professeur désire quitter l'Ecole en cours de session, il doit lui-même prendre entente avec l'Ecole afin d'assurer la continuité de sa tâche.
- 5.12 Dès qu'un congé sans traitement, de maladie ou d'accident s'étend sur plus de six (6) mois, l'Ecole prolonge d'un (1) an le contrat du professeur en période de probation. Il en est de même dans le cas d'un congé pour accident occupationnel survenu dans l'exécution du travail de tel professeur, lorsque ce congé s'étend sur une période de plus de douze (12) mois.

CHAPITRE 6 FONCTION DU PROFESSEUR RÉGULIER

6.01 La tâche normale d'un professeur comprend :

- l'enseignement;
- le tutorat des étudiants stagiaires;

De plus, le professeur complète sa tâche normale en choisissant d'oeuvrer parmi au moins l'un des trois (3) éléments suivants :

- la recherche et le développement;
- l'administration pédagogique;
- les services à la communauté.

Le Directeur de l'enseignement et de la recherche voit à ce que l'ensemble de ces cinq (5) éléments soit rempli par l'ensemble des professeurs de l'Ecole.

6.02 Description sommaire des composantes de la fonction d'un professeur

Les descriptions des divers éléments donnés aux paragraphes suivants ne sont pas exhaustives mais servent de points de repère pour la répartition des tâches et l'évaluation des professeurs.

6.03 L'enseignement

Le terme "enseignement" recouvre un ensemble d'activités, dont notamment :

- a) la dispensation des cours crédités donnés aux étudiants sous diverses formes pédagogiques reconnues par l'Université du Québec ainsi que les corrections et évaluations qui s'y rattachent;
- b) la supervision des travaux, individuels ou de groupe, des étudiants dans les laboratoires et travaux pratiques reliés aux cours crédités;
- c) la dispensation des activités de perfectionnement créditées reconnues comme telles par l'Ecole;
- d) la préparation des activités décrites en a, b, c, soit de façon générale, en se tenant au fait des développements de la discipline enseignée, soit en étudiant les moyens d'améliorer la forme de l'enseignement, soit en préparant des plans d'étude, textes, documents et outils audio-visuels conçus spécifiquement pour des fins d'enseignement, soit en organisant des conférences ou des visites industrielles à l'intérieur des cours dont le professeur a la charge;

- e) l'encadrement des étudiants, c'est-à-dire les activités hors cours qui assurent le prolongement de la composante enseignement, telles que les multiples demandes de conseils de la part des étudiants.

6.04 Le tutorat des étudiants stagiaires

Cette fonction réfère aux activités exercées par un professeur pour un nombre déterminé de stagiaires dont il assume la responsabilité du tutorat et de l'évaluation de l'apprentissage réalisé pendant le stage.

Le terme "tutorat des étudiants stagiaires" recouvre notamment les activités suivantes :

- a) la réponse aux demandes de conseils divers de la part des stagiaires;
- b) les visites ou les échanges téléphoniques faits par le professeur dans l'entreprise, et la rédaction des rapports de visites requis;
- c) l'évaluation des éléments relatifs à l'apprentissage réalisé par l'étudiant stagiaire durant son stage d'apprentissage, soit le cahier de stage, le rapport d'observation, le mémoire de stage, la conférence portant sur le mémoire;
- d) l'évaluation du rapport technique remis par l'étudiant stagiaire au terme de son stage-projet;
- e) la transmission des notes relatives à ces évaluations.

6.05 La recherche et le développement

La recherche et le développement comprennent entre autres :

- a) les activités liées à l'enseignement allant au-delà d'une préparation immédiate et normale comme la publication et la diffusion par un éditeur d'un manuel de cours, la création d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique,...;
- b) la poursuite d'études ou travaux divers présentant un caractère d'innovation technologique lié au développement de nouveaux produits et procédés ainsi qu'à la solution de problèmes techniques rencontrés par l'industrie;

- c) les activités de coopération avec les entreprises, reconnues par l'Ecole comme activités de recherche et développement, et visant à aider plus particulièrement les PME;
- d) les activités subventionnées et/ou commanditées par des organismes publics, parapublics ou privés et menant à des réalisations bénéfiques au développement du milieu technologique.

6.06 Les activités de recherche et de développement comprennent :

- a) l'élaboration et l'exécution d'un projet ayant des objectifs bien définis et
- b) la communication des résultats de la recherche ou du développement. Cette communication peut être orale (à l'occasion de cours, séminaires, congrès, colloques,...) ou écrite (publication d'articles, d'ouvrages scientifiques,...);
- c) l'obtention d'un brevet d'invention ou la production de travaux d'expertise dans le cadre de la mission de l'Ecole;
- d) la recherche effectuée dans le cadre d'une thèse de doctorat.

6.07 L'administration pédagogique

Le terme "administration pédagogique" comprend normalement les diverses tâches administratives que le professeur peut se voir confier pour une période déterminée. Ce sont celles définies dans la description de fonctions approuvée par le Conseil d'administration du :

- directeur de département/programmes,
- coordonnateur de la programmation de la recherche,
- coordonnateur des activités de perfectionnement,
- coordonnateur des activités de l'ETS-QUÉBEC.

Pour tout autre professeur, les tâches administratives comprennent notamment :

- a) la participation à la gestion du dossier étudiant soit à l'admission, soit à l'inscription ou en cours de session;
- b) la préparation d'activités différentes de celles décrites en 6.03 d) : programmation des cours, des visites industrielles, des travaux de laboratoire, des conférences de stage, des séminaires, et la coordination de l'évaluation des étudiants stagiaires;
- c) la participation, comme membre, au comité consultatif du D./P.;
- d) la participation à l'établissement des listes d'équipement de laboratoire en fonction des axes de développement du D./P.;

- e) la participation à la révision des programmes et à la préparation des dossiers pour présentation aux instances concernées;
- f) la participation à la préparation des dossiers de nouveaux programmes;
- g) la préparation de dossiers relatifs à la mission "recherche et développement" de l'Ecole, pour présentation aux instances concernées;
- h) dans le cas d'une équipe de recherche établie et reconnue, la gestion et la coordination des projets de l'équipe ainsi que des ressources humaines et physiques;
- i) la responsabilité d'un programme de certificat.

6.08 Les services à la communauté

Il s'agit des tâches effectuées par un professeur, soit à la demande de l'Ecole, soit à l'initiative du professeur pour un organisme externe, et reconnues par l'Ecole. Ces tâches comprennent notamment :

- a) la participation, comme membre, à des organismes internes à l'Ecole tels que le Conseil d'administration, la Commission des études, les comités et groupes de travail formés par l'Ecole;
- b) la participation, comme membre, à des organismes du réseau de l'Université du Québec tels que le Conseil des études, l'Assemblée des gouverneurs et les comités formés par l'Université du Québec;
- c) la participation active à des organismes professionnels oeuvrant dans des domaines reliés à la mission de l'Ecole;
- d) la participation active à des associations professionnelles ou industrielles;
- e) la participation, comme membre, à l'exécutif du Syndicat des professeurs (APETS) ou à un comité du Syndicat;
- f) la contribution dans le domaine de l'éducation (coopération entre l'Ecole et d'autres institutions d'enseignement, conférences d'orientation dans les écoles secondaires et les collèges, etc.);
- g) la dispensation d'activités de perfectionnement non créditées et reconnues par l'Ecole.

- 6.09 La tâche d'enseignement des professeurs sera établie en termes de crédits. Un cours portant un sigle, un numéro et le nombre de crédits approuvés par la Commission des études, donne droit au même nombre de crédits chaque fois qu'il est répété.
- 6.10 La charge normale d'enseignement d'un professeur est de douze (12) crédits par année.
- 6.11 Le professeur doit pouvoir circuler librement dans le local où il dispense son cours et disposer de façon adéquate des équipements audio-visuels dont il a besoin.
- 6.12 La capacité totale par D./P. de tutorat d'étudiants stagiaires est le nombre de professeurs réguliers multiplié par treize (13). Pour le directeur de département/programmes, le multiplicateur est huit (8). La répartition de ces tâches est effectuée selon le mécanisme suivant:

$$\frac{\text{Nombre d'étudiants stagiaires du D./P.}}{\text{Nombre de professeurs du D./P.}} = \frac{\text{Nombre d'étudiants stagiaires par professeur du D./P.}}{\text{Nombre de professeurs du D./P.}}$$

La charge normale du professeur se situe au maximum à treize (13) stagiaires par année. La charge normale du D.D./P. se situe au maximum à huit (8) stagiaires par année. Au-delà de ce nombre treize (13), le professeur peut assumer en appoint le tutorat d'étudiants stagiaires. Il est rémunéré en supplément suivant le taux prévu au chapitre quatorze (14).

- 6.13 Un professeur ne peut assumer en appoint plus de deux (2) charges d'enseignement de trois (3) crédits par année. Un D.D./P., le coordonnateur de la programmation de la recherche, le coordonnateur des activités de perfectionnement et le coordonnateur des activités de l'ETS-QUEBEC ne peuvent assumer annuellement plus d'une (1) charge d'enseignement en appoint.

