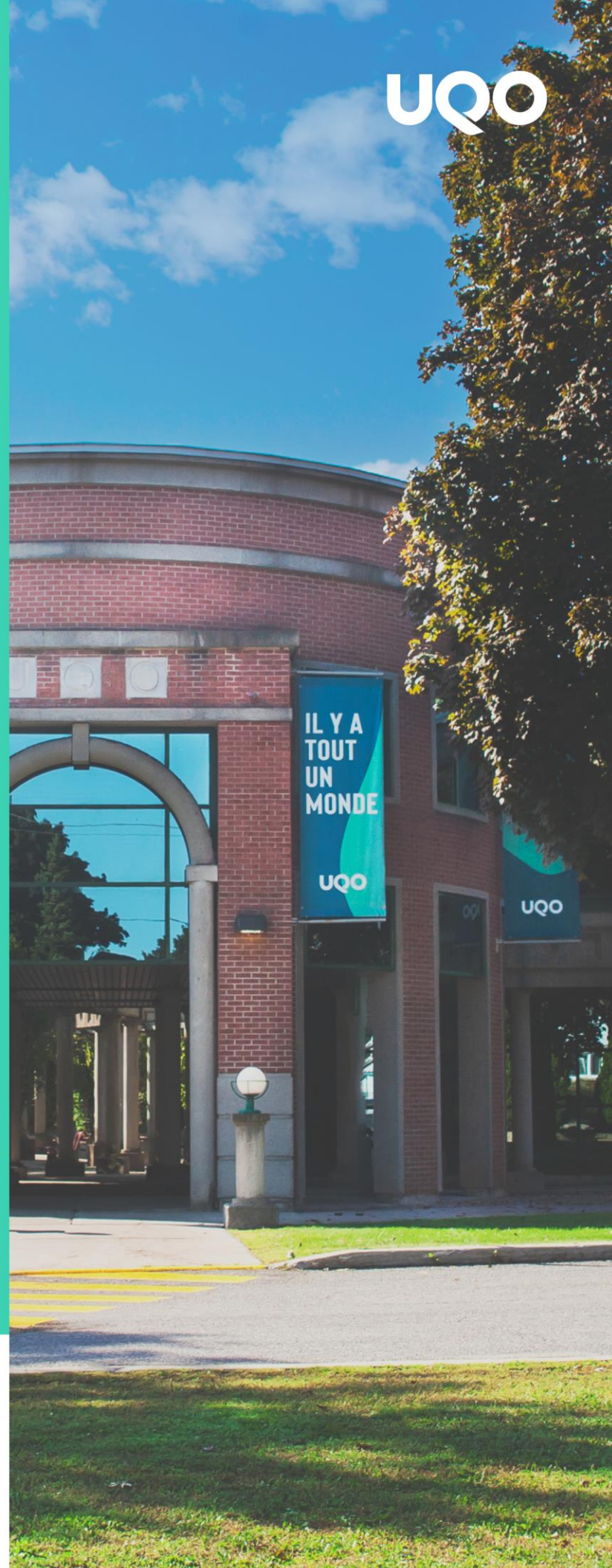


# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre  
**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC  
EN OUTAOUAIS**  
et  
**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ  
DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**

**Période du 1<sup>er</sup> mai 2022  
au 30 avril 2026**





## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	5
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	7
ARTICLE 4 – REPRÉSENTATION DES PROFESSEURES, DES PROFESSEURS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UQO .....	9
ARTICLE 5 – LIBERTÉS POLITIQUES, ACADÉMIQUES ET NON-DISCRIMINATION .....	10
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL .....	11
ARTICLE 7 – COMMISSION DES ÉTUDES .....	12
ARTICLE 8 – RÉPARTITION DES POSTES .....	14
ARTICLE 9 – EMBAUCHE .....	15
ARTICLE 10 – FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURES, DES PROFESSEURS .....	19
ARTICLE 11 – SOUTIEN ET INNOVATION PÉDAGOGIQUE .....	33
ARTICLE 12 – ÉVALUATION.....	34
ARTICLE 13 – DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE .....	44
ARTICLE 14 – SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	46
ARTICLE 15 – PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE .....	48
ARTICLE 16 – CONGÉ SANS SOLDE .....	55
ARTICLE 17 – VACANCES ANNUELLES .....	57
ARTICLE 18 – CONGÉDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES .....	58
ARTICLE 19 – CONGÉ DE MALADIE.....	59
ARTICLE 20 – CONGÉS PARENTAUX .....	60
ARTICLE 21 – ASSURANCES COLLECTIVES .....	68
ARTICLE 22 – RÉGIME DE RETRAITE.....	71
ARTICLE 23 – CLASSIFICATION ET TRAITEMENT.....	74
ARTICLE 24 – CONVENTIONS DIVERSES .....	84
ARTICLE 25 – GRIEFS ET ARBITRAGES .....	86
ARTICLE 26 – RETRAITE ANTICIPÉE.....	89
ARTICLE 27 – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	91
ARTICLE 28 – FORMATION À DISTANCE .....	95
ANNEXE 1 – RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS MODULAIRES ET DE PROGRAMMES AUX SITES DE GATINEAU ET DE SAINT-JÉRÔME .....	97
ANNEXE 2 – RECONNAISSANCE DE LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT (DIRECTION ET SUPERVISION) DANS LES PROGRAMMES DE DOCTORAT .....	98
ANNEXE 3 – DOSSIER D'ÉVALUATION (DOCUMENTS À L'APPUI) .....	99
ANNEXE 4 – RESONSABILITÉ PÉDAGOGIQUE DES STAGES.....	100
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – PROGRAMME RÉSEAU - SCIENCES INFIRMIÈRES ET SCIENCES DE L'ÉDUCATION .....	101
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 – RÉVISION DE LA DIRECTIVE INTITULÉE « CRITÈRES DE PROMOTION ».....	102
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 – REPRÉSENTATION SYNDICALE À UN FUTUR COMITÉ PERMANENT ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI) .....	104
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 – MOYENNES D'ÉTUDIANTES, D'ÉTUDIANTS PAR GROUPE-COURS.....	105
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 – RÉVISION DU RÈGLEMENT CONCERNANT LA NOMINATION DES DIRECTEURS DE DÉPARTEMENT, DES DIRECTEURS DE MODULE ET DES RESPONSABLES DE PROGRAMMES DE CYCLES SUPÉRIEURS .....	106
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 – COMITÉ DE TRAVAIL - BESOINS DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION CLINIQUE AU DÉPARTEMENT DES SCIENCES INFIRMIÈRES .....	107



## **ARTICLE 1 – DÉFINITIONS**

### **1.01 Année**

Désigne l'année universitaire commençant le 1<sup>er</sup> mai d'une année et se terminant le 30 avril de l'année suivante.

### **1.02 Assemblée départementale**

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

### **1.03 Personne chargée de cours**

Désigne une personne, embauchée par l'Université, couverte par l'unité d'accréditation SCCC-UQO/CSN.

### **1.04 Conjointe ou conjoint**

Désigne la femme ou l'homme qui :

- est mariée, marié à la personne ayant le statut de professeure, professeur, et cohabite avec elle, lui;
- vit maritalement avec la personne ayant le statut de professeure, professeur et est père ou mère du même enfant;
- est de sexe différent ou de même sexe que la personne ayant le statut de professeure, professeur, et qui vit maritalement avec celle-ci.

### **1.05 Conseil d'administration et comité exécutif**

#### **a) Conseil d'administration**

Désigne le conseil d'administration de l'Université qui exerce les droits et pouvoirs que lui confèrent la Loi et les Règlements généraux de l'Université du Québec.

#### **b) Comité exécutif**

Désigne le comité exécutif de l'Université créé par le conseil d'administration. Le comité exécutif est responsable de l'administration courante de l'Université.

### **1.06 Conseil de module**

Pour chaque module, l'on institue un conseil de module composé d'au moins trois (3), et d'au plus six (6) membres du personnel enseignant dont au moins les deux tiers (2/3) sont des professeures, des professeurs, parmi lesquels la directrice, le directeur de module, ou la codirectrice, le codirecteur de module, d'un nombre égal d'étudiantes, d'étudiants ainsi que de personnes extérieures à l'Université et dont le nombre doit être inférieur au quart du nombre total d'étudiantes, d'étudiants et de professeures, de professeurs. La doyenne, le doyen ou sa représentante, son représentant peut participer aux réunions avec droit de parole sans droit de vote.

### **1.07 Cours en appoint et cours en surcharge**

#### **a) Cours en appoint**

Désigne tout cours ou activité crédité(e) donné(e) en appoint par toute professeure, tout professeur de l'Université en plus de sa tâche normale, telle que définie à la clause 10.11, avec rémunération additionnelle.

#### **b) Cours en surcharge**

Désigne tout cours ou activité crédité(e) donné(e) par toute professeure, tout professeur de l'Université en plus de sa tâche normale, telle que définie à la clause 10.11, sans rémunération afin de le dégager ultérieurement pour fins de recherche ou de perfectionnement.

## **1.08 Département**

Désigne une entité académique et administrative regroupant des professeures, des professeurs, identifiés à une discipline, des disciplines regroupées ou à un champ d'études.

## **1.09 Directrice, directeur de département**

Désigne une professeure régulière et permanente, un professeur régulier et permanent du département élu par et parmi ses pairs et nommé par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite pour un mandat de deux (2) ans, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale.

Dans le cas où aucune professeure régulière et permanente, aucun professeur régulier et permanent ne pose sa candidature, la candidature de toutes les professeures, tous les professeurs du département est recevable.

Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. La professeure, le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Elle, il puise son autorité de l'assemblée départementale dont elle, il est la représentante, le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Elle, il doit veiller au sein du département à l'application des normes et échéances administratives et, à ce titre, elle est l'interlocutrice officielle, il est l'interlocuteur officiel auprès de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite sous réserve de dispositions contraires dans la convention collective.

Elle, il agit à titre de supérieure immédiate, de supérieur immédiat des personnes chargées de cours et du personnel de soutien et professionnel sous sa responsabilité.

## **1.10 Directrice, directeur de module et codirectrice, codirecteur de module**

Désigne une professeure régulière et permanente, un professeur régulier et permanent nommé en conformité avec les dispositions prévues au Régime des études de premier (1<sup>er</sup>) cycle pour un mandat de deux (2) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. La professeure, le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Les limites de sa juridiction sont définies dans le Régime des études de premier (1<sup>er</sup>) cycle de l'Université.

