CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ
DU QUÉBEC
À MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
À MONTRÉAL

DU 1er JUIN 2018
AU 31 MAI 2022
(en vigueur à partir du 20 décembre 2018)

Table des matières

Articles

1. Définitions 5
2. Dispositions générales 16
3. Reconnaissance syndicale 19
4. Régime syndical 24
5. Libertés politiques et universitaires et non-discrimination 25
6. Procédure de règlement des griefs et arbitrage 27
7. Conseil d'administration et commission des études 32
8. Ouverture et répartition des postes 37
9. Engagement 40
10. Tâche professorale 48
11. Évaluation 69
12. Permanence 81
13. Promotion 85
14. Sécurité d'emploi 90
15. Congédiement et autres mesures disciplinaires 94
16. Régimes de perfectionnement et de congés sabbatiques 95
17. Propriété intellectuelle 106
18. Activités professionnelles extérieures et double emploi . 113
19. Vacances 115
20. Congés de maladie 116
21. Congés pour responsabilites parentales et familiales 117
22. Congés sans traitement 131
23. Assurances collectives 135
24. Régime de retraite 140
25. Avantages divers 145
26. Traitement 148
27. Santé et sécurité au travail 157
28. Retraite anticipée 159
29. Accès à l'égalité pour les femmes 162
30. Équipement informatique 164

Annexes

A : Dispositions particulières relatives aux professeures, professeurs invités engagés en vertu d'un contrat de prêt de service entre établissements 165

B : Dispositions particulières relatives aux professeures, professeurs sous octroi 166

C : Liste des activités d'enseignement des maîtrises sans mémoire et des diplômes de deuxième cycle qui nécessitent un encadrement d'étudiantes, d'étudiants de la nature de celui qui est requis pour la direction d'un mémoire 168

Lettres d'entente

Nº 1 : Relative à l'accréditation aux études de cycles supérieurs..... 170

Nº 2 : Relative à l'utilisation des titres d'agrégé et de titulaire 175

Nº 3 : Relative à l'ouverture de postes 176

Nº 4 : Relative à l'enseignement en ligne 177

Nº 5 : Relative aux moyennes cibles aux cycles supérieurs 178

Nº 6 : Relative aux processus d'évaluation des programmes..... 179

Nº 7 : Relative au montant d'argent ajouté au financement annuel de la recherche et de la création 180

Nº 8 : Relative à la catégorie I de l'échelle de traitement 181

17-995 : Relative au programme de demi-retraite 182

13-897 : Relative au programme de demi-retraite 184

11-800 : Relative au programme de demi-retraite 189

17-996 : Relative aux congés pour responsabilités parentales..... 195

Index 199

ARTICLE 1
DÉFINITIONS

1.01 **Année** : désigne l'année universitaire commençant le 1er juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.

1.02 **Université** : désigne l'Université du Québec à Montréal instituée le 9 avril 1969 en vertu de la *Loi sur l'Université du Québec* et ses amendements (RLRQ, chapitre U-1), et ayant son siège social à Montréal.

1.03 **Syndicat** : désigne le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) accrédité le 25 janvier 1971 pour représenter les professeures, professeurs à plein temps et à demi-temps de l'Université et accrédité le 14 avril 1998 pour représenter les maîtres de langue de l'Université.

1.04 **Conseil d'administration** : désigne le Conseil d'administration de l'Université du Québec à Montréal.

1.05 **Comité exécutif** : désigne le Comité exécutif de l'Université du Québec à Montréal.

1.06 **Professeure, professeur** : désigne toute personne engagée par l'Université, sur recommandation de l'assemblée départementale, comme professeure, professeur régulier, invité, substitut ou sous octroi. À moins de stipulation contraire, cette personne est toujours comprise dans l'unité de négociation, tel que précisé dans le certificat d'accréditation.

1.07 **Professeure, professeur à plein temps** : désigne toute professeure, tout professeur qui accomplit la totalité de la tâche normale d'une professeure, d'un professeur telle que décrite à l'article 10.

1.08 **Professeure, professeur à demi-temps** : désigne toute professeure, tout professeur inscrit dans un programme de demi-retraite.

Cette définition s'applique aussi aux professeures, professeurs engagés avant 2008 pour accomplir la moitié de la tâche normale d'une professeure, d'un professeur à plein temps telle que décrite à l'article 10.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le statut de professeure, professeur associé est accordé par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique pour une durée de trois (3) ans, sur

recommandation d'une assemblée départementale, d'un centre institutionnel de recherche ou de création, d'une école ou d'un institut. Au moment de la retraite, ce statut est accordé à toute professeure, tout professeur régulier, régulière qui en fait la demande.

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

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

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

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

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

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

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

1.17 **Directrice, directeur de département** : désigne une professeure, un professeur régulier du département élu par les membres du département parmi ses pairs et nommé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans, sous réserve de la clause 10.33, renouvelable une seule fois, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité de l'assemblée départementale qu'elle représente, dans les limites de sa compétence, vis-à-vis de l'Université. Elle est la porte-parole officielle du département. Elle doit veiller, au sein du département, à l'application des normes et des échéances administratives.

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

1.18 **Directrice adjointe, directeur adjoint de département** : désigne une professeure, un professeur régulier du département. Cette personne est nommée par l'assemblée départementale, sur recommandation de la directrice, du directeur de département, pour un mandat d'un (1) an, débutant généralement le 1er juin et se terminant le 31 mai. Cette personne assiste la directrice, le directeur de département.

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

1.20 **Unité de programme(s) de premier cycle** : désigne une unité académique et administrative instituée pour

favoriser la poursuite par les étudiantes, les étudiants des objectifs généraux du premier cycle. Cette unité correspond aux programmes d'études dont elle a la responsabilité, au groupe d'étudiantes, d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes, au groupe de professeures, professeurs et de personnes chargées de cours qui leur enseignent et au groupe de personnes extérieures à l'Université qui la relie au milieu professionnel ou social concerné.

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

a) d'un nombre déterminé de professeures, professeurs parmi lesquels la directrice, le directeur;

b) d'une personne chargée de cours désignée par et parmi les personnes chargées de cours de l'unité concernée;

c) d'un nombre égal d'étudiantes, d'étudiants au total des membres de la catégorie a) et b);

d) de personnes extérieures à l'Université dont le nombre doit être inférieur ou égal au quart des membres des catégories a, b et c, ces personnes siègent à titre de membres non votants.

Le comité de programme(s) de premier cycle est autonome dans l'élaboration, l'évaluation et la révision des programmes. Dans l'exercice de ces responsabilités, il maintient une collaboration étroite avec les départements qui desservent leurs programmes.

1.22 Directrice, directeur d'unité de programme(s) de premier cycle : désigne une professeure, un professeur régulier d'un département élu par le comité de programme(s) et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil académique, pour un mandat de trois (3) ans, sous réserve de la clause 10.33, renouvelable une seule fois, pour exécuter les tâches fixées par le comité de programme(s).

La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité du comité de

programme(s) dont elle est la représentante, dans les limites de sa compétence, vis-à-vis de l'Université.

Elle est la porte-parole officielle de l'unité de programme(s) et doit veiller, au sein de l'unité de programme(s), à l'application des normes et échéances administratives.

1.23 **Directrice adjointe, directeur adjoint d'une unité de programme(s) de premier cycle :** désigne une professeure, un professeur nommé par le comité de programme, sur recommandation de la directrice, du directeur de l'unité de programme(s) selon les modalités spécifiques de l'unité de programme(s), pour un mandat d'un (1) an, débutant généralement le 1er juin et se terminant le 31 mai. Cette personne assiste la directrice, le directeur de l'unité de programme(s).

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

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

1.26 **Directrice, directeur d'unité de programme(s) d'études de cycles supérieurs** : désigne une professeure, un professeur régulier d'un département élu par le ou les comités de programme(s) et nommé par la Commission des études, sur recommandation du Conseil académique, pour un mandat de trois (3) ans, sous réserve de la clause 10.33, renouvelable une seule fois, pour exercer les tâches requises par le ou

les comités de programme(s). La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité du ou des comités qu'elle représente, dans les limites de sa compétence, vis-à-vis de l'Université. Elle est la porte-parole officielle du ou des comités de programme(s) de cycles supérieurs et doit veiller, au sein du comité, à l'application des normes et des échéances administratives.

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

1.28 Directrice, directeur d'un centre institutionnel de recherche ou de création : désigne une professeure, un professeur régulier d'un département assumant la direction d'un centre institutionnel de recherche ou de création. Cette personne est nommée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études après consultation de la doyenne, du doyen de la faculté, des membres réguliers d'un centre institutionnel de recherche ou de création et des directrices, directeurs de département dont au moins une des professeures, un des professeurs fait partie du centre institutionnel à titre de membre régulier. Elle est nommée pour un mandat de trois (3) ans, renouvelable deux fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle puise son autorité du comité scientifique du centre, ou son équivalent tel que défini dans les statuts du centre, dont elle est la représentante, dans les limites de sa compétence, vis-à-vis de l'Université. Elle est la porte-parole officielle du centre et doit veiller, au sein du centre à l'application des normes et échéances administratives.

En cas de démission, de congé de maladie de longue durée ou de congé sabbatique de la directrice, du directeur, une directrice, un directeur intérimaire peut être désigné selon le processus susmentionné, jusqu'à

la nomination d'une nouvelle direction s'il y a lieu. Les directrices, les directeurs de département n'ont pas à être consultés pour une nomination intérimaire.

Lors d'un congé sabbatique, la directrice, le directeur peut, si elle, il le souhaite, continuer à exercer ses fonctions de direction du centre. À ce titre, elle, il ne bénéficie d'aucun dégrèvement pour l'exercice de cette fonction pendant ce congé. Elle, il reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement ainsi que la prime prévue à la clause 26.09.

1.29 **Faculté** : désigne un regroupement d'unités académiques et administratives, notamment de départements, d'unités de programme(s), de premier cycle ou de cycles supérieurs, d'unités de recherche et de création, de chaires et d'instituts, selon un rattachement approuvé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

Aux fins de l'application de la convention collective, la faculté désigne aussi l'École des sciences de la gestion.

1.30 **Vice-doyenne, vice-doyen** : désigne une professeure, un professeur régulier d'un département de la faculté, désigné pour un mandat de trois (3) ans, sous réserve de la clause 10.33, renouvelable une seule fois selon les modalités spécifiques de la faculté et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil de la faculté.

Sous la responsabilité du Conseil de la faculté, elle, il assiste la doyenne, le doyen dans des activités de coordination de l'enseignement ou de la recherche et de la création.

1.31 **École supérieure de mode** : désigne une unité créée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études afin d'assurer une mission spécifique d'enseignement dans un champ déterminé, en liaison avec un ou des départements de l'Université ou avec un ou des établissements d'enseignement extérieurs à l'Université.

1.32 **Directrice, directeur de l'École supérieure de mode** : désigne une professeure, un professeur régulier d'un département choisi selon les modalités spécifiques de l'École supérieure de mode pour un mandat de trois (3) ans, sous réserve de la clause 10.33, renouvelable une

seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle est la porte-parole officielle de l'École. Elle doit veiller, au sein de l'École, à l'application des normes et des échéances administratives.

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

1.34 **Directrice, directeur d'institut** : désigne une professeure, un professeur régulier d'un département élu par le Conseil de l'institut et nommé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, pour un mandat de trois (3) ans, sous réserve de la clause 10.33, renouvelable une seule fois.

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

1.35 **Chaire** : désigne une entité créée par le Conseil d'administration afin de permettre des activités de recherche et de services aux collectivités dans un domaine spécifique. Toute nouvelle chaire doit être créée sur recommandation de la Commission des études. Une chaire est rattachée à une (1) faculté.

1.36 **Titulaire de chaire** : désigne une professeure, un professeur régulier d'un département, choisi selon les statuts et règlements de la chaire. Elle, il est la, le porte-parole officiel de la chaire.

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

La, le titulaire d'une Chaire de recherche du Canada doit, suite à l'approbation de sa candidature par le Secrétariat des Chaires de recherche du Canada, être engagé à titre de professeure, professeur régulier.

1.37 **Personne chargée de cours** : désigne une personne engagée par l'Université et faisant partie de l'unité de négociation SCCUQ-CSN.

1.38 **Traitement** : désigne la rémunération versée à la professeure, au professeur en vertu des dispositions de l'article 26.

1.39 **Grief** : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective [article 1f) du *Code du travail*].

1.40 **Doyenne, doyen de faculté :** désigne une personne cadre nommée parmi les professeures, professeurs réguliers permanents de la faculté. Le rôle, les responsabilités ainsi que la procédure de désignation sont prévus dans les règlements 2 et 3 de l'UQAM. Son mandat est de cinq (5) ans renouvelable une seule fois.

1.41 **Comité pour l'engagement des personnes chargées de cours** : désigne un comité de la faculté, composé de la doyenne, du doyen et des directrices, directeurs d'unités de programme(s) de premier cycle ou de cycles supérieurs. Ce comité s'assure que la liste des cours facultaires soit transmise aux départements concernés de chaque faculté et, au besoin, formule des propositions d'engagement des personnes chargées de cours pour les activités facultaires conformément à la clause 9.05.

1.42 **Conseil académique de la faculté** : il a, en vertu du règlement nº 2 de régie interne, le mandat de se prononcer sur tout ce qui concerne la faculté, notamment sur les questions relatives à la formation, à la recherche, à la création et aux programmes qui sont sous sa responsabilité.

1.43 **Maître de langue** : désigne une personne engagée par l'Université faisant partie de l'unité de négociation SPUQ-CSN (tel que défini dans la convention collective des maîtres de langue).

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

ARTICLE 2
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01 Durée de la convention collective

La convention collective entre en vigueur à la date de la signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2022. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné.

Elle continue de s'appliquer après sa date d'échéance et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.

Modification de la convention collective

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

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

2.04 L'Université ne peut modifier ou ajouter des tâches ou des responsabilités à une fonction actuellement comprise dans l'unité de négociation afin de l'exclure de l'unité de négociation.

2.05 Mésentente

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

La procédure de règlement des griefs et arbitrage prévue à l'article 6 de la convention collective s'applique à la mésentente.

2.06 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la convention collective en sont parties intégrantes et sont arbitrables. Il en est de même pour toute lettre d'entente dont les parties peuvent convenir à moins qu'elles conviennent qu'une telle lettre d'entente n'est pas arbitrable.

2.07 Grève ou *lock-out*

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

2.08 Langue de travail

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

Toute personne dont la candidature a été retenue pour un poste de professeure, professeur doit démontrer une maîtrise fonctionnelle de la langue française, notamment aux fins de l'enseignement, avant son entrée en fonction.

Dans la poursuite de l'objectif du recrutement des meilleures candidates, des meilleurs candidats possibles, l'assemblée départementale peut exceptionnellement recommander l'engagement comme professeure, professeur régulier, d'une personne qui ne répond pas à cette exigence. À cette fin, l'assemblée départementale présente un plan d'intégration particulier qui fournit l'encadrement nécessaire à la satisfaction de cette exigence avant la fin du premier contrat. Ce plan doit être transmis, pour validation et approbation, à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique. Le Service du personnel enseignant évalue le degré de connaissance du français et en informe la professeure, le professeur au regard du niveau de maîtrise à atteindre.

Toutefois, pour acquérir la permanence, la professeure, le professeur devra démontrer, conformément à la clause 12.15, la maîtrise adéquate de la langue française.

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

2.10 Conflit d'intérêts

Une professeure, un professeur ne peut se trouver en situation de conflit d'intérêts. En pareil cas, elle, il doit déclarer la nature de celui-ci et s'abstenir de poser un geste susceptible de la, le mettre en conflit d'intérêts.

ARTICLE 3
RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

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

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

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

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

Dans le cas du Conseil d'administration, de la Commission des études, du Comité exécutif et de la

Sous-commission des ressources, l'Université s'engage à remettre ces documents normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances où ils doivent faire l'objet de discussions ou de décisions.

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

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

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

3.05 L'Université s'engage à afficher à seule fin d'information sur le site Internet de l'Université, les projets d'ordre du jour de la Commission des études et du Conseil d'administration.

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

3.06 Aux fins de l'application de l'article 10, l'Université s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, les données complètes sur le nombre d'étudiantes, d'étudiants par cours, par faculté, par programme et par département, ainsi que le nombre de groupes-cours. De plus, l'Université fait parvenir au Syndicat, après le dépôt des états financiers, l'information sur la dépense concernant l'engagement des auxiliaires d'enseignement, ventilée par faculté.

3.07 L'Université fournit au Syndicat, au début de chaque session, en mode électronique, la liste complète des professeures, professeurs.

Cette liste comporte pour chaque professeure, professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'adresse de son domicile, le numéro de téléphone de son domicile, le poste occupé, la date d'entrée en fonction, les années de service, les années d'expérience dans l'enseignement (en spécifiant le niveau d'enseignement auquel ces années d'expérience ont été acquises), les années

d'expérience reliées au travail actuel, le classement dans l'échelle salariale, le traitement, le statut : professeure, professeur à plein temps, à demi-temps, régulier, permanent ou non permanent, régulier non permanent ne répondant pas aux critères d'engagement, invité, substitut, sous octroi.

De plus, l'Université fait parvenir au Syndicat un mois après le début de chaque session l'état des postes prévus à la clause 8.01.

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

L'Université fournit au Syndicat, au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, la liste des professeures, professeurs associés ou visiteurs pour l'année courante.

L'Université fournit au Syndicat les codes d'accès nécessaires pour consulter les fichiers électroniques concernant les tâches, les dégrèvements, les activités d'enseignement créditées, les réserves, les dettes de cours et, si disponible le solde des fonds constitués en vertu de la clause 10.07(3).

L'Université transmet au Syndicat les politiques adoptées par les assemblées départementales en vertu des clauses 9.07 et 11.06.

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

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

3.09 a) L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Université.

b) L'Université met gratuitement à la disposition du Syndicat les locaux actuels équipés de

l'ameublement nécessaire : pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, ordinateur, téléphone incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle ainsi que l'installation d'une ligne de communication informatique avec les ordinateurs centraux de l'Université.

c) L'Université ne doit rien faire qui puisse gêner de quelque façon que ce soit l'utilisation de ces locaux et elle doit en permettre l'accès en tout temps.

d) L'Université met à la disposition du Syndicat un babillard vitré par pavillon, dont le Syndicat est seul détenteur de la clé.

e) L'Université rembourse au Syndicat, sur présentation des pièces justificatives, les taxes réclamées en vertu de la *Loi sur la fiscalité municipale* pour les locaux mis à sa disposition.

3.10 L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université tels que l'adressographie, la photocopie, l'audiovisuel, l'imprimerie, etc., aux tarifs établis par ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services.

3.11 À la demande écrite du Syndicat au Bureau des relations de travail, faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sans perte de traitement sur une base sessionnelle ou annuelle des professeures, professeurs ou des maîtres de langue pour activités syndicales. Le retour de la personne ainsi libérée doit coïncider avec le début d'une session et un préavis de vingt et un (21) jours ouvrables doit être donné à l'Université. L'Université n'est pas tenue de respecter les délais prévus pour la répartition des tâches si par son avis de retour la professeure, le professeur ou la, le maître de langue ne se conforme pas à ces délais.

3.12 Le Syndicat rembourse à l'Université le nombre d'activités d'enseignement pour lesquelles les professeures, professeurs ou maîtres de langue libérés selon la clause 3.11 ont été dégrevés au taux moyen d'une charge de cours incluant les avantages sociaux.

Les sommes dues par le Syndicat à l'Université à titre de remboursement sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'Université d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des

professeures, professeurs et des maîtres de langue libérés et le montant devant être remboursé.

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

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

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

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

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

ARTICLE 4
RÉGIME SYNDICAL

4.01 L'Université prélève sur le traitement de chaque professeure, professeur régi par la convention collective un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

4.02 Le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université s'engage à déduire ou à faire les réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat.

4.03 L'Université s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie sur chaque versement de salaire.

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

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

ARTICLE 5
LIBERTÉS POLITIQUES ET UNIVERSITAIRES ET NON-DISCRIMINATION

5.01 Rôle de l'Université

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

5.02 Liberté universitaire

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

Elle comprend :

a) le droit d'enseigner, de faire de la recherche ou de la création sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite;

b) le droit de diffuser les résultats de la recherche ou de la création;

c) le droit d'expression, incluant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions, et notamment des règles et politiques universitaires, scientifiques ou gouvernementales;

d) le droit de refuser de dispenser son enseignement lorsque la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychologique des personnes présentes ne peut être assurée ou lorsque les conditions pédagogiques normales ne sont pas réunies.

La liberté universitaire est un droit fondamental des professeures, professeurs d'université parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire, leur permettant de fournir à la société des points de vue différenciés, des analyses critiques et des jugements indépendants.

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

5.03 Jouissance des libertés politiques et universitaires

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

5.04 Non-discrimination

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

5.05 Harcèlement psychologique et sexuel

L'Université s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement psychologique et sexuel. Une professeure, un professeur peut porter plainte en vertu des Politiques adoptées par l'Université.

ARTICLE 6
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

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

6.02 Les droits et recours qui naissent de la convention collective sont prescrits six (6) mois après le jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de règlement des griefs interrompt la prescription.

Première étape : dépôt du grief au Bureau des relations de travail

6.03 Toute professeure, tout professeur, une représentante, un représentant syndical, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le soumettre par écrit au Bureau des relations de travail si possible dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui ou leur incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

- Dans le cas d'un grief alléguant qu'une professeure, un professeur est victime de harcèlement psychologique, le délai pour déposer un grief est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation du harcèlement psychologique allégué.

- Conformément à ce qui est prévu à la Politique contre le harcèlement psychologique, ce délai de quatre-vingt-dix (90) jours est suspendu entre le moment où une professeure, un professeur s'adresse à la personne responsable de la Politique pour qu'elle détermine la recevabilité de la situation signalée et le moment de la conclusion du processus de traitement de la situation de harcèlement psychologique en vertu de la Politique.

6.04 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, le Bureau des relations de travail doit donner sa réponse par écrit au Syndicat ou à la professeure, au professeur ou convoquer le Comité des relations de travail défini à la clause 6.05. S'il ne répond pas ou si la réponse n'est

pas satisfaisante, le Syndicat ou la professeure, le professeur peut soumettre le cas au Comité des relations de travail, ou le Syndicat peut le soumettre directement à l'arbitrage. Dans ce dernier cas, le Syndicat doit en aviser le Bureau des relations de travail dans les délais prévus à la clause 6.10.

Deuxième étape : Comité des relations de travail

6.05 Le Comité des relations de travail est composé d'au moins deux (2) représentantes, représentants de chacune des parties. L'Université et le Syndicat nomment leur porte-parole respectif. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, la, le porte-parole de chacune des parties doit donner son consentement. Le comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne.

6.06 Chaque partie, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, désigne sa, son porte-parole officiel au Comité des relations de travail et en informe l'autre.

6.07 Lorsqu'un grief est soumis au Comité des relations de travail, l'Université doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité des relations de travail, rendre sa décision par écrit et la communiquer au Syndicat et à la professeure, au professeur.

6.08 Tout règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Université, qui est signée par les représentantes, représentants autorisés des parties.

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

Troisième étape : arbitrage

6.10 Si la réponse de l'Université ne satisfait pas le Syndicat ou la professeure, le professeur, l'avis d'arbitrage devra être donné par le Syndicat au Bureau des relations de travail dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision. Si l'Université ne rend pas de décision, l'avis d'arbitrage devra être donné par le Syndicat dans

les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6.07.

6.11 Les parties s'entendent sur le choix d'une, d'un arbitre ou, à défaut d'accord, l'arbitre est nommé par la, le ministre, conformément au *Code du travail*.

6.12 Bien que la procédure de règlement des griefs prévoie certaines étapes, il est loisible au Syndicat de porter tout grief directement en arbitrage, mais obligatoirement dans les soixante (60) jours du dépôt du grief au Bureau des relations de travail.

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

6.14 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le *Code du travail* aux arbitres de griefs. Toutefois, l'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier la convention collective.

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

6.16 Un grief relatif à une décision du Conseil d'administration sur l'une des recommandations énoncées aux clauses 11.14 ou 13.10 de la convention collective peut être formulé essentiellement à l'égard du non-respect de la procédure d'évaluation ou de promotion. La juridiction de l'arbitre se limite à la vérification du respect de cette procédure. Elle, il ne peut, le cas échéant, qu'ordonner la reprise du processus d'évaluation ou de promotion.

Divers

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

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

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

6.19 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de révocation pour cause juste ou négligence professionnelle grave, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. L'arbitre a l'autorité de déterminer la compensation et de rétablir la professeure, le professeur dans ses droits ou dans d'autres avantages conventionnels selon qu'elle, il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Dans le cas où le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à la professeure, au professeur, il doit tenir compte de tout salaire qu'elle, il a reçu dans l'intervalle. L'arbitre peut accorder un intérêt sur le salaire dû à compter du dépôt du grief au Bureau des relations de travail.

6.20 La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai fixé dans la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste cette sentence devant tout autre tribunal, elle doit quand même être exécutée tant qu'une décision faisant suite au dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'a pas été rendue.

6.21 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

6.22 Le Comité des relations de travail peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question qui lui

est soumise par le Syndicat ou l'Université, et, à défaut d'entente, la procédure établie dans le présent article s'applique.

6.23 L'Université libère avec traitement une professeure, un professeur appelé à témoigner lors d'une séance d'arbitrage.

ARTICLE 7
CONSEIL D'ADMINISTRATION
ET COMMISSION DES ÉTUDES

Modalités d'élection des personnes représentant les professeures, professeurs au Conseil d'administration

7.01 Les trois (3) personnes représentant les professeures, professeurs au Conseil d'administration sont élues par et parmi l'ensemble des professeures, professeurs pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois, à l'occasion d'une assemblée générale du Syndicat. La convocation à ces élections est faite conjointement par le Syndicat et l'Université. Une personne représentant l'Université peut assister au déroulement de ces élections.

7.02 Les personnes représentant les professeures, professeurs siégeant au Conseil d'administration à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure, professeur, auquel cas elles doivent démissionner.

7.03 La professeure, le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé selon les modalités de la clause 7.01.

Composition, modalités d'élection et pouvoirs de la Commission des études

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

7.05 La Commission des études est constituée des membres suivants :

a) la rectrice, le recteur, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et la vice-rectrice, le vice-recteur à la Recherche, à la création et à la diffusion;

b) une professeure, un professeur régulier permanent par faculté;

c) sept (7) étudiantes, étudiants;

d) trois (3) personnes chargées de cours;

e) deux (2) employées, employés de soutien.

7.06 La Commission des études est présidée par la rectrice, le recteur ou, en son absence, par la, le membre désigné par la rectrice, le recteur. La secrétaire générale, le secrétaire général agit comme secrétaire.

7.07 Les personnes représentant les professeures, professeurs à la Commission des études, au nombre de sept (7), sont élues par et parmi l'ensemble des professeures, professeurs à l'occasion d'une assemblée générale du Syndicat. La convocation à ces élections est faite conjointement par le Syndicat et l'Université. Une personne représentant l'Université peut assister au déroulement de ces élections.