La rémunération des cours en appoint est celle prévue au chapitre quatorze (14).

- 6.14 Le professeur qui accepte d'assumer une charge d'enseignement moyennant une rémunération en appoint, ne peut invoquer ce fait pour être libéré de certaines autres tâches reliées à ses fonctions.

- 6.15 Le professeur ne peut se voir imposer l'enseignement de cours qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières.
- 6.16 Le professeur ne peut être appelé à dispenser des enseignements pendant plus de deux (2) sessions consécutives, durant la même année académique, à moins d'entente entre le professeur, le D.D./P. et le directeur de l'enseignement et de la recherche. La troisième session est consacrée à des activités autres que la dispensation de l'enseignement.
- 6.17 Le D.D./P., le coordonnateur de la programmation de la recherche, le coordonnateur des activités de perfectionnement et le coordonnateur des activités de l'ETS-QUEBEC bénéficient d'un dégagement égal à la moitié de la charge d'enseignement, telle que décrite à l'article 6.10.
- 6.18 La répartition des tâches d'enseignement et des tâches relatives au tutorat des étudiants stagiaires pour les professeurs rattachés à un D./P. est préparée par le D.D./P. après consultation individuelle des professeurs concernés et soumise pour recommandation à l'assemblée des professeurs du D./P. La répartition des tâches d'enseignement est soumise au directeur de la gestion académique pour vérification.
- Lorsque le nombre d'étudiants stagiaires est supérieur à la capacité totale du D./P., le directeur de l'enseignement et de la recherche, après consultation des D.D./P. concernés, peut répartir les étudiants stagiaires en surplus dans un ou plusieurs autres D./P. jusqu'à ce que la capacité totale de ce(s) D./P. soit atteinte, sous réserve de l'article 6.19.
- Lorsqu'un professeur n'a pas une tâche d'enseignement complète à une année donnée dans le D./P., le directeur de l'enseignement et de la recherche peut demander au D.D./P. concerné de compléter la tâche d'enseignement de ce professeur dans un autre D./P. après consultation du professeur et de l'autre D.D./P.
- 6.19 S'il y a répartition d'étudiants stagiaires entre les D./P., l'on doit alors tenir compte de la nature des stages et des qualifications des professeurs.
- 6.20 La répartition des tâches d'enseignement s'effectue au moins deux (2) mois avant le début de chaque session.

- 6.21 Dès que possible, et au plus tard trois (3) semaines après le début de la session, le professeur établit, en accord avec le D.D./P., un plan de travail pour la session en cours et dans lequel doit apparaître l'ensemble des activités que le professeur entend effectuer pour ainsi constituer sa charge de travail. Ce plan est approuvé par le D.D./P. Le D.D./P. soumet ensuite l'ensemble des tâches des professeurs du D./P. au directeur de l'enseignement et de la recherche pour approbation. Une copie du plan de travail est par la suite transmise au D.D./P. et au professeur concerné.
- 6.22 Le professeur n'est pas tenu d'effectuer des tâches non prévues à son plan de travail, si ce plan comporte une charge normale. Il peut cependant accepter des tâches additionnelles pour lesquelles il devra, en contrepartie, soit être libéré d'autres tâches dans la même session ou dans la session suivante, soit être rémunéré en supplément.
- S'il s'agit de tâches d'enseignement ou de tutorat d'étudiants stagiaires, la rémunération versée est celle prévue au chapitre quatorze (14). Dans le cas d'autres tâches, la rémunération est fixée par l'Ecole, en accord avec le professeur.
- 6.23 Au moment de l'élaboration du projet de répartition des tâches d'enseignement et des tâches relatives au tutorat des étudiants stagiaires, un professeur peut demander à être libéré en partie de ces tâches, de façon à pouvoir consacrer plus de temps à des tâches de recherche et de développement, d'administration pédagogique et/ou de service à la communauté. Ce dégrèvement doit être approuvé par le directeur de l'enseignement et de la recherche. Les tâches relatives au tutorat des étudiants stagiaires du professeur libéré sont réparties entre les autres professeurs, selon l'article 6.12.
- 6.24 Le professeur n'est pas tenu de dispenser à une session donnée plus d'un (1) cours en dehors des heures normales de travail acceptées à l'usage, celles-ci étant réparties entre 8h30 et 17h30.
- 6.25 La responsabilité première du professeur est d'assurer pleinement les tâches de sa fonction de professeur régulier avant de s'engager dans des activités professionnelles extérieures, décrites au chapitre douze (12).

- 6.26 L'Ecole s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard un (1) mois après le début de chaque session, les données complètes sur le nombre d'étudiants par cours, par programme, ainsi que le nombre de cours-groupes. De plus, l'Ecole fait parvenir au Syndicat, dans les mêmes délais, le nombre de professeurs libérés ainsi que l'horaire des cours dispensés dans les D./P.
- 6.27 Annuellement, le directeur de l'enseignement et de la recherche établit, en collaboration avec les D.D./P., le plan d'affectation des professeurs entre les D./P. La révision du plan d'affectation est faite en fonction des besoins de l'ensemble des programmes et des autres activités reliées à l'enseignement et à la recherche.
- 6.28 La moyenne d'étudiants par groupe-cours au 1er cycle est trente (30) étudiants. Cette moyenne est un objectif à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre cet objectif.

CHAPITRE 7 ÉVALUATION

- 7.01 L'évaluation se veut une appréciation des activités du professeur régulier dans l'accomplissement de ses tâches, et de l'évolution de sa carrière. C'est également un outil que l'Ecole se donne pour l'éclairer dans ses décisions portant sur le renouvellement de contrat, la permanence et la promotion de ses professeurs.
- 7.02 Le professeur non permanent est évalué dans l'année qui marque la fin de son contrat. Cette évaluation est faite en temps utile, pour respecter les délais concernant les avis de renouvellement ou de non-renouvellement de contrat en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 7.03 L'évaluation du professeur permanent se fait tous les trois (3) ans à partir de sa dernière évaluation et ce, avant le 15 juin de la dernière année, sauf s'il est en congé sans traitement, de perfectionnement ou sabbatique. Dans ce cas, il est évalué à son retour de congé.
- 7.04 L'évaluation pour le renouvellement du premier contrat, pour l'obtention de la permanence, pour l'évaluation triennale du professeur permanent ou pour la promotion est faite selon les critères adoptés par la Commission des études.

COMITE D'ÉVALUATION

- 7.05 Le rôle du Comité d'évaluation est de :
- a) prendre connaissance des pièces versées au dossier;
 - b) porter un jugement de qualité sur la contribution du professeur eu égard aux diverses composantes de sa tâche;
 - c) présenter un rapport et formuler la recommandation appropriée.

7.06 La composition du Comité d'évaluation est la suivante :

- a) une personne extérieure à l'Ecole choisie après accord entre le Syndicat et l'Ecole à même la liste de trois (3) personnes prévues à l'article 7.15 a) pour présider le Comité.
- b) une personne désignée par le directeur de l'enseignement et de la recherche;
- c) un professeur de catégorie IV nommé par le Syndicat;
- d) deux professeurs du D./P. du professeur évalué dont le D.D./P.

L'assemblée des professeurs peut émettre un avis qui est alors transmis au Comité d'évaluation par le D.D./P. Cet avis sera consigné dans le rapport d'évaluation.

Si le D.D./P. est évalué, il se retire au moment de l'évaluation et est remplacé par le directeur de l'enseignement et de la recherche. Si le professeur de catégorie IV est évalué, il se retire au moment de son évaluation et est remplacé par un autre professeur de catégorie IV. Si le professeur du D./P. est évalué, il se retire au moment de son évaluation et est remplacé par un autre professeur du D./P.

DOSSIER D'ÉVALUATION

7.07 Le professeur qui doit être évalué doit soumettre au Comité d'évaluation un dossier comprenant :

- 1) le plan de travail à chaque session depuis sa dernière session évaluée ou depuis son entrée en fonction;
- 2) l'importance relative des tâches;
- 3) l'état de ses réalisations au cours de cette période;
- 4) tout autre document pertinent.

Le directeur de la gestion académique obtient toute appréciation supplémentaire eu égard aux plans de travail du professeur et soumet le dossier au Comité d'évaluation pour étude et recommandation.

Copie de tout document ainsi reçu qui n'apparaissait pas au dossier préparé par le professeur lui est transmise par le directeur de la gestion académique au moins deux semaines avant la date de son évaluation.

Le professeur évalué peut indiquer au directeur de la gestion académique son désir de soumettre une documentation supplémentaire pertinente. Le Comité rencontre également le professeur lorsque celui-ci en a manifesté le désir.

7.08 Suite à l'évaluation du professeur non permanent, la recommandation du Comité est l'une des recommandations suivantes :

- 1) le renouvellement de contrat
- 2) le non-renouvellement de contrat.

Le Comité d'évaluation peut ajouter les commentaires jugés appropriés. S'il recommande le renouvellement de contrat d'un professeur, il peut notamment souligner la réalisation remarquable d'éléments de sa tâche ou identifier, s'il y a lieu, l'amélioration souhaitable d'éléments de sa tâche.