Dans le cas où aucune professeure régulière et permanente, aucun professeur régulier et permanent ne pose sa candidature, la candidature de toutes les professeures, tous les professeurs du département est recevable.

## **1.11 Module**

Désigne un organisme institué aux fins de favoriser la poursuite par les étudiantes, étudiants des objectifs des programmes d'études de premier (1<sup>er</sup>) cycle. Il correspond aux programmes d'études dont il a la responsabilité et au groupe d'étudiantes, d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes. Il assure, avec les départements concernés, la coordination auprès des personnels enseignants qui conseillent ou enseignent à ses étudiantes, étudiants, de même qu'à des personnes de l'extérieur qui relie le module au milieu professionnel ou social impliqué.

## **1.12 Professeure, professeur**

Désigne toute personne embauchée par l'Université à titre de professeure régulière, suppléante, invitée et sous octroi, professeur régulier, suppléant, invité et sous octroi.

## **1.13 Professeure associée, professeur associé**

Désigne toute personne qui tout en n'étant pas à l'emploi de l'Université contribue d'une manière significative aux activités d'enseignement et de recherche de l'Université. Ce statut est accordé à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord pour une durée de trois (3) ans. Toute demande au-delà de trois (3) ans devra être justifiée par l'assemblée départementale puis autorisée par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Cette autorisation ne peut excéder cinq (5) ans au total. Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective et, par conséquent, ne bénéficie d'aucun des droits prévus à ladite convention collective.

Nonobstant le paragraphe précédent, les parties conviennent d'appliquer les dispositions de l'article 10 de la convention collective en ce qui concerne la détermination de sa tâche.

De plus, à la retraite, elle, il peut utiliser les fonds de recherche en attente qu'elle, qu'il avait constitué à titre de professeure, de professeur, en conformité avec les modalités d'ouverture d'un fonds de recherche.

Le fonds demeure à la disposition de la professeure, du professeur pendant la durée de son contrat de professeure associée, de professeur associé. À la fin du contrat, le solde du fonds sera géré en fonction de 10.32.

#### **1.14 Professeure invitée, professeur invité**

Désigne toute personne embauchée à ce titre et à temps plein par l'Université à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord en raison de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire, etc. ou de sa compétence particulière dans un champ d'études ou dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique). Le contrat est de durée variable, mais de deux (2) ans maximum et renouvelable. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie, par conséquent, des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

#### **1.15 Professeure régulière, professeur régulier**

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

#### **1.16 Professeure, professeur sous octroi**

Désigne toute personne embauchée à ce titre par l'Université, à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, à titre d'attachée de recherche ou de chercheure boursière et dont la rémunération provient principalement de subventions ad hoc différentes du financement normal de l'Université. Son contrat est d'une durée maximale de douze (12) mois et elle peut être réembauchée d'année en année, après recommandation de l'assemblée départementale, tant et aussi longtemps que la, les subventions sont maintenues.

La professeure, le professeur sous octroi est tenu de donner au moins une activité d'enseignement de trois (3) crédits par année, à moins d'indications contraires de la part du ou des organismes subventionnaires.

La professeure, le professeur sous octroi fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie, par conséquent, des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence, des droits relatifs à la sécurité d'emploi, des échelles de traitement et de l'exercice des fonctions de direction pédagogique ou de participation au sein des organismes décisionnels de l'Université et du régime de retraite sauf si ce régime le permet.

#### **1.17 Professeure suppléante, professeur suppléant**

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

#### **1.18 Régime d'emploi**

Tel que spécifié aux clauses 1.14, 1.15 et 1.17, le régime d'emploi des professeures, des professeurs réguliers, suppléants et invités est à temps plein.

À la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, toute professeure embauchée, tout professeur embauché à titre de professeure suppléante ou invitée, professeur suppléant ou invité peut bénéficier d'un régime d'emploi à demi-temps pour accomplir la moitié de la tâche d'une professeure, d'un professeur à temps plein.

Après entente entre la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et la recherche et la directrice, le directeur de département, sur recommandation de l'assemblée départementale, toute professeure régulière, tout professeur régulier qui a au moins deux (2) années d'emploi à temps plein à l'Université peut bénéficier d'un régime d'emploi à demi-temps.

À la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, toute professeure embauchée, tout professeur embauché à titre de professeure suppléante ou invitée, professeur suppléant ou invité peut bénéficier d'un régime d'emploi à temps partiel se situant entre le demi-temps et le temps plein pour accomplir une proportion similaire de la tâche d'une professeure, d'un professeur à temps plein.

À la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord, toute professeure régulière, tout professeur régulier qui a au moins deux (2) années d'emploi à temps plein à l'Université peut bénéficier d'un régime d'emploi à temps partiel se situant entre le demi-temps et le temps plein pour une période maximale de deux (2) ans.

### **1.19 Responsable et coresponsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs**

Désigne une professeure régulière et permanente, un professeur régulier et permanent nommé en conformité avec le Régime des études de cycles supérieurs pour exercer les tâches requises pour l'administration de programme(s) de cycles supérieurs, et ce, pour un mandat de deux (2) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. La professeure, le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur. Les limites de sa juridiction sont définies dans le Régime des études de cycles supérieurs.

Dans le cas où aucune professeure régulière et permanente, aucun professeur régulier et permanent ne pose sa candidature, la candidature de toutes les professeures, tous les professeurs du département est recevable.

### **1.20 Salaire**

Désigne la rémunération totale en monnaie courante versée annuellement à la professeure, au professeur par l'Université.

### **1.21 Site de travail**

Désigne le lieu de rattachement du poste de la professeure, du professeur : Gatineau ou Saint-Jérôme.

### **1.22 Syndicat**

Désigne le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais tel qu'accrédité le 24 juillet 1980.

### **1.23 Titre des professeures, des professeurs**

Les professeures, les professeurs qui le souhaitent pourront utiliser sur leurs cartes professionnelles, leur correspondance ou demandes de subvention le titre de « professeure adjointe », de « professeur adjoint » s'ils sont de catégorie 1 ou 2, de « professeure agrégée », de « professeur agrégé » s'ils sont de catégorie 3 ou de « professeure titulaire », de « professeur titulaire » s'ils sont de catégorie 4.

### **1.24 Traitement**

Désigne la rémunération versée aux professeures, aux professeurs conformément à l'échelle prévue à l'article 23 de la présente convention collective.

### **1.25 Université**

Désigne l'Université du Québec en Outaouais, corporation publique légalement constituée ayant son siège social dans la ville de Gatineau.

### **1.26 Université du Québec**

Désigne la corporation légalement constituée par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c.U-1), dont le siège social est situé à Québec.

### **1.27 Vice-rectrice, vice-recteur à l'enseignement et à la réussite**

Désigne la personne nommée à ce titre par le conseil d'administration en vertu de l'article 39 de la Loi de l'Université du Québec.

Elle, il agit à titre de supérieure immédiate, supérieur immédiat des professeures et des professeurs.

---



## **ARTICLE 2 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **2.01 Durée de la convention collective**

La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2022 et le demeure jusqu'au 30 avril 2026; elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné.

Elle demeure en vigueur et continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

### **2.02**

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

Toute entente qui a pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective doit avoir reçu l'approbation écrite des parties.

### **2.03**

Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention collective font partie intégrante de la présente convention collective et sont arbitrables.

### **2.04**

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

### **2.05**

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

### **2.06**

L'Université fournit au Syndicat une copie officielle imprimée de la présente convention collective et la rend disponible sur son site web.

### **2.07**

Toutes les désignations et tous les titres mentionnés dans le texte de la présente convention collective, qui pourraient être formulés uniquement au masculin, s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sauf dispositions contraires à l'article 20.

### **2.08**

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, qu'il exerce.

### **2.09**

Toute professeure, tout professeur, dans l'exécution de sa tâche, est tenu de respecter les autres membres de la communauté universitaire dans leur intégrité physique et morale et dans leur diversité.

Tout comportement allant à l'encontre de ce principe ou du cadre de cogestion dont s'est dotée l'Université doit être dénoncé. Cette dénonciation est faite en vertu des politiques et règlements institutionnels, notamment *le Règlement visant à prévenir et à combattre les situations d'inconduite, de harcèlement et de violence* et la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* ou auprès des personnes détenant l'autorité pour intervenir.

## **2.10 Assemblée départementale**

Le quorum pour tenir une assemblée départementale est fixé à l'entier supérieur à cinquante pour cent (50 %) du nombre de professeures, de professeurs rattachés au département qui ne sont pas en perfectionnement, en sabbatique, en congé de maladie, en congé suite à un accident, en congé sans solde, en congé de maternité, en congé pour la conjointe ou le conjoint, en congé d'adoption ou en congé parental.

À ce titre, les professeures, les professeurs sont tenus de participer aux réunions de leur assemblée départementale à moins d'un motif valable. Si de l'avis de l'assemblée départementale, le motif invoqué par la professeure, le professeur n'est pas jugé valable, cette dernière, ce dernier en informe la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui prend les mesures appropriées, lesquelles peuvent être disciplinaires.

Lorsqu'un département est réparti sur les deux (2) sites, les réunions d'assemblée départementale se font à un (1) seul endroit une (1) fois par année. Les dépenses sont assumées selon les barèmes en vigueur.

Un département peut tenir plus d'une (1) rencontre dans un même endroit en fonction des ressources disponibles.

## **2.11 Fonds de développement professionnel**

Au 1<sup>er</sup> mai 2022, l'Université accorde à la professeure régulière, au professeur régulier un montant de deux mille deux cents cinquante dollars (2 250 \$) prévu à un fonds professionnel.

Ce montant peut être utilisé sur une période de deux (2) ans.

À chaque période de deux (2) ans, un nouveau montant de deux mille deux cents cinquante dollars (2 250 \$) est accordé. Il peut de nouveau être utilisé sur une période de deux (2) ans.

Le solde ne peut être transféré pour être cumulé après la deuxième (2e) année.

Le montant prévu peut être utilisé pour rembourser à la professeure, au professeur, selon les modalités de remboursement déterminées par l'Université, les frais encourus pour la présentation ou la participation à une activité de formation ou de recherche et les frais relatifs à une cotisation professionnelle, l'achat de matériel et les frais de traduction.

Tout matériel informatique acheté par une professeure, un professeur via ce fond demeure la propriété de l'Université.