7.08 Les personnes représentant les professeures, professeurs siégeant à la Commission des études à la signature de la convention collective le demeurent pour toute la durée de leur mandat, à moins de démissionner ou de perdre la qualité de professeure, professeur.

7.09 Le mandat des personnes représentant les professeures, professeurs à la Commission des études est de trois (3) ans.

La personne est rééligible, mais son mandat est renouvelable une seule fois consécutivement, pourvu qu'elle conserve la qualité nécessaire en vertu de laquelle elle a été élue.

7.10 La personne représentant les professeures, professeurs qui en cours de mandat perd la qualité d'appartenance à la faculté conserve son poste jusqu'au prochain scrutin, à moins qu'elle perde sa qualité de professeure, professeur, auquel cas elle doit immédiatement démissionner.

7.11 Lors d'un scrutin tenu au cours de la période de trois (3) ans afin de pourvoir un poste devenu vacant, la personne représentant les professeures, professeurs est élue selon les modalités des clauses 7.07 et suivantes.

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

- de l'orientation et du développement de la programmation académique, des services aux collectivités et de la coopération internationale;

- du contrôle de la qualité de la formation, de la qualité des diplômes et des grades, de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques d'évaluation des programmes;

- de la cohérence générale au sein de l'établissement et en particulier de la cohérence interfacultaire.

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

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

a) la création, le fonctionnement, la fusion, la division, la mise en tutelle et l'abolition des départements, facultés, unités de programme(s) de premier cycle, écoles, instituts, chaires, centres institutionnels de recherche ou de création;

b) l'élaboration et la modification des programmes;

c) l'admission et l'inscription des étudiantes, étudiants;

d) le recrutement, la sélection, la nomination, l'évaluation, la promotion des professeures, professeurs et le renouvellement de leurs contrats;

e) les activités professionnelles extérieures des professeures, professeurs;

f) sa régie interne.

7.14 La Commission des études fait au Conseil d'administration des recommandations relatives à

l'enseignement et à la recherche ou à la création, notamment celles qui concernent les sujets suivants :

a) les procédures et les critères de nomination et de révocation, la durée du mandat et les fonctions des personnes occupant des postes de direction d'enseignement ou de direction de recherche ou de création;

b) l'ouverture et la fermeture des programmes qui sont soumis au Conseil d'administration après avis favorable du Conseil des études de l'Université du Québec;

c) l'adoption des politiques de recherche et de création, notamment en matière de distribution des fonds de recherche internes de l'Université;

d) la coordination entre les départements, unités de programme(s) de premier cycle, facultés, écoles, instituts, chaires, et centres institutionnels de recherche ou de création;

e) la coordination de l'enseignement, de la recherche et de la création;

f) la création et l'abolition des postes de vice-rectrice, vice-recteur, secrétaire générale, secrétaire général, registraire.

7.15 La Commission des études exerce également les responsabilités nécessaires à l'application des règlements de l'Université relatifs à l'enseignement et à la recherche ou à la création, notamment celles de recommander au Conseil d'administration l'émission des diplômes, grades et certificats ainsi que de promouvoir les expériences pédagogiques et de contrôler les méthodes d'enseignement.

7.16 La Commission des études institue la Sous-commission des ressources et le Comité des services aux collectivités. Elle en détermine la composition et le mandat.

Elle peut aussi instituer toute autre commission et tout autre comité, en déterminer le mandat et en nommer les membres.

7.17 La rectrice, le recteur, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique, font partie de droit de la Sous-

commission des ressources et de tous les comités constitués par la Commission.

La vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique la préside.

La directrice, le directeur des Services aux collectivités fait partie de droit du Comité des services aux collectivités et le préside.

Les professeures, professeurs membres de la Sous-commission des ressources sont élus pour un mandat de trois (3) ans par le corps professoral de leur faculté d'appartenance à l'occasion d'une assemblée générale du Syndicat. La convocation à ces élections est faite conjointement par le Syndicat et l'Université. Une personne représentant l'Université peut assister au déroulement de ces élections.

7.18 Le Comité des services aux collectivités est un comité paritaire du milieu et de l'Université qui a pour objet de rendre disponibles les ressources humaines et matérielles de l'Université auprès des collectivités qui ne sont pas habituellement desservies par l'Université.

ARTICLE 8
OUVERTURE ET RÉPARTITION DES POSTES

Ouverture des postes

8.01 a) Le nombre minimal est de 1 200 postes de professeure, professeur pourvus ou en voie d'être pourvus au 1er juin de chaque année dans les départements.

L'augmentation du nombre minimal de postes de professeure, professeur est prévue dans la lettre d'entente No 3 (Ouverture de postes).

L'Université s'engage à cette fin à autoriser que soit pourvu, dans les meilleurs délais, sous réserve de la clause 28.07, tout poste devenu vacant à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès.

Les postes suivants ne sont pas comptés dans le nombre de postes pourvus ou en voie d'être pourvus conformément aux paragraphes précédents :

- les postes dont l'Université bénéficie en vertu des programmes gouvernementaux visant la création de nouveaux postes et qui sont, en conséquence, financés par ces programmes (professeures, professeurs sous octroi selon les dispositions de l'Annexe « B », Chaires de recherche du Canada, Fonds québécois de recherche sur la société et la culture, Fonds québécois de recherche sur la nature et les technologies, etc.);

- les postes créés pour accueillir des ex-cadres intégrés au corps professoral.

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

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

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

Répartition des postes

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

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

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

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

Le Conseil d'administration, après étude de ce projet de politique, procède dans un premier temps à son adoption. Il détermine dans un deuxième temps le nombre total de postes disponibles pour l'ensemble de l'Université pour l'année financière subséquente.

8.04 Avant le 1er octobre de chaque année, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique transmet aux départements, pour consultation, le projet préliminaire de répartition par département des postes disponibles

tel que préparé par la Sous-commission des ressources.

8.05 La Sous-commission des ressources, par la suite, soumet à la Commission des études un projet de répartition des postes par département. La Commission des études fait, s'il y a lieu, des modifications à ce projet. Elle recommande au Conseil d'administration l'adoption de ce projet modifié ou non, le ou avant le 15 octobre de chaque année.

8.06 Avant le 1er novembre de chaque année, le Conseil d'administration, après avoir pris connaissance du projet de répartition des postes soumis par la Commission des études, décide d'une répartition des postes entre les départements. Tous les postes attribués doivent avoir comme date d'entrée en fonction le 1er juin de l'année universitaire visée par le projet de répartition.

8.07 La répartition des postes dûment approuvée par le Conseil d'administration est alors transmise à chaque directrice, directeur de département qui en informe son assemblée départementale.

8.08 Dans des cas exceptionnels et indépendants de sa volonté, le Conseil d'administration peut ouvrir des postes en dehors de la période normale prévue au présent article. Dans une telle éventualité, la politique générale adoptée conformément à la clause 8.03 s'applique, ainsi que la procédure prévue aux clauses 8.04, 8.05 et 8.06 du présent article, hormis les dates mentionnées.

8.09 Pour répondre aux besoins de programmes particuliers et sur recommandation de la Commission des études, le Conseil d'administration peut attribuer des postes à des départements en les réservant à certaines disciplines ou à certains champs d'études.

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

ARTICLE 9
ENGAGEMENT

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

À cette fin, avant le 1er septembre 2019, aux fins de l'application de cet alinéa, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique rappelle aux assemblées départementales les critères institutionnels d'engagement en vigueur qui sont appliqués dans leur département en fonction de leur(s) secteur(s) disciplinaire(s), le cas échéant. Les assemblées départementales qui désirent modifier ces critères institutionnels d'engagement acheminent leurs demandes, avant le 1er novembre suivant, à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique pour approbation ultérieure des critères d'engagement pour une période de trois (3) ans par le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études.

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

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

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

Lorsque l'assemblée départementale forme un comité de sélection, elle doit s'assurer de la présence d'au moins une professeure à ce comité de sélection en vertu de l'article 29.

9.03 Tout poste de professeure, professeur régulier qui doit être pourvu, sauf dans les cas d'un renouvellement de contrat, d'un transfert d'un département à un autre ou de l'attribution du statut de professeure, professeur à plein temps à une professeure, un professeur ayant le statut de professeure, professeur à demi-temps au sens du deuxième paragraphe de la clause 1.08, est affiché sur le site électronique de l'Université et annoncé à l'extérieur.

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

Toute publicité payée doit être faite selon les normes et les procédures établies, et doit faire valoir que l'ouverture du poste s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes, et que l'Université souscrit à un programme d'accès à l'égalité pour les femmes en vertu de l'article 29.

9.04 À compétence équivalente, et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les personnes suivantes sont considérées en priorité dans l'ordre suivant lors de l'engagement de professeures, professeurs dans le domaine de spécialité spécifié et sous réserve des critères institutionnels d'engagement et des exigences particulières du poste à pourvoir déterminées par l'assemblée départementale :

1- les professeures, professeurs réguliers non permanents mis à pied en vertu de la clause 12.07 ou de la clause 14.08 pendant qu'elles, ils sont inscrits sur la liste de rappel; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 29;

2- les professeures, professeurs réguliers à demi-temps, au sens du deuxième paragraphe de la clause 1.08, qui souhaitent obtenir un poste à temps complet; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 29;

3- les professeures, professeurs réguliers d'autres départements; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 29;

4- les professeures, professeurs sous-octroi, invités ou substituts; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 29;

5- les personnes chargées de cours, couverts par l'unité de négociation SCCUQ qui ont satisfait à la période de probation; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 29;

6- les autres candidatures; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements où les professeures sont en minorité numérique selon l'article 29.

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

9.05 Contrat d'une professeure, d'un professeur régulier ainsi que d'une professeure, d'un professeur engagé selon la clause 9.06 pour un poste régulier

En conformité avec la clause 10.26, l'engagement d'une professeure, d'un professeur, quelles que soient ses fonctions et la durée de son contrat, doit faire suite à une recommandation de l'assemblée départementale, et l'engagement d'une personne chargée de cours doit

faire suite à la recommandation de l'exécutif du département, sous réserve des exceptions suivantes :

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

   Pour ces mêmes activités, la priorité devra être donnée à la candidature des professeures, professeurs des départements desservant les programmes visés, qui devront à cet effet informer de leurs besoins les départements concernés, dans les délais prévus à l'article 10 pour l'attribution des tâches d'enseignement.

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

   Lorsqu'un poste a été autorisé pour répondre à des besoins particuliers à la suite d'une demande conjointe de plus d'une unité académique tel qu'un département, une unité de programme(s) ou un institut, la sélection des candidates, candidats doit se faire selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

9.06 Dans la poursuite de l'objectif du recrutement des meilleures candidates, des meilleurs candidats possible, l'assemblée départementale peut exceptionnellement recommander l'engagement comme professeure, professeur, avec un contrat régulier de deux (2) ans, d'une personne qui ne répond pas aux critères d'engagement établis pour ce

département. Cette personne bénéficie de tous les droits que lui accorde la convention collective y compris le cumul des années d'expérience pour fin d'acquisition de la permanence et de la sécurité d'emploi. Toutefois, pour acquérir la permanence, elle doit satisfaire aux critères en vigueur au moment de la signature de son premier contrat régulier de deux (2) ans.

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

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

9.07 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, l'assemblée départementale doit se doter d'une politique de sélection et d'une procédure de vote secret pour l'engagement de professeure, professeur applicables pour trois (3) ans à compter du 1er juin suivant. Une assemblée départementale peut néanmoins au cours de la période de trois (3) ans modifier cette politique avant l'affichage des postes. Une copie de cette politique départementale est transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique.

Pour tout engagement, la directrice, le directeur de département doit transmettre au Service du personnel enseignant, au moins un mois avant la réunion des instances concernées, un dossier commenté de chacune des candidatures recommandées.

Ce dossier doit contenir :

1- la recommandation étayée de l'assemblée départementale;

2- la liste des cours du département qui correspond aux qualifications particulières de la candidate, du candidat telle qu'établie avec elle, lui;

3- le domaine de recherche ou de création et l'état en cours ou en projet de cette recherche ou de cette création;

4- les champs d'intérêt principaux et complémentaires de la candidate, du candidat dans sa discipline;

5- le *curriculum vitæ* écrit en français et signé par la candidate, le candidat;

6- la mention qu'il y avait ou non une ou plusieurs candidates;

7- la mention qu'il y avait ou non une ou plusieurs candidatures de personnes chargées de cours qui n'ont pas été retenues;

8- dans le cas où aucune candidature devant être considérée comme prioritaire selon la clause 9.04 n'a été retenue, la décision de l'assemblée départementale doit être justifiée. Il en est de même si cette dernière retient une candidature en vertu de la clause 9.06.

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

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

Nonobstant le refus d'une candidature par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel, l'assemblée départementale peut demander à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique de transmettre le dossier de cette candidature au Conseil d'administration.

9.08 Selon l'échéance déterminée à la clause 9.07, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel recommandent au Conseil d'administration l'engagement de professeures, de professeurs. La personne engagée et l'assemblée départementale sont par la suite avisées par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de la décision du Conseil d'administration.

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

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

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

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

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

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

9.14 La durée du contrat d'engagement des professeures, professeurs invités et substituts est fonction du contrat signé, lequel doit respecter les paramètres fixés aux clauses 1.10 et 1.11.

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

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

9.15 Aux fins de l'application du présent article :

- un contrat d'une durée d'un (1) an ou de deux (2) ans est réputé avoir couru depuis le 1er juin s'il est intervenu le ou avant le 1er septembre suivant;

- un contrat de deux (2) ans intervenu après le 1er septembre voit sa durée augmentée du nombre de mois écoulés entre la date d'engagement et le 31 mai suivant;

- une absence d'une session ou plus prolonge ledit contrat d'une année;

- la professeure, le professeur est rémunéré à partir de son entrée en fonction.

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

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

ARTICLE 10
TÂCHE PROFESSORALE

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

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

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

10.03 Enseignement

L'enseignement comprend les activités suivantes :

1. la préparation, la prestation des activités d'enseignement créditées données sous diverses formes, par exemple : cours, séminaires, laboratoires, ateliers, tutorats, leçons, supervisions de stages, activités de synthèse ou apprentissage programmé, ainsi que l'évaluation des étudiantes, étudiants qui en découle;

2. l'élaboration de méthodes et d'instruments pédagogiques;

3. l'encadrement, rattaché à ces activités, qui assure leur prolongement hors cours et la disponibilité en réponse aux demandes des étudiantes, étudiants dans le cadre général d'un cours, séminaire, etc.;

4. l'encadrement et l'évaluation d'étudiantes, d'étudiants de 2e et de 3e cycles dans la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse ainsi que des travaux de recherche ou de création requis des étudiantes, étudiants par les programmes de cycles supérieurs;

5. les activités de formation réalisées dans le cadre de la politique préparée par la Commission des études et reconnues par le Comité des services aux collectivités;

6. les activités de formation réalisées dans le cadre de projets de coopération internationale et reconnues par la Commission des études;

7. l'encadrement et la coordination des personnes concernées par les activités énumérées précédemment.

10.04 Recherche ou création

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

Entre autres, sont notamment reconnus à ce titre :

1. la conception, l'élaboration, l'établissement, le développement, la direction ou la réalisation d'activités scientifiques, subventionnées ou non subventionnées, vouées à la recherche systématique de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué, disciplinaires ou interdisciplinaires;

2. les travaux divers susceptibles d'amorcer la recherche de ces connaissances, incluant les démarches qui y sont liées, telles que les demandes de brevets, de fonds, de subventions, ou les actions à mener relativement à des devis, des contrats, des commandites, etc.;

3. l'accomplissement de travaux de recherche ou de création sous différentes formes : l'expérimentation, la recherche documentaire, l'analyse de données, la réalisation artistique, la préparation des diverses formes de diffusion de travaux de recherche ou de création;

4. la production scientifique, la création littéraire ou artistique, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production

d'œuvres ou de formes d'expression originales ainsi que d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique;

5. la critique scientifique, littéraire ou artistique, les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux de nature méthodologique;

6. la diffusion des connaissances acquises, par la publication de livres, d'articles, de manuels ou de rapports de nature scientifique, professionnelle ou pédagogique; par l'obtention de brevets, la tenue d'expositions, la prestation de spectacles ou de récitals; par des communications orales, écrites ou médiatiques, par la réalisation d'œuvres originales et par d'autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances sous diverses formes, traditionnelles ou nouvelles;

7. la direction et l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;

8. la participation à des programmes de recherche d'autres universités;

9. l'encadrement d'une équipe réalisant des travaux de recherche ou de création subventionnés ou non subventionnés;

10. la réalisation d'activités de recherche ou de création et la diffusion de ces travaux dans le cadre de la *Politique institutionnelle des services aux collectivités*;

11. toute autre démarche structurée de création, de conception, d'exécution et de diffusion contribuant à l'avancement des arts, des lettres et des sciences.

10.05 Service à la collectivité

Le service à la collectivité comprend les activités suivantes, qui sont reliées à la fonction de professeure,

professeur et contribuent au fonctionnement de l'Université et à son rayonnement dans le milieu.

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

1. les tâches de direction à titre de vice-doyenne, vice-doyen; à titre de directrice, directeur de département, d'unité de programme(s), d'école, d'institut, de centre institutionnel de recherche ou de création, d'équipes de recherche ou de création; à titre de directrice adjointe, directeur adjoint à la directrice, au directeur de département, d'unité de programme(s), d'école, d'institut; à titre de titulaire de chaire;

2. les tâches de participation à titre de membre du comité exécutif d'un département, du comité exécutif ou du conseil d'une école, d'un institut, d'une chaire, d'un comité de programme(s) ou d'un conseil académique;

3. les tâches de participation ou de coordination aux activités organisées ou prescrites par les facultés, les unités de programme(s), les comités de programmes, telles la contribution à l'organisation des stages, la disponibilité auprès des étudiantes, étudiants inscrits à un programme, l'assistance aux étudiantes, étudiants en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, etc.;

4. les tâches de participation aux travaux des organismes de l'Université tels le Conseil d'administration, la Commission des études, la Sous-commission des ressources; la participation aux travaux des comités et groupes de travail de ces organismes et de tout autre comité de l'établissement; la participation aux activités des comités ou groupes de travail du vice-rectorat à la Vie académique, des facultés, des départements, des unités de programme(s), des centres institutionnels de recherche ou de création, des équipes de recherche ou de création, etc.;

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

6. les tâches de participation aux activités syndicales à titre de membre du Comité exécutif, du Conseil

exécutif, du Conseil syndical et de comités ou groupes de travail du Syndicat;

7. les tâches liées au mentorat et au soutien de collègues, notamment celles en appui à l'intégration à la vie universitaire et à la réalisation des diverses composantes de la tâche.

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

1. les tâches de participation aux travaux des organismes de l'Université du Québec, tels l'Assemblée des gouverneurs et le Conseil des études, et aux travaux de leurs comités et groupes de travail;

2. les tâches de participation à des activités en dehors de l'Université du Québec, mais reliées à la fonction de professeure, professeur telles que :

   a) les activités d'organismes gouvernementaux ou à vocation internationale;

   b) les activités d'organismes et de comités subventionneurs;

   c) les activités des autres universités;

   d) les activités de rayonnement universitaire (ex. conférence publique, présence dans les médias);

   e) les services bénévoles auprès d'organismes ou de groupes sociaux;

   f) les activités reconnues par le Comité des services aux collectivités, en vertu de la politique préparée par la Commission des études;

   g) les activités d'organisations syndicales;

   h) les activités au sein d'associations professionnelles et d'associations savantes;
   i) d'autres activités de même nature.

10.06 Charge annuelle de travail

La charge annuelle de travail de la professeure, du professeur comprend, dans des proportions variables, les composantes indiquées à la clause 10.01.

L'aménagement de ces composantes relève de la professeure, du professeur et s'intègre dans la distribution des tâches au sein des départements. Les activités des trois (3) composantes peuvent être réparties sur les trois sessions.

Cette charge de travail comprend normalement :

a) l'enseignement de quatre (4) activités de trois (3) crédits chacune ou l'équivalent en termes de crédits en vertu du paragraphe 10.03.1 et des clauses 10.12 et 10.13 ainsi que la prestation d'autres activités en vertu des paragraphes 10.03.2 à 10.03.7;

b) la charge de travail liée à la recherche ou à la création déterminée par la professeure, le professeur en vertu de la clause 10.04;

c) la charge de travail liée au service à la collectivité déterminée par la professeure, le professeur en vertu de la clause 10.05.

10.07 Aménagement des activités d'enseignement créditées

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

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

   Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la professeure, le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, elle, il peut cumuler ainsi un maximum de neuf (9) crédits en réserve. Toute activité d'enseignement, en tout ou en partie, prise en sus qui augmenterait la réserve au-delà de ce maximum ne sera pas

prise en compte. Elle ne peut servir à augmenter son fonds de recherche si celui-ci a déjà atteint le maximum prévu au paragraphe 3.

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

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

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

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

   a) se faire verser une somme de six mille trois cents dollars (6 300 $) dans un fonds de recherche ou création (Fonds C) à son nom, pour les besoins de la recherche ou de la création qui incluent la recherche ou la création visant le développement pédagogique ou réalisée dans le cadre de la *Politique institutionnelle des services aux collectivités*. Les sommes ainsi versées dans le fonds au nom de la professeure, du professeur doivent être utilisées par la professeure, le professeur selon les règles et politiques de l'Université. Cette somme représente 55 % du coût moyen d'une charge d'enseignement déterminé au 1er juin, incluant les avantages sociaux, et elle est arrondie à la centaine la plus proche. Cette somme est ajustée, au besoin, au 1er juin de chaque année.

ou

b) se faire verser une somme de sept mille dollars (7 000 $) dans un fonds de bourses étudiantes à son nom, pour des bourses destinées à des étudiantes, étudiants poursuivant des études à l'Université et choisis par la professeure, le professeur. Cette somme représente 60 % du coût moyen d'une charge d'enseignement déterminé au 1er juin, incluant les avantages sociaux, et elle est arrondie à la centaine la plus proche. Cette somme est ajustée, au besoin, au 1er juin de chaque année.

Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la professeure, le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent (a ou b ou une combinaison de a et b), elle, il peut se constituer un fonds de recherche-création ou de bourses étudiantes dont le solde maximal ne peut excéder la somme équivalente à quatre (4) fois la somme établie à l'alinéa a) ou à l'alinéa b), selon le cas.

4) Assumer plus de douze (12) crédits d'enseignement par année, mais pas plus de dix-huit (18), sans que les crédits accumulés au-delà de douze (12) constituent une réserve au sens du paragraphe 1), ni puissent être transformés en fonds de recherche au sens du paragraphe 3). Dans ce cas, la professeure, le professeur accorde une plus faible proportion de sa tâche aux autres composantes (recherche ou création et service à la collectivité). En aucun cas, elle, il ne peut ainsi être entièrement dispensé de l'obligation de faire de la recherche ou de la création. La décision d'opter en faveur de cet aménagement de la tâche appartient à la professeure, au professeur.

5) Dans le cas où la professeure, le professeur choisit de ne pas utiliser, en totalité ou en partie, sa réserve de crédits d'enseignement accumulée en vertu du paragraphe 1), ou, en totalité ou en partie, les fonds accumulés en vertu du paragraphe 3), elle, il en avise son assemblée départementale. Ces crédits ou ces fonds sont versés, au choix de la professeure, du professeur, à des fins de recherche ou de création, à son département qui en disposera selon la politique départementale, laquelle doit respecter les règles et procédures de l'Université, à

l'un ou l'autre des volets du Programme d'aide financière à la recherche et à la création (PAFARC), ou, pour les besoins des Services aux collectivités, au Comité des services aux collectivités (CSAC), pour qu'ils les redistribuent.

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

10.08 Aménagement des activités de recherche ou de création

Afin d'accorder une plus grande proportion de son temps à des activités d'enseignement non créditées telles que définies aux paragraphes 2 à 7 de la clause 10.03, à des activités d'enseignement créditées données à des grands groupes ou à des activités de service à la collectivité, la professeure, le professeur peut accorder une plus faible proportion de son temps à des activités de recherche ou de création.

10.09 Aménagement des activités de service à la collectivité

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

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

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

Les crédits assumés en plus sont laissés au département qui les redistribue en dégrèvements parmi ses professeures, professeurs ou les verse à l'un ou l'autre volet du Programme d'aide financière à la

recherche et à la création (PAFARC), ou au Comité des services aux collectivités (CSAC).

10.12 Crédits d'encadrement de mémoires et de thèses

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

- un (1) crédit lorsque l'étudiante, l'étudiant complète avec succès son projet de thèse ou l'équivalent, et deux (2) crédits lorsque l'étudiante, l'étudiant obtient son diplôme de doctorat;

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

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

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

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

Fraction de crédit = $x/24$

où x est le nombre de crédits accordés à l'activité selon l'annuaire de cours; si x est supérieur à 24 crédits, il est réputé égal à 24.

La professeure, le professeur reçoit cette fraction de crédit lors de la réussite par l'étudiante, l'étudiant de l'activité encadrée.

Cette fraction de crédit peut être répartie entre les professeures, professeurs qui codirigent de telles activités d'enseignement créditées.

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

Le refus de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique de l'ajout d'une activité à cette liste est étudié par un comité paritaire UQAM-SPUQ à la demande de l'assemblée départementale ou d'un comité de programme(s).

10.13 Crédits de formation et dégrèvements aux fins de la recherche et de la création dans le cadre de la mission des Services aux collectivités

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

Ces crédits font l'objet d'un premier (1er) concours interne tenu au printemps et applicable pour l'année suivante. Ils sont attribués de la façon suivante :

- trente (30) crédits ou l'équivalent de dix (10) cours de trois (3) crédits sont réservés pour les projets de formation;

- trente (30) crédits ou l'équivalent de dix (10) cours de trois (3) crédits sont réservés pour des dégrèvements d'enseignement aux fins de la recherche et de la création.

Les crédits non utilisés lors du premier (1er) concours sont attribués à l'occasion d'un (1) ou de deux (2) autres concours internes tenus en cours d'année, et ce, sans limite ou contrainte quant à leur destination.

Conformément à la politique préparée par la Commission des études, les projets d'activités de formation et les projets de recherche et de création, présentés dans le cadre de ces concours internes, sont soumis à l'approbation du Comité des services aux collectivités.

Advenant que les crédits attribués pour la formation ou les dégrèvements d'enseignement accordés en cours

d'année soulèvent exceptionnellement, dans la tâche d'une professeure, d'un professeur, des problèmes dans l'aménagement des activités d'enseignement créditées pour l'année en cours, les parties s'engagent à trouver des solutions de manière à ne pas nuire à la réalisation des activités de formation ou de recherche et création auprès des groupes visés et à ne pas pénaliser la professeure, le professeur dans l'aménagement de sa tâche.

10.14 Plan annuel de travail

Aux fins de la répartition équitable des tâches (clause 10.26), la professeure, le professeur doit déposer au département son plan annuel de travail pour l'année universitaire débutant le 1er juin.

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

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

- tout dégrèvement d'enseignement dont elle, il bénéficie, le cas échéant;

- les options d'aménagement de sa tâche choisies, s'il y a lieu, en vertu des clauses 10.07, 10.08 et 10.09;

- la période de ses vacances.