7.09 Suite à l'évaluation triennale du professeur permanent, le rapport du Comité souligne la réalisation remarquable d'éléments de sa tâche, ou constate que le professeur a satisfait aux exigences de sa tâche ou identifie l'amélioration souhaitable d'éléments de sa tâche ou encore recommande une réorientation, une réaffectation, un recyclage en vue d'occuper un poste à l'Ecole. Le rapport du Comité d'évaluation peut également contenir en annexe une recommandation d'émettre un avis à caractère professionnel. Toutefois, le Comité ne peut recommander le non-renouvellement de contrat dans le cas d'un professeur permanent.

7.10 Le rapport d'évaluation et la recommandation du Comité d'évaluation sont communiqués au professeur concerné par le Directeur de l'enseignement et de la recherche qui rencontre le professeur. A cette occasion, le professeur peut demander les justifications de la recommandation.

7.11 Le professeur ou le directeur de l'enseignement et de la recherche peut demander la formation du Comité de révision.

Cette demande doit se faire par écrit au directeur général au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la transmission au professeur du rapport d'évaluation et de la recommandation.

7.12 Le Comité de révision est composé de trois (3) personnes :

- a) un représentant du professeur;
- b) le directeur de l'enseignement et de la recherche;
- c) une personne extérieure à l'Ecole, qui agit comme président, choisie après accord entre le Syndicat et l'Ecole à même la liste de trois (3) personnes prévues à l'article 7.15 b).

- 7.13 Le Comité de révision doit prendre connaissance du dossier, du rapport et de la recommandation du Comité d'évaluation. Il doit entendre le professeur si celui-ci en fait la demande. Il formule une recommandation selon les dispositions des articles 7.08, 7.09 ou 7.24.
- 7.14 Dans les plus brefs délais de la réception de la demande, le Comité de révision transmet au directeur général, au professeur et au D.D./P. son rapport d'évaluation ainsi que sa recommandation.
- 7.15
- a) Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Ecole et le Syndicat s'entendent sur le choix de trois (3) personnes aptes et disposées à agir comme président du Comité d'évaluation. Ces personnes exercent des fonctions d'enseignement et de recherche dans une université. Le mandat du président du Comité d'évaluation est de un (1) an et est renouvelable.
 - b) Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Ecole et le Syndicat s'entendent sur le choix de trois (3) personnes aptes et disposées à agir comme président du Comité de révision, le cas échéant. Ces personnes exercent ou ont exercé des fonctions d'enseignement et de recherche dans une université.
 - c) Les noms de ces personnes apparaissent sur les listes par ordre de priorité et sont appelés dans cet ordre; l'impossibilité d'agir du premier entraîne l'appel du second et ainsi de suite.
- 7.16
- a) Sous réserve du paragraphe b) du présent article, la recommandation du Comité d'évaluation ou du Comité de révision le cas échéant est finale et est entérinée par le Conseil d'administration.
 - b) Pour des motifs ayant trait soit aux politiques de développement des programmes à l'Ecole, soit à l'évolution des clientèles étudiantes ou à des contraintes extérieures à l'Ecole, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou de ne pas renouveler un contrat malgré une recommandation à cet effet du Comité d'évaluation ou du Comité de révision le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués sont transmis par écrit au professeur régulier et ne peuvent remettre en cause l'évaluation du professeur régulier. Dans ce cas le Conseil d'administration offre au professeur une prolongation de contrat pour une période d'un (1) an. Au 1er décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat du professeur, qui acquiert alors la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, le nom du professeur est alors placé sur une liste de rappel pour deux (2) ans et il est embauché en priorité si l'Ecole ouvre un poste pour lequel il répond aux critères d'embauche.

- 7.17 Tout avis à caractère professionnel est sujet à un accusé de réception du professeur et sera automatiquement retiré du dossier de celui-ci s'il n'a pas reçu d'autres avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années qui suivent cet avis.

PROMOTION

- 7.18 La promotion n'est consentie au 1er juin qu'à un professeur ayant été à l'emploi de l'Ecole pendant au moins quatre (4) sessions consécutives complètes selon l'une des modalités suivantes :

- a) Après avoir franchi le cinquième (5ième) échelon de la catégorie I, le professeur accède au premier (1er) échelon de la catégorie II.
- b) Compte tenu des tâches du professeur régulier, définies au chapitre 6, et des critères de promotion, le professeur qui a franchi le cinquième (5ième) échelon de la catégorie II est éligible au passage à la catégorie III à laquelle il accède sur promotion, suite à la recommandation du Comité d'évaluation, et ce de la façon suivante :
 - du cinquième (5ième) échelon de la catégorie II au premier (1er) échelon de la catégorie III;
 - du sixième (6ième) échelon de la catégorie II au deuxième (2ième) échelon de la catégorie III;
 - du septième (7ième) échelon de la catégorie II au troisième (3ième) échelon de la catégorie III;
 - et ainsi de suite.

Le professeur qui a franchi, dans la catégorie II l'échelon neuf (9) ou plus et qui obtient la permanence, passe automatiquement à la catégorie III à l'échelon dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'il détiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu dans la présente convention.

- c) Le professeur qui a franchi le cinquième (5ième) échelon de la catégorie III est éligible au passage à la catégorie IV à laquelle il accède sur promotion, suite à la recommandation du Comité d'évaluation, et ce de la façon suivante :
 - du cinquième (5ième) échelon de la catégorie III au premier (1er) échelon de la catégorie IV;
 - du sixième (6ième) échelon de la catégorie III au deuxième (2ième) échelon de la catégorie IV;
 - du septième (7ième) échelon de la catégorie III au troisième (3ième) échelon de la catégorie IV;
 - et ainsi de suite.

- 7.19 Pour être promu à une catégorie supérieure, le professeur doit avoir démontré sa capacité et son dynamisme à dispenser un enseignement de qualité, avoir fait preuve d'une compétence certaine dans les cours dont il a assumé la responsabilité et avoir assuré un encadrement satisfaisant des étudiants qui ont suivi les cours qu'il a dispensés et des stagiaires dont il était le tuteur.
- De plus, le professeur doit pouvoir faire état de réalisations additionnelles ayant trait, soit à la poursuite des travaux de recherche et de développement, soit à la participation de l'administration pédagogique, soit à des services à la communauté.
- 7.20 Le professeur qui remplit les conditions définies à l'article 7.18 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande de promotion. Cette demande doit être faite par écrit au directeur de la gestion académique, suite à une invitation par celui-ci, au plus tard le 15 décembre qui précède la date d'admissibilité à sa promotion.
- 7.21 Aux fins de sa promotion, le professeur doit acheminer au directeur de la gestion académique, au plus tard le 30 avril, son dossier complet, tel que prévu à l'article 7.07.
- 7.22 Dans les cas de demande de promotion, l'évaluation du professeur couvre la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction du professeur à l'Ecole ou depuis la dernière promotion obtenue, selon le cas.
- 7.23 Entre le 1er mai et le 15 juin, le Comité d'évaluation évalue les dossiers des professeurs qui en ont fait la demande selon l'article 7.20.

7.24 Suite à l'évaluation du professeur, la recommandation du Comité est l'une des recommandations suivantes :

- 1) la promotion à une catégorie supérieure pour laquelle il est admissible;
- 2) la progression normale.

7.25 Le cheminement du dossier suivra la procédure établie aux articles 7.05 à 7.07, 7.10 à 7.14 et 7.16. Si une promotion est accordée, elle est rétroactive au 1er juin précédent.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7.26 Le Comité d'évaluation prévu à l'article 7.06 achemine annuellement au directeur de l'enseignement et de la recherche et au Syndicat, toute recommandation qu'il juge pertinente et de nature à améliorer les outils d'évaluation.

CHAPITRE 8 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 8.01 Sous réserve de l'article 8.07, l'Ecole, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied un professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de D./P., de diminution ou d'absence de clientèle suffisante, que les causes soient internes ou externes à l'Ecole.
- 8.02 Lorsque l'Ecole, 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 ou la scission ou la modification de programmes susceptibles d'entraîner la réduction du nombre de professeurs, l'Ecole ne pourra 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 et les professeurs concernés dans le délai fixé ci-haut. Si, après recommandation de la Commission des études, l'Ecole se décide de procéder à la fusion, à la fermeture, à la scission ou à la modification de programmes, elle donne par son Conseil d'administration un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeurs concernés et au Syndicat.
- 8.03 Lorsqu'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 à l'article 8.02, son contrat est automatiquement prolongé pour une période d'un (1) an sur recommandation favorable du directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 8.04 Dès que l'avis prévu à l'article 8.02 aura été donné, un comité bipartite sera mis sur pied dans les quinze (15) jours suivants. Ce Comité est composé de trois (3) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) représentants de l'Ecole.

Le Comité a pour mandat d'étudier le cas des professeurs permanents affectés en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le Comité invite les responsables des organismes impliqués et les professeurs à se faire entendre.