Cependant, il est possible pour une professeure, un professeur qui désire partir à la retraite et qui a du matériel informatique en sa possession via ce fonds, de rembourser l'Université à la valeur du marché pour en acquérir la pleine propriété. Dans ce cas, la professeure concernée, le professeur concerné doit communiquer avec le Service des technologies et de l'informatique.

Le remboursement de ce matériel informatique ne peut être effectuée via un fonds de l'Université détenu par la professeure, le professeur.

---

## **ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE SYNDICALE**

### **3.01 Application de la convention collective**

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

### **3.02 Représentation exclusive**

L'Université reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des professeures, des professeurs couverts par le certificat d'accréditation du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec aux fins de négociation et d'application de la convention collective.

### **3.03**

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

### **3.04**

L'Université fait parvenir au Syndicat si possible cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances tous les documents, en version papier ou électronique, sauf ceux faisant l'objet d'une discussion à huis clos, remis aux membres du comité exécutif, du conseil d'administration et de la commission des études ou produits par eux. L'Université remettra gratuitement au Syndicat une copie de ces documents y compris le projet d'ordre du jour.

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

### **3.05**

L'Université fait parvenir aux professeures, aux professeurs, une version électronique des projets d'ordre du jour des réunions du comité exécutif, du conseil d'administration et de la commission des études, et ce, selon les règlements des communications en vigueur à l'Université.

### **3.06**

À la demande du Syndicat, l'Université fournit le plus tôt possible la liste des professeures, des professeurs pour l'année courante.

Cette liste comporte pour chaque professeure, chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, la date d'embauche, le département, le diplôme le plus élevé, la classification, le traitement et le salaire prévus et, selon les renseignements disponibles à ce moment, le statut, l'adresse et le numéro de téléphone à son domicile.

### **3.07**

À la demande du Syndicat, l'Université remet à ce dernier la liste complète des cours donnés par les personnes chargées de cours ainsi que le nom de ces personnes chargées de cours. Elle remet également la liste complète des cours donnés en appoint par les professeures, les professeurs, et ce, par département.

### **3.08**

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

### **3.09**

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

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

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

### **3.10**

L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université, tels les services de secrétariat, les services de messagerie, selon les normes habituelles de fonctionnement et aux tarifs établis pour ces services.

### **3.11**

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

### **3.12**

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

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

### **3.13 Dégagement pour fin d'activité syndicale interne**

Pour fin d'activité syndicale interne, l'Université met à la disposition du Syndicat dix (10) dégagements d'enseignement (trente (30) crédits) par année à répartir entre les professeures, les professeurs, et ce, pour la durée de la convention collective.

De plus, dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde trois (3) dégagements supplémentaires (9 crédits) par trimestre de négociation pour un maximum de deux (2) trimestres.

À la demande du Syndicat, l'Université accepte de dégager d'enseignement les professeures, les professeurs mandatés par le Syndicat pour un maximum de six (6) crédits par année. À cette fin, le Syndicat verse une somme équivalente au coût d'une (1) charge de cours dispensée par une personne chargée de cours par dégagement (trois (3) crédits d'enseignement) à titre de compensation financière.

### **3.14 Dégagement pour fin d'activité syndical externe**

À la suite d'une demande écrite du Syndicat adressée à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sur une base trimestrielle ou annuelle, une professeure, un professeur pour activités syndicales externes. Le retour de la professeure, du professeur ainsi libéré doit coïncider avec le début d'un trimestre et un préavis de vingt-et-un (21) jours ouvrables doit être donné à l'Université.

L'Université n'est pas tenue de respecter les délais prévus pour la répartition des tâches si, par son avis de retour, la professeure, le professeur ne se conforme pas auxdits délais.

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

### **3.15**

Toute information transmise par l'Université au Syndicat en vertu du présent article peut être transmise en version papier ou électronique.

## **ARTICLE 4 – REPRÉSENTATION DES PROFESSEURES, DES PROFESSEURS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UQO**

### **4.01**

Conformément aux lettres patentes émises en vertu de l'Arrêté en Conseil instituant l'Université, trois (3) représentantes, représentants de l'ensemble des professeures, des professeurs de l'Université au conseil d'administration sont élus par et parmi toutes les professeures, tous les professeurs à l'occasion d'une assemblée générale des professeures, des professeurs convoquées conjointement par l'Université d'une part et le Syndicat d'autre part, et tenue sous la responsabilité de ce dernier. Les professeures, les professeurs ainsi élus sont nommés par le conseil d'administration pour un mandat de trois (3) ans renouvelable consécutivement une seule fois.

### **4.02**

Les représentantes, les représentants des professeures, des professeurs continuent de faire partie du conseil d'administration, jusqu'à la nomination de leurs successeurs nonobstant la fin de la période pour laquelle elles, ils sont nommés, pourvu qu'elles, qu'ils conservent la qualité de professeures, de professeurs et qu'elles, qu'ils ne sont pas en congé sans traitement, en perfectionnement ou en sabbatique.

### **4.03**

La professeure, le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne ou qui perd sa qualité de professeure, de professeur ou qui décède, est remplacé par une autre professeure élue, un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeures, des professeurs selon les modalités prévues en 4.01.

### **4.04**

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

---

## **ARTICLE 5 – LIBERTÉS POLITIQUES, ACADÉMIQUES ET NON-DISCRIMINATION**

### **5.01**

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 corporations et aux autres institutions ou groupes d'intérêt est essentielle à l'accomplissement du rôle de l'Université.

### **5.02**

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

### **5.03**

L'Université et ses représentantes, ses représentants et le Syndicat et ses membres n'exerceront ni directement ni indirectement de pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste 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, d'un handicap physique, de son âge, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

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

### **5.04**

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

Elle comprend :

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

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

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

---

## **ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL**

### **6.01**

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

### **6.02**

Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université s'engage à déduire ou à faire les réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat. Dans le cas de réclamation d'une professeure, d'un professeur quant aux cotisations déduites à la source, le Syndicat répondra en lieu et place de l'Université à toutes poursuites qui pourraient lui être intentées.

### **6.03**

L'Université s'engage à déduire la cotisation syndicale selon la formule prescrite par le Syndicat. Elle fera parvenir au Syndicat ou à l'agente perceptrice ou l'agent percepateur désigné par lui, un chèque payable au pair entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant, indiquant le montant mensuel total perçu pour le mois précédent, accompagné d'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique le nom et le prénom des professeures, des professeurs par ordre alphabétique, le numéro d'assurance sociale, le salaire versé à chaque période de paie, accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante, le cumulatif individuel ainsi que les totaux et le grand global.

L'Université fait parvenir au Syndicat mensuellement les sommes des cotisations syndicales déduites à la source, ainsi qu'un état détaillé de la perception.

### **6.04**

L'Université s'engage à inscrire le montant total de la cotisation perçue durant l'année fiscale sur les feuillets T-4 et Relevé 1.

---

## **ARTICLE 7 – COMMISSION DES ÉTUDES**

### **7.01**

Sous réserve de la Loi et de la présente convention collective, la composition et les pouvoirs de la commission des études de l'Université sont régis par les règles qui suivent.

### **7.02**

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

### **7.03 Composition**

La commission des études est constituée des membres suivants :

- a) la rectrice, le recteur, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, la vice-rectrice, le vice-recteur à la recherche, à la création, aux partenariats et à l'internationalisation, la doyenne, le doyen de la recherche et de la création et la doyenne, le doyen des études;
- b) sept (7) professeures régulières, professeurs réguliers dont la moitié occupant des fonctions de direction d'enseignement ou de recherche et l'autre moitié à titre de professeures, de professeurs n'occupant pas de telles fonctions;
- c) sept (7) étudiantes, étudiants;
- d) trois (3) personnes chargées de cours.

### **7.04**

La commission des études est présidée par la rectrice, le recteur ou, en son absence, par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. La secrétaire générale, le secrétaire général agit comme secrétaire.

### **7.05 Pouvoirs**

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

- a) Elle prépare et soumet à l'approbation du conseil d'administration les règlements internes régissant les domaines suivants :
  - 1) les modes d'organisation et de fonctionnement des départements, modules et centres de recherche, ainsi que leur mode de création, d'abolition, de fusion, de division et de suspension de leurs modes réguliers d'administration et de fonctionnement;
  - 2) les modes de création, d'abolition et de modification des programmes d'études;
  - 3) les règles, procédures et critères régissant l'admission et l'inscription des étudiantes, étudiants;
  - 4) sa régie interne et celle des sous-commissions et comités qu'elle constitue.
- b) Elle prépare également et soumet à l'approbation du conseil d'administration tout autre règlement interne relatif à l'enseignement et à la recherche requis par la loi ou par le conseil d'administration.

### **7.06 Ordre du jour**

La secrétaire, le secrétaire de la commission des études devra inscrire sur le projet d'ordre du jour de la prochaine réunion tout point qui lui sera soumis par une représentante, un représentant ou des représentantes, des représentants des professeures, des professeurs siégeant à la commission des études à la condition que le point en question lui parvienne par écrit dans les délais prévus par le règlement de régie interne de la commission des études.

### **7.07 Élection des représentantes, représentants des professeures, des professeurs**

Les représentantes, les représentants des professeures, des professeurs à la commission des études sont élus par et parmi toutes les professeures, tous les professeurs de l'Université à l'occasion d'une assemblée générale des professeures, des professeurs convoqués conjointement par l'Université d'une part, et le Syndicat, d'autre part, et tenue sous la responsabilité de ce dernier.



#### **7.08 Mandat des représentantes professorales, représentants professoraux**

Le mandat des professeures, des professeurs à la commission des études est de deux (2) ans renouvelables une seule fois consécutivement. Les représentantes, les représentants de l'ensemble des professeures, des professeurs siégeant à la commission des études à la signature de la convention collective le demeurent pour la durée de leur mandat pourvu qu'elles, qu'ils demeurent professeures, professeurs.

Les professeures, les professeurs continuent de faire partie de la commission des études jusqu'à la nomination de leurs successeurs, nonobstant la fin de la période pour laquelle elles, ils sont nommés, pourvu qu'elles, qu'ils conservent la qualité de professeures, de professeurs réguliers et qu'elles, qu'ils ne soient pas en congé sans traitement, en perfectionnement ou en sabbatique.

La représentante, le représentant des professeures, des professeurs qui en cours de mandat perd la qualité (fonction de direction d'enseignement ou de recherche) conserve son poste jusqu'à la fin de son mandat, à moins qu'elle, qu'il ne perde sa qualité de professeure, de professeur, auquel cas elle, il doit immédiatement démissionner.