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

Toute modification significative apportée aux plans annuels de travail dont notamment un changement dans l'aménagement de sa tâche selon la clause 10.07 doit être approuvée en assemblée départementale.

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

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

La directrice, le directeur de département transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant les résolutions de l'assemblée départementale qui modifient, après le 1er juin, les tâches d'enseignement et de service à la collectivité déjà approuvées.

10.15 Une professeure, un professeur est rattaché à un seul département. Cependant, une professeure, un professeur permanent, avec son accord, peut être rattaché à temps partiel à un autre département, un institut, un centre institutionnel de recherche ou de création ou à l'École supérieure de mode.

Ce rattachement secondaire doit être approuvé par l'unité principale et par l'unité secondaire pour une durée maximale de trois (3) ans renouvelable.

Le plan annuel de travail doit être approuvé par son département d'attache principal.

La professeure, le professeur rattaché à un autre département peut participer à l'assemblée départementale de ce département à titre d'observatrice, d'observateur sur des sujets en lien avec son rattachement secondaire.

10.16 La professeure, le professeur ne peut être appelé à donner des enseignements pendant plus de deux (2) sessions consécutives à moins d'entente entre elle, lui et l'assemblée départementale.

10.17 Une professeure, un professeur ne peut se voir imposer des activités d'enseignement créditées qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières.

10.18 Une professeure, un professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiantes, étudiants qui ne sont pas inscrits à l'activité d'enseignement créditée dont elle, il a la responsabilité.

10.19 Chaque activité d'enseignement créditée, portant un sigle et un numéro, et approuvée par la Commission des études, vaut normalement trois (3) crédits.

10.20 Dégrèvements d'enseignement

Une professeure, un professeur peut bénéficier d'un maximum de neuf (9) crédits par année en dégrèvements d'enseignement incluant ceux payés à même les subventions. Tout dégrèvement au-delà de ce maximum n'est pas pris en compte et, en conséquence, n'augmente pas la réserve prévue à la clause 10.07.1 ni le fonds de recherche prévu à la clause 10.07.3.

10.21 Sauf exception prévue à la convention collective, une professeure, un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.

Toutefois, les directrices, directeurs de département, d'institut, d'unité de programme(s) de premier cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, ne sont pas tenus d'enseigner plus de six (6) crédits par année.

La vice-doyenne, le vice-doyen aux études n'est pas tenu d'enseigner plus de trois (3) crédits par année. La vice-doyenne, le vice-doyen à la recherche et à la création n'est pas tenu d'enseigner plus de trois (3) crédits par année.

La vice-doyenne, le vice-doyen aux études de l'École des sciences de la gestion et celle, celui de la Faculté de sciences humaines ne sont pas tenus d'enseigner. La vice-doyenne, le vice-doyen à la recherche de la Faculté des sciences humaines et celle, celui de la Faculté de sciences ne sont pas tenus d'enseigner.

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

10.22 Dans le cas où l'effectif d'une unité de programme(s) de premier cycle dépasse cinq cents (500) étudiantes, étudiants, la directrice, le directeur de cette unité de programme(s) se verra attribuer l'aide d'une directrice adjointe, d'un directeur adjoint d'une unité de programme(s). Elle, il sera dégrevé d'une demi-tâche d'enseignement, soit deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent durant l'année du mandat.

10.23 Dans le cas où l'effectif d'un département se situe entre quarante (40) et quarante-neuf (49) professeures, professeurs, la directrice, le directeur de département se verra attribuer l'aide d'une directrice adjointe, d'un directeur adjoint de département dégrevé d'un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent, durant l'année du mandat. Lorsque l'effectif est de cinquante (50) professeures, professeurs et plus, la directrice adjointe, le directeur adjoint est dégrevé de deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent, durant l'année du mandat.

10.24 Une professeure, un professeur ne peut cumuler les directions académiques. Elle, il ne peut non plus assumer en même temps une fonction de direction et de directrice adjointe, directeur adjoint à une direction.

Dégrèvements et allocations pour la recherche ou la création

10.25 a) Afin de favoriser le développement de la recherche et de la création et considérant qu'un cours équivaut habituellement à trois (3) crédits, l'Université accorde annuellement trois cent quatre-vingt-dix (390) crédits aux fins de la recherche ou de la création.

Les dégrèvements ainsi générés, moins ceux alloués à titre de deuxième dégrèvement conformément à l'alinéa b, font l'objet d'un concours interne et sont attribués par la Sous-commission des ressources, en vertu de la politique préparée par la Commission des études, en tenant compte des réalités diverses de la recherche et de la création, de la durée des périodes pour lesquelles les subventions sont souvent attribuées et des règles liées aux allocations de dégrèvement consenties par les organismes subventionnaires gouvernementaux.

Les dégrèvements non attribués en vertu d'un tel concours interne, font l'objet d'un nouveau concours, le cas échéant, selon les mêmes modalités ou leur attribution est reportée à l'année suivante.

b) Pour favoriser l'insertion en recherche et en création des nouvelles professeures, nouveaux professeurs en début de carrière, l'Université, durant leurs deux (2) premières années, les dispense de l'enseignement de deux (2) cours de trois (3) crédits, ces deux (2) dégrèvements pouvant être pris dans une même année ou répartis sur les deux (2) ans. Le premier dégrèvement est octroyé en vertu du présent alinéa et le deuxième dégrèvement est pris dans ceux prévus à la clause 10.25 a). Ces dégrèvements peuvent être convertis en une allocation de démarrage en recherche ou en création conformément aux modalités relatives au fonds C et prévues au second paragraphe de l'article 10.07 3).

c) La Sous-commission des ressources fait rapport annuellement à la Commission des études de l'utilisation des crédits ainsi alloués.

Répartition des tâches

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

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

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

l'assemblée départementale les intègre à son plan de travail.

b) La directrice, le directeur du département est responsable de la bonne marche de la répartition des tâches entre les professeures, professeurs du département. Elle, il doit voir à ce que le comité exécutif du département prépare cette répartition et à ce que l'assemblée départementale l'examine, la modifie s'il y a lieu et l'approuve.

c) Le comité exécutif prépare un projet de répartition des tâches après consultation de chaque professeure, professeur et en tenant compte de son plan annuel de travail.

   Si la professeure, le professeur ne soumet pas son plan annuel de travail avant le 1er mai, le comité exécutif considère que cette personne ne se prévaut pas des options d'aménagement de sa tâche prévues aux clauses 10.07, 10.08 et 10.09. Il en sera tenu compte dans le projet de répartition des tâches à soumettre à l'assemblée départementale.

   Pour les besoins spécifiques des unités de programme(s), le comité exécutif prépare son projet de répartition des tâches conjointement avec les directrices, directeurs d'unités de programme(s).

   Le comité exécutif doit également, s'il y a lieu, prendre en compte les clauses 12.09 et 12.10.

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

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

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

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

10.28 Attribution des tâches d'enseignement

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

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

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

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

Dans le cas où une activité d'enseignement créditée est annulée faute d'inscriptions, la professeure, le professeur qui s'était vu attribuer cette activité se voit offrir une autre tâche d'enseignement, si elle est disponible, de manière à ce que sa tâche normale d'enseignement soit complète. Cette nouvelle

attribution doit être effectuée au moins un (1) mois avant le début de chaque session.

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

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

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

10.31 Dates de début et de fin de session

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

10.32 Moyenne cible

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

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

Cette moyenne est un objectif à atteindre et à ne pas dépasser. Elle est ventilée par département selon le type particulier d'enseignement qui y est donné, en fonction de paramètres élaborés par la Sous-

commission des ressources et adoptés par la Commission des études; ces paramètres tiennent compte des contraintes particulières de certaines disciplines.

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

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

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

10.33 Le mandat de trois (3) ans des directrices, directeurs de département, de l'École de mode, d'institut, d'unité de programme(s), de centre institutionnel de recherche ou de création ou des vice-doyennes, vice-doyens débute généralement le 1er juin et se termine le 31 mai.

Lorsque le mandat débute après le 1er juin à la suite d'une vacance mais avant le 1er décembre, le mandat est réputé avoir couru depuis le 1er juin alors que le mandat qui débute le ou après le 1er décembre est augmenté du nombre de mois écoulés entre cette nomination et le 31 mai de la même année.

Lorsque l'une de ces fonctions est temporairement vacante à la suite d'une absence pour maladie, responsabilité parentale ou familiale, une directrice, un directeur intérimaire peut être nommé pour la durée de cette absence.

Lorsque l'une de ces fonctions est vacante à la suite d'une démission ou pour un autre motif que ceux mentionnés au paragraphe précédent, une directrice,

un directeur intérimaire peut être nommé jusqu'à la nomination d'une direction régulière.

Les modalités de désignation spécifique à ces différentes fonctions indiquées à l'article 1 (Définitions) s'appliquent.

La fermeture, la fusion ou la scission d'une unité académique met fin au mandat de la directrice, du directeur de cette unité.

ARTICLE 11
ÉVALUATION

Dispositions générales

11.01 L'évaluation est une procédure visant à favoriser une évolution positive de la carrière de la professeure, du professeur à l'Université et, ce faisant, elle est un moyen de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement, de la recherche ou de la création et du service à la collectivité, composantes de la tâche professorale.

L'évaluation permet à la professeure, au professeur de faire un bilan de ses réalisations pour la période évaluée. Elle permet également au département d'apprécier le travail de la professeure, du professeur au cours de cette période.

L'évaluation tient compte dans l'examen du travail effectué par la professeure, le professeur notamment des évaluations des enseignements effectués par les unités de programme(s), les évaluations des activités réalisées dans le cadre des services aux collectivités, les appréciations particulières produites par les autres professeures, professeurs du département ou autres unités académiques où la professeure, le professeur est impliqué ou fournies par d'autres personnes en regard de la tâche effectuée par cette professeure, ce professeur.

L'évaluation doit également prendre en compte l'environnement dans lequel la professeure, le professeur œuvre et l'évolution de sa carrière.

11.02 La professeure, le professeur régulier non permanent est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat, sauf si elle, il est en congé de perfectionnement, en congé sans traitement, en congé pour responsabilité parentale, en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ce cas elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

Si la fin du délai fixé tombe un jour non ouvrable, l'action à poser peut être faite le premier (1er) jour ouvrable qui suit.

11.03 La professeure, le professeur permanent est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre après cinq (5) ans de façon statutaire ou après trois (3) ans conformément aux recommandations prévues à la clause 11.14 sauf si elle, il est en congé sabbatique, en congé de perfectionnement, en congé sans traitement, en prêt de service, en congé pour responsabilité parentale ou en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ce cas, elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

La période de cinq (5) ans ou de trois (3) ans commence à courir au retour de la professeure, du professeur lorsqu'un congé sans traitement, un congé d'affectation ou un prêt de service, au sens de l'article 22, excède deux (2) ans.

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

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

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

11.06 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'assemblée départementale élabore les critères et la procédure d'évaluation applicables pour cinq (5) ans à compter du 1er juin suivant. Une assemblée départementale peut

néanmoins au cours de la période de cinq (5) ans modifier ces critères ou la procédure qui s'appliqueront à partir du 1er juin suivant.

La professeure, le professeur est évalué selon les critères ou la procédure en vigueur au moment de son évaluation à moins qu'elle, il demande d'être évalué selon les critères et la procédure en vigueur à chaque année visée.

Les critères d'évaluation doivent être élaborés en fonction de chacune des composantes de la tâche professorale. Ils doivent permettre de déterminer de façon équitable et transparente le caractère satisfaisant des réalisations. Le cas échéant, ils doivent permettre de reconnaître la diversité des champs d'études à l'intérieur du département. Ces critères doivent prendre en compte la situation familiale et les congés de maladie des professeures, professeurs.

Les critères, leur application et la procédure d'évaluation ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la convention collective. La pondération à chacune des trois (3) composantes de la tâche est attribuée par la professeure, le professeur et doit tenir compte de la tâche effectuée. Aucune des trois (3) composantes ne doit être considérée d'emblée comme prépondérante ou prioritaire lors de l'évaluation.

Le document énonçant les critères et la procédure d'évaluation ainsi adoptés est remis par la directrice, le directeur du département à chaque professeure, professeur en place et aux nouvelles professeures, nouveaux professeurs au moment de leur entrée en fonction. Copie de ce document est envoyée à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique.

11.07 Comité d'évaluation

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

a) la directrice, le directeur de département ou la personne qui en tient lieu; cette personne préside le comité d'évaluation;

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

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

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

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

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

c) une personne extérieure au département ou à l'Université choisie par l'assemblée départementale, avant le 15 juin. Cette personne est choisie à même une liste de trois (3) personnes dont les noms apparaissent sur une liste ordonnée proposée par l'assemblée départementale et sur laquelle la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et l'assemblée départementale se sont entendus. Ces personnes sont appelées dans l'ordre convenu : l'impossibilité d'agir de la première entraîne l'appel de la seconde et ainsi de suite.

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

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

rectrice, au vice-recteur à la Vie académique avant le 15 juin.

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

11.08 Dossier d'évaluation

Avant le 10 septembre, la professeure, le professeur qui doit être évalué soumet au comité d'évaluation, par l'entremise de la directrice, du directeur du département un dossier qui fait état du travail accompli depuis le 1er juin de l'année de sa dernière évaluation et le 31 mai de l'année où il est évalué pour les trois (3) composantes de sa tâche telles que décrites à l'article 10.

Toutefois, au moment de soumettre son dossier en vue de l'acquisition de la permanence, la professeure, le professeur régulier non permanent présente l'ensemble de ses réalisations depuis son entrée en fonction comme professeure, professeur.

Le dossier comporte également la pondération que la professeure, le professeur attribue à chacune des composantes de sa tâche et fait état de son auto-évaluation globale de la qualité du travail accompli durant la période évaluée.

11.09 Entre le 10 septembre et le 15 octobre, le comité d'évaluation procède à l'évaluation. L'évaluation est faite selon la procédure et les critères d'évaluation établis par le département. Sous réserve du choix permis à la professeure, au professeur selon la clause 11.06, les critères et la procédure doivent être obligatoirement identiques pour chaque professeure, professeur du département.

11.10 Les professeures, professeurs désignés conformément à la clause 11.07 alinéa a) et b) voient,

le cas échéant, à se procurer auprès des organismes compétents, dont les autres unités académiques dans lesquelles la professeure, le professeur a été impliqué, des informations écrites eu égard à l'une ou l'autre des composantes de la tâche professorale selon les plans annuels de travail de cette professeure, ce professeur approuvés en assemblée départementale.

Copie de tout document ainsi reçu et qui n'apparaissait pas au dossier préparé par la professeure, le professeur lui est transmise au moins trois (3) jours ouvrables avant la date de son évaluation.

Le comité d'évaluation tient compte des informations ainsi obtenues lors de l'évaluation de la professeure, du professeur.

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

11.12 Le comité d'évaluation produit un rapport écrit justifiant la mention « satisfaisant » ou « insatisfaisant » à laquelle l'évaluation a donné lieu selon les critères départementaux; ce rapport indique la recommandation du comité d'évaluation. Il doit également indiquer les correctifs à apporter lors d'une évaluation négative avec ou sans avis à caractère professionnel.

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

1- le renouvellement de contrat;
2- l'acquisition de la permanence;
3- le non-renouvellement de contrat;
4- la progression normale lorsque la professeure, le professeur demande d'être évalué en vertu de la clause 11.04.

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

1- l'évaluation positive entraînant une évaluation dans cinq (5) ans;
2- l'évaluation négative entraînant une évaluation dans trois (3) ans avec ou sans avis à caractère professionnel;
3- la mise en place d'un comité de réaffectation.

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

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

11.13 Le rapport d'évaluation écrit du comité, ainsi que la recommandation du comité sont remis à la professeure, au professeur au moins deux (2) jours ouvrables avant que ce rapport et cette recommandation ne soient transmis à l'assemblée départementale.

La professeure, le professeur doit y apposer sa signature, non comme approbation, mais comme preuve qu'elle, qu'il en a pris connaissance. Elle, il peut également, si elle, il le juge à propos y ajouter des commentaires. La professeure, le professeur a le droit d'exiger une copie de tout son dossier d'évaluation.

Assemblée départementale

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

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

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

L'assemblée, après avoir pris connaissance du rapport et de la recommandation du comité d'évaluation, adopte par résolution sa propre recommandation concernant chaque dossier d'évaluation transmis.

La recommandation de l'assemblée doit être, pour la professeure, le professeur régulier non permanent :

1- le renouvellement de contrat;
2- l'acquisition de la permanence;
3- le non-renouvellement de contrat;
4- la progression normale lorsque la professeure, le professeur demande d'être évalué en vertu de la clause 11.04.

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

1- l'évaluation positive entraînant une évaluation dans cinq (5) ans;
2- l'évaluation négative entraînant une évaluation dans trois (3) ans avec ou sans avis à caractère professionnel;
3- la mise en place d'un comité de réaffectation.

Dans le cas d'une évaluation négative, la résolution de l'assemblée doit également indiquer les correctifs à apporter et les ressources que peut offrir le département pour soutenir la professeure, le professeur.

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

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

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

Comité de révision

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

Cette contestation doit se faire par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception des documents prévus à la clause 11.15. Cette demande est adressée à la directrice, au directeur du département qui en avise par écrit, dès réception, la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.

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

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

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

11.17 Le comité de révision est composé de trois (3) personnes :

a) une professeure, un professeur permanent élu par l'assemblée départementale avant le 1er juin et qui n'a pas à être évalué;

b) une professeure, un professeur d'université représentant la professeure, le professeur;

c) une personne extérieure au département ou à l'Université choisie selon les modalités de la clause 11.07.

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

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

11.18 La directrice, le directeur du département remet en séance au comité de révision les critères et la procédure d'évaluation du département applicables, copie des articles de la convention collective pertinents, notamment les articles 10 à 12, et le dossier complet d'évaluation qui comprend le dossier de la professeure, du professeur examiné par le comité d'évaluation, les rapports d'évaluation majoritaire et minoritaire, le cas échéant, et les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale.

11.19 La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit à la directrice, au directeur du département a le droit d'être entendu par le comité de révision. Le comité doit aussi entendre la représentante, le représentant du département s'il en fait la demande. La professeure, le professeur a le droit d'entendre ces représentations et d'y réagir.

11.20 Avant le 30 novembre, le comité de révision transmet à la professeure, au professeur, à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant et à la directrice, au directeur du département son rapport d'évaluation écrit justifiant sa décision, ainsi que sa recommandation.

Cette recommandation ne peut être que l'une de celles prévues à la clause 11.14. Les dossiers d'évaluation ne peuvent être en aucun cas transmis à l'administration. Ils sont rendus au département après l'évaluation.

Suivi administratif

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

cas échéant. Le Conseil d'administration n'est cependant pas lié par la recommandation lors de l'évaluation d'une professeure, d'un professeur substitut ou invité.

b) Toute recommandation de mise en place d'un comité de réaffectation conduit à la formation d'un comité paritaire composé de trois (3) représentantes, représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes, représentants de l'Université. Le comité a mandat d'étudier le cas de la professeure, du professeur en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Il doit entendre la professeure, le professeur qui lui en fait la demande et le département, centre de recherche ou de création ou organisme administratif où elle, il est susceptible d'être réaffecté.

Le comité peut faire l'une des recommandations suivantes :

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

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

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

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

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

Le comité peut également refuser de recommander la réaffectation. Dans ce cas, la professeure, le professeur poursuit sa carrière dans son département d'origine.

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

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

11.23 L'avis de non-renouvellement doit être envoyé quatre (4) mois avant l'échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat est prolongé pour un (1) an.

Lorsqu'une arbitre, un arbitre ordonne la reprise en totalité ou en partie du processus d'évaluation à la suite d'un grief contestant un avis de non-renouvellement de contrat, elle, il ne peut, aux fins de l'application de la présente clause, être soutenu que l'avis de non-renouvellement est en retard ou qu'en l'absence d'un avis de non-renouvellement, il y a renouvellement de contrat.

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

ARTICLE 12
PERMANENCE

12.01 Toute professeure, tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier contrat, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, l'Université lui offre un deuxième contrat de deux (2) ans sous réserve de la clause 12.07. Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, elle, il acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.06, de la clause 12.07 ou de la clause 12.15.

12.02 Nonobstant la clause 12.01, toute professeure, tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université et qui a quatre (4) ans d'expérience à plein temps au niveau universitaire à titre de professeure, professeur obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat et sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, la professeure, le professeur régulier acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.06, de la clause 12.07 ou de la clause 12.15.

Cette période d'acquisition de la permanence peut être réduite sur recommandation unanime de l'assemblée départementale pour toute professeure, tout professeur nouvellement engagé qui a obtenu la permanence dans un établissement universitaire.

12.03 Nonobstant la clause 12.01, une professeure, un professeur régulier qui a au moins deux (2) années antérieures d'expérience à l'Université telles qu'identifiées et comptabilisées à la clause 12.06 acquiert la permanence au terme de son premier contrat de deux (2) ans, sur recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, le tout sous réserve de la clause 9.06, de la clause 12.07 ou de la clause 12.15.

12.04 Pour l'admissibilité à la permanence, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout congé de perfectionnement (sauf celui qui est prévu à la clause 9.06), congé sans traitement, congé de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré

comme un congé d'un (1) an, et le premier ou le deuxième contrat de la professeure, du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins de l'application des clauses 12.01, 12.02 et 12.03.

Le congé pour accident survenu dans l'exécution du travail devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an.

12.05 Toute année d'expérience d'enseignement, de recherche ou de création à plein temps acquise à titre de professeure, professeur dans une université ou un établissement jugé de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire.

12.06 Toute année d'expérience à l'Université en tant que professeure, professeur invité, substitut ou sous octroi est comptabilisée aux fins de l'application du présent article, pour autant que le travail accompli au cours des années passées à ce titre ait été évalué positivement selon les dispositions des conventions collectives précédentes ou selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective.

12.07 Pour des motifs ayant trait soit au développement des enseignements donnés par l'Université, soit à l'évolution des effectifs étudiants, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou un renouvellement de contrat à une professeure, un professeur malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant. Toutefois les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause son évaluation. Lorsque le Conseil d'administration refuse ainsi d'accorder la permanence à une professeure, un professeur malgré une recommandation positive, il doit l'en aviser avant le 1er février et lui fournir par écrit les motifs de sa décision.

Dans ce cas, le Conseil d'administration offre à la professeure, au professeur une prolongation de contrat d'un (1) an. Au 1er février de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat de cette personne, qui acquiert alors la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, son nom est alors placé sur une liste de rappel pour deux (2) ans, et

elle, il est engagé en priorité si l'Université ouvre un poste pour lequel cette personne répond aux critères d'engagement.

12.08 Les trois (3) critères d'accessibilité à la permanence utilisés par le Conseil d'administration sont :

- moins de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de professeures, professeurs permanents dans le département; ce pourcentage est établi en utilisant le nombre total de postes autorisés par département, y compris les postes dédiés à des programmes ou à des activités particulières;

- plus de vingt pour cent (20 %) des charges de cours du département assumées par des personnes chargées de cours; ce pourcentage est établi en comptabilisant les cours donnés durant chacune des trois sessions universitaires; aux fins d'application de ces critères, les cours donnés en supplément selon l'option 10.07 3) (fonds de recherche) sont assimilés à des cours donnés par des personnes chargées de cours;

- population étudiante stable ou en augmentation dans le département, évaluée en utilisant comme point de référence la session d'automne des années universitaires; un jugement est porté sur les tendances plutôt que sur les fluctuations annuelles des effectifs en tenant compte, s'il y a lieu, dans cette évaluation des effectifs des unités de programme(s) et des programmes spéciaux.

Lorsque deux (2) des trois (3) critères s'appliquent, la permanence est accordée.

12.09 Dans la mesure où la comptabilisation des cours d'été permet à une professeure, un professeur d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celle-ci, celui-ci peut être tenu d'assumer des cours d'été en tâche régulière si le nombre de cours départementaux en session d'automne et d'hiver devient insuffisant.

12.10 Dans la mesure où la comptabilisation d'activités facultaires pour lesquelles la professeure, le professeur possède les qualifications requises permet à cette personne d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celle-ci posera sa candidature pour assumer ces activités facultaires à titre de tâche régulière. Conformément à la clause 9.05 a), le comité

de programme(s) de premier cycle doit tenir compte en priorité de la candidature de la professeure, du professeur.

12.11 Nonobstant les clauses 12.01, 12.02 et 12.03, une professeure, un professeur qui, par application du 2e paragraphe de la clause 12.07, se voit de nouveau refuser la permanence à l'expiration de la période de prolongation de son contrat obtient, nonobstant ledit paragraphe, de nouvelles prolongations de son contrat pour des périodes d'une année s'il apparaît qu'elle, il peut pourvoir un poste au cours de l'année universitaire suivante. Avant le 1er décembre de chaque année de prolongation, la situation est évaluée de nouveau, et si les critères d'accès à la permanence sont satisfaits, celle-ci est accordée.

12.12 La professeure, le professeur qui a obtenu une prolongation de contrat en vertu de la clause 12.10 est considéré comme une professeure, un professeur permanent, sauf pour l'application des articles 14 et 16. Toutefois, ce dernier article pourra s'appliquer, de façon exceptionnelle, après entente entre les parties.

12.13 Après l'évaluation prévue à l'article 11 et en conformité avec les dispositions du présent article, chaque professeure, professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 14.

12.14 La professeure, le professeur qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un (1) an selon la clause 12.07, et qui décide de démissionner volontairement avant le début de ce contrat a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux (2) mois de salaire.

12.15 La maîtrise adéquate de la langue française orale et écrite est une condition essentielle à l'obtention de la permanence.

ARTICLE 13
PROMOTION

13.01 L'octroi d'une promotion à une professeure, un professeur confirme le caractère supérieur de ses réalisations dans l'accomplissement de sa tâche professorale, compte tenu de ses choix de carrière et relativement aux trois (3) composantes de sa tâche telle que définie à l'article 10.

L'obtention de la promotion permet le passage à une catégorie supérieure de traitement salarial conformément à la clause 26.08.2.

13.02 La professeure, le professeur qui satisfait aux conditions définies à la clause 26.08.2 doit informer par écrit, avant le 1er août, la directrice, le directeur de son département de son intention de faire une demande de promotion.

La directrice, le directeur transmet copie de cet avis à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant.

13.03 La professeure, le professeur qui demande une promotion soumet, avant le 10 septembre, un dossier qui fait la synthèse du travail accompli depuis son engagement ou depuis sa dernière promotion à l'Université. Ce dossier est distinct de son dossier d'évaluation soumis selon l'article 11.

Le dossier de promotion doit comporter notamment un *curriculum vitae* récent de la professeure, du professeur ainsi qu'une liste organisée de ses réalisations par rapport aux trois (3) composantes de sa tâche.

La professeure, le professeur est responsable de la préparation de son dossier et demeure libre d'y annexer toutes les pièces qu'elle, qu'il juge pertinentes dont, notamment, celles illustrant la reconnaissance obtenue à l'Université et à l'extérieur, eu égard à ses réalisations en tant que professeure, professeur d'université, ce qui peut inclure des réalisations à titre de professeure, professeur avant l'embauche à l'UQAM.

Le dossier de promotion comporte également la pondération exprimée en pourcentage que la

professeure, le professeur attribue à chacune des composantes de sa tâche, pour l'ensemble de la période visée par sa demande.