Le Comité doit recommander pour chaque professeur permanent concerné :

- a) la réaffectation ou la réorientation, à condition que le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste :
 - 1. à un autre D./P. de l'Ecole, ou
 - 2. à un poste administratif de l'Ecole.
- b) Un recyclage en vue d'une réaffectation ou d'une réorientation s'il a les aptitudes requises :
 - 1. à un autre D./P. de l'Ecole, ou
 - 2. à un autre poste de l'Ecole.
- c) Toute autre solution jugée pertinente à condition que le professeur y consente. Toutefois, le professeur ne peut refuser sans motif valable. Le professeur dispose d'un délai de cinq (5) jours de calendrier pour prendre une décision.
- d) une indemnité de séparation. Le professeur peut en tout temps refuser cette recommandation.

Le rapport contenant les recommandations du Comité devra être déposé au Conseil d'administration dans les trois (3) mois suivant la formation de ce Comité.

8.05 La décision du Conseil d'administration est communiquée par écrit au Syndicat et au professeur permanent concerné.

8.06 A) Dans les trente (30) jours de la décision du Conseil d'administration communiquée par écrit au Syndicat et aux professeurs permanents concernés, le Syndicat ou les professeurs peuvent, s'ils le désirent, soumettre le cas à l'arbitrage, sauf si le Conseil d'administration a entériné la recommandation du comité bipartite.

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision du Conseil d'administration.

B) Si le professeur permanent refuse la décision du Conseil d'administration et ce dans le mois suivant la décision, il est mis à pied et reçoit alors une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

Toutefois, le professeur qui soumet son cas à l'arbitrage en vertu de la clause 8.06 A) ne peut se prévaloir de cette indemnité.

- 8.07 Toute décision du Conseil d'administration ne peut entraîner une diminution de salaire pour le professeur. Déplacé à un poste dont le salaire est inférieur ou égal au sien, le professeur 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 au chapitre 14.

Déplacé à un poste hors de l'unité d'accréditation, le professeur permanent conserve sa sécurité d'emploi à l'Ecole jusqu'à ce qu'il ait acquis la sécurité d'emploi en regard de sa nouvelle catégorie d'emploi. Cependant, en cas d'une mise à pied dans son nouvel emploi, le professeur réintègre un poste de professeur à l'Ecole et les articles 04, 05, 06 et 07 du présent chapitre s'appliquent à ce professeur mutatis mutandis.

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

- 8.09 Dans le cas prévu à l'article 8.01, l'Ecole procèdera, s'il y a lieu, à l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des professeurs non permanents dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat sous réserve des articles portant sur le congédiement. Dans le cas de mise à pied, le professeur concerné est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le professeur peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée. S'il revenait au travail durant cette période, les années passées à l'Ecole lui seraient créditées pour fin d'éligibilité à la permanence. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

CHAPITRE 9 VACANCES, CONGÉS ET DÉTACHEMENT

VACANCES

- 9.01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, le professeur a droit de prendre annuellement, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin, des vacances d'une durée d'un (1) mois.
- 9.02 Dans le cas d'un professeur qui a moins d'un (1) an de service, le mois où il a été engagé sera calculé comme ayant été travaillé au complet. Pour les professeurs qui quittent l'Ecole, le mois de leur départ est considéré comme ayant été travaillé.
- 9.03 Le professeur et le D.D./P. doivent choisir leur période de vacances durant la session où ils sont déchargés de leur fonction d'enseignement, après entente avec leur supérieur immédiat. Le directeur de la gestion académique doit en être informé par le D.D./P.
- 9.04 Le professeur qui quitte le ou avant le 31 mai, est réputé avoir pris toute son allocation annuelle de vacances.
- 9.05 Le professeur qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois travaillés.
- 9.06 Les vacances annuelles doivent être prises dans l'année et ne peuvent être reportées à l'année suivante, sauf par exception et s'il y a eu entente avec l'Ecole.

CONGÉS FÉRIÉS

- 9.07 Le professeur a droit aux jours fériés reconnus par l'Ecole et dont la liste est fournie en annexe A.

CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 9.08 Lorsqu'un professeur est candidat à une élection provinciale ou fédérale, impliquant un poste à temps plein, il a droit à un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale. Le professeur conserve le droit de retour immédiat à son poste en cas de défaite.
- 9.09 Le professeur élu à une élection provinciale ou fédérale bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.
- 9.10 Le professeur candidat à une élection à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au directeur général, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) jours de calendrier.
- 9.11 Pour les cas prévus aux articles 9.08, 9.09 et 9.10, le professeur avise en temps utile au préalable, le directeur général de sa décision.
- 9.12 Tout autre congé sans traitement peut être accordé par le directeur général, sur recommandation favorable du directeur de l'enseignement et de la recherche. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an et peut être renouvelé une seule fois. Le directeur de l'enseignement et de la recherche ne peut refuser un congé ou un renouvellement sans motif valable.
- 9.13 Tout professeur en congé sans traitement conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention, pour la période dudit congé, sauf le droit d'occuper un poste électif à l'Ecole ou à l'Université du Québec. Il bénéficie des assurances collectives et de la caisse de retraite, à la condition que le professeur en assume la totalité des coûts. A son retour, le professeur progresse dans le plan de carrière en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement soit reliée aux composantes de sa tâche.
- 9.14 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 de son retour.

CONGÉ DE MALADIE

- 9.15 Le professeur doit sans délai informer l'Ecole de son absence en cas de maladie.
- 9.16 Dans le cas d'absence de plus de cinq (5) jours ouvrables, l'Ecole se réserve le droit d'exiger un certificat médical.

DÉTACHEMENT

- 9.17 Le directeur général peut, à la demande d'un professeur permanent ou avec son accord, le mettre à la disposition d'un organisme public ou privé, à temps plein ou partiel, pour une durée maximum d'une année renouvelable une fois.
- 9.18 Un tel détachement n'est autorisé que :
- a) si le professeur est permanent;
 - b) si le travail du professeur pour l'organisme bénéficiaire s'inscrit dans la mission de l'Ecole;
 - c) si le travail favorise chez lui une nouvelle compétence, une mise à jour de ses connaissances, une réorientation de sa carrière ou une expérience enrichissante.
- 9.19 L'organisme qui bénéficie des services d'un professeur que l'Ecole a mis à temps plein ou partiel à sa disposition, prend à sa charge sa juste part du traitement et des avantages sociaux du professeur.
-
- 9.20 Le professeur conserve, durant son détachement à l'Ecole, son statut de professeur de l'Ecole. Toutefois, sa participation aux plans d'assurance et au régime de retraite est sujette aux dispositions de ces plans et régime.
- 9.21 Chaque année de détachement compte comme année de service à l'Ecole et le travail fait par le professeur durant son détachement ainsi que l'appréciation qui en est faite par l'organisme bénéficiaire, font partie des éléments dont tient compte dans son jugement le comité d'évaluation des professeurs.

- 9.22 Le professeur qui était permanent au moment de sa nomination à un poste administratif à l'Ecole, autre que celui de D.D./P. et de coordonnateur, conserve tous les droits attachés à son statut de professeur pendant la durée de son ou ses mandats. L'exercice des dits droits est cependant suspendu pendant cette période. Si le professeur réintègre l'unité d'accréditation, il est classé comme s'il avait progressé dans le plan de carrière. Les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

CHAPITRE 10 CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

10.01 Dans le but de promouvoir l'excellence de l'enseignement et de la recherche, ainsi que l'amélioration de la compétence du corps professoral, l'Ecole maintient une politique de perfectionnement et accorde à ses professeurs un congé de perfectionnement dans un milieu universitaire, un centre de recherche reconnu ou une industrie de pointe, pour y poursuivre des études ou des travaux, y agir comme professeur invité ou acquérir une expérience pratique en rapport avec ses fonctions à l'Ecole.

10.02 Pour être admissible à un congé de perfectionnement, le professeur doit :

- A) Avoir été au service de l'Ecole au moins deux (2) années complètes.
- B) Préparer un projet de perfectionnement comportant les points suivants :
 - objectifs de ce congé et les avantages qui en découleront pour l'Ecole;
 - la description du programme d'activités que le professeur se propose d'accomplir, leur durée et le lieu de séjour du congé;
 - l'attestation qu'il a fait une demande de bourse à au moins un (1) organisme autre que l'Ecole;
 - la présentation de toutes les implications pécuniaires du projet pour l'Ecole, et leurs justifications.
 - s'il y a lieu, l'accord de l'organisme qui accueillera le professeur durant son congé;
 - l'avis favorable du D.D./P. suite à une consultation de l'assemblée des professeurs du D./P. concerné;
 - l'avis du D.D./P. doit en outre contenir les mesures à prendre durant l'absence éventuelle du professeur afin d'assurer le bon fonctionnement du D./P.

- 10.03 Le congé de perfectionnement de douze (12) mois commence normalement au 1er juin d'une année.

Toutefois la durée du congé de perfectionnement dans un centre de recherche ou dans une industrie peut être de six (6) mois ou de quatre (4) mois. Le congé de six (6) mois doit débiter le 1er juillet ou le 1er janvier. Le congé de quatre (4) mois doit débiter le 1er mai, le 1er septembre ou le 1er janvier.

Un congé d'un an pour études peut être renouvelé une seule fois pour une deuxième année.