#### **7.09 Remplacement d'une représentante professorale, d'un représentant professoral**

La professeure, le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne ou qui perd sa qualité de professeure, de professeur ou qui décède, est remplacé par une autre professeure élue, un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeures, des professeurs selon les modalités prévues en 7.07.

#### **7.10**

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

---

## **ARTICLE 8 – RÉPARTITION DES POSTES**

### **8.01 Politique générale de répartition des postes**

Chaque année, la politique générale de répartition des postes en vigueur l'année précédente est reconduite à moins qu'au plus tard le 1<sup>er</sup> février une assemblée départementale ait signifié à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite qu'elle souhaite proposer une modification ou que la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite souhaite elle-même, lui-même proposer une modification. Dans un tel cas, après avoir sollicité et reçu les avis des assemblées départementales au plus tard le 15 mars, la commission des études élabore un projet de politique générale de répartition des postes.

### **8.02**

Le cas échéant, la commission des études transmet son projet de politique générale de répartition des postes au conseil d'administration qui, après étude de ce projet, adopte une politique générale de répartition des postes au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.

### **8.03 Identification des besoins en ressources professorales par les départements**

Au plus tard le 15 octobre, la directrice, le directeur de département transmet à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite la recommandation de l'assemblée départementale quant à ses besoins en ressources professorales par site de travail liés à la bonne marche et à l'orientation du département.

Entre le 15 octobre et le 1<sup>er</sup> décembre, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite transmet aux directrices, aux directeurs de département réunis la politique de répartition des postes, les recommandations des assemblées départementales spécifiant leurs besoins en ressources professorales par site de travail et discute avec eux du projet préliminaire de répartition des postes par département, et au sein de chaque département, de la répartition par site de travail et par secteur disciplinaire.

### **8.04 Adoption de la répartition des postes à la commission des études**

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite transmet à la commission des études le projet de répartition des postes par département ainsi que la répartition par site de travail et par secteur disciplinaire des postes pour chaque département. La commission des études se prononce sur le projet et le soumet au conseil d'administration avec ses propositions de modifications, s'il y a lieu.

### **8.05 Adoption de la répartition des postes au conseil d'administration**

Au plus tard le 31 décembre, le conseil d'administration décide d'une répartition des postes entre les départements ainsi que la répartition par site de travail et par secteur disciplinaire des postes pour chaque département de l'Université. La répartition des postes dûment approuvée par le conseil d'administration est transmise à chacune des directrices, chacun des directeurs de département qui en informe son assemblée départementale.

### **8.06 Ouverture de poste en dehors de la période normale**

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, à la demande d'une assemblée départementale, peut ouvrir des postes en dehors de la période normale prévue au présent article.

Dans une telle éventualité, la procédure prévue aux paragraphes 8.03, 8.04 et 8.05 du présent article s'applique, hormis les dates mentionnées.

### **8.07 Augmentation ou diminution du nombre de postes**

Chaque année, l'Université peut augmenter ou diminuer le nombre de postes de professeure, de professeur jusqu'à un maximum de quatre (4) postes par rapport au nombre de postes de professeure, de professeur de l'année précédente.

---

## **ARTICLE 9 – EMBAUCHE**

### **9.01 Critères d'embauche**

Chaque année, les critères d'embauche en vigueur l'année précédente sont reconduits à moins qu'au plus tard le 1<sup>er</sup> février une assemblée départementale ait signifié à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite qu'elle souhaite proposer une modification ou que la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite souhaite elle-même, lui-même proposer une modification. Dans un tel cas, après avoir sollicité et reçu les avis des assemblées départementales au plus tard le 15 mars, la commission des études élabore un projet de critères d'embauche. Le cas échéant, la commission des études transmet son projet de critères d'embauche au conseil d'administration qui, après étude de ce projet, adopte les critères d'embauche au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.

Lorsque le conseil d'administration adopte des critères d'embauche particuliers permettant à des départements d'embaucher, dans un secteur disciplinaire, une personne candidate qui ne répond pas aux critères généraux d'embauche en matière de grade, l'assemblée départementale peut recommander exceptionnellement l'embauche d'une personne à titre de professeure régulière, de professeur régulier pour un contrat de deux (2) ans.

Toutefois, pour acquérir la permanence et la sécurité d'emploi, elle, il doit satisfaire aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier (1<sup>er</sup>) contrat régulier de deux (2) ans.

La professeure, le professeur peut être ainsi embauché pour trois (3) contrats de deux (2) ans (incluant tout perfectionnement). Cette personne peut bénéficier d'un perfectionnement après avoir complété au minimum une (1) année de contrat. L'Université mettra fin au contrat de la professeure, du professeur si, à la fin de son troisième (3<sup>e</sup>) contrat, celle-ci, celui-ci n'a pas satisfait aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier (1<sup>er</sup>) contrat régulier de deux (2) ans à moins que l'assemblée départementale, en vertu de l'article 12, émette une recommandation de non-renouvellement de contrat préalablement au terme du premier (1<sup>er</sup>) ou du (2<sup>e</sup>) deuxième contrat.

De plus, la professeure, le professeur devra rembourser à l'Université les sommes reçues à l'occasion de tout perfectionnement en vertu des clauses 15.07 et 15.08.

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

### **9.02**

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

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

### **9.03**

L'Université ne peut modifier le site de travail d'une professeure, d'un professeur sans son consentement.

### **9.04 Mutation**

Lorsque dans un département, un poste est vacant dans un secteur disciplinaire où une, un ou des professeures, des professeurs réguliers sont rattachés au même secteur disciplinaire dans l'autre site de travail, le processus de mutation est enclenché :

- En vue d'atteindre l'équilibre de la répartition des postes par site de travail au sein du département, la directrice, le directeur du département invite toute professeure régulière, tout professeur régulier du secteur disciplinaire concerné occupant un poste dans l'autre site de travail à manifester son intérêt à changer de site de travail dans les dix (10) jours ouvrables. Une copie de cette invitation est transmise à chaque professeure, professeur du département;
- Dans la mesure où plus d'une professeure régulière, d'un professeur régulier du secteur disciplinaire du poste manifeste son intérêt, la priorité est accordée à la professeure régulière, au professeur régulier ayant le plus grand nombre d'années de service à titre de professeure, de professeur à l'Université;
- La candidature ainsi retenue doit faire l'objet d'une recommandation de l'assemblée départementale à cet effet à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, laquelle, lequel confirme à la professeure, au professeur son nouveau site de travail.

Le cas échéant, le poste libéré par la professeure, le professeur obtenant une mutation est aussi objet du processus de mutation.

## 9.05 Dotation de poste vacant

Après réception du rapport de répartition des postes prévus à l'article 8, le département doit procéder à la recherche de candidatures. Après avoir fait l'objet préalablement du processus de mutation, tout poste ouvert doit être annoncé sur le site web de l'Université, et s'il y a lieu dans les journaux, dans les revues ou sites web spécialisés ou encore les médias sociaux. Les annonces doivent être faites dans un délai raisonnable à la suite de la demande de la directrice, du directeur de département et elles doivent préciser le site de travail du poste ouvert.

## 9.06 Comité de sélection et processus de sélection

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

Sur demande de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, la directrice, le directeur du département lui transmet la liste de toutes les candidatures reçues et le curriculum vitæ de chaque personne candidate.

Le comité de sélection établit ses règles de fonctionnement et procède à une sélection des personnes candidates. L'entrevue, la mise en place d'autres outils de sélection ou encore la prise de références professionnelles ainsi que les délibérations se font uniquement en présence des membres du comité de sélection et en tout respect des critères d'embauche des professeures, des professeurs.

Le comité de sélection soumet un rapport écrit à l'assemblée départementale. Ce rapport comprend :

- a) Le nombre de candidatures reçues;
- b) La liste des candidats retenus pour entrevue de même que les critères utilisés pour la sélection;
- c) Le cas échéant, une liste ordonnancée d'un maximum de deux (2) candidatures;
- d) Le dossier complet de la candidature recommandée. Celui-ci contient :
  - Ses champs d'intérêt principaux et complémentaires dans sa discipline;
  - Le curriculum vitæ;
  - La lettre de présentation ainsi que toutes les pièces officielles pertinentes ou attestations assermentées versées au dossier qui seront nécessaires pour procéder à son engagement et à sa classification;
  - La liste des activités potentielles créditées d'enseignement dans ses domaines de compétences. Cette liste n'est pas contraignante dans les choix des cours futurs.
- e) En cas de désistement de la candidature recommandée, si applicable, le comité de sélection transmet le dossier complet de la deuxième candidature inscrite sur la liste ordonnancée soumise en vertu du paragraphe c) du présent article.

À la demande de la doyenne, du doyen de la gestion académique ou de la directrice, du directeur du département, l'Université s'engage à fournir une formation portant notamment sur la sélection ainsi que sur les normes et procédures en vigueur en respect des questions relatives à l'Équité, la Diversité et l'Inclusion aux membres des comités de sélection. Dans la mesure du possible, il est souhaitable qu'au moins (1) une professeure, un professeur membre de chaque comité de sélection ait participé à cette formation.

## 9.07 Recommandation de la candidature par l'assemblée départementale

Dès que possible, et normalement avant le 15 avril, l'assemblée départementale étudie les candidatures retenues par le comité de sélection et recommande à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite une ou des candidatures pour chaque poste. Toute professeure, tout professeur qui le demande expressément à son assemblée départementale peut enregistrer sa dissidence concernant la, les recommandations de l'assemblée départementale, la mention et l'objet de la dissidence devant alors être joints à la recommandation. La directrice, le directeur de département transmet à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite un dossier de la ou des candidatures recommandées incluant dans chaque cas :

- a) la recommandation étayée de l'assemblée départementale;
- b) la liste de cours de la banque de cours du domaine de compétence de la personne candidate;
- c) les champs d'intérêt principaux et complémentaires de la personne candidate dans sa discipline;

- d) le curriculum vitæ de la personne candidate;
- e) tout autre document officiel nécessaire.

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

#### **9.08**

L'assemblée départementale peut recommander l'embauche d'une professeure suppléante, d'un professeur suppléant pour combler temporairement un poste ouvert lorsqu'elle n'arrive pas à trouver une personne candidate qui répond de manière satisfaisante aux critères définis pour ce poste, lesquels comprennent les critères d'embauche.