13.04 La professeure, le professeur soumet au comité d'évaluation formé conformément à la clause 11.07 le dossier préparé pour sa demande de promotion.

Toutefois, si la demande de promotion coïncide avec le moment de son évaluation statutaire, la professeure, le professeur doit aussi soumettre, dans un document distinct, son dossier d'évaluation conformément à l'article 11.

Le comité d'évaluation, en se référant aux critères institutionnels de promotion, émet un avis sur la demande de promotion et le soumet à l'assemblée départementale.

Cet avis ainsi que la résolution de l'assemblée départementale le concernant sont transmis au comité institutionnel de promotion par la directrice, le directeur du département.

Comité institutionnel de promotion

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

a) deux (2) personnes représentant la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique;

b) deux (2) professeures, professeurs permanents de la faculté, nommés selon les modalités décrites à la clause 13.06;

c) une professeure, un professeur permanent qui relève d'un département qui ne fait pas partie de la faculté ou une personne extérieure à l'Université. Cette personne peut être une professeure, un professeur retraité depuis moins de trois (3) ans.

Cette professeure, ce professeur de l'Université ou la personne extérieure est nommée selon les modalités décrites à la clause 13.06.

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

a) avant le 1er décembre, chaque assemblée départementale désigne une professeure, un professeur permanent au comité institutionnel de promotion, ainsi qu'une professeure, un professeur permanent à titre de substitut. Ces personnes ne doivent pas avoir fait une demande de promotion ou avoir siégé au comité d'évaluation de leur département;

b) avant le 1er février, les professeures, professeurs désignés par les assemblées départementales de la faculté choisissent les deux (2) représentantes, représentants prévus à la clause 13.05 b).

Elles, ils choisissent également selon une liste ordonnée de priorité le membre extérieur prévu à la clause 13.05 c), ainsi que deux (2) personnes pouvant agir à titre de substitut; ces personnes sont choisies à partir des listes suivantes : celles proposées par les assemblées départementales dans le cadre de l'évaluation en vertu de la clause 11.07 c); celles des professeures, professeurs permanents de l'Université désignés par les assemblées départementales des autres facultés pour siéger au comité institutionnel de promotion; ces personnes ne doivent pas avoir siégé sur un comité d'évaluation;

c) pour chaque demande de promotion, la professeure, le professeur désigné par l'assemblée départementale concernée siège au comité institutionnel de promotion en remplacement, le cas échéant, d'une (1), d'un (1) des deux (2) professeures, professeurs prévus à la clause 13.05 b) et désignés selon les modalités de l'alinéa b) de la présente clause;

d) les modalités de substitution sont établies par les professeures, professeurs désignés par les assemblés départementales de la faculté, et ce, sous réserve du paragraphe c) ci-dessus.

13.07 L'examen des demandes de promotion et l'appréciation du caractère supérieur des réalisations dans l'accomplissement de la tâche professorale requièrent l'utilisation de critères. Ceux-ci sont élaborés aux cinq (5) ans par la Commission des études, sur recommandation de la Sous-commission des ressources, après consultation des assemblées départementales, et sont soumis au Conseil

d'administration pour approbation d'une politique sur les critères et procédure d'évaluation pour la promotion.

Les critères et la procédure d'évaluation pour la promotion ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la convention collective.

13.08 Les critères de promotion doivent être élaborés en fonction de chacune des composantes de la tâche professorale et doivent permettre que soient pris en compte la situation familiale et les congés de maladie de la professeure, du professeur.

13.09 La pondération à chacune des trois (3) composantes de la tâche est attribuée par la professeure, le professeur et doit tenir compte de la tâche effectuée. Aucune des trois (3) composantes ne doit être considérée d'emblée comme prépondérante ou prioritaire lors de l'évaluation.

13.10 Le comité institutionnel de promotion procède à l'évaluation des demandes de promotion entre le 1er février et le 1er avril.

La recommandation du comité peut être :

a) la progression normale;

b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles de l'article 26.

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

Le comité de promotion transmet son rapport étayé et sa recommandation à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant et remet à la directrice, au directeur du département l'ensemble du dossier de promotion de la professeure, du professeur.

13.11 La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit avant le 1er février au comité de promotion, par l'entremise de la directrice, du directeur de son département, a le droit d'être entendu par le comité de promotion.

13.12 Le comité institutionnel de promotion recommande la promotion pour la professeure, le professeur qui a reçu

la note A (excellent) pour au moins deux (2) des trois (3) composantes et la note B (très satisfaisant) pour la troisième.

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

ARTICLE 14
SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

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

Lorsqu'une professeure, un professeur non permanent, susceptible d'être touché par l'étude demandée par le Conseil d'administration à la Commission des études,

arrive au terme d'un contrat durant les délais prévus au présent article, son contrat est automatiquement prolongé pour une période maximale d'un (1) an sur recommandation favorable de son assemblée départementale.

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

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

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

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

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

b) la réaffectation avec recyclage :

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

c) toute autre solution jugée valable par le comité à condition que la professeure, le professeur y consente; cependant, cette personne ne peut la refuser sans motif valable;

d) une indemnité de cessation d'emploi; la professeure, le professeur peut en tout temps refuser cette recommandation.

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

- si le Conseil d'administration entérine la recommandation du comité bipartite de réaffectation et que la professeure, le professeur la refuse, elle, il est mis à pied avec une indemnité de cessation d'emploi équivalant à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois;

- si le Conseil d'administration n'entérine pas la décision du comité bipartite de réaffectation et que la professeure, le professeur refuse la décision du Conseil d'administration :

  a) elle, il peut accepter d'être mis à pied avec une indemnité de cessation d'emploi équivalant à un mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois;

  b) le Syndicat peut porter le cas à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision du Conseil d'administration; l'arbitre peut maintenir ou annuler la décision du Conseil d'administration; s'il maintient la décision du Conseil d'administration et que la professeure, le professeur refuse cette décision, elle, il est mis à pied.

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

14.07 Les professeures, professeurs qui sont âgés de soixante (60) ans ou plus auront le choix, le cas

échéant, d'accepter ou de refuser la réaffectation, avec recyclage, sans se voir mettre à pied.

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

ARTICLE 15
CONGÉDIEMENT
ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 L'Université, sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique, peut congédier une professeure, un professeur pour une cause juste. La preuve en incombe à l'Université. Elle doit aviser la personne concernée par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie du document est transmise au Syndicat.

15.02 Dans le cas prévu à la clause 15.01, l'Université ne peut imposer une telle sanction sans avoir, au préalable, signifié par écrit à la professeure, au professeur au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre elle, lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.

15.03 Nonobstant la clause 15.02, l'Université peut, sans préavis, congédier une professeure, un professeur pour une cause juste, si le préjudice causé par cette personne nécessite, par sa nature et sa gravité, un tel congédiement. Le fardeau de la preuve en incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit à la professeure, au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision. La professeure, le professeur peut rencontrer la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique avant que celle-ci, celui-ci formule sa recommandation au Conseil d'administration.

ARTICLE 16
RÉGIMES DE PERFECTIONNEMENT ET DE CONGÉS SABBATIQUES

Congé de perfectionnement

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

16.02 La professeure, le professeur ne peut être en congé de perfectionnement pour plus de deux (2) années consécutives.

Congé sabbatique : définition, durée, nombre, admissibilité

16.03 L'Université accorde aux professeures, professeurs réguliers des congés sabbatiques dans le but :

1) de permettre, dans une perspective de développement de carrière, un ressourcement intellectuel, académique ou scientifique en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires des professeures, professeurs;

2) de permettre la poursuite d'un travail de recherche, la rédaction d'un ouvrage scientifique ou littéraire, ou une création artistique.

16.04 Le congé sabbatique est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois. Il est normalement pris à l'extérieur de l'Université.

16.05 Le nombre de congés de perfectionnement et de congés sabbatiques attribués chaque année dans l'ensemble de l'Université est égal à onze pour cent (11 %) du nombre total de postes occupés, sous réserve du nombre de demandes admissibles; ce nombre inclut les congés en cours et les recyclages.

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

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

1. Avoir six (6) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de création ou de tâches administratives à l'Université, si elle, il sollicite un congé de douze (12) mois. Tout congé de perfectionnement, sous réserve de la clause 16.19, ou tout congé sabbatique de six (6) mois interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai commence à courir à compter du début de l'année universitaire qui suit celle pour laquelle ledit congé a été attribué.

   La professeure, le professeur qui accepte de poursuivre un second mandat de direction de département, de direction de programme(s), de vice-décanat, de membre du comité exécutif du syndicat, de commissaires siégeant à la Commission des études ou au Conseil d'administration, alors qu'il, qu'elle est admissible au congé sabbatique de douze (12) mois au cours de ses mandats, continue d'accumuler des années d'expérience jusqu'à son prochain congé sabbatique. La professeure, le professeur doit d'abord se prévaloir du congé sabbatique qui lui a été attribué, lors de l'année universitaire suivant la fin de son deuxième mandat. Il conserve le solde des années d'expérience supplémentaires ainsi accumulées à la fin de son 2e mandat de manière à raccourcir le délai en vue de l'obtention du congé sabbatique subséquent, et ce jusqu'à concurrence d'un maximum de trois années supplémentaires. Toutefois, les années ainsi accumulées ne peuvent permettre de combiner un congé sabbatique de douze (12) mois et de six (6) mois.

2. Avoir trois (3) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de création ou de tâches administratives à l'Université, mais au moins six (6) années à l'Université, si elle, il sollicite un congé de six (6) mois. Tout congé de perfectionnement, sous réserve de la clause 16.19, interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai de trois (3) ans commence à courir à compter du début de l'année universitaire qui suit celle pour laquelle ledit congé a été attribué.

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

Un congé sans traitement ou un prêt de service prolonge la période d'admissibilité de la durée de l'absence.

Un congé d'affectation prolonge la période d'admissibilité de la durée de l'absence si la professeure, le professeur réintègre son département au terme de son congé d'affectation sans avoir bénéficié d'un congé de ressourcement.

La professeure, le professeur qui a annoncé sa retraite ou qui participe au programme de demi-retraite n'est pas admissible à un congé sabbatique.

Modalités d'attribution

16.07 Après avoir sollicité les avis des assemblées départementales, la Commission des études transmet au Conseil d'administration, avant le 30 septembre suivant la signature de la convention collective, un projet portant sur les modalités globales d'attribution relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques pour la période couverte par la convention collective.

Le Conseil d'administration, après étude de ce projet, définit, dans le mois suivant sa transmission par la Commission des études, les modalités globales d'attribution relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques. Ces modalités ne doivent pas avoir pour effet de restreindre, de modifier ou d'annuler toute disposition de la convention collective.

16.08 L'assemblée départementale établit et transmet pour le 1er décembre, à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant, la ou les liste(s) ordonnée(s) des professeures, professeurs ayant fait une demande de congé sabbatique ou de perfectionnement.

La doyenne, le doyen n'ayant pas bénéficié d'un congé de ressourcement, la vice-doyenne, le vice-doyen, la directrice, le directeur de département, d'institut, de centre institutionnel de recherche ou de création, d'unité de programme(s) de premier cycle, d'unité de programme(s) de cycles supérieurs dans le cas de

tâche lourde, de l'École supérieure de mode, la, le titulaire de chaire, la, le membre du Comité exécutif du Syndicat, ayant complété au moins un mandat de trois (3) ans ou l'équivalent au cours de la période d'au moins six (6) années consécutives d'enseignement, de recherche ou de création ou de tâches administratives la, le rendant admissible à un congé sabbatique de douze (12) mois, ou au cours de la période d'au moins trois (3) années la, le rendant admissible à un congé sabbatique de six (6) mois, est considéré prioritairement par son département. Cette priorité est conservée pendant une année si la personne ainsi admissible souhaite reporter sa candidature. Toutefois, cette priorité ou son report n'est pas applicable dans le cas d'une directrice, d'un directeur de département, d'une directrice, d'un directeur d'une unité de programme(s), d'une vice-doyenne, d'un vice-doyen, d'une, d'un membre du Comité exécutif du Syndicat, d'une, d'un commissaire siégeant à la Commission des études ou au Conseil d'administration qui a bénéficié de la réduction du nombre d'années exigées en vertu de 16.06.1.

La priorité ainsi définie est une priorité intra-départementale. L'attribution des congés dans l'ensemble de l'Université est effectuée à partir d'un classement des départements en fonction du nombre de congés obtenus l'année précédente, en proportion du nombre de postes pourvus dont bénéficiait alors chaque département, rapport défini comme le « taux d'absence » du département pour l'année précédente. Sont établis ensuite pour chaque département les « crédits initiaux » dont il dispose, en calculant la différence entre son « taux d'absence » de l'année précédente et le « taux d'absence » de l'année précédente le plus élevé parmi tous les départements. Puis, sont calculés pour chaque département les « crédits » restants après l'attribution d'un premier, d'un deuxième congé, etc., le coût d'attribution de chaque congé pour un département étant égal à l'inverse du nombre de postes pourvus dans ce département pour l'année courante.

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

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

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

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

1. la définition des buts du congé;
2. la description de la forme du congé;
3. l'identification de l'endroit du congé;
4. la recommandation de l'assemblée départementale.

16.10 L'attribution des congés sabbatiques et des congés de perfectionnement est recommandée par la Commission des études au plus tard le 31 janvier. Le Conseil d'administration attribue les congés sabbatiques et les congés de perfectionnement après étude des recommandations de la Commission des études au plus tard le 31 janvier.

16.11 Les demandes de subvention de recherche ou de création faites en vertu des règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique sont acheminées à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant, au plus tard trois (3) mois avant le début du congé.

Ces demandes en lien avec la clause 16.12 b) sont étudiées par le Vice-rectorat à la recherche et à la création et la directrice, le directeur du Service du

personnel enseignant, qui, après discussion avec la professeure, le professeur et, si elles sont acceptées, déterminent la somme de la subvention accordée et s'assurent que la ventilation des dépenses proposée a pour objet principal la poursuite et l'exécution de la recherche ou de la création, tel que prévu et autorisé.

16.12 Rémunération

a) La professeure, le professeur en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement pendant la durée du congé.

b) Lorsqu'une professeure, un professeur obtient un congé sabbatique dont les activités s'inscrivent dans le cadre prévu au paragraphe 2 de la clause 16.03 et qu'elle, qu'il obtient de plus de l'Université une subvention de recherche ou de création conformément aux règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique adoptées par le Conseil d'administration, l'Université réduit d'autant les sommes prévues au paragraphe a) de la présente clause.

   De plus, les parties conviennent que les montants obtenus dans le cadre de la subvention de recherche ou de création ne peuvent servir au calcul des contributions au régime de retraite, aux régimes d'assurances collectives et aux avantages sociaux reliés à l'emploi.

   Si la professeure, le professeur doit interrompre son congé pour cause de maladie, elle, il doit remettre à l'Université la portion non engagée du montant qui lui avait été attribué en vertu des règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique, à moins qu'une autre entente n'intervienne entre cette personne et l'Université relativement à ce montant.

c) Si la professeure, le professeur obtient un revenu d'appoint de source externe sous la forme de bourse(s), de traitement(s) ou de subvention(s), ce revenu d'appoint sert d'abord à combler la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) et cent pour cent (100 %) de son traitement.

d) Cependant, la professeure, le professeur en congé sabbatique à l'extérieur du Canada pour six (6) mois ou plus dans le cas d'un congé de douze (12) mois et pour trois (3) mois ou plus dans le cas d'un congé de six (6) mois peut garder, jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120 %) de son traitement, tout revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé. Il doit être tenu compte, dans le calcul de la limite de cent vingt pour cent (120 %) du traitement, de la parité du pouvoir d'achat entre la monnaie du pays étranger où la professeure, le professeur séjourne et le dollar canadien.

   De la même façon, la professeure, le professeur qui poursuit son congé de perfectionnement à l'extérieur du Canada peut garder, jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120 %) de son traitement, le revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé. Dans le calcul de la limite de cent vingt pour cent (120 %) du traitement, on doit tenir compte de la parité du pouvoir d'achat entre la monnaie du pays étranger où la professeure, le professeur séjourne et le dollar canadien.

e) Dans chaque cas, une somme égale à l'excédent est retenue par l'Université sur le traitement à verser. L'excédent des bourses reçues sur les différences ci-dessus mentionnées constitue un fonds qui est réparti entre les bénéficiaires de congés qui n'ont pas obtenu de bourse, dans le but de combler la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) et cent pour cent (100 %) de leur traitement ou cent vingt pour cent (120 %) selon le cas.

16.13 Frais remboursés

a) Sur présentation de pièces justificatives, l'Université rembourse la totalité des frais de scolarité encourus dans un établissement reconnu et accepté avec le projet de la professeure, du professeur, à la condition que ces études soient conformes à son projet et qu'elles conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.

b) L'Université rembourse aussi à la professeure, au professeur, sur présentation des pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement, ainsi que de ceux de sa conjointe, son conjoint et de ses enfants de moins de dix-huit (18) ans, une fois

aller-retour, au lieu principal du congé, à la condition que le séjour soit d'au moins six (6) mois pour un congé de douze (12) mois et d'au moins trois (3) mois pour un congé de six (6) mois.

c) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent pas être inclus dans une bourse reçue par la professeure, le professeur.

d) Sur présentation des pièces justificatives, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, jusqu'à concurrence de mille sept cent cinquante dollars (1 750 $) pour un congé de douze (12) mois et de huit cent soixante-quinze dollars (875 $) pour un congé de six (6) mois, des frais connexes (par exemple : frais de séjour, de déplacement, d'acquisition de matériel didactique, de déménagement, d'entreposage, etc.).

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

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

g) La professeure, le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais engagés.

Droits et obligations des professeures, professeurs bénéficiant d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique

16.14 Les congés de perfectionnement et les congés sabbatiques de douze (12) mois débutent normalement le 1er juin d'une année. Le début du congé peut être retardé jusqu'au 1er septembre ou au 1er janvier. La professeure, le professeur est alors tenu d'assumer une tâche normale dès la session suivant son retour, nonobstant la clause 10.28.

Les congés sabbatiques de six (6) mois débutent normalement le 1er janvier ou le 1er juin et peuvent être retardés au plus tard jusqu'au 1er mars ou au 1er juillet. Pour des raisons pédagogiques, ils sont répartis dans chaque département de manière relativement égalitaire entre les sessions d'automne et d'hiver, l'écart entre les pourcentages ne devant pas dépasser vingt (20) points, soit une répartition de 40-60 %.

La professeure, le professeur est tenu d'assumer une tâche normale dès la session suivant son retour nonobstant la clause 10.28.

Le congé sabbatique de six (6) mois ne devant pas être un moyen indirect d'obtenir un congé sabbatique de douze (12) mois avec une périodicité de trois (3) ans, la clause 10.07.2 doit être intégralement respectée.

16.15 La professeure, le professeur en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique doit :

1. se consacrer en exclusivité à son programme d'activités tel que défini à la clause 16.09;

2. n'accepter aucune rémunération extérieure autre que celles qui sont identifiées à la clause 16.12. Cependant, la professeure, le professeur en congé sabbatique peut exceptionnellement accepter des honoraires pour des activités occasionnelles telles que des conférences, des séminaires, etc. La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant doit en être avisé;

3. transmettre à l'assemblée départementale et à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant un rapport écrit de ses activités à la fin du congé.

   La professeure, le professeur qui a bénéficié d'une subvention de recherche ou de création dans le cadre des règles de subvention de recherche ou de création pour les professeures, professeurs en congé sabbatique, selon la clause 16.11, doit également transmettre copie de son rapport à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Recherche, à la création et à la diffusion.

16.16 À la fin de son congé, la professeure, le professeur est obligatoirement réintégré à son département d'attache,

selon les engagements pris avec l'Université et son département.

16.17 La professeure, le professeur conserve durant son congé sabbatique ou son congé de perfectionnement son statut à l'Université et les droits inhérents à sa fonction.

Pendant son congé, la professeure, le professeur peut se porter candidate, candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Elle, il ne peut cependant occuper pendant son congé les fonctions qui y sont rattachées, si elle, il est élu.

Aux fins de classement et de traitement, l'année sabbatique ou l'année de perfectionnement est comptée comme une année de service à l'Université, et le congé sabbatique de six (6) mois est compté comme six (6) mois de service à l'Université.

16.18 La professeure, le professeur qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à remettre à l'Université le double du temps passé en perfectionnement. En cas de démission, elle, il doit rembourser les sommes reçues de l'Université, en vertu des clauses 16.12 et 16.13, à l'occasion de ce congé au prorata du temps qu'il lui reste à remettre à l'Université à la fin de son congé.

La professeure, le professeur qui bénéficie d'un congé sabbatique s'engage à remettre à l'Université l'équivalent du temps passé en congé sabbatique. En cas de démission, elle, il doit rembourser les sommes reçues de l'Université en vertu des clauses 16.12 et 16.13 à l'occasion de ce congé au prorata du temps qu'il lui reste à remettre à l'Université.

Congé de perfectionnement de très courte durée

16.19 a) Les mots « tout congé de perfectionnement » du paragraphe 1 de la clause 16.06 n'incluent pas les congés de perfectionnement de très courte durée;

b) La comptabilisation des années consécutives requises en vue de l'obtention d'un congé sabbatique n'est pas interrompue par un congé de perfectionnement de très courte durée;

c) La directrice, le directeur du département transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant pour approbation par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique, au moins un (1) mois avant le début du congé de perfectionnement de très courte durée, la demande de congé de la professeure, du professeur accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale;

d) Les congés de perfectionnement de très courte durée sont accordés par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé. La vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique fait rapport à chaque réunion de la Commission des études des congés de perfectionnement autorisés et refusés.

ARTICLE 17
PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

17.01 La propriété intellectuelle concerne les professeures, professeurs, les autres catégories de personnel ainsi que les étudiantes, étudiants. Les rapports entre les membres de la communauté universitaire en matière de propriété intellectuelle ainsi que leurs droits et obligations sont précisés, en tenant compte des différentes lois, dans la *Politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle* adoptée par le Conseil d'administration sur recommandations de la Commission des études après avis des syndicats représentant les catégories de personnels concernés.

Une mésentente sur le partage des droits de propriété intellectuelle ou sur l'application ou l'interprétation d'une entente spécifique sur la propriété intellectuelle entre chercheures, chercheurs, doit être soumise au comité d'arbitrage prévu à cette Politique.

La Politique ne doit pas contrevenir aux dispositions de la convention collective.

Droit d'auteur

17.02 Auteure, auteur

L'auteure, l'auteur désigne la personne qui est la créatrice d'une œuvre originale.

17.03 Œuvre ou autre objet du droit d'auteur (ci-après œuvre)

Une œuvre au sens de la *Loi sur le droit d'auteur* comprend notamment toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audiovisuelle, incluant toutes les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression ou de diffusion, tels que les livres, les monographies, le matériel pédagogique relatif à un cours sous forme matérielle ou électronique, dont les notes de cours, les recueils de textes et autres documents produits pour l'enseignement, le matériel didactique multimédia, les logiciels, les brochures et autres écrits, les conférences, les œuvres dramatiques,

dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions, interprétations musicales avec ou sans paroles, les interprétations chorégraphiques, les interprétations théâtrales, les œuvres scénographiques, les mises en scène, les œuvres visuelles et médiatiques, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

17.04 Recueils de textes

À moins que les notes et textes ne soient libres d'accès**,** les recueils doivent être faits dans le respect de la convention concernant la reproduction d'œuvres littéraires dans les établissements d'enseignement d'ordre universitaire intervenue entre la CRÉPUQ et Copibec.

17.05 Définition du droit d'auteur

Tel que défini par la *Loi sur le droit d'auteur*, le droit d'auteur sur une œuvre est le droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteure, l'auteur le droit exclusif de produire ou de reproduire une œuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, de la présenter en public ou de la communiquer au public, de la publier, ainsi que tous les droits inclus dans le droit d'auteur, tels les droits de traduire ou d'autrement adapter l'œuvre, de même que les droits moraux et le droit d'autoriser l'exercice du droit d'auteur.

La, le titulaire du droit d'auteur sur une œuvre peut céder ce droit en totalité ou en partie conformément à la loi sans renoncer automatiquement aux droits moraux sur l'œuvre.

Le droit d'auteur peut être détenu en copropriété lorsque l'œuvre a été créée en collaboration alors que l'auteure, l'auteur d'un recueil reçoit pour son travail de compilation une protection indépendante de celles détenues par les auteures, auteurs des œuvres colligées dans le recueil.

17.06 Redevances

Le terme « redevances » désigne la compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteure, l'auteur ou

l'artiste-interprète d'exploiter le droit d'auteur sur son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

17.07 Propriété du droit d'auteur

L'Université reconnaît que l'auteure, l'auteur d'une œuvre est la, le titulaire du droit d'auteur sur cette œuvre et que les redevances produites par l'exploitation de l'œuvre lui appartiennent sous réserve des situations particulières énoncées à la clause 17.08.

Dans le cas où une œuvre est conservée sur un support informatique de l'Université, celle-ci doit en permettre l'accès à l'auteure, l'auteur de façon raisonnable, conformément au *Règlement nº 12 sur l'utilisation et la gestion des actifs informationnels*.

17.08 Exceptions à la propriété du droit d'auteur

Lorsque, à la demande de la professeure, du professeur, l'Université fournit une aide financière pour la production ou l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre la professeure, le professeur et l'Université précisant les droits et obligations des parties eu égard au droit d'auteur provenant de l'exploitation de l'œuvre. À défaut d'un tel protocole, les droits appartiennent entièrement à la professeure, au professeur.

Brevet d'invention

17.09 Invention brevetable

Une invention brevetable est, selon la *Loi sur les brevets d'invention*, une réalisation, un procédé, une machine ou une fabrication ou composition de matière ainsi que tout perfectionnement de l'un d'eux présentant le caractère de la nouveauté et de l'utilité. De plus, le critère de non-évidence doit être satisfait.

17.10 Brevet d'invention

Un brevet est un document par lequel le gouvernement du Canada accorde à une inventrice, un inventeur le droit, la faculté et le privilège exclusif de fabriquer, construire, exploiter et vendre à d'autres, pour qu'ils l'exploitent, l'objet de l'invention.

La durée du brevet émis par le gouvernement du Canada est précisée dans la *Loi sur les brevets d'invention* de même que la procédure à suivre pour demander un brevet. Après l'expiration du brevet, la détentrice, le détenteur ne possède aucun droit d'exclusivité sur l'invention et quiconque peut alors utiliser l'invention dans la mesure où il ne viole pas d'autres brevets.

Une demande de brevet peut être faite dans un autre pays que le Canada, et ce, conformément aux lois et règlements en vigueur dans ce pays.

L'inventrice, l'inventeur peut céder en tout ou en partie les droits relatifs à son brevet ou à la demande de brevet.

17.11 La professeure, le professeur a la liberté de décider de commercialiser ou non, incluant celui de breveter, les résultats issus de ses activités de recherche, création et d'enseignement sous réserve des droits reconnus aux autres collaborateurs dont les étudiantes, étudiants.