CONGÉ SABBATIQUE

- 10.04 Le congé sabbatique a pour but de permettre à un professeur de renouveler et de parfaire ses connaissances, de poursuivre des travaux de recherche, ou de procéder à la rédaction d'un ouvrage scientifique en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires des professeurs. Il permet aussi au professeur de se ressourcer ou d'élargir son champ de compétence dans le cadre de la mission de l'Ecole.

- 10.05 Les activités normalement exercées dans le cadre d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sans traitement ne peuvent faire l'objet d'un congé sabbatique. Ne sont pas considérées comme congés sabbatiques, à moins que le professeur n'y consente, les périodes pendant lesquelles il

- a) séjourne à l'étranger dans le cadre d'une coopération,
- b) participe à des échanges de professeurs.

- 10.06 Pour être admissible à un congé sabbatique, le professeur doit :

- A) Avoir six (6) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de tâches administratives à l'Ecole. Tout congé de perfectionnement ou sabbatique interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai de six (6) ans commence à courir à compter du retour du professeur dudit congé. Dans le cas de congé sans traitement ou de maladie de plus de six (6) mois, la période d'éligibilité n'est pas interrompue mais allongée de la durée du congé;
- B) Préparer un projet de congé sabbatique comportant les points suivants :
 - objectifs de ce congé et leurs relations avec la mission de l'Ecole;

- la description du programme d'activités que le professeur se propose d'accomplir, sa durée et le lieu de séjour du congé;
- l'attestation qu'il a fait une demande de bourse à au moins un (1) organisme autre que l'Ecole;
- la présentation de toutes les implications pécuniaires du projet pour l'Ecole, et leurs justifications.
- s'il y a lieu, l'accord de l'organisme qui accueillera le professeur durant son congé;
- l'avis favorable du D.D./P. suite à une consultation de l'assemblée des professeurs du D./P. concerné;
- l'avis du D.D./P. quant aux mesures à prendre durant l'absence éventuelle du professeur afin d'assurer le bon fonctionnement du D.P.

10.07 Le congé sabbatique commence au 1er juin d'une année et a une durée de douze (12) mois.

PÉRIODES DES DEMANDES

Demande de congé de perfectionnement de six (6) mois ou de quatre (4) mois.

10.08 Six (6) mois avant le début d'un congé de perfectionnement de six (6) mois ou quatre (4) mois avant le début d'un congé de perfectionnement de quatre (4) mois, le professeur doit présenter sa demande de congé de perfectionnement à son D.D./P. Le dossier doit être transmis par le professeur au directeur de l'enseignement et de la recherche au plus tard cinq (5) mois avant le début d'un congé de six (6) mois ou trois (3) mois avant le début d'un congé de quatre (4) mois.

Le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet sa recommandation au Conseil d'administration au plus tard quatre (4) mois avant le début d'un congé de six (6) mois ou deux (2) mois avant le début d'un congé de quatre (4) mois.

Le Conseil d'administration prend la décision qu'il juge à propos conformément à sa politique de perfectionnement. Le directeur général informe le professeur trois (3) mois avant le début d'un congé de six (6) mois ou un (1) mois avant le début d'un congé de quatre (4) mois. La décision est transmise au Syndicat.

Demande de congé de perfectionnement ou de sabbatique de douze (12) mois.

10.09 Avant le 1er novembre, le professeur doit présenter sa demande de congé de perfectionnement à son D.D./P. ou l'aviser qu'il demande un congé sabbatique.

- 10.10 Le dossier doit être transmis par le professeur au directeur de l'enseignement et de la recherche, au plus tard le 1er décembre.
- 10.11 Le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet ses recommandations au Conseil d'administration au plus tard le 1er février.
- 10.12 Le Conseil d'administration prend la décision qu'il juge à propos, conformément à sa politique de perfectionnement et de congé sabbatique. Le directeur général informe le professeur de la décision du Conseil au plus tard le 1er mars. La décision est transmise au Syndicat.

DISPOSITIONS COMMUNES AU CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT ET AU CONGÉ SABBATIQUE

- 10.13 Le professeur doit se consacrer en exclusivité à son programme d'activités tel que défini aux articles 10.02 B) et 10.06 B).
- 10.14 Pour obtenir un congé, un professeur doit s'engager à travailler pour l'Ecole le double de la durée de son congé.
- 10.15 Si un professeur désire quitter l'Ecole avant la fin de la période d'engagement mentionnée à l'article 10.14, il devra effectuer un remboursement, proportionnel au temps du service non accompli, de l'aide totale accordée par l'Ecole. Les modalités de remboursement seront alors établies entre le professeur et l'Ecole.
- 10.16 Le professeur conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut et définis dans la présente convention collective pour la période dudit congé, sauf le droit d'occuper un poste électif à l'Ecole ou à l'Université du Québec.

Le temps passé en perfectionnement ne peut être compté dans la période de probation. Pour tout congé de perfectionnement, l'Ecole prolonge d'un an le contrat du professeur en période de probation.

Le professeur transmet par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche un rapport écrit de ses activités à la fin du congé.

Le professeur en congé reprend à son retour à l'Ecole son poste de professeur.

- 10.17 Pour fin de classification et de traitement, la durée du congé de perfectionnement ou du congé sabbatique est considérée comme du temps de service à l'Ecole.
- 10.18 Sous réserve des demandes reçues répondant aux critères d'éligibilité, le Conseil d'administration peut accorder jusqu'à huit pour cent (8%) du nombre de postes occupés, incluant le renouvellement de tout congé de perfectionnement en cours. Toutefois, il ne peut y avoir plus de trois (3) professeurs à la fois en congé.
- 10.19 Le D.D./P. qui a complété deux mandats consécutifs ou plus est considéré prioritairement sous réserve de la valeur de son projet et de son éligibilité lorsqu'à la fin de son dernier mandat ou au plus tard le 1er novembre de l'année civile suivante, il postule un congé sabbatique ou de perfectionnement.

RÉMUNÉRATION

- 10.20 Le professeur en congé de perfectionnement ou sabbatique reçoit de l'Ecole quatre-vingts pour cent (80%) de son traitement pendant la durée de son congé.
- 10.21 Si le professeur obtient en revenu d'appoint une ou des bourse(s), traitement(s) ou subvention(s) extérieur(s), ce revenu d'appoint sert d'abord à combler la différence entre quatre-vingts pour cent (80%) et cent pour cent (100%) de son traitement. Cependant le professeur en congé sabbatique à l'extérieur du Canada pour six (6) mois et plus peut garder, jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120%) de son traitement, tout revenu d'appoint à l'occasion de son congé. De la même façon, 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.
- Ne sont pas considérés comme revenu d'appoint, les montants versés à titre de frais de scolarité ou de frais de déplacement.
- 10.22 Le professeur doit verser à l'Ecole l'excédent de cent pour cent (100%) ou de cent vingt pour cent (120%), selon le cas, de son traitement pendant la durée du congé, que ce montant provienne d'une bourse, subvention ou rémunération extérieure.

- 10.23 L'excédent des bourses, subventions ou toute autre rémunération extérieure reçues au-delà de cent pour cent (100%) ou cent vingt pour cent (120%) selon le cas, du traitement du professeur, constitue un fonds réparti entre les bénéficiaires de congé qui n'ont pas obtenu de bourse, subvention ou toute autre rémunération extérieure, dans le but de combler la différence entre quatre-vingts pour cent (80%) et cent pour cent (100%) ou cent vingt pour cent (120%) du traitement.
- 10.24 Le professeur ne doit accepter aucune rémunération extérieure autre que celles identifiées aux articles 10.02 B) et 10.06 B).

FRAIS REMBOURSÉS

- 10.25 a) Sur présentation de pièces justificatives, l'Ecole rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet du professeur à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- b) L'Ecole rembourse aussi au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales pour lui-même, son conjoint et ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, la totalité des frais de déplacement, une fois aller-retour, au lieu principal du congé où le professeur passera au moins six (6) mois. Les frais de déplacement hors du Québec sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion classe économique pour effectuer un tel déplacement. Les frais encourus au Québec sont remboursés au taux fixe ou au kilomètre, selon les tarifs en vigueur à l'Ecole, au moment du déplacement.
- c) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de trois cent trente-trois (\$333) pour un congé de quatre (4) mois, cinq cents dollars (\$500) pour un congé de six (6) mois et mille (\$1000) dollars pour un congé de douze (12) mois, l'Ecole rembourse au professeur les frais complémentaires encourus à l'occasion de son déplacement.
- d) Ces frais de scolarité et de déplacement prévus aux paragraphes b) et c) ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le professeur.
- e) Le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

- 10.23 L'excédent des bourses, subventions ou toute autre rémunération extérieure reçues au-delà de cent pour cent (100%) ou cent vingt pour cent (120%) selon le cas, du traitement du professeur, constitue un fonds réparti entre les bénéficiaires de congé qui n'ont pas obtenu de bourse, subvention ou toute autre rémunération extérieure, dans le but de combler la différence entre quatre-vingts pour cent (80%) et cent pour cent (100%) ou cent vingt pour cent (120%) du traitement.
- 10.24 Le professeur ne doit accepter aucune rémunération extérieure autre que celles identifiées aux articles 10.02 B) et 10.06 B).