#### **9.09 Adoption des embauches au conseil d'administration**

Dans les meilleurs délais suivant la transmission des candidatures, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite transmet au conseil d'administration les recommandations de l'assemblée départementale. Le conseil d'administration décide, dans un délai raisonnable, de l'embauche de nouvelles professeures, de nouveaux professeurs.

En période estivale ou en cas d'urgence, le comité exécutif peut procéder à l'embauche des professeures, des professeurs.

#### **9.10 Classification et contrat d'embauche**

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant établit la classification de nouvelles professeures, de nouveaux professeurs et voit à leur embauche.

#### **9.11**

Avant la signature du contrat d'embauche d'une professeure, d'un professeur, l'Université l'informe que la convention collective en vigueur se trouve sur le site web de l'Université, et l'informe également qu'elle, qu'il peut, si elle, il le désire, consulter auparavant une représentante, un représentant syndical.

#### **9.12 Entrée en fonction**

La nouvelle professeure, le nouveau professeur est avisé par courrier recommandé de la décision du conseil d'administration, et conditionnellement à son acceptation écrite communiquée dans les quinze (15) jours ouvrables par courrier recommandé, elle est embauchée, il est embauché par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite au nom de l'Université. Elle, il entre en fonction au 1<sup>er</sup> mai de l'année universitaire suivante et sera rémunéré à partir de cette date à moins que la nouvelle professeure, le nouveau professeur ne puisse entrer en fonction à cette date.

Un département pourra entreprendre les démarches nécessaires afin de recruter une candidate, un candidat en vue de combler tout poste vacant pour le 1<sup>er</sup> mai dans la mesure où le poste concerné sera maintenu au sein du département lors du processus de répartition des postes de professeure, de professeur prévu à l'article 8.

Les postes de professeures, de professeurs non comblés au 1<sup>er</sup> septembre d'une année ou lors d'une démission après cette date ne pourront être comblés que pour le 1<sup>er</sup> mai suivant à moins que la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite y consente sur demande justifiée d'un département et dans le respect de la répartition des postes de professeures, des professeurs prévus à l'article 8.

#### **9.13**

L'embauche de toute professeure, tout professeur doit faire suite à une recommandation de l'assemblée départementale. Lorsque la personne candidate retenue n'est pas détentrice d'un doctorat, cette recommandation doit obligatoirement inclure l'exigence d'obtention du doctorat pour fins d'octroi de la permanence.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux professeures, aux professeurs embauchés en vertu des critères particuliers. Dans ces cas, la recommandation doit inclure l'exigence que le diplôme de maîtrise ou de doctorat soit obtenu pour fins d'octroi de la permanence.

#### **9.14 Embauche en cours d'année**

Une professeure, un professeur peut être embauché en cours d'année conformément à la procédure prévue ci-dessus. Elle, il entre en fonction et est rémunéré à partir de la date convenue entre elle, lui et l'Université.

#### **9.15 Priorité d'embauche à compétence égale**

En cas d'ouverture de postes, ou de vacances de postes de professeure, de professeur, la professeure suppléante, le professeur suppléant et la professeure invitée, le professeur invité ont, à compétence égale, priorité par rapport à toute personne candidate de l'extérieur.

#### **9.16**

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite fournit au Syndicat une copie intégrale du contrat de toute professeure, tout professeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de son acceptation.

#### **Congé d'affectation**

#### **9.17**

La professeure régulière, le professeur régulier nommé pour occuper à l'Université une fonction administrative qui l'exclut de l'unité d'accréditation est, à la fin de son mandat ou à la fin du renouvellement de ce mandat, automatiquement réintégré à la présente unité d'accréditation et prioritairement au département auquel elle, il était rattaché avant sa nomination, sans que l'Université ne puisse en aucun cas mettre à pied une autre professeure régulière, un autre professeur régulier pour lui faire place.

#### **9.18**

Au moment de sa première (1<sup>re</sup>) nomination, la professeure, le professeur nommé à un poste exclu de l'unité d'accréditation est remplacé par une professeure suppléante, un professeur suppléant pour une période ne pouvant excéder deux (2) ans. Par la suite, le poste devient vacant et s'insère dans le processus de répartition des postes prévu à l'article 8.

#### **9.19**

Durant la période où la professeure, le professeur est exclu de l'unité d'accréditation tel que prévu en 9.17, elle, il conserve tous les droits liés à son statut tel que le définit la présente convention collective; l'exercice desdits droits est cependant suspendu à l'exception de sa progression dans les échelles salariales prévues à l'article 23.09 de la convention collective.

---

## **ARTICLE 10 – FONCTION ET TÂCHE DES PROFESSEURES, DES PROFESSEURS**

### **10.01 Fonction normale d'une professeure, d'un professeur**

La fonction normale d'une professeure, d'un professeur comprend les quatre (4) éléments suivants :

- a) l'enseignement;
- b) la recherche ou la création;
- c) l'administration pédagogique;
- d) les services à la collectivité.

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

### **10.02 Composante « enseignement »**

La composante « enseignement » comprend entre autres :

- a) toutes les activités créditées d'enseignement données sous diverses formes telles que : cours, séminaires, stages, cours supervisés, laboratoires et ateliers, tutorats, supervisions de stages ou activités de synthèses, ainsi que la préparation, la correction, l'évaluation et la transmission des notes qui s'y rattachent, selon les procédures et les délais en vigueur à l'Université;
- b) l'encadrement et l'assistance des étudiantes, des étudiants impliqués dans ces activités;
- c) la disponibilité en général, en réponse à la demande des étudiantes, des étudiants, des modules, d'accomplir certaines tâches telles que guider les étudiantes, les étudiants dans un programme, fournir une aide particulière aux étudiantes, aux étudiants en difficulté, assister les étudiantes, les étudiants en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, participer à l'organisation des stages, etc.;
- d) la mise à jour des connaissances et le perfectionnement continu, la préparation de nouvelles activités d'enseignement et l'innovation pédagogique;
- e) la direction de mémoires de maîtrise et de thèses de doctorat ainsi que la direction d'autres travaux de recherche et de création requis des étudiantes, des étudiants par les programmes d'études de cycles supérieurs;
- f) le recrutement et l'encadrement des personnes chargées de cours.

### **10.03 Composante « recherche ou création »**

La composante « recherche ou création » comprend entre autres :

- a) la poursuite de divers types de travaux destinés à contribuer à l'avancement du savoir sous toutes ses formes et à l'amélioration des techniques de diffusion des connaissances;
- b) la contribution au rayonnement de l'Université en publiant à la suite de recherches, des livres, des articles dans les revues scientifiques, en prononçant des conférences scientifiques, en participant activement à des colloques, en dirigeant ou organisant des congrès ou colloques et autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances;
- c) la production d'œuvres scientifiques, littéraires et artistiques et la tenue d'expositions d'œuvres dans la discipline de chaque professeure, chaque professeur.

### **10.04 Composante « administration pédagogique »**

La composante « administration pédagogique » comprend entre autres les activités occasionnelles ou courantes de direction ou de participation exercée par des professeures, des professeurs et requises pour le bon fonctionnement de l'Université, à savoir :

### **Activités de direction**

- 1) directrice, directeur de département;
- 2) directrice, directeur de module;
- 3) responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs;
- 4) codirectrice, codirecteur de module;
- 5) coresponsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs;
- 6) toute autre activité de direction reconnue comme telle par l'Université.

La répartition des responsabilités modulaires et de programmes aux sites de Gatineau et de Saint-Jérôme est prévue à l'annexe 1 de la convention collective.

L'Université assure la formation afin d'orienter les professeures, les professeurs qui assument des activités de direction selon les modalités qu'elle détermine.

### **Activités de participation**

- 1) participation aux organismes internes de l'Université, tels que :
  - Conseil d'administration;
  - Comité exécutif;
  - Commission des études, ses sous-commissions et ses comités;
  - Assemblée départementale et ses comités;
  - Conseil de module;
  - Comité de programme.
- 2) participation comme membre d'organisme réseau à l'Université du Québec;
- 3) participation comme membre de comité ad hoc, reconnu comme tel par l'Université.

### **10.05 Composante « services à la collectivité »**

La composante « services à la collectivité » comprend entre autres :

- a) la participation non rémunérée à des activités reliées à la fonction de la professeure, du professeur, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université et reliées directement au rayonnement de l'Université;
- b) la participation aux activités du Syndicat, telles que : membre de l'exécutif, du comité de grief, du comité de négociation et autres comités ou groupes de travail du syndicat.

### **10.06 Rôle de l'assemblée départementale relatif aux tâches**

La répartition ou la modification des tâches entre les professeures, les professeurs est du ressort exclusif de l'assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et des compétences de la professeure, du professeur suivant l'évolution de sa carrière à l'Université et des besoins liés à l'insertion professionnelle des professeures, des professeurs en début de carrière. Elle doit également tenir compte du site de travail des professeures, des professeurs et, en conséquence, leur attribuer prioritairement, en fonction de la prévision de l'offre de cours, une tâche d'enseignement dans leur site de travail.

Lorsqu'un programme est sous agrément d'un ordre professionnel et que des cours spécifiques ont l'exigence d'être enseignés par une ou un membre de l'ordre, la professeure, le professeur qui enseigne l'un de ces cours spécifiques doit maintenir son affiliation à cet ordre professionnel.



Par conséquent, si une professeure, si un professeur ne respecte plus cette exigence (non-renouvellement, suspension, etc.), elle, il devra informer la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite de la situation dans les plus brefs délais. La professeure, le professeur ne peut enseigner les cours spécifiques sous agrément tant que la situation n'est pas régularisée.

Lorsqu'une activité d'enseignement attribuée à une professeure, un professeur devient disponible ou lors de l'ajout d'une activité d'enseignement, elle est offerte aux professeures, aux professeurs du département selon les pratiques habituelles pendant une période d'un (1) jour ouvrable sans compter le jour de l'envoi. Après cette étape, l'activité d'enseignement est soumise au processus d'attribution des personnes chargées de cours.

#### **10.07 Pondération des éléments de la tâche annuelle**

La tâche annuelle de la professeure, du professeur comprend dans des proportions variables les éléments indiqués à la clause 10.01. La pondération de ces quatre (4) éléments (excluant les cours en appoint), exprimée en pourcentages, s'intègre dans la distribution des tâches et relève de l'assemblée départementale.