17.12 L'Université s'engage lors de la démarche de commercialisation à respecter la liberté de la professeure, du professeur d'être associé ou non aux activités de commercialisation et celle de choisir les orientations de sa recherche.

17.13 L'Université reconnaît que la découverte d'inventions brevetables n'est pas l'objectif fondamental de la recherche universitaire. L'Université reconnaît que la professeure, le professeur n'a aucune obligation de chercher à obtenir une protection brevetée des résultats de son travail universitaire, ni de demander des fonds provenant de programmes ayant comme condition la découverte d'inventions brevetables, ni de modifier ses recherches pour augmenter leur potentiel de brevetabilité ou leur rentabilité commerciale.

17.14 La professeure, le professeur peut décider d'exploiter, par ses propres moyens, l'invention réalisée sans l'aide des ressources humaines, physiques ou financières de l'Université. Le traitement et les conditions d'emploi ne sont pas considérés comme de l'aide aux fins de l'application de la présente clause.

Dans les autres cas, la professeure, le professeur qui compte exploiter les résultats découlant d'activités de

recherche, de création ou d'enseignement, doit en divulguer son intention à l'Université. La professeure, le professeur doit alors compléter le formulaire de déclaration à cet effet. L'Université dispose alors de quarante-cinq (45) jours pour exercer son droit d'option sur l'invention.

17.15 Si l'Université n'exerce pas son option dans les quarante-cinq (45) jours, l'inventrice, l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble sans les ressources, ni l'intervention de l'Université.

17.16 Propriété de l'invention

L'Université reconnaît que la professeure, le professeur, auteure, auteur d'une invention, est le propriétaire de l'invention et que les redevances produites par la commercialisation de l'invention lui appartiennent, sous réserve des situations particulières énoncées à la clause 17.17 ou à la loi en vertu de laquelle, s'il y a lieu, un brevet est émis.

17.17 Exception à la propriété de l'invention

1. Lorsque l'Université exerce son droit d'option à la suite de la Déclaration d'invention conformément à la clause 17.14, la Convention de transfert qui est annexée à la convention collective doit être signée entre la professeure, le professeur et l'Université précisant les droits et responsabilités des parties.

2. Les droits relatifs à une invention ou son développement réalisé dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions à cet effet de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur.

17.18 Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de Déclaration de l'invention, l'Université n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventrice, l'inventeur, après avoir donné un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours, auquel l'Université ne répond pas dans ce délai par un engagement détaillé de remédier à ce défaut, sera libre de procéder elle-même, lui-même et pour son propre bénéfice, à la valorisation de son invention, sans obligation de rembourser à l'Université les coûts

encourus jusqu'à la date de l'avis. Elle, il pourra le faire sans les ressources, ni l'intervention de l'Université.

17.19 Nonobstant les clauses 17.14 et 17.15, l'Université peut utiliser sans frais l'invention, le savoir-faire, le dessin, le logiciel ou un développement réalisé par ses professeures, professeurs, pour ses propres fins d'enseignement et de recherche.

17.20 Si l'Université exerce son droit d'option, elle assume tous les frais relatifs à l'obtention du brevet, notamment les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable à l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de vente des brevets, de l'invention, ou du développement et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention.

17.21 Si l'Université exerce l'option, elle paie tous les frais relativement à toute poursuite, réclamation, demande ou action de quelque nature que ce soit dirigée contre l'Université ou les inventrices, inventeurs en rapport avec l'exploitation du brevet, de l'invention, sauf en cas de négligence grossière ou faute lourde de l'inventrice, inventeur.

17.22 L'Université verse à l'inventrice, l'inventeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets perçus par l'Université en raison de la vente, de l'octroi de licence ou d'autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention. Les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'Université, les frais qui sont reliés directement à la protection, à la valorisation et à la commercialisation de l'invention. La rémunération versée par l'Université à ses employées, employés n'est pas comptabilisée dans les frais.

L'Université verse quarante-cinq pour cent (45 %) de ses revenus nets à l'unité désignée par la professeure, le professeur, dix pour cent (10 %) au fonds consolidé et quarante-cinq pour cent (45 %) au Service des partenariats en recherche-innovation qui en fait la distribution.

S'il y a plus d'une inventrice, inventeur, les versements sont établis au prorata de la participation à l'invention de chaque inventrice, inventeur selon la déclaration d'invention.

17.23 Les paiements des sommes d'argent mentionnées à la clause 17.22 sont effectués par l'Université dans des délais convenus avec l'inventrice, l'inventeur ou, à défaut d'entente, dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'Université.

Dessin industriel, topographie de circuit intégré, savoir-faire et *Loi sur les obtentions végétales*

17.24 L'expression « dessin industriel » désigne un dessin industriel tel que défini à la *Loi sur les dessins industriels*.

Pour obtenir la protection de la *Loi sur les dessins industriels*, le dessin industriel doit obligatoirement être enregistré selon les modalités prévues à la loi.

17.25 L'expression « topographie de circuit intégré » désigne une topographie de circuit intégré tel que défini à la *Loi sur les topographies de circuits intégrés*.

Pour obtenir la protection de la *Loi sur les topographies de circuits intégrés*, la topographie de circuits intégrés doit être enregistrée selon les modalités prévues à la loi.

17.26 L'expression « obtention végétale » désigne une variété végétale telle que définie à la *Loi sur la protection des obtentions végétales*.

Pour obtenir la protection de la *Loi sur la protection des obtentions végétales*, la variété végétale doit faire l'objet d'une demande de certificat d'obtention.

17.27 L'expression « savoir-faire » désigne l'ensemble des connaissances, des expériences, des procédés brevetables ou non et de tous les éléments relevant de l'aide scientifique, technique ou commerciale que possède une personne physique ou morale et qu'elle peut mettre à la disposition d'autrui, à titre gratuit ou contre rémunération. Au sens de la convention « savoir faire », qu'il faut distinguer de toutes les connaissances d'une professeure, d'un professeur, se limite à des applications industrielles ou purement commerciales comme s'il s'agissait d'un brevet.

17.28 Les clauses 17.11 à 17.23 s'appliquent, en faisant les adaptations requises, aux situations visées par les clauses 17.24, 17.25, 17.26 et 17.27.

ARTICLE 18
ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES ET DOUBLE EMPLOI

18.01 Activités professionnelles extérieures

La responsabilité première de la professeure, du professeur, qui découle de son lien d'emploi avec l'Université, est d'exercer pleinement sa fonction universitaire et d'assumer la tâche normale décrite à l'article 10.

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

Les activités professionnelles extérieures doivent être reliées au domaine de compétence de la professeure, du professeur et favoriser l'amélioration et l'enrichissement des fonctions d'enseignement, de recherche ou de création et de service à la collectivité.

Dans le cadre des activités professionnelles extérieures, les rapports contractuels noués par la professeure, le professeur avec des individus, des groupes ou des organismes doivent respecter la nature et le rôle spécifiques de l'Université comme institution publique.

L'Université permet à une professeure, un professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées à la condition qu'elle, qu'il obtienne préalablement l'accord de son assemblée départementale lors de l'approbation de son plan annuel de travail (clause 10.14) et que ces activités ne soient pas en compétition directe avec les activités de l'Université.

Dans un document distinct de son plan annuel de travail, la professeure, le professeur doit déclarer à son assemblée départementale les activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées qu'elle, il exerce ou entend exercer et le temps qu'elle,

il y consacre ou entend y consacrer. Toute modification à cette déclaration, visant en cours d'année l'ajout d'activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées, doit être approuvée par l'assemblée départementale.

Dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'un emploi à demi-temps, elles sont soumises aux dispositions de la clause 18.02.

Lors de l'accomplissement de ces activités, la professeure, le professeur ne peut prétendre agir au nom de l'Université ni se servir de l'en-tête ou du logotype de l'Université afin de faire de la sollicitation.

La directrice, le directeur de département doit informer la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant des activités extérieures des professeures, professeurs de son département.

18.02 Double emploi

La professeure, le professeur à plein temps ne peut occuper un emploi à plein temps ou à demi-temps au service d'un autre employeur.

La professeure, le professeur à demi-temps ne peut occuper un emploi à plein temps au service d'un autre employeur, mais peut occuper un emploi à demi-temps.

Une professeure, un professeur ne peut occuper un emploi au service d'un autre employeur, sans le consentement préalable et écrit de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant, dont copie est transmise au Syndicat.

ARTICLE 19
VACANCES

19.01 Chaque professeure, professeur a droit à un (1) mois de vacances annuelles.

19.02 La professeure, le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale en vertu de la clause 10.14. Elle, il doit cependant prendre ses vacances durant la période où elle, il n'enseigne pas.

19.03 Une professeure, un professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement à la durée de son engagement à l'Université.

19.04 Une professeure, un professeur qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances. La personne qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement au nombre de mois travaillés.

19.05 La professeure, le professeur engagé entre le 1er juin et le 1er août d'une année doit prendre ses vacances durant les mois de juin, juillet ou août de la même année après entente avec son assemblée départementale. Cependant, la personne engagée après le 1er août n'est pas tenue de prendre ses vacances pendant le mois d'août, mais doit les prendre avant le 31 mai suivant après entente avec son assemblée départementale. Si des raisons indépendantes de sa volonté l'empêchent de prendre ses vacances avant le 31 mai suivant, la professeure, le professeur doit en informer la directrice, le directeur du département et le Service du personnel enseignant pour prendre les arrangements appropriés.

19.06 Les vice-doyennes, les vice-doyens, les directrices, les directeurs de département, d'unités de programme(s) de 1er cycle ou de cycles supérieurs, de centre institutionnel de recherche ou de création choisissent la période de leurs vacances et en informent la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.

ARTICLE 20
CONGÉS DE MALADIE

20.01 La professeure, le professeur absent en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période d'attente prévue à l'assurance-salaire réseau.

20.02 La professeure, le professeur absent en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer la directrice, le directeur de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine, la directrice, le directeur du département informe immédiatement la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de l'absence de la professeure, du professeur. S'il y a lieu, le Service du personnel enseignant convient de l'engagement d'une personne chargée de cours dans les plus brefs délais.

20.03 L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical d'une professeure, d'un professeur si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine.

20.04 Dans les cas d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université doit payer le salaire entier de la professeure, du professeur pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.

20.05 Lors d'une absence pour maladie ou accident, la professeure, le professeur bénéficie pour la première année de la progression dans l'échelle salariale. Cette progression s'effectue lors du retour de la professeure, du professeur.

20.06 Retour progressif

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

ARTICLE 21
CONGÉS POUR RESPONSABILITES PARENTALES ET FAMILIALES

Dispositions générales

21.01 L'expression « congé pour responsabilités parentales » comprend le congé de maternité, de paternité, le congé parental prévu à la clause 21.19, le retrait préventif ainsi que le congé d'adoption et sa prolongation.

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professeure, au professeur un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle, il n'aurait pas bénéficié en restant au travail.

21.02 Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale.

Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professeure, le professeur reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

21.03 L'Université ne rembourse pas à la professeure, au professeur les sommes qui pourraient être exigées d'elle, de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

21.04 Retrait préventif

Lorsqu'une professeure enceinte a droit au retrait préventif prévu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, elle a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Elle doit fournir à l'Université l'état de calcul produit par la CNESST.

21.05 Dans les limites de la durée de son contrat, la professeure, le professeur substitut, invité (en vertu de la clause 1.10 a)) ou sous octroi a droit aux avantages prévus au présent article.

CONGÉ DE MATERNITÉ

21.06 Admissibilité

Est admissible à un congé de maternité :

- la professeure enceinte;
- la professeure qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19e) semaine de grossesse a également droit à ce congé de maternité.

21.07 Durée

La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 21.08, doivent être consécutives.

21.08 Suspension du congé de maternité

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

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.
- Elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines[1].
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

La professeure dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure peut, après en avoir informé sa directrice, son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le Service du personnel enseignant en est informé immédiatement.

[1] La professeure peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie).

Prolongation du congé de maternité

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

La professeure qui fait parvenir au Service du personnel enseignant avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit, si elle ne peut suspendre son congé pour un des motifs indiqués à la clause 21.08, à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant de telles prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement[2].

21.10 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, sous réserve de la clause 21.15, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.

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

Modalités associées à l'obtention du congé de maternité et à la fin du congé

21.12 Dès qu'elle est en mesure de le faire et au plus tard trois (3) semaines avant le début de ce congé, la professeure doit aviser sa directrice, son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son congé de maternité. La directrice, le directeur du département en informe immédiatement le Service du personnel enseignant.

[2] Néanmoins, en cas de maladie de la professeure, elle peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie).

Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

21.13 Le Service du personnel enseignant doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure à qui le Service du personnel enseignant a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 21.09 ou à la clause 21.19.

La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

21.14 Indemnités versées lors d'un congé de maternité

La professeure en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines durant laquelle elle reçoit des prestations de maternité selon le RQAP une indemnité supplémentaire égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) moins le taux de cotisation au RRUQ et moins le montant de la prestation du RQAP. Elle doit fournir à l'Université sa demande de prestations auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

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

Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité

supplémentaire des vingt (20) semaines de congé de maternité.

21.15 Congé spécial à l'occasion de la grossesse

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un risque d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par une, un médecin mandaté par l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 21.10;

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

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure peut se prévaloir des dispositions de l'article 20.

CONGÉ DE PATERNITÉ

21.16 Durée

a) Le professeur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse.

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

b) Le professeur peut demander à l'occasion de la naissance de son enfant un congé de paternité de cinq (5) semaines, lesquelles, sous réserve de la clause 21.17, doivent être continues.

21.17 Suspension du congé de paternité

Le congé de paternité peut être suspendu à la demande du professeur pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.
- Le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines[3].
- Sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe, de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

21.18 Indemnités versées lors d'un congé de paternité

Le professeur en congé de paternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour une période maximale de cinq (5) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations de paternité qu'il reçoit en vertu du RQAP. Il doit fournir à l'Université sa demande de prestations auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

La professeure dont le conjoint décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de cinq (5) semaines de congé de paternité.

CONGÉ PARENTAL

21.19 Le congé de maternité ou de paternité peut être prolongé par un congé parental d'une durée maximale de deux (2) ans.

Ce congé peut être à temps complet et est sans traitement sous réserve de la clause 21.20.

[3] Le professeur peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 20 (Congés de maladie).

Il peut être à demi-temps et dans ce cas, la professeure, le professeur reçoit pour un travail à demi-temps la rémunération d'une professeure, d'un professeur à demi-temps.

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

Le congé parental est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et doit être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévus à la clause 21.17.

La professeure, le professeur peut bénéficier de la partie d'un congé parental dont sa conjointe, son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives. Le congé peut aussi être pris concurremment par les deux (2) parents.

21.20 Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet

La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé[4], à son choix, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales que cette personne reçoit du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines ou une indemnité supplémentaire égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales, et ce, pour une période de neuf (9) semaines. Elle, il doit fournir à l'Université sa demande de prestations auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

Modalités associées à l'obtention d'un congé parental et à la fin de ce congé

21.21 Le congé parental prévu à la clause 21.19 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au Service

[4] En vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le nombre total de semaines de prestations parentales est d'au plus trente-deux (32) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-cinq (25) semaines. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance (article 10 de la Loi).

du personnel enseignant au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

21.22 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service du personnel enseignant fait parvenir à la professeure, au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 21.19.

Le retour au travail doit coïncider avec le début d'une session. Si la professeure, le professeur décide de revenir pendant une session et que ce faisant elle, il ne puisse enseigner pendant cette session, elle, il devra en tenir compte dans l'aménagement de sa tâche selon la clause 10.07 ou dans l'allégement de sa tâche selon la clause 21.28 d), comme si elle, il était arrivé en début de session.

La professeure, le professeur à qui le Service du personnel enseignant a fait parvenir l'avis ci-dessus doit communiquer avec son département afin que celui-ci puisse prévoir sa tâche.

À défaut de retour au travail sans justification à l'échéance du congé, cette personne est réputée avoir remis sa démission.

La professeure, le professeur qui ne s'est prévalu que de la partie du congé où une indemnité supplémentaire est versée conformément à la clause 21.20 peut revenir au travail en cours de session.

Elle, il doit alors donner un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la date de son retour au travail.

CONGÉ D'ADOPTION

21.23 a) La professeure, le professeur qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés.

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

b) Le congé d'adoption peut être prolongé pour une durée de deux (2) ans selon les modalités prévues à la clause 21.19 pour le congé parental.

Le congé d'adoption et sa prolongation sont accordés à l'un ou l'autre des conjoints et peuvent être partagés ou pris concurremment. Ils doivent être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévus à la clause 21.17.

Les modalités associées à la fin du congé prévu à la clause 21.22 s'appliquent, en faisant les adaptations requises, au congé d'adoption prolongé selon la clause 21.19.

21.24 Indemnités versées lors d'un congé d'adoption

La professeure, le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, lors d'un congé d'adoption, pour une partie du congé[5], une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle, il reçoit du RQAP, et ce, pour une période de cinq (5) semaines. Elle, il doit fournir à l'Université sa demande de prestations auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

Cette personne reçoit pour une période additionnelle, à son choix, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption que cette personne reçoit du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines ou une indemnité supplémentaire égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption, et ce, pour une période de neuf (9) semaines. Elle, il doit fournir à l'Université sa demande de prestations auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue d'une adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de

[5] En vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le nombre total de semaines de prestations d'adoption est d'au plus trente-sept (37) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-huit (28) semaines.

l'enfant (article 11 de la Loi). La demande de paiement doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

Modalités associées à l'obtention du congé d'adoption et à la fin du congé

21.25 Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au Service du personnel enseignant au moins deux (2) semaines avant le début.

Cette demande doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

21.26 Dans le cadre d'un congé pour adoption, le Service du personnel enseignant doit faire parvenir à la professeure, au professeur au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure, le professeur à qui le Service du personnel enseignant a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption.

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

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

CONDITIONS DE TRAVAIL

21.27 Pendant la durée d'un congé pour responsabilités parentales, la prolongation du congé de maternité prévue à la clause 21.09 et les absences en cas de complication de grossesse prévues à la clause 21.15, la professeure, le professeur bénéficie à condition d'y avoir droit, des droits et avantages rattachés à son emploi comme si cette personne était au travail, le tout sous réserve du présent article.

a) Lorsque, conformément aux clauses 11.02 et 11.03, l'évaluation est reportée entre le 10 septembre et le 15 octobre qui suit le retour d'un congé pour responsabilités parentales et que la professeure, le professeur ainsi évalué obtient la permanence ou une promotion, la permanence ou la promotion a un effet rétroactif d'un an.

b) Aux fins essentiellement de l'application de la clause 26.07, alinéa 1, la professeure, le professeur est réputé accumuler de l'expérience durant un congé pour responsabilités parentales.

c) La professeure, le professeur peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur d'un congé pour responsabilités parentales et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la directrice, le directeur de son département de la date du report.

d) La participation au régime de retraite est maintenue selon les modalités prévues aux articles 14.3 (congé de maternité) et 14.8 (autres congés pour responsabilité parentale) du régime de retraite (Annexe 6-B du Régime de retraite de l'Université du Québec, Règlement général nº 6 – Ressources humaines). Dans ce dernier cas, à moins que la professeure, le professeur n'y renonce expressément, la participation est maintenue dès le début du congé, chaque partie assumant sa part. Au-delà de cette période, la professeure, le professeur devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

e) La participation au régime d'assurances collectives autre que l'assurance accident-maladie est maintenue pour toute la période quel que soit le type de congé, à moins que la professeure, le professeur n'y renonce expressément. Elle, il doit alors, pour la durée prévue à la *Loi sur les normes du travail*, assumer sa part. Au-delà de cette période, elle, il devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

   La participation au régime d'assurance accident-maladie est obligatoire et le paiement des primes est effectué conformément aux modalités énoncées au paragraphe précédent.

f) Aux fins de l'application des alinéas d) et e), la professeure, le professeur doit remplir le formulaire transmis par le Service des ressources humaines traitant de sa participation et des modalités de paiement. Le défaut pour la professeure, le professeur de remplir le formulaire dans le délai indiqué dans la note de transmission accompagnant le formulaire sera considéré comme une renonciation expresse.

21.28 a) Une professeure enceinte peut bénéficier sur demande de conditions particulières telles qu'une plage horaire adaptée à sa condition. De plus, elle ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours la session précédant son congé de maternité.

b) Au retour d'un congé pour responsabilités parentales, et ce, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans, la professeure, le professeur bénéficie d'une priorité de choix de l'horaire de ses cours.

c) Au cours de la même période, il doit être tenu compte de la situation familiale de la professeure, du professeur lors de l'attribution de la charge de travail notamment dans le cas de cours que la personne donnerait pour la première fois.

d) Au retour d'un congé pour responsabilités parentales d'au moins quatorze (14) semaines mais de moins de vingt-neuf (29) semaines, à sa demande, la professeure, le professeur, afin de favoriser son retour, bénéficie d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalant à un cours de trois (3) crédits.

Au retour d'un congé pour responsabilités parentales d'au moins vingt-neuf (29) semaines et plus, à sa demande, la professeure, le professeur, afin de favoriser son retour, bénéficie d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalant à deux (2) cours de trois (3) crédits. Ces deux (2) dégrèvements peuvent être pris dans une même année ou répartis sur deux (2) ans.

21.29 Le Service du personnel enseignant accepte, à la demande de la professeure, du professeur de la, le libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son

retour au travail. La professeure, le professeur reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.

RESPONSABILITÉS FAMILIALES

21.30 La professeure, le professeur, ayant un enfant de moins de douze (12) ans, obtient sur demande un aménagement de son horaire d'enseignement.

La professeure, le professeur s'entend sur cet aménagement avec la direction du département.

Cette personne peut également demander un congé sans traitement selon la clause 22.08. Ce congé, avec l'accord de l'assemblée départementale laquelle ne peut le refuser sans motif valable, pourra être à demi-temps.

21.31 Congé en raison de grave maladie, de grave accident ou compassion

La professeure, le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent[6] ou d'une personne pour laquelle la professeure, le professeur

---

[6] Parent au sens de la *Loi sur les normes du travail* : On entend par « parent » l'enfant, le conjoint, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme parent d'un salarié :

- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

agit comme proche aidant, tel qu'attesté par une professionnelle, un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Toutefois, si un enfant mineur de la professeure, du professeur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, elle, il a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci. Les clauses 21.28 c) et d) s'appliquent en faisant les adaptations requises.

Une professeure, un professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle elle, il agit comme proche aidant, tel qu'attesté par une professionnelle, un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attesté par un certificat médical.

Le caractère imprévu et soudain du moment où survient la demande peut requérir une décision rapide et par conséquent, la professeure, le professeur doit aviser le Service du personnel enseignant le plus tôt possible et tente de donner un aperçu de la durée de l'absence. Sur demande, il fournit un document justifiant l'absence.

Les besoins peuvent grandement varier d'une situation à l'autre, en fonction du soutien et de l'aide à apporter. Des mesures particulières peuvent être convenues entre le Service du personnel enseignant et la professeure, le professeur, et la direction du département lorsque pertinent. Les mesures particulières peuvent être, par exemple, l'obtention d'un congé sans solde à demi-temps pour une période déterminée.

La clause 21.27 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 22
CONGÉS SANS TRAITEMENT

Congé de plein droit

22.01 La professeure, le professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient du Comité exécutif, sur demande dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale.

22.02 La professeure, le professeur élu lors d'une élection provinciale ou fédérale obtient du Comité exécutif, sur demande dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

22.03 La professeure, le professeur candidat à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient du Comité exécutif, sur demande dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) jours de calendrier.

22.04 La professeure, le professeur élu à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient du Comité exécutif, sur demande dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

22.05 La professeure, le professeur appelé à agir comme jurée, juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle, il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droits pendant le temps où elle, il est requis d'agir à ce titre.

22.06 La professeure, le professeur, élu à une fonction syndicale d'une instance à laquelle son Syndicat est affilié, obtient du Comité exécutif, sur demande, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

Congé sans traitement pour perfectionnement

22.07 La professeure, le professeur qui a demandé un congé de perfectionnement selon les dispositions de l'article 16, sur recommandation favorable de son assemblée départementale, obtient du Comité exécutif, sur

demande, un congé sans traitement pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

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

Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé, la directrice, le directeur de département transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant la demande de congé sans traitement accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale.

Congés sans traitement pour tout autre motif

22.08 Tout autre congé sans traitement peut être accordé par le Comité exécutif de l'Université sur recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an; il peut être renouvelable une première (1re) fois sur recommandation favorable de l'assemblée départementale et une deuxième (2e) fois sur recommandation unanime de l'assemblée départementale. Néanmoins, un congé d'une durée inférieure à un (1) an peut être accordé sur recommandation de l'assemblée départementale et de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant.

L'assemblée départementale ne peut refuser un congé ou un renouvellement sans motif valable. Il en est ainsi du Service du personnel enseignant lorsqu'il est appelé à se prononcer dans le cas d'un congé d'une durée inférieure à un (1) an.

22.09 Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un congé d'une durée inférieure à un (1) an, la directrice, le directeur de département transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant la demande de congé sans traitement accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale.

22.10 Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans traitement doit être formulée auprès

de l'assemblée départementale ou, le cas échéant, du Comité exécutif au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé.

22.11 La professeure, le professeur conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut, mais l'exercice de ces droits est suspendu à l'exception de sa participation à l'assemblée départementale, aux assurances collectives et à la caisse de retraite, à la condition que la professeure, le professeur en assume la totalité des coûts.

L'assurance accident-maladie est maintenue et la professeure, le professeur doit en assumer la totalité des coûts.

Durant son absence, la professeure, le professeur peut se porter candidate, candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Elle, il ne peut cependant occuper pendant son absence les fonctions qui y sont rattachées si elle, il est élu.

Dans le cas prévu à la clause 22.07, à son retour, la professeure, le professeur progresse dans l'échelle salariale conformément au nombre d'années qu'a duré son absence. Dans les autres cas, elle, il progresse dans la mesure où l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement est reliée aux composantes de sa tâche.

22.12 La professeure, le professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.

Congé d'affectation

22.13 Toute professeure, tout professeur obtient de son département un congé d'affectation pour occuper un poste à caractère administratif au sein de l'Université. Ce congé est assimilable au congé prévu à la clause 22.02.

22.14 La durée du congé d'affectation ne peut excéder cinq (5) ans.

22.15 Dans le cas d'un congé d'affectation, tout département accordant un tel congé reçoit un poste de remplacement pour les deux (2) premières années; un poste régulier lui est octroyé au début de la troisième (3e) année selon la politique de répartition des postes.

22.16 Au terme d'un congé d'affectation, la professeure, le professeur a le droit de réintégrer son département, en lui donnant un préavis de six (6) mois. Dans ce cas, elle, il réoccupe son ancien poste, mais le poste régulier créé en vertu de la clause 22.15 n'est pas supprimé.

Elle, il est classé dans l'échelle salariale, à partir du niveau atteint au moment du début de son congé d'affectation, en y ajoutant ses années de service pendant la durée du congé d'affectation, selon les règles de progression dans l'échelle salariale définies à l'article 26. Son traitement est celui qui correspond au classement ainsi déterminé dans l'échelle salariale.