FRAIS REMBOURSÉS

- 10.25 a) Sur présentation de pièces justificatives, l'Ecole rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet du professeur à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- b) L'Ecole rembourse aussi au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales pour lui-même, son conjoint et ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, la totalité des frais de déplacement, une fois aller-retour, au lieu principal du congé où le professeur passera au moins six (6) mois. Les frais de déplacement hors du Québec sont remboursés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion classe économique pour effectuer un tel déplacement. Les frais encourus au Québec sont remboursés au taux fixe ou au kilomètre, selon les tarifs en vigueur à l'Ecole, au moment du déplacement.
- c) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de trois cent trente-trois (\$333) pour un congé de quatre (4) mois, cinq cents dollars (\$500) pour un congé de six (6) mois et mille (\$1000) dollars pour un congé de douze (12) mois, l'Ecole rembourse au professeur les frais complémentaires encourus à l'occasion de son déplacement.
- d) Ces frais de scolarité et de déplacement prévus aux paragraphes b) et c) ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le professeur.
- e) Le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

CHAPITRE 11 AVANTAGES SOCIAUX

- 11.01 Le professeur doit adhérer aux régimes d'assurances collectives et de retraite et remplir les formules fournies en vue d'autoriser l'Ecole à déduire de son traitement les contributions requises.
- 11.02 L'Ecole s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer 50% des coûts de ces régimes.
- 11.03 L'Ecole s'engage à remettre sur demande, un document attestant de la participation du professeur au régime d'assurance collective.
- 11.04 L'Ecole dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 11.05 L'Ecole s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribuera, applicable à tous les professeurs de l'Ecole rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.
- Le professeur qui participe au régime de retraite des enseignants ou au régime de retraite des fonctionnaires doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.
- 11.06 Les contributions de l'Ecole et du professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 11.07 L'Ecole dépose au Syndicat copie des règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que des amendements qui y sont apportés.
- 11.08 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque professeur.

- 11.09 a) Sous réserve de l'accord des corporations et syndicats participants, l'Ecole maintient un comité réseau des assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'un représentant de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec et régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion des sous-contractants;
 - d'un représentant désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulées à la clause 11.02;
 - d'un représentant désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant du personnel cadre de l'Ecole;
 - d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.
- b) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.
- 11.10 L'Ecole assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail formé par le Comité réseau des assurances collectives. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 11.09 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés à la clause 11.09, paragraphe a), ou de leur substitut.
- 11.11 Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des 2/3 des assurés dont les représentants sont présents.

CHAPITRE 12 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES

- 12.01 Il s'agit de tâches parallèles à la tâche universitaire mettant à contribution, généralement à titre individuel, la compétence professionnelle du professeur, pour lesquelles il est sollicité et parfois rémunéré par des particuliers ou des organismes autres que l'Ecole. Ces tâches ont trait notamment aux travaux d'expertise et de consultation ou travaux connexes et aux enseignements ne faisant pas l'objet d'une entente entre l'Ecole et un autre établissement.
- 12.02 Pour autant que la tâche du professeur soit assurée de façon adéquate, l'Ecole permet au professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures et régulières, à la condition qu'il en informe le D.D./P. et le directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 12.03 Cependant, un professeur ne peut occuper un emploi à temps plein au service d'un autre employeur. De plus, il ne peut occuper un emploi à mi-temps au service d'un autre employeur sans autorisation du D.D./P. et le consentement préalable et écrit du directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 12.04 Dans le cas où les activités extérieures du professeur prennent une part importante de son temps, réduisant sa disponibilité pour l'Ecole, le directeur général pourra dégager ce professeur à temps partiel et modifier son traitement en conséquence.

CHAPITRE 13 REPRÉSAILLES, DISCRIMINATION ET CONGÉDIEMENT

- 13.01 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte n'est exercée contre un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions. Toute représaille ou tout avis à caractère professionnel dirigé contre un professeur et survenant à un moment autre qu'à l'évaluation formelle doit être porté à l'attention du Syndicat ainsi que les raisons justifiant une telle action.
- 13.02 A l'intérieur comme à l'extérieur de l'Ecole, il est reconnu à tout professeur jouissance de ses libertés politiques, dans le respect de ses obligations envers l'Ecole.
- L'Ecole ne doit, directement ou indirectement, exercer de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre un professeur à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou son orientation sexuelle.
- 13.03 L'Ecole, sur recommandation du directeur de l'enseignement et de la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Ecole. Elle doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.
- 13.04 Avant de recommander le congédiement d'un professeur, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit, si la raison du congédiement est reliée à l'accomplissement de ses tâches, demander une recommandation à cet effet au D.D./P. concerné; le D.D./P. invite alors l'assemblée des professeurs à se prononcer et il joint à sa recommandation l'avis de l'assemblée.
- 13.05 Dans le cas prévu en 13.03 et 13.04, l'Ecole ne peut imposer une telle sanction sans avoir au préalable signifié par écrit au professeur, au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.

- 13.06 Nonobstant 13.03 et 13.05, l'Ecole peut sans préavis congédier un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et par sa gravité, un congédiement sur le champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'Ecole et elle doit transmettre par écrit au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

CHAPITRE 14 TRAITEMENT

14.01 ÉCHELLES DE TRAITEMENT* (du 1er décembre 1984 au 30 novembre 1985)

Catégorie	I		II		III		IV	
Expérience	Echelon		Echelon		Echelon		Echelon	
0	1	25,639						
1	2	26,476						
2	3	27,321						
3	4	28,161						
4	5	29,003						
5			1	31,861				
6			2	32,877				
7			3	33,887				
8			4	34,906				
9			5	35,920				
10			6	36,927	1	39,231		
11			7	37,934	2	39,651		
12			8	38,925	3	40,767		
13			9	39,410	4	41,882		
14			10	40,177	5	42,995		
15			11	41,066	6	44,076	1	45,537
16			12	41,891	7	45,139	2	46,669
17			13	42,654	8	46,208	3	47,744
18			14	43,348	9	47,274	4	48,816
19			15	44,012	10	48,290	5	49,894
20			16	44,648	11	49,255	6	50,962
21					12	50,193	7	52,036
22					13	51,094	8	53,101
23					14	51,963	9	54,162
24					15	52,793	10	55,217
25					16	53,582	11	56,268
26					17	54,335	12	57,280
27					18	55,040	13	58,254
28					19	55,699	14	59,185
29					20	56,314	15	60,076
30							16	60,975

——— automaticité
 - - - - - admissibilité

* Échelles du 30 novembre 1984 majorées de 2.26%

14.02 Le calcul du traitement du professeur s'effectue en fonction de son classement dans l'échelle de traitement indiquée à l'article 14.01.

14.03 Majoration des taux et échelles de traitement

A) Règle générale

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

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

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \left(\frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \right) \times 100^{(1)}$$

B) Période du 1er décembre 1984 au 30 novembre 1985

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

C) Les primes de direction prévues à la clause 14.08 sont majorées à la date prévue au paragraphe B) qui précède, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant le mois de janvier 1985, moins 1,3 pour cent.

D) Période du 1er décembre 1985 au 28 février 1986

Les professeurs se verront appliquer la même politique salariale que celle appliquée aux autres professeurs du réseau de l'Université du Québec.

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

14.04 Époque de majoration

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

14.05 Période du 1er mars 1986 au 31 décembre 1987

Les professeurs se verront appliquer la même politique salariale que celle appliquée aux autres professeurs du réseau de l'Université du Québec.

14.06 Classification et salaire du professeur en place à la signature de la convention collective

- 1) Le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve la classification et l'échelon qui lui étaient attribués à la date de la signature de la présente convention collective.
- 2) Par la suite, sous réserve de la Loi 70 et des décrets en découlant, le professeur progressera au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 14.07 où il passera d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 7.18.

14.07 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 au 1er juin de chaque année à moins que le dernier échelon de la catégorie ait été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue en 7.18 ne s'applique.
- 3) Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (chapitre 7) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par le professeur tant qu'il demeure à l'emploi de l'Ecole.
- 4) De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

14.08 Primes de direction et primes

Les D.D./P. reçoivent une prime de direction calculée sur une base annuelle au montant de \$3,242 jusqu'au 30 novembre 1985. Par la suite, la prime est augmentée selon les articles 14.03 D) et 14.05.

Les coordonnateurs de la programmation de la recherche, des activités de perfectionnement et des activités de l'ETS-QUEBEC reçoivent une prime calculée sur une base annuelle au montant de \$3,242 jusqu'au 30 novembre 1985. Par la suite, la prime est augmentée selon les articles 14.03 D) et 14.05.

14.09 Charge d'enseignement en appoint

Tout cours donné en appoint par un professeur au-delà de sa charge normale d'enseignement est rémunéré au taux de base par crédit de \$814.33 pour la période du 1er décembre 1983 au 30 novembre 1984.