La pondération par l'assemblée départementale des composantes de la tâche annuelle d'une professeure, d'un professeur doit tenir compte du temps requis par la professeure, le professeur pour accomplir son mandat de directrice, de directeur de département, de directrice, de directeur de module ou de codirectrice, de codirecteur de module ou de responsable ou coresponsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs.

#### **10.08**

La professeure, le professeur ne peut être appelé à donner des activités d'enseignement créditées pendant plus de deux (2) trimestres consécutifs (automne-hiver), à moins d'entente entre la professeure, le professeur, l'assemblée départementale et la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Le trimestre d'été est normalement consacré à des activités autres que l'enseignement de cours acceptées par l'assemblée départementale et approuvées par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

#### **10.09 Choix de cours**

Pour les trimestres d'enseignement d'automne et d'hiver, une professeure, un professeur doit informer par écrit son choix d'enseignement de cours à la directrice de département, au directeur de département pour approbation en assemblée départementale avant les dates ci-dessous :

- Trimestre d'automne : premier mercredi du mois de mai
- Trimestre d'hiver : premier mercredi du mois d'octobre

Au-delà de ces dates, une professeure, un professeur ne pourra pas se prévaloir de 10.06 pour réclamer un cours déjà réservé dans les délais par une autre professeure, un autre professeur sauf si celle-ci ou celui-ci s'en désiste avant l'affichage aux personnes chargées de cours. La professeure, le professeur peut choisir un cours non réservé après les dates indiquées au précédent paragraphe dans le respect de 10.06.

Toutefois, une fois que les cours sont à l'affichage des personnes chargées de cours, aucune professeure, aucun professeur ne peut choisir ou reprendre un cours sans obtenir l'autorisation préalable de la doyenne de la gestion académique, du doyen de la gestion académique. Cette règle s'applique également lors du trimestre d'été.

Pour information, l'affichage en procédure régulière des charges de cours pour les personnes chargées de cours sont :

- Trimestre d'été : Dernier mercredi du mois de février
- Trimestre d'automne : Dernier mercredi du mois de mai
- Trimestre d'hiver : Dernier mercredi du mois d'octobre

#### **10.10 Désistement d'un cours**

Une professeure, un professeur ne peut se désister d'un ou de plusieurs cours dix (10) jours ouvrables avant le premier cours ou pendant le trimestre pour une raison autre que la force majeure. En dehors de ce cas de force majeure, pour toute dérogation, la professeure, le professeur désirant se désister d'un ou de plusieurs cours doit obtenir l'autorisation préalable de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

Nonobstant le premier alinéa, une professeure, un professeur peut se désister d'un cours dans la période de dix (10) jours ouvrables avant le premier cours si un cours-groupe est modifié en supervision individuelle ou dans le cas où il y a un changement dans la modalité (présentiel ou non-présentiel) d'enseignement du cours afin de réunir deux activités du même sigle. En aucun cas l'abandon d'un cours peut modifier les obligations prévues pour la professeure, le professeur à 10.11.

Pour le cours-groupe modifié en supervision individuelle, si la professeure, le professeur décide d'enseigner le cours modifié, elle, il se verra reconnaître une proportion de tâches de l'équivalent de 2/15ème d'une tâche d'enseignement de trois (3) crédits en plus de la proportion qui sera reconnue pour le cours en supervision individualisée sans dépasser un total d'une tâche d'enseignement de trois (3) crédits.

Dans le cas où il y a un changement dans la modalité d'enseignement du cours afin de réunir deux activités du même sigle, si la professeure, le professeur décide d'enseigner le cours modifié, elle, il se verra reconnaître une proportion de tâches supplémentaire de l'équivalent de 2/15ème d'une tâche d'enseignement de trois (3) crédits. Les dispositions prévues à 10.11 s'appliquent pour la professeure, le professeur dont le cours est annulé lors du regroupement des deux activités.

## **10.11 Tâche annuelle d'enseignement**

### **1) Tâche annuelle normale d'enseignement**

#### a) Cours en tâche normale

Désigne un cours qui rentre dans la comptabilisation de la tâche normale annuelle d'enseignement.

#### b) Tâche annuelle normale d'enseignement de 12 crédits

La tâche normale annuelle d'enseignement attendue de la professeure, du professeur consiste en une charge de quatre (4) cours de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en crédits et normalement donnés aux trimestres d'automne et d'hiver.

OU

#### c) Tâche annuelle normale d'enseignement entre 12 et 18 crédits

Une professeure, un professeur peut 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 de l'appoint ou de la surcharge au sens de la présente clause. Dans ce cas, la professeure, le professeur accorde une plus faible proportion de sa tâche aux autres composantes (recherche et services à la collectivité). En aucun cas, elle, il ne peut ainsi être entièrement exempté de faire de la recherche. La décision d'opter en faveur de cet aménagement de la tâche appartient exclusivement à la professeure, au professeur qui ne peut y être contraint par son assemblée départementale.

#### d) Obligation minimale de tâche annuelle normale d'enseignement

Une professeure, un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année (les crédits accumulés en surcharge par une professeure, un professeur ne peuvent compenser pour cette obligation de la professeure, du professeur).

### **2) Excédent à la tâche normale d'enseignement**

#### 2.1. Surcharge

#### a) Cours en surcharge

Désigne tout cours ou activité crédit(e) donné(e) par toute professeure, tout professeur de l'Université en plus de sa tâche annuelle normale d'enseignement, sans rémunération afin de le dégager ultérieurement pour fins de recherche ou de perfectionnement.

#### b) Banque de cours en surcharge

En surplus de la tâche annuelle normale d'enseignement, une professeure, un professeur peut se créer une banque maximum de douze (12) crédits en surcharge. Au cours d'une même année, il n'est pas possible de cumuler des crédits d'enseignement en surcharge dans la banque en surcharge s'il y a un déficit dans la tâche annuelle normale d'enseignement de la professeure ou du professeur.

#### c) Utilisation de la banque de cours en surcharge pour un fonds de recherche

Les crédits accumulés dans la banque de surcharge peuvent être transférés ultérieurement dans un fonds de recherche, au choix de la professeure, du professeur mais ne peuvent en aucun cas être rémunérés. La valeur monétaire des crédits transférés au fonds de recherche est déterminée en fonction du montant prévu au point 3 de l'article 23.08.

## 2.2. Appoint

### a) Cours en appoint

Désigne tout cours ou activité crédit(e) donné(e) par toute professeure, tout professeur de l'Université en plus de sa tâche annuelle normale d'enseignement, avec rémunération ou pour transférer la valeur monétaire vers un fonds de recherche.

### b) Modalité de rémunération

Tout cours en appoint est rémunéré au trimestre où il est donné. Un maximum de deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits en appoint peut être rémunéré dans une même année.

OU

### c) Modalité de transfert vers un fonds de recherche

Une professeure, un professeur peut décider de constituer un fonds de recherche à partir d'un cours en appoint ou transférer celui-ci vers un fonds de recherche existant. Cette décision est irréversible. Ce fonds ne peut être utilisé pour financer un dégagement d'enseignement pour fins de recherche ni être transféré ultérieurement dans une banque de crédits cumulés en surcharge.

## 2.3. Gestion de l'excédent à la tâche en fonction des cours en surcharge et en appoint

Sur avis favorable de son assemblée départementale, toute professeure, tout professeur peut ajouter à sa tâche normale annuelle d'enseignement un maximum de neuf (9) crédits (incluant les stages) en surcharge ou en appoint.

L'assemblée départementale peut retirer à une professeure, un professeur un cours attribué en surcharge ou en appoint afin de permettre à une autre professeure, un autre professeur du département d'assumer sa tâche normale annuelle d'enseignement.

Toute professeure, tout professeur bénéficiant de dégagement d'enseignement ne peut donner des cours en surcharge ou en appoint. Toutefois, la surcharge ou l'appoint est permis, sauf pour la professeure, le professeur qui bénéficie d'un dégagement d'intégration (clause 10.25). Dans ce cas, la professeure, le professeur peut ajouter à sa tâche normale annuelle d'enseignement des cours en surcharge ou en appoint dans les cas ci-dessous et dans les proportions suivantes :

- a. dans le cas de fractions de tâche reliées à l'encadrement d'étudiantes, d'étudiants de cycles supérieurs sur une base individuelle ou pour l'enseignement à un groupe de grande taille, sur avis favorable de l'assemblée départementale.
- b. pour l'encadrement d'étudiantes, d'étudiants de premier (1er) cycle (à l'exception de toute activité de supervision individuelle qui est normalement offerte à des groupes- cours) jusqu'à concurrence de trois (3) crédits
- c. pour la professeure, le professeur qui remplace, de façon imprévue une professeure, un professeur ou une personne chargée de cours devenue inapte à poursuivre l'enseignement de son cours, jusqu'à concurrence de trois (3) crédits ;
- d. pour la professeure, le professeur qui occupe un poste de responsabilités administratives ou syndicales et qui bénéficie uniquement de dégagements en vertu de la clause 10.17 ou 3.13, de la façon suivante :
  - Dégagement de quatre (4) cours ou l'équivalent en crédits : un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits ;
  - Dégagement de trois (3) cours ou l'équivalent en crédits : 1,5 cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits ;
  - Dégagement de deux (2) cours ou l'équivalent en crédits : deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits ;
  - Dégagement d'un (1) cours ou l'équivalent en crédits : 2,5 cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits ;

Pour les fins de l'application du point d), l'arrondissement du nombre total de dégagements se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas.

### 3) Traitement de l'excédent à la tâche normale d'enseignement

Au-delà des limites maximales autorisées dans le cadre d'excédent à la tâche normale d'enseignement (surcharge et appoint), aucune activité ne peut être reconnue.

### 4) Déficit à la tâche normale d'enseignement

#### a) Cours reporté

Désigne un cours qu'une professeure, un professeur décide de reporter afin d'accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes (administration pédagogique, recherche et services à la collectivité).

Une professeure, un professeur peut reporter un cours afin d'assumer moins de douze (12) crédits par année, mais pas moins de six (6). Il n'est pas possible pour une professeure, un professeur avec un tâche normale annuelle normale d'enseignement entre 12 et 18 crédits de reporter un cours.

Quel que soit le nombre de trimestres ou d'années durant lesquels la professeure, le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, elle, il peut reporter ainsi un maximum de six (6) crédits à assumer ultérieurement. La professeure, le professeur ne peut se prévaloir de cette disposition si elle, il a des crédits dans sa banque de surcharge. Tant qu'il y a report de cours à assumer, la professeure, le professeur ne peut donner de cours en appoint ou en surcharge.