22.17 La professeure, le professeur qui bénéficie d'un congé d'affectation voit son droit de participation à l'assemblée départementale suspendu pour la durée du congé.

Contrat de prêt de service

22.18 Sur approbation de son assemblée départementale, la professeure, le professeur permanent obtient du Comité exécutif sur demande un contrat de prêt de service entre l'Université et un autre employeur. En vertu de ce contrat de prêt de service, la professeure, le professeur demeure salariée, salarié de l'Université qui continue à lui verser son traitement et sa contribution aux avantages sociaux (assurances collectives et régime de retraite). L'Université est remboursée par l'employeur extérieur. La professeure, le professeur bénéficie des avantages prévus aux 3e et 4e paragraphes de la clause 22.11.

ARTICLE 23
ASSURANCES COLLECTIVES

23.01 À moins de dispositions contraires à la convention collective, toute professeure, tout professeur couvert par la présente convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle, il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.

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

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

23.04 a) L'Université maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :

- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la *Loi sur l'Université du Québec* ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 23.02;

- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employées, employés non syndiqués de chaque corporation et d'une représentante, d'un représentant ou son

substitut du personnel cadre de chaque corporation;

- de trois (3) représentantes, représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraitées, retraités des corporations instituées par la *Loi sur l'Université du Québec* ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec, à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

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

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

23.05 Le mandat de ce Comité est :

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;

- de préparer les cahiers de charges nécessaires et procéder aux appels d'offres, le cas échéant;

- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;

- de s'assurer que les nouvelles, nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;

- de préparer, à l'usage des participantes, participants, une description écrite des régimes en vigueur.

23.06 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentantes, représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentantes, représentants présents des assurées, assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentantes, représentants

présents des assurées, assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurées, assurés dont les représentantes, représentants sont présents.

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

23.08 L'Université assume, quant à sa représentation et celle de ses employées, employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances collectives et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 23.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 23.07 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants identifiés à la clause 23.04, paragraphe a), ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.

23.09 L'Université s'engage à remettre sur demande un document attestant de la participation de la professeure, du professeur aux régimes d'assurances collectives.

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

23.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés, dans une proportion de 50 % - 50 % entre les employeurs et les employées, employés sans référence au régime qui les a générés.

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

23.13 L'Université n'est pas réputée manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'elle ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'une professeure, d'un professeur qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.

23.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'Université pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéfices acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et recommandation par les membres du Comité réseau sur les assurances collectives.

23.15 a) Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par les lois ou les règlements en vigueur.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et

des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.

23.16 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention collective.

ARTICLE 24
RÉGIME DE RETRAITE

24.01 a) L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribue, applicable à toutes les professeures, tous les professeurs admissibles de l'Université, conformément aux dispositions du régime.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Les modifications négociées et convenues entre les parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront en autant que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants dans le respect du principe de parité.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité l'avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la Table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au Comité de retraite les demandes d'études pour calculer le

coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

a) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;

b) des lois et règlements fiscaux applicables;

c) de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

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

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

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

a) En conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;

b) Si la Table a choisi d'émettre ses avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

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

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

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Université s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du Comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'Université s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

24.02 La professeure, le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignantes, enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

24.03 Les contributions de l'Université et de la professeure, du professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

24.04 a) L'Université ne peut mettre une professeure, un professeur à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et qu'elle, qu'il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle, il participe.

b) Pour le personnel enseignant dont la convention collective prévoit une telle disposition :

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

24.05 L'Université dépose au Syndicat copie des lois ou règlements régissant les régimes auxquels participent les professeures, professeurs, ainsi que les modifications qui y sont apportées.

24.06 Un état annuel de participation au régime est fourni à chaque professeure, professeur qui y adhère.

24.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du Règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un Comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la *Loi sur l'Université du Québec*.

Le Comité de retraite est composé d'une représentante, d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'une représentante, d'un représentant des employées, employés de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B.

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

24.08 L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du Comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit Comité.

24.09 Le Comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui sont soumis par l'Université ou le Syndicat.

24.10 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes, participants au Comité de retraite de l'Université du Québec.

24.11 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification touchant le régime de retraite qui aurait fait l'objet de ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.

24.12 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention collective.

ARTICLE 25
AVANTAGES DIVERS

25.01 Soutien à l'accomplissement de la tâche professorale

L'Université continue d'assurer, dans la mesure où les ressources dont elle dispose le permettent, un soutien aux professeures, professeurs en appui à l'accomplissement de la tâche professorale.

25.02 Frais de déplacement

Tout déplacement effectué à la demande préalable de l'Université est remboursé selon les normes en vigueur.

25.03 Locaux

a) Les professeures, professeurs disposent d'un local individuel dont elles, ils auront la clé, muni d'un système de climatisation, qui fonctionne de manière adéquate, ou d'une fenêtre et comprenant l'équipement usuel, en particulier un classeur, un téléphone, des étagères et les services usuels.

   Afin d'assurer la confidentialité de tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord de la professeure, du professeur sauf pour ce qui est des mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

   Dans le cadre de la planification et des aménagements des espaces, des modifications d'affectation des espaces qui en découlent et des priorités identifiées par les départements et les services, l'Université convient de tenir compte, dans le respect des normes gouvernementales prévues à cet effet, des besoins d'espace reliés aux activités de recherche et de création des professeures, professeurs et de leurs activités d'encadrement des travaux d'étudiantes, d'étudiants de cycles supérieurs.

b) L'Université s'engage à fournir aux professeures, professeurs des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en vigueur à l'Université.

c) L'Université continue de fournir, dans la mesure où les ressources dont elle dispose le permettent, les

locaux, appareillages, matériaux et services techniques appropriés à la réalisation de travaux pratiques ou de séances de laboratoire liés aux activités d'enseignement des professeures, professeurs.

Dans le cas de la recherche ou de la création subventionnée, l'Université, dans la mesure où les ressources humaines, physiques et financières dont elle dispose le permettent, respecte les conditions générales qui régissent l'octroi des crédits de recherche ou de création par les organismes subventionneurs.

L'Université et le Syndicat conviennent de rechercher la solution des problèmes relatifs à l'application des dispositions prévues aux deux (2) paragraphes précédents.

d) Les locaux des professeures, professeurs leur seront accessibles sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

25.04 Stationnement

L'Université met à la disposition des professeures, professeurs ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'Université établit et perçoit les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs en les répartissant selon la politique adoptée par le Conseil d'administration sur recommandation du Service des stationnements de l'Université.

25.05 Utilisation des services

Une professeure, un professeur ne peut utiliser à des fins de consultation ou pour des activités professionnelles extérieures les services, le personnel, l'équipement ou les bureaux de l'Université, à moins d'avoir obtenu son autorisation expresse.

25.06 Utilisation du nom de l'Université

Personne ne peut utiliser le nom de l'Université à moins d'y être autorisé par le règlement adopté par le Conseil d'administration sur l'identification visuelle et l'utilisation du nom de l'UQAM.

25.07 Conciliation famille-travail : services de garde

Les parties conviennent de constituer un comité d'étude, composé d'un nombre égal de représentantes, représentants de l'Université et du Syndicat, afin de procéder à l'évaluation des besoins et des services offerts en lien avec des services de garde pour les enfants en bas âge à proximité de l'Université. Ce comité fera rapport aux parties, à la fin des travaux, de l'état de la situation, de son analyse des besoins et de ses recommandations.

ARTICLE 26
TRAITEMENT

26.01 Échelle de traitement en vigueur au 1er avril 2018

		Catégorie I		Catégorie II		Catégorie III		Catégorie IV
0	1	58 438						
1	2	59 897						
2	3	61 397						
3	4	62 929						
4	5	64 505						
5			1	75 631				
6			2	77 332				
7			3	79 073				
8			4	80 851				
9			5	82 668				
10			6	84 529	1	88 870		
11			7	86 434	2	90 871		
12			8	88 378	3	92 913		
13			9	89 705	4	95 004		
14			10	91 050	5	97 142		
15			11	92 414	6	99 327	1	107 342
16			12	93 800	7	101 562	2	109 488
17			13	95 208	8	103 847	3	111 677
18			14	96 635	9	106 182	4	113 912
19			15	98 085	10	107 774	5	116 189
20			16	99 557	11	109 392	6	118 512
21					12	111 033	7	120 884
22					13	112 698	8	123 301
23					14	114 390	9	125 769
24					15	116 107	10	128 283
25					16	117 847	11	130 849
26					17	119 614	12	132 155
27					18	121 111	13	133 476
28					19	122 621	14	134 813
29					20	123 849	15	136 161
30					21	125 088	16	137 524
31					22	126 334	17	138 896
32					23	127 600	18	140 284
33					24	128 878	19	141 687
34					25	130 166	20	143 105
35							21	144 537

26.02 Majoration des salaires et de l'échelle salariale

L'échelle de traitement est majorée d'un pourcentage de 1,5 % au 1er avril 2019.

L'échelle de traitement en vigueur du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 est majorée en conformité avec la Politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic (PSG).

Au 1er juin 2020, les professeures, professeurs en progression à l'intérieur des catégories recevront un échelon supplémentaire à l'avancement d'échelon prévu à la clause 26.07.

L'échelle de traitement en vigueur du 1er avril 2021 au 31 mars 2022 est majorée en conformité avec la Politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic (PSG) ou 2 %, soit le plus élevé des deux.

L'échelle de traitement en vigueur du 1er avril 2022 au 31 mars 2023 est majorée en conformité avec la Politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic (PSG).

À la fin de la présente convention, les salaires et l'échelle salariale d'une année sont augmentés en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic (PSG).

26.03 Entrée en vigueur de la majoration

La majoration des salaires et de l'échelle salariale est effectuée dans les délais indiqués à la politique salariale des secteurs public et parapublic (Politique salariale du gouvernement ou PSG) ou, lorsque de tels délais ne sont pas prévus, au plus tard trois (3) mois après que cette politique salariale ait été rendue publique.

26.04 Règles de calcul des années d'expérience

Le nombre d'années d'expérience est calculé pour toutes les professeures, tous les professeurs selon les règles suivantes :

1. Aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier diplôme de 1er cycle, sauf dans le cas prévu à la clause 26.07, paragraphe 4.

2. Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées au travail compte comme une année d'expérience aux fins de l'application de cet article.

3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2e ou de 3e cycle sont considérées comme années d'expérience aux fins de l'application de cet article selon la comptabilisation suivante :

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

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

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

   Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années, la professeure, le professeur a acquis de l'expérience telle que définie au paragraphe 26.04.2, on lui reconnaît également cette année ou ces années.

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

5. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5, ou qu'elle est inférieure à 0,5.

6. L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujet à la procédure normale de grief.

   Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par une professeure, un professeur, une, un arbitre choisi par le Syndicat et l'Université sera

appelé à statuer sur cette équivalence. Sa décision est définitive et sans appel.

Une fois la décision rendue, le salaire de la professeure, du professeur doit être modifié, s'il y a lieu, conformément à l'échelle salariale prévue à la présente convention collective.

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

26.05 Règles d'intégration de la nouvelle professeure, du nouveau professeur dans l'échelle salariale

a) Intégration de la nouvelle professeure, du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de 3e cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I[7], puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie II correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.04.

b) Intégration de la professeure, du professeur qui détient un diplôme de 3e cycle ou de Ph. D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I[8], puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II, puis à l'échelon de la catégorie III correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.04. Aux fins du classement dans l'échelle salariale, le cumul du titre de *Fellow* de l'Institut canadien des actuaires (FICA) et d'une maîtrise avec mémoire équivaut à la détention d'un diplôme de 3e cycle.

c) La professeure, le professeur, sur recommandation de l'assemblée départementale, peut également être intégré à la catégorie IV, à l'échelon correspondant au nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.04, lorsque cette personne détient déjà dans un autre établissement d'enseignement supérieur et de recherche un statut de professeure, professeur titulaire ou un statut équivalent.

26.06 Classement et salaire de la professeure, du professeur en place à la signature de la convention collective

[7] À compter du 1er juin 2019, consulter la lettre d'entente No 8.
[8] À compter du 1er juin 2019, consulter la lettre d'entente No 8.

1. La professeure, le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve le classement qui lui était attribué à cette date.

2. Par la suite, la professeure, le professeur progresse au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 26.07, ou passe d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 26.08.

26.07 Règles de progression à l'intérieur des catégories

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

2. L'avancement d'échelon a lieu le 1er juin de chaque année sauf si le dernier échelon de la catégorie a été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue en 26.08 s'applique, à moins que les paramètres établis à la clause 26.02 ne stipulent le contraire.

3. La professeure, le professeur qui remet à l'administration une attestation officielle (ou à défaut un affidavit) d'une scolarité nouvellement acquise est reclassé dans le mois suivant la réception dudit document par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.

4. La reconnaissance des années d'expérience des nouvelles professeures, nouveaux professeurs pour qui il n'existe pas de diplôme universitaire spécifique à leur discipline ou à leur domaine d'activités, ou pour qui l'Université n'en exige pas, est établie par un comité composé :

   - de la directrice, du directeur du département d'appartenance;

   - d'une personne nommée par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique ou sa représentante, son représentant;

   - d'une personne choisie avec l'accord de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique ou de sa représentante, son représentant et du département.

5. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (article 13) ou de reconnaissance de scolarité nouvelle (26.07.3), aucun avancement d'échelon n'a été consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983, et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par la professeure, le professeur tant que cette personne demeure à l'emploi de l'Université.

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

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

26.08 Règles de passage d'une catégorie à l'autre

1. Les passages suivants sont automatiques :

   a) Du 5e échelon de la catégorie I[9] au 1er échelon de la catégorie II pour toutes les professeures, tous les professeurs.

   b) Du 9e échelon de la catégorie II au 5e échelon de la catégorie III pour la détentrice, le détenteur d'un diplôme de 3e cycle ou de Ph. D.

      Dans le cas de la professeure, du professeur engagé en vertu de la clause 9.06, le nombre total des années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.05 est pris en considération pour son intégration dans l'échelle salariale en vigueur lors de son passage à la catégorie III à la suite de l'obtention du diplôme de 3e cycle ou de Ph. D.

   c) La professeure, le professeur qui a atteint ou dépassé l'échelon 9 de la catégorie II et qui détient la permanence passe à l'échelon de la catégorie III dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'elle, il obtiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu à la clause 26.07.

[9] À compter du 1er juin 2019, consulter la lettre d'entente No 8.

2. Passages non automatiques :

a) La professeure, le professeur qui a franchi le cinquième (5e) échelon de la catégorie II est admissible à la catégorie III, à laquelle elle, il accède sur promotion et de la façon suivante :

- du 5e échelon de la catégorie II au 1er échelon de la catégorie III;

- du 6e échelon de la catégorie II au 2e échelon de la catégorie III et ainsi de suite.

b) La professeure, le professeur qui a complété quatre (4) ans de service à l'Université et qui a franchi le 5e échelon de la catégorie III est admissible à la catégorie IV à laquelle elle, il accède sur promotion et de la façon suivante :

- du 5e échelon de la catégorie III au 1er échelon de la catégorie IV;

- du 6e échelon de la catégorie III au 2e échelon de la catégorie IV et ainsi de suite.

26.09 Divers

a) Les vice-doyennes, vice-doyens de faculté, les directrices, directeurs de département, d'unité de programme(s) de premier cycle, de centre institutionnel de recherche ou de création, d'institut et de programme(s) de cycles supérieurs, (dans ce dernier cas, à condition de regrouper au moins cinquante (50) étudiantes, étudiants), de l'École supérieure de mode reçoivent une prime, dont la valeur annuelle est de 6 924,18 $ au 1er avril 2018.

Cette prime est majorée selon les paramètres salariaux prévus à la clause 26.02.

b) Le versement du salaire en vingt-six (26) paiements est effectué par dépôt bancaire dans l'établissement choisi par la professeure, le professeur.

26.10 Règles d'attribution et normes régissant les primes de marché à l'engagement ou en cours d'emploi

1) Un fonds spécial pour primes de marché est créé. Ce fonds d'une valeur annuelle maximale de un pour cent (1 %) de la masse salariale des

professeures, professeurs relève de la responsabilité de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique et ne peut servir qu'à l'engagement ou la rétention de professeures, professeurs réguliers.

Les primes actuellement versées sont comptabilisées dans le fonds pour primes de marché à l'exclusion de celles allouées aux titulaires de chaire de recherche du Canada.

2) Les critères d'attribution d'une prime de marché à considérer sont les suivants : la rareté des personnes de haut calibre dans la discipline ou le champ d'études concerné, l'excellence du dossier de la personne candidate, la sollicitation d'un autre établissement, s'il y a lieu, et ce, en considérant principalement les besoins prioritaires du département.

   Lors d'une demande de renouvellement d'une prime de marché, le comité prévu au paragraphe 4 prend également en considération l'évaluation de la professeure, du professeur faite conformément à l'article 11.

3) La directrice, le directeur du département et la doyenne, le doyen, sur recommandation de l'exécutif du département, soumettent les demandes initiales de primes à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant. Le comité exécutif du département se prononce essentiellement sur le principe de demander l'octroi d'une prime de marché.

4) Un comité composé de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique et de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Recherche, à la création et à la diffusion examine toute demande d'attribution ou de renouvellement d'une prime de marché et formule une recommandation au Comité exécutif pour approbation par celui-ci.

5) L'attribution ou le renouvellement d'une prime de marché pour les professeures, professeurs non permanents est pour une période de deux (2) ans, alors que pour les professeures, professeurs permanents, l'attribution ou le renouvellement peut être pour une période de trois (3) à cinq (5) ans.

6) La prime de marché ne peut dépasser 20 % du salaire en vigueur au moment de la demande. Cette prime est versée sous forme de montant forfaitaire réparti en vingt-six (26) versements.

7) La professeure, le professeur engagé, après la signature de la convention collective, à titre de titulaire d'une Chaire de recherche du Canada et qui terminera un second mandat, recevra le traitement prévu à l'article 26. Une demande de prime de marché pourra être soumise et attribuée selon les critères d'attribution et les modalités régissant l'obtention d'une telle prime.

8) La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant transmet annuellement au Syndicat le nom des professeures, professeurs bénéficiant d'une prime de marché (nouvelles attributions et renouvellements), les critères d'attribution utilisés, la valeur et la durée des primes.

26.11 Modifications législatives

Nonobstant les clauses du présent article, l'Université s'engage à appliquer toute disposition législative modifiant ou abrogeant en tout ou en partie la Loi 70.

ARTICLE 27
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

27.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possible de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies professionnelles et des accidents du travail.

27.02 Un comité paritaire est constitué de trois (3) représentantes, représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes, représentants de l'Université.

27.03 Fonctions du comité

Le comité a pour fonctions :

- d'examiner toute question relative à la sécurité, à la santé et à l'amélioration de l'environnement physique de travail, et ce, conformément aux dispositions de la loi, notamment dans les cas de cours, travaux pratiques, séances de laboratoire et d'activités de recherche et de création, subventionnées ou non, nécessitant l'utilisation de matériaux comportant des risques de toxicité, de radioactivité ou d'atteinte quelconque à l'intégrité physique;

- de formuler les recommandations appropriées aux services concernés, qui doivent y accorder une attention prioritaire;

- de veiller à ce que l'Université ainsi que les professeures, professeurs respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail;

- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

27.04 Conditions dangereuses

Une professeure, un professeur a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle, il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La professeure, le professeur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît la présente clause si le refus d'exécuter ce

travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle, il exerce.

27.05 L'Université et le Syndicat conviennent de travailler à ce que les locaux d'enseignement et de recherche satisfassent aux normes énoncées par les organismes gouvernementaux reconnus.

ARTICLE 28
RETRAITE ANTICIPÉE

28.01 Définition

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'une professeure, d'un professeur avant l'âge normal de la retraite prévu aux différents régimes de retraite.

28.02 La professeure, le professeur qui est âgé de 55 à 64 ans et qui a au moins 10 ans de service à l'Université du Québec peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

Date de la retraite

28.03 La professeure, le professeur qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée doit en informer sa directrice, son directeur de département et la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant avant le 1er juin de l'année où elle, il désire prendre une telle retraite.

28.04 La retraite anticipée débute un premier (1er) septembre, un premier (1er) janvier ou un premier (1er) juin postérieur à la date à laquelle la professeure, le professeur atteint l'âge de 55 ans et antérieur à la date à laquelle elle, il atteint l'âge de 65 ans.

28.05 Mécanismes

La professeure, le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée choisit l'une des modalités exclusives suivantes :

a) Toute professeure, tout professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée reçoit de l'Université une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 100 % du traitement si elle, il est âgé de 55 ans à 60 ans;
- 80 % du traitement si elle, il est âgé de 61 ans;
- 60 % du traitement si elle, il est âgé de 62 ans;
- 40 % du traitement si elle, il est âgé de 63 ans;
- 20 % du traitement si elle, il est âgé de 64 ans.

b) Dans le cas où la retraite anticipée implique pour la professeure, le professeur une perte actuarielle, l'Université s'engage à verser au régime de retraite, conformément aux dispositions de l'article 9.8 du RRUQ, les sommes requises pour éliminer partiellement ou totalement les réductions applicables à la rente d'un membre prévues par les articles 9.1 et 9.2 du RRUQ, à l'égard du service postérieur à 1989, lorsque le membre prend sa retraite en vertu de ces articles. Tout membre qui prend sa retraite en vertu de ces articles est tenu de se prévaloir de l'article 9.8 du RRUQ. Le déboursé maximal de l'Université ne peut excéder ce qui est prévu au paragraphe a) des présentes.

c) Par ailleurs, si le montant nécessaire à l'élimination de la réduction actuarielle est inférieur au montant déterminé au paragraphe a) ci-dessus, l'Université verse à la professeure, au professeur à titre d'indemnité de départ une compensation forfaitaire égale à la différence entre les deux montants.

Toutefois, le déboursé maximal pour l'Université, en vertu du présent article, ne peut, en aucun cas, être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel de la professeure, du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

28.06 Retraite graduelle

Si la professeure, le professeur choisit la présente option, elle, il ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 28.05.

La professeure, le professeur prend une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans dont elle, il stipule le terme au moment de la demande. La retraite graduelle doit se terminer au plus tard à la fin du trimestre durant lequel elle, il atteint l'âge de 65 ans.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, la professeure, le professeur assume cinquante pour cent (50 %) de la tâche annuelle normale telle que définie à la convention collective pour chacune des trois (3) années de sa retraite graduelle.

Cette demi-tâche peut être modulée en 75 %, 50 % et 25 % de la tâche régulière, au cours des trois (3) années de la retraite graduelle.

Pendant la période de la retraite graduelle, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées. La contribution de la professeure, du professeur et celle de l'Université aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues aux taux qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

Durant la dernière année d'une période de retraite graduelle, la professeure, le professeur n'est pas tenu d'enseigner si elle, il dispose d'une réserve suffisante de crédits d'enseignement. L'utilisation de cette modalité doit cependant apparaître à son plan de travail.

28.07 Remplacement de la professeure, du professeur

Douze (12) mois après le départ à la retraite, l'Université autorise que soit pourvu le poste laissé vacant par la professeure, le professeur qui a opté pour une retraite anticipée. Ce poste est assujetti à la politique de répartition des postes.

28.08 Droits et privilèges des professeures, professeurs à la retraite

Les droits et privilèges des professeures, professeurs à la retraite sont définis dans le « Protocole définissant les droits et privilèges des professeures, professeurs à la retraite ».

28.09 Professeures, professeurs âgé de 71 ans et plus recevant une rente de retraite

La professeure, le professeur âgé de 71 ans et plus et recevant une rente de retraite selon le régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ ou CARRA) verra le traitement salarial annuel qu'elle, il reçoit être diminué de l'équivalent de la moitié de sa rente de retraite.

ARTICLE 29
ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES

29.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer à la mise en œuvre du plan d'action adopté par le Conseil d'administration afin de favoriser l'accès à l'égalité des femmes dans l'emploi.

À cette fin, les parties conviennent de maintenir le comité paritaire sur l'accès à l'égalité pour les femmes, composé d'un nombre égal de représentantes, représentants de l'Université et du Syndicat.

29.02 Mandat du comité

Le mandat de ce comité est de voir à la bonne marche du plan d'action, de développer des mesures additionnelles et de proposer des modifications appropriées selon l'évolution de la situation eu égard à l'objectif de mixité. Le comité fait rapport de ses activités périodiquement aux deux (2) parties.

29.03 Plan d'action

Ce programme contient, en plus de celles mentionnées à l'article 9, diverses mesures dont l'objectif est d'atteindre, à l'égard du recrutement et de l'embauche, pour la durée de la présente convention collective, le seuil minimal de vingt-cinq pour cent (25 %) de représentation féminine dans chaque département et de viser la parité de représentation féminine dans les départements où déjà vingt pour cent (20 %) des effectifs sont des femmes. À l'égard de la représentation aux différentes instances de l'Université, l'objectif est d'atteindre une représentation de vingt-cinq pour cent (25 %) et de tendre vers la parité.

29.04 Ce plan d'action contient notamment des dispositions :

a) qui offrent à certaines unités ayant des difficultés particulières de recrutement de candidates des ressources afin de mettre sur pied un programme de recrutement dans le but d'augmenter le nombre de candidatures féminines;

b) qui prévoient des ressources alternatives à l'intention d'un département qui désire surseoir à un engagement ou à une entrée en fonction afin de

permettre à une candidate de compléter les exigences requises;

c) qui permettent d'identifier les progrès de chaque département par rapport à la mixité compte tenu de l'évolution des ressources disponibles et d'intégrer ces résultats à la politique de répartition des postes de professeure, professeur;

d) qui prévoient la mise à jour annuelle des disponibilités de main-d'œuvre féminine dans les différentes disciplines;

e) qui assurent que les descriptions de fonction, les questionnaires d'entrevue, les grilles d'évaluation et les critères d'engagement ou de sélection soient exempts de discrimination;

f) qui favorisent l'augmentation de la représentation des femmes dans toutes les instances de l'Université, notamment dans les comités d'évaluation et de sélection des départements ainsi que dans les comités de promotion;

g) qui voient à la sensibilisation et à l'information des professeures, professeurs sur les objectifs, les mesures et les résultats du programme d'accès à l'égalité pour les femmes.

ARTICLE 30
ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE

30.01 Équipement informatique

L'Université s'engage à assurer le plus rapidement possible la mise à la disposition de chaque professeure, professeur de l'équipement informatique nécessaire à son travail, en l'occurrence un ordinateur personnel remplacé tous les cinq (5) ans et les logiciels de base, à leur offrir gratuitement la formation et le soutien technique nécessaires, ainsi que le branchement au réseau Internet dans les bureaux de l'Université.

30.02 Protection de la confidentialité

Les parties conviennent de discuter des moyens pouvant être mis en œuvre pour assurer la plus grande confidentialité possible à l'information contenue dans les ordinateurs des professeures, professeurs dans les bureaux de l'Université et à la transmission de cette information par les moyens électroniques.

ANNEXE « A »
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX PROFESSEURES, PROFESSEURS INVITÉS ENGAGÉS EN VERTU D'UN CONTRAT DE PRÊT DE SERVICE ENTRE ÉTABLISSEMENTS
(Voir la clause 1.10 b)

1. L'article 4 (Régime syndical) ne s'applique pas.

2. L'article 9 (Engagement), sauf la clause 9.05 b), ne s'applique pas. Une personne engagée en vertu d'un contrat de prêt de service entre établissements doit l'être sur recommandation de l'assemblée départementale.