Tout cours donné en appoint par un professeur au-delà de sa charge normale d'enseignement est rémunéré au taux de base par crédit de \$832.66 pour la période du 1er décembre 1984 au 30 novembre 1985. Par la suite ce montant sera augmenté selon les articles 14.03 D) et 14.05.

14.10 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Ecole verse au professeur en place lors de l'entrée en vigueur de la présente convention et qui a dispensé une charge de cours en appoint un montant égal à la différence entre :

- a) les sommes qu'il aurait dû recevoir en vertu de la clause 14.09 et
- b) les sommes qu'il a effectivement reçues.

14.11 Professeur hors-taux

Le professeur dont le taux de traitement au 30 novembre précédant la date de majoration est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle de traitement reçoit un montant obtenu en multipliant son taux de traitement de base (à l'exclusion de tous forfaitaires) par le pourcentage déterminé au paragraphe 14.03 B), D) ou 14.05 selon le cas. Ce montant lui est versé sous forme forfaitaire pour la partie de son traitement qui continue d'être hors-taux et sera versé en 26 paiements.

- 14.12 Pour le 14^e et le 15^e étudiant stagiaire, le professeur est rémunéré au taux de \$150. par étudiant. Pour tout étudiant stagiaire au-delà de quinze (15), le professeur est rémunéré au taux de \$200. par étudiant. Ce taux est fixe pour la durée de la convention collective.

CHAPITRE 15 GRIEFS ET ARBITRAGE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

15.01 Intention des parties

Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de toute mésentente qui survient entre elles et ce, dans les plus brefs délais.

15.02 Grief

- A) Le terme grief signifie : toute mésentente entre l'Ecole et, le Syndicat ou le professeur, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- B) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. 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 paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.
- C) Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage il ne peut l'être qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- D) Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de grief.

15.03 Comité de griefs

- A) Le Comité de griefs est composé d'au moins deux (2) représentants de chacune des parties. L'Ecole et le Syndicat nomment leur porte-parole respectif. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, le porte-parole de chacune des parties doit y consentir. Le Comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne.
- B) A chaque assemblée du Comité, il sera tenu un procès-verbal des positions des parties et du règlement de grief s'il y a lieu.
- C) Chaque partie, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, désigne son porte-parole au Comité de griefs et en informe l'autre.

- D) 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 sera reporté à une prochaine réunion du Comité des griefs.
- E) Le Comité des griefs peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective qui lui est soumise par le Syndicat ou l'Ecole.

15.04 L'arbitrage

- A) Le grief est entendu par un arbitre unique. Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs s'il y a entente à cet effet entre les parties.
- B) L'arbitre est nommé par les parties dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la soumission d'un grief à l'arbitrage.
- C) Si les parties ne peuvent s'entendre sur une telle nomination dans le délai imparti, l'arbitre est nommé par le ministre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- D) L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail à l'arbitre de grief; toutefois, il ne peut, en aucun cas, modifier la présente convention collective.
- E) Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. Si de l'avis de l'arbitre, le grief est bien fondé et s'il y a désaccord sur le montant de la réclamation, ce différend sera soumis pour décision au même arbitre, par simple avis écrit adressé à ce dernier, et dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.
- F) Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision.

Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits et/ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout revenu que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le traitement dû au professeur à compter du dépôt du grief au bureau du directeur de l'enseignement et de la recherche.

- G) Dans le cas d'un grief découlant de l'article 2.03, l'arbitre n'est pas autorisé à accorder des dommages-intérêts ou le paiement de toute autre somme d'argent ou encore à amener l'Ecole à des investissements autres que ceux déjà accordés en climatisation, équipement, aménagement, stationnement, etc.
- H) La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre.

Elle est finale, sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou de l'autre n'en aura pas décidé autrement.

15.05 Frais

Chaque partie paiera les frais et honoraires de ses témoins et représentants. Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les 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.

15.06 Libérations

L'Ecole libérera avec solde tout professeur assigné comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief.

15.07 Calcul des délais

- A) Lorsqu'il est question de jours dans le présent article, il s'agit de jours ouvrables complets pendant lesquels les bureaux de l'Ecole sont ouverts, durant les heures normales de travail spécifiées à l'article 6.24.
- B) Pour les fins d'application du présent article, un délai se compte (en jours ouvrables) à partir du lendemain de l'évènement par rapport auquel le délai est calculé.
- C) Le délai se termine le dernier jour de la période calculée à l'heure normale de fermeture des bureaux de l'Ecole.
- D) Si, par exception, les bureaux de l'Ecole sont fermés à ce moment-là, le délai est étendu à la fin de la première journée ouvrable où les bureaux sont à nouveau ouverts.

CHEMINEMENT D'UN GRIEF

15.08 Avis de grief

- A) Tout professeur ou un représentant syndical qui désire poser un grief, doit le formuler par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche avec copie au secrétaire général.
- B) L'avis de grief et la copie doivent être remis au bureau du directeur de l'enseignement et de la recherche et au bureau du secrétaire général dans les cinquante (50) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief; dans ce dernier cas, il incombe au professeur ou au Syndicat de prouver qu'il lui a été impossible de connaître le fait dans le délai de cinquante (50) jours ouvrables de son occurrence.
- C) Le recours à la procédure de griefs conformément à ce qui est prévu à la présente clause interrompt la prescription.

15.09 Réponse de l'Ecole

Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et au professeur concerné ou convoquer le Comité de griefs défini à la clause 15.03. S'il ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat ou le professeur peut soumettre le cas au Comité de griefs ou à l'arbitrage selon le cas.

15.10 Convocation du Comité de griefs

- A) Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après avoir reçu la réponse du directeur de l'enseignement et de la recherche ou de la date de l'expiration du délai prévu à la clause 15.09 pour donner ladite réponse, le professeur ou le Syndicat peut soumettre le grief au Comité de griefs en adressant un avis au directeur de l'enseignement et de la recherche dont copie est transmise au secrétaire général.
- B) Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, le porte-parole du Syndicat et le porte-parole de l'Ecole conviennent d'une date et d'une heure de réunion pour traiter du grief.

15.11 Suite au Comité de griefs

- A) Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité de griefs, donner sa réponse par écrit et la communiquer au Syndicat et au professeur concerné.
- B) Si un règlement intervient à la suite de la réponse du directeur de l'enseignement et de la recherche, ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Ecole et être signé par les représentants autorisés des parties.

15.12 Avis d'arbitrage

Si le directeur de l'enseignement et de la recherche n'a pas donné la réponse prévue à la clause 15.09 ou celle prévue au paragraphe 15.11 A) suite à la convocation et à la tenue de la réunion du Comité de griefs dans les délais prévus à cet effet ou, si cette réponse n'est pas satisfaisante, le professeur ou le Syndicat pourra porter le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche dans les trente (30) jours ouvrables de la réponse du directeur de l'enseignement et de la recherche ou dans les trente (30) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours dans le cas où le directeur de l'enseignement et de la recherche n'a pas donné de réponse en vertu de 15.09 ou dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la dernière réunion du Comité de griefs. Copie de cet avis est transmise au secrétaire général.

15.13 Délai pour rendre la sentence

- A) L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où la preuve est terminée. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.
- B) Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la raison qu'elle a été rendue après l'expiration du délai prévu.

CHAPITRE 16 CLAUSES PARTICULIÈRES

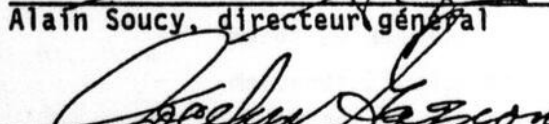
- 16.01 L'Ecole met à la disposition des professeurs ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'Ecole réclame les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs en les réparant selon la politique adoptée par l'Ecole.
- 16.02 L'Ecole et le Syndicat conviennent de former, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, un comité bipartite paritaire de quatre (4) membres pour examiner la question des droits d'auteur et les brevets d'invention. Le comité devra remettre le rapport final de ses activités au Conseil d'administration et au Syndicat au plus tard trois (3) mois après sa formation.
- 16.03 Les professeurs disposent chacun d'un local individuel fermé, comportant l'équipement usuel, en particulier un téléphone, des rayons de bibliothèque et au minimum un (1) classeur. Le local du professeur lui est accessible sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

Afin d'assurer la confidentialité sur tout document, aucun accès au local du professeur n'est autorisé sans son accord sauf pour ce qui concerne les mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 27 février 1986.