#### b) Cours annulé

Désigne un cours annulé par l'Université qui était prévue dans la tâche normale annuelle d'enseignement attendue d'une professeure, d'un professeur.

Dans le cas d'un cours annulé, l'assemblée départementale :

- verra à répartir à la professeure, au professeur une autre activité créditée d'enseignement ou à transformer en tâche normale toute activité créditée d'enseignement prévue en surcharge ou, dans la mesure où la professeure, le professeur a des crédits accumulés dans sa banque de surcharge, à faire en sorte que la professeure, le professeur utilise ces crédits accumulés ;
- à défaut d'être en mesure de répartir à la professeure, au professeur la tâche normale annuelle d'enseignement attendue, l'assemblée départementale traitera l'activité créditée d'enseignement non donnée comme un cours reporté. Cependant, dans le cas où il ou elle quitte l'Université, celle-ci considère que la professeure, le professeur a assumé la prestation de travail attendue pour ce cours reporté.

### 5) Exemption à l'obligation minimale d'enseigner une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année

#### a) Exemption pour fonctions administratives

Lorsque le cumul des dérogations pour fonctions administratives (directrice, directeur de département, directrice, directeur de module, codirectrice, codirecteur de module ou responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs) prévues à la convention collective a pour effet de dégager une professeure, un professeur de plus de neuf (9) crédits d'enseignement pour une (1) année, la professeure, le professeur est exempté de l'obligation d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.

#### b) Exemption pour fonctions syndicales

Lorsque le cumul des dérogations pour fonctions syndicales prévues à l'article 3 a pour effet de dégager une professeure, un professeur de plus de neuf (9) crédits d'enseignement pour une (1) année, la professeure, le professeur est exempté de l'obligation d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.

#### c) Exemption à la suite d'une recommandation de l'assemblée départementale

Exceptionnellement, une professeure, un professeur peut être exempté de l'obligation d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année, et ce, sur recommandation de l'assemblée départementale et approbation de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

## **10.12 Rémunération des crédits en banque de surcharge ou remboursement de la dette de cours**

Au départ de l'Université d'une professeure, d'un professeur, les crédits en banque de surcharge, sont rémunérés au taux monétaire de l'année d'inscription dans la banque. En cas de dette au moment du départ, la valeur des crédits au taux monétaire de l'année d'inscription dans la banque doit être remboursée à l'Université par le professeur, la professeure. L'Université peut opérer compensation lors du versement des dernières payes pour récupérer ces sommes.

## **10.13 Reconnaissance pour l'enseignement à des groupes de grande taille et budget d'assistantat**

### **1) Enseignement au 1<sup>er</sup> cycle**

La reconnaissance de tâche d'une professeure, d'un professeur qui enseigne à un groupe de grande taille au premier (1er) cycle est établie selon le ratio suivant :

- de 71 à 90 étudiantes, étudiants : 1,25 cours de trois (3) crédits;
- de 91 à 110 étudiantes, étudiants : 1,5 cours de trois (3) crédits;
- de 111 à 130 étudiantes, étudiants : 1,75 cours de trois (3) crédits;
- de 131 à 150 étudiantes, étudiants : 2 cours de trois (3) crédits;
- de 151 à 170 étudiantes, étudiants : 2,25 cours de trois (3) crédits;
- de 171 à 190 étudiantes, étudiants : 2,5 cours de trois (3) crédits;
- de 191 à 210 étudiantes, étudiants : 2,75 cours de trois (3) crédits;
- de 211 à 240 étudiantes, étudiants : 3 cours de trois (3) crédits.

### **2) Enseignement aux cycles supérieurs (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> cycle)**

La reconnaissance de tâche d'une professeure, d'un professeur qui enseigne à un groupe de grande taille aux cycles supérieurs (2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> cycle) est établie selon le ratio suivant :

- Pour le 2<sup>ème</sup> cycle : 35 étudiants et plus : 1,25 cours de trois (3) crédits;
- Pour le 3<sup>ème</sup> cycle : 15 étudiants et plus : 1,25 cours de trois (3) crédits.

### **3) Validation des groupes de grande taille**

La reconnaissance de tâche est confirmée par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite aux directrices, aux directeurs de département concernés la semaine suivant la fin de la période d'abandon des cours avec remboursement prévu au calendrier universitaire.

La confirmation se fait sur la base d'un relevé des inscrits produit le premier (1er) jour ouvrable suivant la date d'abandon des cours avec remboursement prévue au calendrier universitaire et le traitement en découlant de la tâche de la professeure, du professeur par l'assemblée départementale doit être fait dans le respect des dispositions de la convention collective.

### **4) Budget d'assistantat**

L'Université consent à allouer aux budgets départementaux d'assistantes, d'assistants et d'auxiliaires d'enseignement une somme additionnelle pouvant atteindre un maximum de soixante mille dollars (60 000 \$).

## **10.14 Reconnaissance de tâche pour l'encadrement des étudiantes, des étudiants aux cycles supérieurs**

### **1) Habilitation à diriger des étudiantes, des étudiants aux cycles supérieurs**

L'habilitation institutionnelle à la direction ou à la codirection d'un mémoire est octroyée d'office à une professeure régulière permanente, un professeur régulier permanent qui détient un doctorat, et ce, pour les programmes relevant du ou des comités de programmes issus de son département. Elle, il doit transmettre le formulaire désigné pour l'habilitation d'office à la personne responsable du ou des programmes. Cette dernière transmet ce formulaire au Décanat des études. Le formulaire peut être transmis par la professeure, le professeur en tout temps. Cette habilitation d'office est valide pour toute la durée de son lien d'emploi avec l'UQO. En cas de non-conformité avec les règles énumérées dans le présent paragraphe, l'habilitation d'office n'est pas confirmée par le Décanat des études.

Les professeures, les professeurs qui ne détiennent pas un doctorat, qui ne sont pas permanents, qui demandent une habilitation pour diriger le doctorat ou qui visent un programme ne provenant pas uniquement du ou des comités de programmes issus de leur département, doivent faire une demande d'habilitation au comité de programme selon le *Cadre institutionnel pour l'habilitation à la direction et à la codirection aux études de cycles supérieurs*.

## 2) Encadrement au 2<sup>e</sup> cycle

La reconnaissance de la tâche d'enseignement de la directrice, du directeur de recherche dans les programmes de maîtrise avec mémoire est de 1/15 crédit pour chaque tranche de trois (3) crédits, par étudiante inscrite, étudiant inscrit, pour chacune des activités individuelles prévues au programme (rapport de stage, stage, projet de mémoire, rapport d'étape, mémoire, dépôt du mémoire).

La reconnaissance de la tâche d'enseignement pour la supervision de toute autre activité individuelle par une professeure, un professeur dans les programmes de maîtrise avec ou sans mémoire ainsi que dans les programmes de diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) sont également de 1/15 crédit pour chaque tranche de trois (3) crédits par étudiante inscrite, étudiant inscrit.

## 3) Encadrement au 3<sup>e</sup> cycle

À l'exception du programme de doctorat en éducation, qui est régi par un protocole réseau, du programme de doctorat en sciences et technologies de l'information, du programme de doctorat sur mesure en sciences naturelles et du programme de doctorat en psychologie dont la répartition est prévue à l'annexe 2 de la convention collective, la reconnaissance de la tâche d'enseignement de la directrice, du directeur de recherche dans les programmes de doctorat est de 3/15 crédit pour chaque tranche de trois (3) crédits, par étudiante, étudiant inscrit, pour chacune des activités individuelles prévues au programme (atelier de recherche, stage, examen synthèse ou examen doctoral).

La reconnaissance de tâche d'enseignement pour la direction de la thèse ou d'essai dans les programmes de doctorat est de 1/15 crédit pour chaque tranche de trois (3) crédits, par étudiante inscrite, étudiant inscrit, pour les activités « Projet doctoral », « Projet de thèse », « Proposition de recherche », « Thèse » et « Essai ».

## 4) Codirection

Dans le cas d'une codirection ou d'un changement à la direction de recherche, la répartition du nombre de crédits se fait par consentement mutuel entre les professeures, les professeurs concernés.

### 10.15 Planification de la relève pour les postes administratifs

Annuellement, à chaque 1er avril, l'assemblée départementale transmet au Décanat de la gestion académique un document de planification sur six (6) ans (trois (3) mandats) pour les postes administratifs (direction de département, direction et codirection de module, responsable et coresponsable de programmes). Cette liste comporte notamment :

- Les postes ;
- Les périodes de mandat;
- La ou les candidatures identifiées.

Cette planification ne se substitue pas au processus d'élection mais permet au département de prévoir, en toute collégialité, l'implication de ses professeures, de ses professeurs au sein de ses postes administratifs clés à la cogestion.

### 10.16 Accompagnement dans les fonctions en administration pédagogique

Dans l'objectif d'accompagner les professeures, les professeurs dans l'accomplissement de leur fonction en administration pédagogique (direction de département, direction et codirection de module, responsable et coresponsable de programmes), l'Université peut offrir un accompagnement par le Décanat des études ou par le Décanat de la gestion académique. Celui-ci peut être offert lorsqu'une problématique est identifiée par l'un ou l'autre des Décanats ou sur la demande d'une personne occupant un poste administratif dans la mesure des capacités des décanats et lorsque cette demande est justifiée.

Si la professeure, le professeur refuse l'accompagnement ou n'y collabore pas, un avis envoyé par la vice-rectrice à l'enseignement et à la réussite ou par le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite est transmis à l'assemblée départementale du département concerné pour l'en informer. L'avis doit inclure la nature de l'accompagnement visé.

L'Université entend par accompagnement, une ou plusieurs rencontres consistant à offrir des conseils personnalisés dans une perspective de développement des compétences sur des sujets ciblés.

### 10.17 Dégagements pour la composante « administration pédagogique »

Pour que les professeures, les professeurs exercent les activités de direction telles que définies à la clause 10.04 1), 2), 3), 4) et 5), l'Université accorde chaque année des dégagements d'enseignement. Cependant, une professeure, un professeur ne peut exercer simultanément une direction de département ou une codirection ou direction de module.

## **Direction de département**

La directrice, le directeur de département, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 24 professeures, professeurs: deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 25 professeures, professeurs et plus : trois (3) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits.