3. L'article 10 (Tâche professorale) s'applique, à l'exception de la clause 10.07, avec la stipulation que la clause 10.11 vise également les professeures, professeurs invités engagés en vertu d'un contrat de prêt de service entre établissements.

4. L'article 11 (Évaluation) s'applique, avec la stipulation que les clauses 11.05 et 11.14 visent également les professeures, professeurs invités engagés en vertu d'un contrat de prêt de service entre établissements.

5. Les articles suivants ne s'appliquent pas :

   - Article 12 (Permanence);
   - Article 13 (Promotion);
   - Article 14 (Sécurité d'emploi);
   - Article 16 (Régimes de perfectionnement et de congés sabbatiques);
   - Article 20 (Congés de maladie);
   - Article 21 (Congés pour responsabilités parentales et familiales);
   - Article 22 (Congés sans traitement);
   - Article 23 (Assurances collectives);
   - Article 24 (Régime de retraite);
   - Article 26 (Traitement);
   - Article 28 (Retraite anticipée).

6. La professeure, le professeur invité engagé en vertu d'un contrat de prêt de service entre établissements bénéficie des dispositions de l'article 6 (Procédure de règlement des griefs et arbitrage), pour l'application des dispositions de la présente annexe.

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

1. En conformité avec la clause 9.05, l'engagement d'une professeure, d'un professeur sous octroi, quelles que soient ses fonctions et la durée de son contrat, doit faire suite à une recommandation de l'assemblée départementale.

   Pour l'engagement d'une professeure, d'un professeur sous octroi participant au programme d'actions structurantes du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie, un comité de sélection paritaire département-équipe de recherche est créé et définit les critères particuliers auxquels doivent répondre les candidates, candidats. Seuls des professeures, professeurs membres de l'unité de négociation du SPUQ peuvent faire partie de ce comité. Ce comité étudie les candidatures et fait ses recommandations à l'assemblée départementale.

2. La durée du contrat d'une professeure, d'un professeur sous octroi est de douze (12) mois. Ce contrat peut être renouvelé d'année en année tant et aussi longtemps que la subvention expresse ne faisant pas partie du financement normal de l'Université est maintenue. Le contrat de la professeure, du professeur sous octroi ne peut être renouvelé qu'à la suite d'une évaluation faite par l'assemblée départementale.

3. La professeure, le professeur sous octroi est évalué selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective. Toutefois, cette évaluation a lieu chaque année entre le quatre-vingt-dixième (90^{e}) jour et le soixantième (60^{e}) jour qui précèdent la date d'expiration de son contrat. La professeure, le professeur sous octroi doit être avisé de la date de son évaluation trente (30) jours avant la tenue de celle-ci. L'évaluation couvre la période comprise entre son entrée en fonction ou sa dernière évaluation, selon le cas, et la date d'avis de son évaluation.

   Le comité d'évaluation voit, en conformité avec la clause 11.10 de la convention collective, à se procurer auprès de l'équipe de recherche ou de création les informations reliées à la tâche de la professeure, du professeur qu'il juge pertinentes à l'évaluation. La recommandation de l'assemblée départementale doit être une de celles qui

sont prévues pour les professeures, professeurs invités ou substituts selon le dernier paragraphe de la clause 11.14 de la convention collective.

4. La professeure, le professeur sous octroi doit donner un minimum d'une (1) activité d'enseignement créditée (3 crédits) et un maximum de deux (2) activités d'enseignement créditées (6 crédits) par année.

5. La professeure, le professeur sous octroi ne peut assumer les tâches de direction pédagogique à l'UQAM décrites au paragraphe 10.05.1.

6. La professeure, le professeur sous octroi ne peut participer aux organismes décisionnels suivants : le Conseil d'administration, la Commission des études ainsi que ses sous-commissions et comités.

7. Ne s'appliquent pas à la professeure, au professeur sous octroi les dispositions de la présente convention collective relatives à l'acquisition de la permanence (article 12), à la sécurité d'emploi (article 14), au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques (article 16), aux dégrèvements d'enseignement pour la recherche ou la création (clause 10.24), aux crédits de formation dans le cadre de la mission des services aux collectivités (clause 10.13), aux congés sans traitement pour perfectionnement ou pour d'autres fins (clauses 22.07 à 22.17), ni au régime de retraite (article 24), sauf mention expresse dans ce dernier cas.

8. À l'expiration de son contrat ou à la fin du programme subventionné auquel elle, il participe, la professeure, le professeur sous octroi peut être engagé à titre de professeure, professeur régulier. Cette personne bénéficie alors des dispositions des clauses 9.04 et 12.06 qui sont applicables aux professeures, professeurs invités et substituts.

ANNEXE « C »
LISTE DES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT DES MAÎTRISES SANS MÉMOIRE ET DES DIPLÔMES DE DEUXIÈME CYCLE QUI NÉCESSITENT UN ENCADREMENT D'ÉTUDIANTES, D'ÉTUDIANTS DE LA NATURE DE CELUI QUI EST REQUIS POUR LA DIRECTION D'UN MÉMOIRE
(Complément de la clause 10.12)

Faculté	Programme	Sigle	Crédits	Titre des activités
Faculté des arts	Muséologie	MSL6600	9	Stage et rapport de stage
		MSL6700	9	Travaux dirigés
Faculté des sciences de l'éducation	Éducation	EDU8800	9	Stage avancé et rapport de stage
		EDU8810	6	Rapport d'activités dirigées
Faculté des sciences	Environne-ment	ENV7500	6	Stage professionnel 1
		ENV8500	9	Stage professionnel 2
		ENV8550	9	Stage de recherche
		MGL9701	9	Projet en génie logiciel
	Informatique de gestion	MIG9200	15	Activité de synthèse de gestion
		MIG9500	12	Projet de génie logiciel
	Kinanthro-pologie	KIN8105	6	Stage
		KIN8830	6	Stage
		KIN8840	9	L'intégration de la mesure électro-myographique dans l'évaluation fonctionnelle des travailleurs accidentés
École des sciences de la gestion	Analyse et gestion urbaines	URB8001	6	Rapport d'activités urbaines
	Gestion de projet	MGP7045	12	Travail dirigé
	Sciences comptables	SCO8900	9	Travail dirigé
Faculté des sciences humaines	Géographie	GEO8800	9	Stage et rapport de stage
		GEO8810	12	Rapport d'activités
	Sexologie	SEX7313	6	Rapport

				d'activités
		SEX7314	6	Rapport d'activités
		SEX7315	6	Intervention liée au rapport d'activités
	Sociologie	SOC8710	6	Projet de stage
		SOC8720	9	Stage
			15	Rapport de recherche
Faculté de science politique et de droit	Droit	JUR7401	5	Activité de synthèse
DIRPE			9	Rapport de recherche

LETTRE D'ENTENTE Nº 1
RELATIVE A L'ACCREDITATION
AUX ETUDES DE CYCLES SUPÉRIEURS

ATTENDU le règlement nº 8 de l'UQAM;

ATTENDU le règlement nº 3 de l'UQ;

ATTENDU le grief nº 93-H-914;

ATTENDU la lettre d'entente SPUQ-UQAM nº 96-403 qui prévoit :

> *en ce qui concerne le règlement nº 8 de l'UQAM et le règlement nº 3 de l'UQ relatifs à l'accréditation des professeures et professeurs aux études de 2e et de 3e cycles, il est convenu d'abolir l'accréditation des professeures et professeurs aux études de 2e cycle et de maintenir une accréditation des professeures et professeurs aux études de 3e cycle. Il est également convenu que les parties étudieront et devront convenir dans les meilleurs délais du processus qui doit mener à une telle accréditation. Les parties conviennent d'étudier la pertinence d'une accréditation des professeures et professeurs aux études de 2e cycle pour les programmes interdisciplinaires et les programmes conjoints avec d'autres universités...*;

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

1- L'Université s'engage à modifier le règlement nº 8 de la façon suivante :

   L'article 2.5.2 s) sera modifié comme suit :

   s) d'étudier les demandes d'accréditation et de transmettre la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à la l'Enseignement, à la recherche et à la création pour qu'elle, qu'il l'entérine.

L'article 9.2.11 sera modifié comme suit :

9.2.11 Normes minimales pour diriger et codiriger un mémoire ou un mémoire création

9.2.11.1 Direction de mémoire

Pour assumer une direction de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle, il faut être, à l'Université :

- *professeure régulière, professeur régulier ou*
- *professeure invitée, professeur invité, professeure associée, professeur associé ou professeure sous octroi, professeur sous octroi, auxquels cas on associera une professeure régulière, un professeur régulier à titre de codirectrice, codirecteur de recherche.*

9.2.11.2 Codirection de mémoire

Pour assumer une codirection de mémoire dans le cadre d'un programme de deuxième cycle, il faut être, à l'Université :

- *professeure régulière, professeur régulier,*
- *professeure invitée, professeur invité,*
- *professeure associée, professeur associé ou*
- *professeure sous octroi, professeur sous octroi ou être reconnu apte à assumer une telle tâche de codirection*

9.2.11.3 Procédure

Dans le cas de programmes de deuxième cycle interdépartementaux ou conjoints avec d'autres universités :

a) Le sous-comité d'admission et d'évaluation ou son équivalent soumet pour approbation aux assemblées départementales concernées toute précision au sujet des normes minimales pour diriger ou codiriger un mémoire en fonction des objectifs spécifiques du programme.

b) La professeure, le professeur qui estime rencontrer ces normes peut s'inscrire sur la liste multidépartementale ou interuniversitaire de direction ou de codirection de mémoire.

c) Le sous-comité d'admission et d'évaluation étudie les demandes d'accréditation et transmet la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à la l'Enseignement, à la recherche et à la création pour qu'elle, qu'il l'entérine.

d) Toute professeure, tout professeur qui se voit refuser l'accréditation peut en appeler à un comité formé de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé aux Études, de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé à la Recherche et à la création et de sept (7) professeures, professeurs, soit une représentante, un représentant par faculté (une doyenne, un doyen de faculté, une directrice, un directeur de département, deux (2) directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs, une professeure, un professeur membre de la Commission des études et deux (2) professeures, professeurs). Les professeures, professeurs sont nommés par la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à la l'Enseignement, à la recherche et à la création.

L'article 10.13 sera modifié comme suit :

10.13 Normes minimales pour diriger ou codiriger une thèse

10.13.1 Direction de thèse

Pour assumer une direction de thèse dans le cadre d'un programme de troisième (3e) cycle, il faut :

a) être, à l'Université :

- *professeure régulière, professeur régulier ou*
- *professeure invitée, professeur invité, professeure associée, professeur associé ou professeure sous octroi, professeur sous octroi, auxquels cas on associera une professeure régulière, un professeur régulier à titre de codirectrice, codirecteur de recherche;*

b) détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme.

c) avoir une expérience d'encadrement d'étudiants en recherche, en création ou en intervention ou avoir démontré des aptitudes pour l'encadrement

d'étudiants en recherche, en création ou en intervention.

d) faire preuve d'une activité de recherche ou de création reconnue par les pairs de la ou des disciplines ou du ou des champs d'études pertinents au programme.

10.13.2 Codirection de thèse

Pour assumer la codirection dans le cadre d'un programme de troisième cycle, il faut :

a) être, à l'Université :

- *professeure régulière, professeur régulier,*
- *professeure invitée, professeur invité,*
- *professeure associée, professeur associé ou*
- *professeure sous octroi, professeur sous octroi, ou être reconnu apte à assumer une telle tâche de codirection;*

b) détenir un doctorat ou l'équivalent dans une discipline ou un champ d'études pertinent au programme;

c) faire preuve d'une activité de recherche ou de création pertinente au programme.

10.13.3 Procédure

a) Le sous-comité d'admission et d'évaluation ou son équivalent dans les cas de programmes conjoints soumet pour approbation à l'assemblée départementale concernée ou aux assemblées départementales concernées toute précision au sujet des normes minimales pour diriger ou codiriger une thèse en fonction des objectifs spécifiques du programme.

b) La professeure, le professeur qui estime rencontrer ces normes peut s'inscrire sur la liste départementale, multidépartementale ou interuniversitaire de direction ou de codirection de thèse.

c) Le sous-comité d'admission et d'évaluation étudie les demandes d'accréditation et transmet la liste des personnes accréditées aux départements concernés pour qu'ils l'approuvent et à la vice-rectrice, au vice-recteur à la l'Enseignement, à la recherche et à la création pour qu'elle, qu'il l'entérine.

d) Toute professeure, tout professeur qui se voit refuser l'accréditation peut en appeler à un comité formé de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé aux Études, de la vice-rectrice associée, du vice-recteur associé à la Recherche et à la création et de sept (7) professeures, professeurs, soit une représentante, un représentant par faculté (une doyenne, un doyen de faculté, une directrice, un directeur de département, deux (2) directrices, directeurs de programme(s) de cycles supérieurs, une professeure, un professeur membre de la Commission des études et deux (2) professeures, professeurs). Les professeures, professeurs sont nommés par la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à la à l'Enseignement, à la recherche et à la création.

2- L'Université s'engage à poursuivre des démarches auprès des instances concernées afin que le règlement nº 3 de l'UQ soit modifié pour tenir compte de la présente entente et des modifications qui devraient être apportées au règlement nº 8 de l'UQAM.

LETTRE D'ENTENTE Nº 2
RELATIVE À L'UTILISATION DES TITRES D'AGRÉGÉ ET DE TITULAIRE

ATTENDU les discussions entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

La professeure, le professeur qui acquiert la permanence peut utiliser le titre de professeure, professeur agrégé si elle, il est intégré à la catégorie III de l'échelle salariale ou de professeure, professeur titulaire si elle, il est intégré à la catégorie IV.

LETTRE D'ENTENTE Nº 3
RELATIVE À L'OUVERTURE DE POSTES

ATTENDU la clause 8.01 de la convention collective;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'Université s'engage à transmettre au Syndicat, à chaque mois de juillet pour la durée de la convention collective, le ratio « Postes de professeur/Étudiant équivalent temps plein (EETP) ». Le ratio est calculé le 1er juillet à partir du total des postes de professeure, professeur autorisés par le Conseil d'administration sur le nombre moyen de EETP de l'année académique précédente (été, automne, hiver) comme indiqué dans les bases de données de AGENT ou l'équivalent. Si le ratio atteint ou dépasse 23.44, l'Université s'engage à :

1. Octroyer un minimum de cinq (5) postes de professeure, professeur à répartir dans l'année en cours selon les dispositions prévues à l'article 8. Ces postes s'ajoutent au plancher d'emploi et la clause 8.01a) est modifiée en fonction de cet ajout;

2. Discuter avec le SPUQ de la nécessité de l'ajout de postes additionnels, en sus de ceux octroyés au point 1, lors d'un dépassement du ratio de 23.44.

LETTRE D'ENTENTE Nº 4
RELATIVE À L'ENSEIGNEMENT EN LIGNE

ATTENDU le projet pilote mis en place par l'Université soit un programme d'aide à l'enseignement en ligne;

ATTENDU que ce projet pilote est d'une durée annoncée de trois (3) ans;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Un comité paritaire sera créé au plus tard au cours de l'année 2020 afin de procéder à l'évaluation du projet pilote et fera rapport aux parties, à la fin de ses travaux, de son analyse des besoins et de ses recommandations.

LETTRE D'ENTENTE Nº 5
RELATIVE AUX MOYENNES CIBLES AUX CYCLES SUPÉRIEURS

ATTENDU la clause 10.31 de la convention collective;

ATTENDU les travaux de la Table de concertation sur l'attribution des charges d'enseignements;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Un comité paritaire est créé concurremment à la Table de concertation. Le mandat du comité paritaire est de proposer aux parties des ajouts, compléments ou modifications à la clause 10.31 sans par ailleurs modifier le chiffre de 41 fixé pour la moyenne cible au premier cycle.

Deux (2) membres représentants chaque partie devront également siéger à la Table de concertation sur l'attribution des charges d'enseignement.

LETTRE D'ENTENTE Nº 6
RELATIVE AU PROCESSUS D'ÉVALUATION DES PROGRAMMES

Le *Groupe de travail sur l'actualisation de la Politique nº 14 d'évaluation des programmes et des pratiques qui en découlent* (créé par résolution 2017-CE-13111) s'est doté d'un plan de travail ayant entre autres objectifs d'alléger la tâche des professeures, professeurs responsables de l'auto-évaluation de leur programme. L'Université s'engage à faire suite aux recommandations adoptées par la Commission des études et par le Conseil d'administration, le cas échéant.

LETTRE D'ENTENTE Nº 7
RELATIVE AU MONTANT D'ARGENT AJOUTÉ AU FINANCEMENT ANNUEL DE LA RECHERCHE ET DE LA CRÉATION

L'Université s'engage à consacrer annuellement au minimum 250 000$ et au maximum 500 000$ supplémentaires, non cumulatif, au financement de la recherche et de la création au cours de l'exercice financier en tenant compte des marges de manœuvre budgétaires, et ce, pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE Nº 8
RELATIVE À LA CATÉGORIE I DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT

ATTENDU la suppression du 1er échelon de la catégorie I de l'échelle de traitement;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DES MODIFICATIONS DE CONCORDANCE SUIVANTES :

À compter du 1er juin 2019 :

1. Les clauses 26.05 a) et 26.05 b) seront modifiées afin de remplacer l'expression « à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I » par l'expression « à l'un des quatre (4) échelons de la catégorie I »;

2. La clause 26.08 1 a) sera modifiée afin de remplacer l'expression « du 5e échelon de la catégorie I au 1er échelon de la catégorie II » par « du 4e échelon de la catégorie I au 1er échelon de la catégorie II ».

LETTRE D'ENTENTE Nº 17-995

entre

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
(« l'Université »), d'une part

et

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (« le Syndicat »), d'autre part

OBJET : programme de demi-retraite après 65 ans et ajout d'une clause « passerelle » entre la retraite graduelle et la demi-retraite

ATTENDU les dispositions de la convention collective prévoyant les modalités associées au programme de retraite graduelle;

ATTENDU la lettre d'entente Nº 11-800 concernant les modalités associées au projet pilote concernant la mise en place d'un programme de demi-retraite après 65 ans;

ATTENDU la lettre d'entente Nº 13-897 prolongeant le projet pilote et prolongeant la durée d'application de la lettre d'entente Nº 11-800 mais en y apportant quelques modifications afin de refléter les échanges ayant eu lieu entre les parties concernant la possibilité d'étendre au-delà de l'âge de 71 ans l'accessibilité au programme de demi-retraite;

ATTENDU la clause 2.02 de la convention collective UQAM-SPUQ;

ATTENDU les discussions entre les parties concernant la prolongation de ce projet pilote;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Il est convenu de prolonger l'application des lettres d'entente Nº 11-800 et Nº 13-897 et ce, pour la durée d'application de la convention collective actuelle;

2. Ces lettres d'entente s'appliquent également aux maîtres de langue en y faisant les ajustements nécessaires, au besoin;

3. La présente lettre d'entente ne pourra être invoquée à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE Nº 13-897

entre

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, d'une part

et

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, d'autre part

OBJET : Modification du programme de demi-retraite après 65 ans et ajout d'une clause « passerelle » entre la retraite graduelle et la demi-retraite

ATTENDU les dispositions de la convention collective prévoyant les modalités associées au programme de retraite graduelle;

ATTENDU la lettre d'entente Nº 11-800 concernant les modalités associées au projet pilote concernant la mise en place d'un programme de demi-retraite après 65 ans;

ATTENDU les échanges ayant eu lieu entre les parties concernant la possibilité d'étendre au-delà de l'âge de 71 ans l'accessibilité au programme de demi-retraite;

ATTENDU les modalités différentes associées à ces programmes;

ATTENDU le désir des parties de régler à l'amiable le grief Nº 12H-1081 concernant les professeures et les professeurs assujettis non pas au régime de retraite administré par le RRUQ mais à ceux administrés par la CARRA;

ATTENDU la clause 2.02 de la convention collective UQAM-SPUQ;

ATTENDU les discussions entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Modification au programme de demi-retraite existant

1. Il est convenu de prolonger l'application de la lettre d'entente N° 11-800 et ce, pour la durée d'application de la convention collective actuelle avec les modifications et ajouts mentionnés aux présentes;

2. Il est à rappeler que la mise en place du programme de demi-retraite a été faite conformément aux conditions et modalités apparaissant à la lettre d'entente N° 11-800 et au Rapport y joint en annexe pour en faire partie intégrante.

3. Les modifications aux modalités et conditions du programme sont décrites ci-après. À l'exception de ces modifications, le texte intégral de la lettre d'entente N° 11-800 continue de s'appliquer :

   a. Cette mesure permettrait ainsi à un professeur âgé de plus de 65 ans de réduire de moitié sa charge de travail, pendant une période donnée et fixe au terme de laquelle il prendra sa pleine retraite. La rémunération du professeur est évidemment diminuée de 50% et, selon les modalités du régime de retraite ~~RRUQ ou du régime visé~~, une rente ~~lui est~~ pourrait lui être versée en complément. (re : art. 11 du Rapport)

   b. La demi-retraite serait pour une durée fixe et déterminée au terme de laquelle il y a obligatoirement prise d'une pleine retraite. En aucun cas elle ne pourrait dépasser cinq ans. (re : art.12)

   c. Admissibilité : à compter de 65 ans ou à tout âge postérieur, selon les limites suivantes ~~: avec prise de retraite au plus tard à la fin du trimestre pendant lequel il atteint l'âge de 71 ans.~~

      - d'une durée maximale de cinq (5) ans si elle débute à 65 ou 66 ans;
      - d'une durée maximale de quatre (4) ans si elle débute à 67 ans;
      - d'une durée maximale de trois (3) ans si elle débute à 68 ans;
      - d'une durée maximale de * deux (2) ans si elle débute à 69 ans ou après;

        * pour les professeurs participant aux régimes de la CARRA, cette durée maximale

est maintenue à trois (3) ans même après l'âge de 69 ans. (re : art.13)

d. Réduction de la charge d'enseignement à 2 tâches par année sans possibilité d'augmenter la réserve en cours de programme. (re : art. 14)

e. Maintien des dispositions et règles relatives à l'évaluation. (re : art.15)

f. Perte du droit de bénéficier des congés sabbatiques et de perfectionnement. (re : art.16)

g. Les dates de prise d'effet du programme peuvent être les 1er juin, 1er septembre ou 1er janvier de l'année avec un préavis minimal de 1 trimestre avant la prise d'effet. (re :art.17)

h. Maintien des dispositions et règles relatives à l'avancement d'échelon. (re : art.18)

i. Les demi-retraites ne sont pas comptées aux fins d'attribution des postes. Le poste ne sera donc considéré vacant qu'au départ à la pleine retraite du professeur. Cependant, les départements pourraient faire valoir cet élément, entre autres motifs, pour justifier leurs demandes de poste. (re : art.19)

j. Aucune demande de renouvellement de prime de marché ne peut être présentée lorsqu'un professeur est en situation de demi-retraite. Par ailleurs, il y a maintien de la prime pendant une année ou moins à compter de la prise de la demi-retraite, la prime étant réduite de façon proportionnelle au salaire. (re : art. 20)

k. Le professeur en demi-retraite ne peut aménager sa tâche d'enseignement de façon à augmenter sa réserve de cours. S'il a au moins six (6) crédits en réserve, il pourra utiliser cette réserve pour ne pas être tenu d'enseigner le minimum d'une activité d'enseignement de 3 crédits ou l'équivalent la dernière année de sa demi-retraite pour accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes de sa tâche. (re : art. 21)

l. L'Université n'assume aucune responsabilité quant aux montants de la rente et des ajustements

que le régime de retraite visé pourra faire au cours de la demi-retraite du professeur. (re : art. 22)

m. Le professeur en demi-retraite est éligible à des fonctions académiques administratives nonobstant l'article 10.21 de la convention collective. (re : art. 23)

~~n. Les parties pourraient exceptionnellement convenir d'assurer la mise en place de mesures équivalentes, par voie de lettre d'entente individuelle, à certains professeurs qui ne seraient pas admissibles à la date d'implantation du programme, ceci en raison de leur âge ou de leur appartenance à un régime de retraite qui ne permettrait pas cette mesure (nommément la CARRA).~~ (re : art. 24)

Particularisme en lien avec le régime de retraite administré par la CARRA

4. Pour les professeurs âgés de 69 ans et plus, qui ne se sont pas prévalus du projet pilote de programme de demi-retraite et dont le régime de retraite est administré par la CARRA, compte tenu des dispositions législatives afférentes à ce régime, la présente entente est assujettie à la résolution N^{o} 2013-A-16236 du Conseil d'administration de l'Université permettant à ces professeurs de changer leur statut de professeur à temps plein pour un statut de professeur à demi-temps et ce, pour une durée maximale de trois (3) ans soit la période de leur demi-retraite.

5. Cette résolution leur permettra de démissionner de leur poste à temps plein, pour lequel ils ont été embauchés à l'origine, et de leur permettre de continuer à travailler à demi-temps pendant leur demi-retraite sans devoir suivre le processus usuel d'engagement prévu à la convention collective UQAM-SPUQ, étant entendu que leur compétence n'a pas été modifiée pour autant et qu'ils poursuivent temporairement leur carrière sur le même poste qu'ils occupaient avant leur démission.

6. Les présentes modalités et conditions du programme de demi-retraite ont préséance sur toute autre clause ou disposition de la convention collective et, en cas de contradiction, les parties conviennent des modifications requises afin d'en assurer le plein effet.

Clause « passerelle »

7. Afin de permettre un meilleur arrimage des programmes de retraite graduelle et de demi-retraite, les parties conviennent également d'une clause dite « passerelle » dont les modalités et conditions sont énoncées ci-après.

8. Après l'âge de 62 ans mais avant l'âge de 65 ans, une professeure, un professeur qui ne bénéficie pas actuellement d'une retraite graduelle peut se prévaloir successivement et consécutivement des modalités de retraite graduelle et de demi-retraite pour une période continue maximale de trois (3) ans.

9. Pour la durée de cette période de trois ans, les modalités, avantages ou limitations de la retraite graduelle ou de la demi-retraite ne sont ni transposables ni transférables de l'une à l'autre.

10. L'Université verse cent pour cent (100%) du traitement pour toute la partie comprise entre le début de la période et le dernier jour du mois de la session durant lequel la professeure, le professeur atteint l'âge de 65 ans, et cinquante pour cent (50%) du traitement à partir du premier jour du mois suivant, le régime de retraite prenant alors le relais selon les modalités prévues en situation de demi-retraite.

Conclusions

11. Par les présentes, le Syndicat retire le grief N^{o} 12H-1081 et renonce à tout grief, recours, plainte, action ou demande en lien avec ce grief, donnant quittance complète et finale à l'Université.