POUR L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

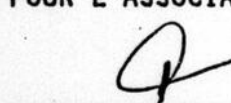

Alain Soucy, directeur général

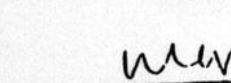

Jocelyn Gagnon, secrétaire général

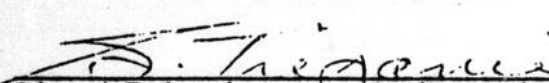

Michel Quimper, témoin

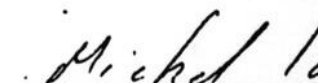

André Bourdeau, témoin

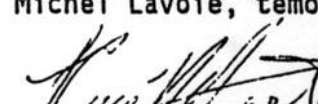
POUR L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE


Paul V. Gervais, président

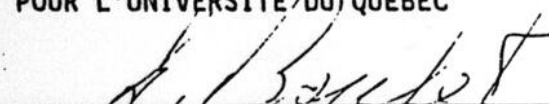

Van Ngan Lê, vice-président


Gérard Trépanier, secrétaire-trésorier

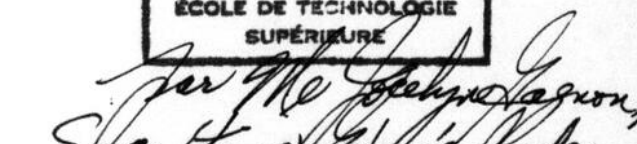

Michel Lavoie, témoin


Me René Martel, témoin

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC


Gilles Boulet, président

COPIE CONFORME
À L'ORIGINAL
ÉCOLE DE TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE


Secrétaire général de
l'École de Technologie Supérieure
ce 10 avril, 1986.

ANNEXE A

CONGES FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS

A) Au cours de l'année financière 1985-1986, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :

- Lundi 24 juin 1985
- Lundi 1er juillet 1985
- Lundi 2 septembre 1985
- Lundi 14 octobre 1985
- Mardi 24 décembre 1985
- Mercredi 25 décembre 1985
- Jeudi 26 décembre 1985
- Vendredi 27 décembre 1985
- Lundi 30 décembre 1985
- Mardi 31 décembre 1985
- Mercredi 1er janvier 1986
- Jeudi 2 janvier 1986
- Vendredi 28 mars 1986
- Lundi 31 mars 1986
- Lundi 19 mai 1986

Au cours de l'année financière 1986-1987, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :

- Mardi 24 juin 1986
- Mardi 1er juillet 1986
- Lundi 1er septembre 1986
- Lundi 13 octobre 1986
- Mercredi 24 décembre 1986
- Jeudi 25 décembre 1986
- Vendredi 26 décembre 1986
- Lundi 29 décembre 1986
- Mardi 30 décembre 1986
- Mercredi 31 décembre 1986
- Jeudi 1er janvier 1987
- Vendredi 2 janvier 1987
- Vendredi 17 avril 1987
- Lundi 20 avril 1987
- Lundi 18 mai 1987

- B) L'E.T.S. convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements.

LETTRE D'ENTENTE No 1

SUJET : Participation d'un chargé de cours de mathématiques à l'assemblée des professeurs des D./P. : Civil - Electricité - Mécanique - Production automatisée

ENTRE : L'Ecole de technologie supérieure, d'une part

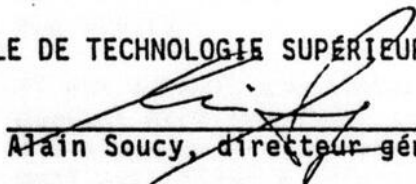
ET : L'Association des professeurs de l'Ecole de technologie supérieure, d'autre part.

- 1.- Un chargé de cours dispensant un enseignement en mathématiques peut assister aux réunions de l'Assemblée des professeurs après avoir obtenu l'accord de celle-ci;
- 2.- Ce chargé de cours est choisi par le D.D./P. après avis de l'Assemblée des professeurs;
- 3.- Ce chargé de cours a le statut d'observateur et n'a pas le droit de vote. Sa participation est assujettie aux règles de l'Assemblée des professeurs relatives à la participation d'un observateur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 27 février 1986.

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

par :

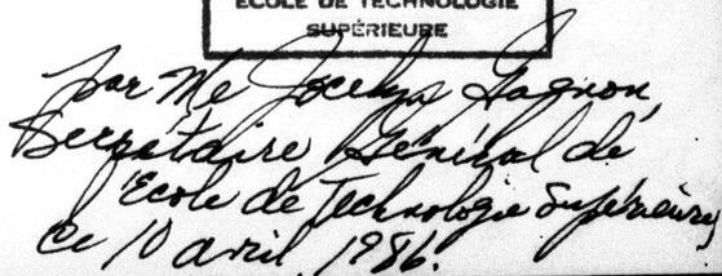

Alain Soucy, directeur général

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

par :


Paul V. Gervais, président

COPIE CONFORME
À L'ORIGINAL
ÉCOLE DE TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE


Secrétaire Général de
l'Ecole de Technologie Supérieure
Ce Paris, 1986.

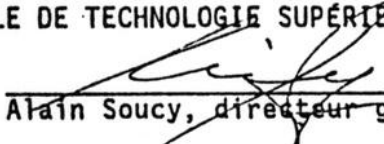
LETTRE D'ENTENTE No 2

SUJET : CRITÈRES D'ÉVALUATION : renouvellement de contrat, permanence, promotion, évaluation triennale
ENTRE : ' L'Ecole de technologie supérieure, d'une part
ET : L'Association des professeurs de l'Ecole de technologie supérieure, d'autre part.

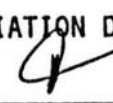
- 1.- Les parties conviennent de former un comité dit "Comité des critères" dans les trente (30) jours de la signature de la Convention collective.
- 2.- Le Comité sera composé de la façon suivante :
 - 1) Une (1) personne extérieure à l'Ecole choisie par les deux parties agit comme président. Cette personne exerce des fonctions d'enseignement et de recherche dans une autre université;
 - 2) Deux (2) représentants de l'Ecole;
 - 3) Trois (3) professeurs désignés par le Syndicat dont un (1) de catégorie IV et un (1) de catégorie III.
- 3.- Le Comité aura comme mandat :
 - 3.1 D'établir une liste des critères devant servir à l'évaluation des professeurs en regard des composantes de la tâche du professeur telles que définies à la convention collective aux paragraphes 6.01, 6.03, 6.04, 6.05, 6.06, 6.07, 6.08;
 - 3.2 De déterminer les outils ou instruments nécessaires pour rendre ces critères opérationnels dont le questionnaire d'évaluation des cours et de l'enseignement par les étudiants;
 - 3.3 D'établir la pondération à accorder à chacun de ces critères.
- 4.- Dans la réalisation de son mandat, le Comité pourra tenir compte des critères d'évaluation utilisés dans diverses universités.
- 5.- Le rapport du Comité sera transmis à la Commission des études pour approbation.
- 6.- Il est entendu que toutes les opérations mentionnées plus avant devront être terminées le ou avant le 1er septembre 1986 et que l'évaluation des professeurs après cette date sera effectuée conformément aux critères déterminés par le Comité des critères et la Commission des études.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 27 février 1986.

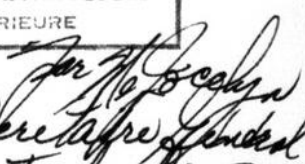
L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

par : 
Alain Soucy, directeur général

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

par : 
Paul V. Gervais, président

COPIE CONFORME
À L'ORIGINAL
ÉCOLE DE TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE


Jean-Pierre Gauthier, Secrétaire général
de l'Ecole de Technologie Supérieure
ce 10 avril, 1986.

~~SECRET~~
BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

9823-6
CT-86-07-M-174

DOSSIER: M-27360-01

AFFAIRE: MD-152-04-86

MONTREAL, 1e 23 juillet 1986

P R É S I D E N T :

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

M^e Robert LEVAC.

ASSOCIATION DES PROFESSEURS
DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE,
4750, rue Henri-Julien
Case postale 1000
Succursale "E"
Montréal (Québec)
H2T 1R0

ASSOCIATION
ACCREDITÉE

- et -

ÉCOLE DE TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE,
4750, rue Henri-Julien
Case postale 1000
Succursale "E"
Montréal (Québec)
H2T 1R0

auparavant: 180, rue Ste-Catherine E.
Montréal (Québec)
H2X 1K9

EMPLOYEUR

D É C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de
l'article 39 du Code du travail, par laquelle l'employeur
demande que soit modifiée son adresse.

VU l'accréditation qui lui a été ac-
cordée le 1^{er} février 1984, l'Association représente:

*"Les professeurs réguliers de
l'École de technologie supé-
rieure"*

DE:

ÉCOLE DE TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE

180, rue Ste-Catherine E.
Montréal (Québec)
H2X 1K9

VU la requête en amendement soumise
par l'employeur le 14 avril 1986, afin que sa nouvelle adres-
se apparaisse au certificat d'accréditation.

CONSIDÉRANT

qu'aucune observation n'a été présen-
tée au soussigné dans cette affaire;

CONSIDÉRANT

que ce changement n'a pas pour effet
d'altérer la nature des relations
d'ordre juridiques établies entre les
parties liées par l'accréditation;

CONSIDÉRANT

les dispositions du Code du travail.

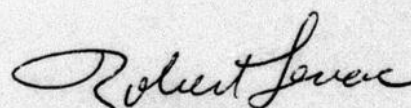
POUR CES MOTIFS,

LE SOUSSIGNÉ

MODIFIE

l'adresse de l'employeur, afin qu'el-
le se lise dorénavant:

4750, rue Henri-Julien
Case postale 1000
Succursale "E"
Montréal (Québec)
H2T 1R0



M^e Robert LEVAC,
Commissaire général
du travail

JL/

REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION:
M. Paul Gervais

PROCUREUR DE L'EMPLOYEUR:
Me Jocelyn Gagnon