12. La présente lettre d'entente ne pourra être invoquée à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE Nº 11-800

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, d'une part

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, d'autre part

OBJET : Projet pilote d'un programme de demi-retraite après 65 ans

ATTENDU la lettre d'entente N^0 3 de la convention collective UQAM-SPUQ;

ATTENDU que le comité de travail UQAM-SPUQ sur la demi-retraite a produit un rapport de ses travaux et des recommandations (« Rapport »);

ATTENDU que le comité de travail recommande, à titre de projet pilote, la mise en place d'un programme de demi-retraite et énonce les modalités et conditions assorties à ce programme;

ATTENDU la résolution 11AG378 adoptée le 3 mai 2011 par l'Assemblée générale du SPUQ approuvant la signature d'une lettre d'entente sur le programme de demi-retraite après 65 ans;

ATTENDU la clause 2.02 de la convention collective UQAM-SPUQ;

ATTENDU les discussions entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Il est convenu de la mise en place d'un programme de demi-retraite conformément aux conditions et modalités apparaissant au Rapport joint en annexe des présentes pour en faire partie intégrante. Cependant, le paragraphe 21 apparaissant au Rapport est corrigée de la façon suivante :

   21. Le professeur en demi-retraite ne peut aménager sa tâche d'enseignement de façon à augmenter sa réserve

de cours. S'il a au moins six (6) crédits en réserve, il pourra utiliser cette réserve pour ne pas être tenu d'enseigner le minimum d'une activité d'enseignement de 3 crédits ou l'équivalent la dernière année de sa demi-retraite pour accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes de sa tâche.

2. Les parties confirment que le programme de demi-retraite est implanté à titre de projet pilote pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 mai 2013. Un comité de travail paritaire procédera à l'évaluation du programme à son échéance et il pourra proposer aux parties qui en disposeront, sa reconduction ou non, avec ou sans modifications.

3. Les présentes modalités et conditions du programme de demi-retraite ont préséance sur toute autres clause ou disposition de la convention collective et, en cas de contradiction, les parties conviennent des modifications requises afin d'en assurer le plein effet.

Comité de travail UQAM-SPUQ sur la demi-retraite
Rapport des travaux et recommandations
Projet pilote

Mise en contexte

1. Dans le cadre du renouvellement de la convention collective UQAM-SPUQ, les parties ont convenu de créer un comité de travail qui verrait à évaluer les programmes et mécanismes existants et à proposer des solutions qui pourraient répondre aux besoins des professeurs et contribuer à la planification des effectifs professoraux;

2. Les travaux du comité ont été lancés au printemps dernier et cinq rencontres ont jusqu'ici été tenues. Le comité est constitué des personnes suivantes :

   - SPUQ : Mme Rachel Chagnon
     M. André Breton
     M. Michel Laporte (à une reprise)

   - UQAM : Mme Josée Dumoulin
     Mme Jacynthe Drolet
     M. Marc-André Vigeant

3. Le comité a terminé ses travaux le 29 septembre dernier et il a convenu de soumettre à ses mandants respectifs un rapport contenant, pour l'essentiel, ses recommandations.

Constats

4. Le comité a essentiellement fait le recensement des programmes et a partagé un certain nombre de données démographiques sur le corps professoral. A la lumière de ces données, les travaux ont porté sur l'évaluation de la demande du SPUQ, présentée lors des dernières négociations et qui a justifié la mise sur pied du comité.

5. Cette demande, appelée demi-retraite, permet, en substance, à un professeur âgé de plus de 65 ans de réduire de moitié sa charge de travail, pendant une période donnée et fixe au terme de laquelle il prendra sa pleine retraite. La rémunération du professeur est évidemment diminuée de 50 % et, selon les modalités du RRUQ, une rente lui est versée. Il est important de noter

que plusieurs ententes individuelles de cette nature ont été conclues par le passé pour permettre un tel départ, la durée de telles ententes variant de trois à cinq ans.

6. Les échanges tenus entre les parties confirment que la mise en place d'un programme de demi-retraite, à compter de l'âge de 65 ans, peut certainement constituer une mesure permettant une meilleure planification des départs à la retraite et du remplacement du corps professoral.

7. Une telle mesure, parfois associée à la retraite progressive, peut également assurer le départ à terme de professeurs jusque-là craintifs de quitter pour des motifs financiers ou autres et qui ne sont plus admissibles au programme de retraite graduelle prévu à la convention collective.

8. Enfin, ce programme permet également une transition plus graduelle de la relève du corps professoral et assure un meilleur transfert des connaissances dans un contexte d'un nombre de départs et d'engagements très importants de professeurs au cours des prochaines années.

9. Il y a donc consensus entre les parties sur le bien-fondé d'un programme semblable et sur les avantages que peuvent en retirer les professeurs et l'Université dans la mesure où le programme est bien encadré et défini.

Modalités et conditions proposées

Les parties ont convenu d'un certain nombre de modalités et conditions qui seraient associées à un tel programme. Il est bien sûr entendu que la mise en place de ce programme est conditionnelle à son approbation par les instances des parties.

Ces modalités seraient donc les suivantes :

10. Afin d'en évaluer les effets, le programme serait implanté à titre de projet pilote et pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 mai 2013, date d'expiration de la convention collective. Un comité de travail composé de représentants des parties pourrait ainsi, à son échéance, procéder à l'évaluation du programme et proposer aux parties, qui en disposeront, sa reconduction ou non, avec ou sans modifications.

11. Cette mesure permettrait ainsi à un professeur âgé de plus de 65 ans de réduire de moitié sa charge de travail, pendant une période donnée et fixe au terme de laquelle

il prendra sa pleine retraite. La rémunération du professeur est évidemment diminuée de 50 % et, selon les modalités du RRUQ ou du régime visé, une rente lui est versée en complément.

12. La demi-retraite serait pour une durée fixe et déterminée au terme de laquelle il y a obligatoirement prise d'une pleine retraite. En aucun cas elle ne pourrait dépasser cinq ans.

13. Admissibilité : à compter de 65 ans avec prise de retraite au plus tard à la fin du trimestre pendant lequel il atteint l'âge de 71 ans.

14. Réduction de la charge d'enseignement à 2 tâches par année sans possibilité d'augmenter la réserve en cours de programme.

15. Maintien des dispositions et règles relatives à l'évaluation.

16. Perte du droit de bénéficier des congés sabbatiques et de perfectionnement.

17. Les dates de prise d'effet du programme peuvent être les 1er juin, 1er septembre ou 1er janvier de l'année avec un préavis minimal de 1 trimestre avant la prise d'effet.

18. Maintien des dispositions et règles relatives à l'avancement d'échelon.

19. Les demi-retraites ne sont pas comptées aux fins d'attribution des postes. Le poste ne sera donc considéré vacant qu'au départ à la pleine retraite du professeur. Cependant, les départements pourraient faire valoir cet élément, entre autres motifs, pour justifier leurs demandes de poste.

20. Aucune demande de renouvellement de prime de marché ne peut être présentée lorsqu'un professeur est en situation de demi-retraite. Par ailleurs, il y a maintien de la prime pendant une année ou moins à compter de la prise de la demi-retraite, la prime étant réduite de façon proportionnelle au salaire.

21. Le professeur en demi-retraite ne peut aménager sa tâche d'enseignement de façon à augmenter sa réserve de cours. S'il a au moins 3 crédits en réserve, il pourra utiliser cette réserve pour ne pas être tenu d'enseigner le minimum d'une activité d'enseignement de 3 crédits ou

l'équivalent la dernière année de sa demi-retraite pour accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes de sa tâche.

22. L'Université n'assume aucune responsabilité quant aux montants de la rente et des ajustements que le régime de retraite visé pourra faire au cours de la demi-retraite du professeur.

23. Le professeur en demi-retraite est éligible à des fonctions académiques administratives nonobstant l'article 10.21 de la convention collective.

24. Les parties pourraient exceptionnellement convenir d'assurer la mise en place de mesures équivalentes, par voie de lettre d'entente individuelle, à certains professeurs qui ne seraient pas admissibles à la date d'implantation du programme, ceci en raison de leur âge ou de leur appartenance à un régime de retraite qui ne permettrait pas cette mesure (nommément la CARRA).

25. L'obtention d'une résolution favorable de l'assemblée départementale demeurerait pour l'instant en suspens. Cependant, en toute circonstance, l'assemblée départementale devrait bien sûr être informée des intentions du professeur présentant une telle demande.

LETTRE D'ENTENTE Nº 17-996

entre

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
(« l'Université »), d'une part

et

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (« le Syndicat »), d'autre part

OBJET : congé pour responsabilités parentales

ATTENDU les dispositions de l'article 21 de la convention concernant les divers congés pour responsabilités parentales ci-après regroupés sous l'expression « congé » comprenant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental prévu à la clause 21.19, le retrait préventif ainsi que le congé d'adoption et sa prolongation;

ATTENDU les clauses 9.15 et 12.04 de la convention collective UQAM-SPUQ (« convention ») concernant la prolongation des contrats lors de périodes d'absence;

ATTENDU que certaines professeures, certains professeurs se disent satisfaits de la prolongation de leur contrat alors que d'autres sont prêts à se soumettre sans prolongation au processus d'évaluation menant au renouvellement de contrat ou à l'acquisition de la permanence, sous réserve de la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision;

ATTENDU que la lettre d'entente Nº 12-835, signée entre les parties, n'est plus en vigueur;

ATTENDU la clause 2.02 de la convention;

ATTENDU les discussions entre les parties.

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie des présentes;

2. Lors d'un congé d'une durée totale de **moins de six (6) mois**, il est convenu que le 3e alinéa de la clause 9.15 ne s'applique pas. Ce faisant, un contrat n'est pas prolongé.

3. Lors d'un congé d'une durée totale de **six (6) mois et plus mais de moins de douze (12)** mois, il est convenu de moduler les dispositions de la clause 12.04 de la façon suivante :

   - la professeure, le professeur se verra offrir le choix de ne pas prolonger le contrat d'une année;

   - ce choix pourra être exercée uniquement si la professeure, le professeur a assumé un minimum de deux (2) charges d'enseignement de trois (3) crédits chacune pendant la durée du contrat;

   - dans l'éventualité d'une prolongation de contrat, la permanence, si elle est accordée, l'est avec effet rétroactif d'un (1) an.

4. Lors d'un congé d'une durée totale de **douze (12) mois et plus**, la clause 12.04 s'applique. Ce faisant, un contrat est automatiquement prolongé;

5. Cette lettre d'entente est en vigueur du jour de la signature de la présente convention soit depuis le 15 décembre 2016 et prendra fin à l'expiration de celle-ci ou jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur;

6. Cette lettre d'entente est faite sans admission et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

SIGNATURES

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce 20e jour du mois de décembre 2018.

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Magda Fusaro, rectrice

Danielle Laberge, vice-rectrice intérimaire
Vice-rectorat à la vie académique

Louis Baron, vice-recteur
Vice-rectorat au développement humain et organisationnel

Antoine Goutier, conseiller cadre à la vie universitaire
Rectorat

Brigitte Groulx, registraire
Registrariat – Bureau du registraire

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Michel Lacroix, président

Henriette Bilodeau, 1re vice-présidente

Geneviève Hervieux, 2e vice-présidente

Catherine Gosselin, secrétaire générale

Christophe Hohlweg, professeur

Index

A

Accès à l'égalité pour les femmes : 9.01, 9.02, 9.03, 9.04, Article 29
- mandat du comité paritaire : 29.02
- plan d'action : 29.03, 29.04

Accréditation aux études de cycles supérieurs : Lettre d'entente nº 1

Activités professionnelles extérieures : 10.14, Article 18

Adoption : 21.01, 21.23 – 21.26

Affichage de documents syndicaux : 3.15

Allocation de démarrage : 10.25b)

Aménagement des activités :
- d'enseignement : 10.07
- de recherche ou de création : 10.08
- de service à la collectivité : 10.09, 10.10, 10.11

Année universitaire : 1.01

Arbitrage : 6.10 – 6.23, 14.05, 11.23
- pouvoirs et juridiction de l'arbitre : 6.14, 6.16, 6.18, 6.19, 14.05

Assemblée départementale : 1.16

Assesseurs : 6.15

Assurances collectives : Article 23

Attribution des tâches d'enseignement : 10.28 – 10.30

Auteure, auteur (voir *Propriété intellectuelle*)

Avis :
- à caractère professionnel : 11.12, 11.14, 11.24
- d'arbitrage : 6.10, 6.12

B

Brevets d'invention : Article 17.09 – 17.27

C

Cause juste : 6.19, 15.01, 15.03

Centre institutionnel de recherche ou de création : 1.27

Chaire : 1.35

Charge annuelle de travail : 10.06

Chargée de cours, chargé de cours : 1.37

Classement salarial : (voir *Échelle salariale*)

Comité :
- académique de faculté : 1.42
- bipartite et paritaire de réaffectation : 11.21b), 14.03
- d'évaluation : 11.07, 11.12

- de programme de cycles supérieurs : 1.25
- de programme(s) de premier cycle : 1.21
- de promotion : 13.05, 13.06
- de révision : 11.16 – 11.20
- de sélection : 9.02
- des services aux collectivités : 7.16 – 7.18
- exécutif de l'École supérieure de mode : 1.31
- exécutif de l'Université : 1.05
- exécutif du département : 1.19
- institutionnel de promotion : 13.05 – 13.13
- pour l'engagement des personnes chargées de cours : 1.41

Comité paritaire :
- d'accès à l'égalité : 29.01, 29.02
- de conciliation famille-travail : 25.07
- de santé et sécurité au travail : 27.02
- relatif à l'enseignement en ligne : lettre d'entente nº 4
- relatif aux moyennes cibles : lettre d'entente nº 5

Commission des études
- composition, modalités d'élection et durée des mandats : 7.04 – 7.11
- rôle et pouvoirs : 7.12 – 7.16

Conflit d'intérêts : 2.10

Congé en raison de grave maladie, de grave accident ou compassion : 21.31

Congé parental : 21.19 – 21.22

Congédiement et autres mesures disciplinaires : 6.19, Article 15

Congés d'adoption : 21.23 – 21.26

Congés d'affectation : 22.13 – 22.17

Congés de maladie : Article 20

Congés de maternité : 21.06 – 21.15
- allègement de tâche au retour du congé : 21.28
- conditions de travail particulières de la professeure enceinte : 21.28a)
- congé spécial à l'occasion de la grossesse : 21.15
- prolongation du congé : 21.09 – 21.11, 21.23b)
- retrait préventif : 21.15

Congés de paternité : 21.16 – 21.18

Congés de perfectionnement : 9.06, 11.21, 16.01, 16.02, 16.14
- de très courte durée : 16.19

Congés pour responsabilité familiale : 21.25, 21.31, 21.32

Congés pour responsabilités parentales et familiales : Article 21, lettre d'entente nº 17-996

- condition de travail : 21.27 – 21.29
- en raison de grave maladie, de grave accident ou compassion : 21.31

Congés sabbatiques : Article 16
- définition, durée, nombre, admissibilité : 16.03 – 16.06, Lettre d'entente Nº 17-994
- droits et obligations : 16.14 – 16.18
- frais remboursés : 16.13
- modalités d'attribution : 16.07 – 16.11
- rémunération : 16.12

Congés sans traitement : Article 22
- de plein droit : 22.01 – 22.06
- pour fonction syndicale dans une instance affiliée : 22.06
- pour perfectionnement : 22.07
- pour responsabilité familiale : 21.30
- pour tout autre motif : 22.08 – 22.12

Conseil
- d'école : 1.31
- d'institut : 1.33
- académique de faculté : 1.42

Conseil d'administration de l'UQAM : 1.04
- modalités d'élection des représentants professoraux : 7.01 – 7.03

Contrat d'engagement
- durée : 9.06, 9.13 – 9.15, 12.01
- non-renouvellement : 11.14, 12.07
- prolongation d'un an : 12.07, 12.11, 12.12, 12.14, 14.02, Lettre d'entente Nº 17-996
- renouvellement (nombre de fois) : 9.03, 9.06, 11.14

Contrat de prêt de services : 1.10b), 22.18, Annexe « A »

Coopération internationale : 1.13, 10.03.6

Cotisations syndicales : Article 4

Création : 10.04, 10.06b), 10.07, 10.08, 10.13, 10.25, lettre d'entente nº 7 (voir aussi *Recherche*)

Crédits d'encadrement de mémoire et de thèse : 10.12

Crédits d'enseignement: 10.07, 10.12
- à assumer ultérieurement : 10.07
- en réserve : 10.07

Crédits de formation dans le cadre des services aux collectivités : 10.13

Curriculum vitæ : 9.07

Critères
- d'admissibilité à la permanence : 12.08
- d'engagement : 1.10a), 9.01, 9.06

- de promotion : 13.08
- de sélection : 9.02
- et procédures d'évaluation : 11.06, 11.16 – 11.18

D

Définitions : Article 1
Dégrèvements d'enseignement
- des professeurs : 10.20
- pour direction de département, de programmes, etc. : 10.21
- pour direction adjointe de département, de programme : 10.22, 10.23
- pour insertion des nouvelles professeures, nouveaux professeurs : 10.25b)
- pour recherche ou création : 10.25a)
- pour vice-doyenne, vice-doyen : 10.21

Dégrèvements pour activités syndicales : 3.11 – 3.13
Département : 1.15
- assemblée départementale : 1.16
- comité exécutif du département : 1.19

Dessin industriel : 17.24
Dettes : 10.07
Développement pédagogique : 10.04, 10.07
Directrice, directeur
- cumul de directions académiques: 10.24
- de centre institutionnel de recherche ou de création : 1.28, 10.21, 16.08, 19.06, 26.09
- de département : 1.17, 10.06, 10.21, 16.06, 16.08, 26.09
- de l'École supérieure de mode : 1.32, 16.08
- de programme d'études de cycles supérieurs : 1.26, 10.21, 16.06, 16.08, 19.06, 26.06
- d'institut : 1.34
- d'unité de programme(s) de premier cycle : 1.22

Directrice adjointe, directeur adjoint
- d'unité de programme(s) de premier cycle : 1.23
- de département : 1.18

Directrice adjointe, directeur adjoint d'une unité de programme(s) de premier cycle : 1.23, 10.22
Discrimination : 5.04
Dispositions générales : Article 2
Documents et correspondance : transmission au syndicat : 3.03 – 3.08
Dossier
- d'évaluation : 11.08, 11.18

- pour recommandation d'engagement : 9.07
Double emploi : 18.02
Doyenne, doyen de faculté : 1.40
Droits d'auteure, d'auteur (voir *Propriété intellectuelle*) : 17.01 – 17.08
Durée de la convention collective : 2.01
Durée des mandats
- de direction : 1.17, 1.22, 1.26, 1.28, 1.30, 1.32, 1.34, 1.40, 10.33
- de direction adjointe : 1.18, 1.23
- de représentation : 7.01, 7.09, 7.17

E
Échelle salariale
- calcul des années d'expérience : 26.04
- classement et intégration : 26.05, 26.06
- majoration : 26.02
- passage d'une catégorie à une autre : 11.12, 11.14, 13.10, 26.08
- primes de direction : 26.09
- progression : 11.12, 11.14, 13.10, 16.17, 26.08

École : (voir *Département* – 1.15 – et *Faculté* – 1.29)
École supérieure de mode : 1.31
Embauche (voir *Engagement*)
Encadrement : 10.03
Engagement : Article 9
- affichage : 9.03
- politique de sélection : 9.07
- pour activités facultaires : 9.05a) b)
- pouvoirs de l'assemblée départementale : 1.12, 9.05, Annexe « A », Annexe « B »
- reconnaissance de priorités : 9.04, 9.05, 9.07
- sélection : 9.02, 9.03
- vote secret : 9.07

Enseignement : 10.03
Équipement informatique : Article 30
Équivalence de compétence : 9.04
Évaluation : Article 11
- comité d'évaluation : 11.07
- comité de révision de l'évaluation : 11.16 – 11.20
- critères et procédure d'évaluation : 11.06
- des professeures, professeurs réguliers non permanents : 11.02, 11.04, 11.12, 11.14

- des professeures, professeurs réguliers permanents : 11.03, 11.04, 11.12, 11.14
- des substituts et invités : 11.05, 11.12, 11.14
- dossier d'évaluation : 11.08, 11.10, 11.18
- rapport d'évaluation : 11.12, 11.13, 11.14, 11.17, 11.18, 11.20
- recommandation de l'assemblée départementale : 11.14
- recommandation du comité de révision : 11.20, 11.21
- recommandation du comité d'évaluation : 11.12, 11.13, 11.14

Expérience (calcul des années d'expérience) : 26.05

F

Faculté : 1.27
- conseil académique de faculté : 1.40
- doyennes, doyens de faculté : 1.38

Fermeture (fusion, scission, modification) de département, etc. : 14.01, 14.02

Fonds de bourses étudiantes : 10.07b)

Fonds de recherche ou création : 10.07a)

Formation en pédagogie universitaire : 9.17

Frais de déplacement : 25.02

Français, langue de travail : 2.08, 9.07.5, 12.15

G

Grève : 2.07

Grief : 1.39
- dépôt de l'avis : 6.03

Grossesse (voir *Congés de maternité*) 21.06 – 21.15

H

Harcèlement psychologique : 6.03

Harcèlement psychologique et sexuel : 5.05

I

Indemnité de départ
- en cas de congédiement ou de révocation : 6.19
- en cas de mise à pied : 14.05

Institut : 1.33

Intégration dans l'échelle de traitement
(Voir *Échelle salariale*)

L

Langue de travail : 2.08, 12.15

Libérations
- pour activités syndicales : 3.11 – 3.13
- pour agir comme témoin à une séance d'arbitrage : 6.23

Liberté universitaire (voir *Libertés politiques et universitaires et non-discrimination*)
Libertés politiques et universitaires et non-discrimination : Article 5
- conditions pédagogiques normales : 5.02d)
- jouissance des libertés politiques et universitaires : 5.03
- liberté universitaire : 5.02
- non-discrimination : 5.04

Locaux : accès et utilisation : 3.09, 3.10, 25.03
Lock-out : 2.07

M
Maîtrise sans mémoire : 10.12, Annexe « C »
Maladie (voir *Congés de maladie*)
Maternité (voir *Congés de maternité*)
Mésentente : 2.05
Mise à pied : 14.05, 14.08
Modification de la convention collective : 2.02, 2.03
Moyenne cible par groupe-cours : 10.32, lettre d'entente nº 5

N
Négligence professionnelle grave : 6.19
Non-discrimination : 5.04
Non-renouvellement de contrat : 11.12, 11.14
- avis écrit de non-renouvellement de contrat : 11.22, 11.23

O
Obtention végétale : 17.26
Ordinateur : Article 30 (voir équipement informatique)
Ouverture et répartition des postes : Article 8 (voir *Postes de professeure, professeur*)

P
Perfectionnement : Article 16 (voir *Congés de perfectionnement*)
Permanence : Article 12, 9.06
- acquisition de la permanence : 11.12, 11.14, 12.01 – 12.04, 12.07

Plan annuel de travail : 10.14, 10.15, 10.26a) et c), 11.10
Postes de professeur
- effectifs : 8.01

- lettre d'entente nº 3
- ouverture : 8.01, 8.08, 8.09
- répartition : 8.02 – 8.07, 8.10

Prêt de services : 1.10b), 22.18, Annexe « A »
Primes de direction : 26.09
Primes de marché : 26.10
Priorités d'embauche : 9.04
Procédure de règlement des griefs et arbitrage : Article 6
Professeure, professeur : 1.06
- à demi-temps : 1.08
- à plein temps : 1.07
- associé : 1.13
- invité : 1.10, 10.11, 11.05, 11.12, 11.14
- invité en vertu d'un contrat de prêt de services entre établissements : 1.10b), Annexe « A »
- régulier : 1.09
- retraité ou honoraire : 1.44
- sous octroi : 1.12, Annexe « B »
- substitut : 1.11, 10.11, 11.05, 11.12, 11.14
- visiteur : 1.14

Professeures, professeurs dans le cadre des programmes gouvernementaux visant la création de nouveaux postes : 8.01
Promotion : Article 13
Propriété intellectuelle : Article 17
- dessin industriel : 17.24
- obtention végétale : 17.26
- savoir-faire : 17.27
- topographie de circuits intégrés : 17.25

R
Rattachement secondaire de la professeure, du professeur : 10.15
Réaffectation : 11.14, 11.21, 14.04, 14.07
Recherche : 10.04, 10.06b), 10.07, 10.08, 10.13, 10.25, lettre d'entente nº 7
Reconnaissance syndicale : Article 3
Recyclage : 11.14, 11.21, 14.04
Régime de retraite : Article 24
Régime syndical : Article 4
Règles
- de passage d'une catégorie salariale à une autre : 26.08
- de progression à l'intérieur des catégories salariales : 26.07

- d'intégration dans l'échelle salariale : 26.05, lettre d'entente nº 8

Renouvellement de contrat : 9.03, 9.06, 11.12, 11.14
Répartition des tâches : 10.26 –10.30
Responsabilités familiales : 21.30, 21.31
Retrait préventif : 21.15 (voir *Congé de maternité)*
Retraite
- 71 ans et plus recevant une rente de retraite : 28.09
- anticipée : 28.01 – 28.05
- demi-retraite : Lettre d'entente Nº 17-995
- droits et privilèges des retraités : 28.08
- graduelle : 28.06
- régime de retraite : Article 24

Retraité
- droits et privilèges : 28.08
- statut de professeur associé : 1.13

Révocation pour cause juste ou négligence professionnelle grave : 6.19

S
Sabbatique : Article 16 (voir *Congés sabbatiques*)
Salaire : (voir *Traitement*) Article 26, 1.36
Santé et sécurité au travail : Article 27
- conditions dangereuses : 27.04

Savoir-faire : 17.27
Sécurité d'emploi : 9.06, Article 14
Service à la collectivité : 10.01c), 10.05, 10.06c), 10.09
- à la collectivité à l'extérieur de l'Université : 10.05
- à la collectivité à l'intérieur de l'Université : 10.05

Services aux collectivités : 1.35, 7.12, 7.16, 7.18, 10.03.5, 10.04, 10.04.10, 10.07
Services de garde : 25.07
Sous-commission des ressources : 7.16, 7.17, 10.32
- attribution de dégrèvements pour la recherche et création : 10.25
- élection des membres professoraux : 7.17
- répartition des postes : 8.02, 8.04, 8.05

Stationnement : 25.04
Suspension : 6.19
Syndicat : 1.03

T
Tâche professorale : Articles 2.4 et 10 (voir *Aménagement des activités, Attribution des tâches d'enseignement, Crédits*

d'enseignement et d'encadrement de mémoires et de thèses, Plan annuel de travail, Répartition des tâches)
Titulaire de chaire : 1.36, 16.08
Topographie de circuits intégrés : 17.25
Traitement : Article 26, 1.38, 16.12

U
Unité de programme(s) de premier cycle : 1.20
- comité de programme(s) de premier cycle : 1.21
- direction d'unité de programme(s) de premier cycle : 1.22
- direction adjointe de programme(s) de premier cycle : 1.23

Unité de programme(s) de cycles supérieurs : 1.24
- comité de programme(s) de cycles supérieurs : 1.25
- directrice, directeur d'unités de programme(s) d'études de cycles supérieurs : 1.26

Université : 1.02
Utilisation
- des services : 25.05
- du nom de l'Université : 25.06

V
Vacances : Article 19
Vice-doyenne, vice-doyen : 1.30, 10.21, 16.06, 16.08, 19.06, 26.09