La directrice, le directeur de département, en regard de sa tâche administrative et en sus de ce qui précède, est dégagé annuellement d'un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits lorsque le département compte des postes répartis sur plus d'un site de travail.

## **Direction et codirection de module**

Pour la directrice, le directeur de module et la codirectrice, le codirecteur de module, le nombre d'étudiantes, d'étudiants qui sert à établir le nombre de dégagements dont elle, il bénéficie est comptabilisé uniquement au site où la titulaire, le titulaire de l'activité de direction ou de codirection est affecté.

La directrice, le directeur de module et la codirectrice, le codirecteur de module, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 100 étudiantes, étudiants : un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 101 à 500 étudiantes, étudiants : deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 501 étudiantes, étudiants et plus : trois (3) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits.

## **Responsabilité et coresponsabilité de programmes de 2e cycle**

La, le responsable de programme(s) et la, le coresponsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs, est dégagé en fonction du regroupement des programmes adoptés par le conseil d'administration sur recommandation de la commission des études, et du nombre d'étudiantes, d'étudiants qui sont rattachés à ces programmes et comptabilisés uniquement au site où la, le titulaire de l'activité de responsabilité ou de coresponsabilité est affecté.

La, le responsable de programme(s) et la, le coresponsable de programme(s) court(s) de deuxième (2e) cycle, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 65 étudiantes, étudiants : 0,5 cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 66 étudiantes, étudiants et plus : 0,75 cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits.

La, le responsable de programme(s) et la, le coresponsable de programme(s) de diplôme d'études supérieures spécialisées, pouvant inclure des programmes courts, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 65 étudiantes, étudiants : 0,75 cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 66 étudiantes, étudiants et plus : un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits.

La, le responsable de programme(s) et la, le coresponsable de programme(s) de maîtrise professionnelle, pouvant inclure des programmes courts ou des diplômes d'études supérieures spécialisées, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 65 étudiantes, étudiants : un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 66 à 200 étudiantes, étudiants: 1,5 cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 201 à 335 étudiantes, étudiants : 2,25 cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 336 étudiantes, étudiants et plus : trois (3) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits.

La, le responsable de programme(s) et la, le coresponsable de programme(s) de maîtrise, pouvant inclure des maîtrises professionnelles ou des programmes courts ou des diplômes d'études supérieures spécialisées, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 65 étudiantes, étudiants : 1,5 cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 66 à 200 étudiantes, étudiants : deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 201 étudiantes, étudiants et plus : trois (3) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits.

## **Responsabilités des programmes de troisième (3e) cycle**

La, le responsable de programme(s) et la, le coresponsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs est déchargé en fonction du regroupement des programmes adoptés par le conseil d'administration sur recommandation de la commission des études, et du nombre d'étudiantes, d'étudiants qui sont rattachés à ces programmes et comptabilisés uniquement au site où la, le titulaire de l'activité de responsabilité ou de coresponsabilité est affecté.

La, le responsable de programme(s) et la, le coresponsable de programme(s) court(s) de troisième (3e) cycle, en regard de sa tâche administrative, est déchargé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 30 étudiantes, étudiants : 0,5 cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 31 étudiantes, étudiants et plus : un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits.

La, le responsable de programmes et la, le coresponsable de programme(s) de doctorat incluant des programmes courts s'il y a lieu, en regard de sa tâche administrative, est déchargé annuellement d'enseignement comme suit :

- 0 à 30 étudiantes, étudiants : un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits;
- 31 étudiantes, étudiants et plus : deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits.

### **10.18 Révision de programme de grades (excluant les grades de cycles supérieurs sur mesure)**

#### **1) Évaluation de programme**

Une reconnaissance de zéro point cinq (0.5) cours de trois (3) crédits est accordé si un programme est révisé.

Une reconnaissance de zéro point cinq (0.5) cours de trois (3) crédits supplémentaires est accordé si plus d'un programme est révisé.

#### **2) Modification majeure de programme**

Une reconnaissance de zéro point cinq (0.5) cours de trois (3) crédits est accordée si un programme subit une modification majeure.

Une reconnaissance de zéro point cinq (0.5) cours de trois (3) crédits supplémentaires est accordée si plus d'un programme subit une modification majeure.

Ces deux (2) derniers dispositifs ne peuvent générer pour une même unité (soit programmes de 1er cycle, de 2ème cycle ou de 3ème cycle) plus de deux (2) cours de trois (3) crédits en déchargement sur une période de deux (2) ans.

Si des directrices de module, des directrices de module ou responsables de programmes partagent les révisions de programmes de grades avec des codirecteur, codirectrices, coresponsable, celles-ci, ceux-ci doivent se partager les présentes reconnaissances en déchargements.

### **10.19 Autres dispositions**

Les déchargements annuels d'enseignement pour accomplir la fonction de directrice, de directeur de module, de codirectrice, de codirecteur de module ou de responsable ou coresponsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs sont confirmés aux personnes concernées par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Cette confirmation se fait sur la base du nombre d'étudiantes inscrites, d'étudiants inscrits au trimestre d'automne en date du 30 septembre de l'année en cause au module concerné ou dans le(s) programme(s) de cycles supérieurs confiés à la, au responsable ou coresponsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs selon les regroupements de programmes adoptés par le conseil d'administration, sur recommandation de la commission des études.

Lorsque la Vice-rectrice, le Vice-recteur à l'enseignement et à la réussite soumet à la Commission des études un projet de modifications de regroupement des programmes dans une unité administrative de gestion, elle ou il doit en aviser les directions de département 10 jours ouvrables avant la date de dépôt des documents aux instances. L'assemblée départementale peut transmettre un avis à la Vice-rectrice, au Vice-recteur à l'enseignement et à la réussite pour que celui-ci soit joint au projet de regroupement en autant qu'elle le soumette avant la date limite du dépôt des documents.

La commission des études révisé, au plus tard le 1er février de chaque année, les regroupements de programmes et transmet son projet de regroupements de programmes modifié au conseil d'administration qui, après étude, adopte les regroupements de programmes au plus tard le 1er mars.



L'assemblée départementale peut recommander, en vertu de la clause 10.22 et dans le respect de la clause 10.11 de la convention collective, un déchargement plus important que le déchargement d'enseignement ci-haut mentionné pour accomplir la fonction de directrice, de directeur de département, de directrice, de directeur de module, de codirectrice, de codirecteur de module ou de responsable ou de coresponsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs.

Si une professeure, un professeur se trouve dans une position où le cumul des déchargements administratifs prévus à la présente clause ou des déchargements pour activités syndicales prévus à l'article 3 a pour effet de l'amener à être déchargé annuellement de plus de douze (12) crédits d'enseignement :

- L'Université lui verse une compensation financière sur la base de la rémunération du cours en appoint. Cette compensation financière peut être versée dans un fonds de recherche pour supporter des activités de recherche de la professeure, du professeur. Ce fonds ne peut servir au financement d'un déchargement d'enseignement pour fins de recherche. Au départ de la professeure, du professeur de l'Université, les sommes non utilisées seront versées au fonds consolidé de l'Université;

ou

- À la demande d'une professeure, d'un professeur, l'Université lui crée une banque de report de déchargement d'enseignement à utiliser ultérieurement pour fins de recherche. Une professeure, un professeur peut ainsi se créer une banque maximum de neuf (9) crédits, lesquels ne sont jamais rémunérés. Ces déchargements pour fins de recherche seront accordés par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en vertu de la clause 10.22 et dans le respect des autres dispositions de la convention collective, et ce, à la demande de la professeure, du professeur et sur recommandation de l'assemblée départementale.

#### **10.20 Bourses de relance en recherche et création**

L'Université offre annuellement deux (2) bourses de cinq mille (5 000 \$) pour les professeures et professeurs ayant occupé deux (2) mandats consécutifs dans un poste en administration pédagogique. Cette bourse vise à soutenir les professeures concernées, les professeurs concernés dans la relance de leur projet de recherche et de création. Le montant de la bourse est versé dans un fond de recherche.

Toute professeure, tout professeur qui est admissible à cette bourse doit effectuer sa demande au plus tard le 1er février avant la fin de son mandat.

Dans le cas où plus que deux (2) professeures, professeurs sont admissibles à pour une année donnée, le Comité de la recherche et de la création départagera les dossiers d'ici le 30 avril.

#### **10.21 Tâche annuelle et sommaire des réalisations**

Chaque année la professeure, le professeur soumet à l'assemblée départementale, pour adoption, son projet détaillé de tâche annuelle de travail, et ce, à l'égard de chaque composante de sa tâche.

À l'occasion de l'adoption de sa tâche par l'assemblée départementale, la professeure, le professeur soumet un sommaire des réalisations liées aux tâches adoptées l'année précédente. La pondération accordée à chaque composante doit refléter les tâches réalisées excluant les cours en appoint.

À son retour de sabbatique ou de perfectionnement, lors de l'adoption de sa tâche par l'assemblée départementale, la professeure, le professeur soumet un rapport écrit sur ses activités liées au projet de sabbatique ou de perfectionnement adopté l'année précédente.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la directrice, le directeur du département transmet à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, pour approbation, le projet détaillé de tâche annuelle de travail de chaque professeure, chaque professeur. Elle, il transmet également le sommaire des réalisations ou, le cas échéant, le rapport écrit des activités de sabbatique ou de perfectionnement des professeures, des professeurs.

Un (1) mois avant le début de chaque trimestre la liste de toutes les activités d'enseignement qui seront assumées par les professeures, les professeurs du département est transmise par la directrice, le directeur à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

Dans le cas où les délais prévus à la présente clause ne sont pas respectés, à la demande de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite à la directrice, au directeur de département, l'assemblée départementale doit assigner une tâche annuelle à la professeure concernée, au professeur concerné dans les vingt (20) jours ouvrables.

## 10.22 Dégagement discrétionnaire

La professeure, le professeur qui désire obtenir un ou plusieurs dégagements doit en faire la demande par formulaire, après avoir obtenu la recommandation favorable de l'assemblée départementale, au Décanat de la gestion académique le 1er avril ou le 1er septembre. Après ces dates, si le formulaire n'a pas pu être rempli dans les délais, la professeure concernée, le professeur concerné doit demander à la vice-rectrice à l'enseignement et à la réussite, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, une dérogation à la date de dépôt en justifiant les raisons du non-respect du délai. Si cette dérogation n'est pas accordée, la demande est automatiquement annulée. Ces dégagements sont accordés pour la recherche ou la création, la préparation de nouveaux programmes ou pour des tâches administratives ou syndicales ou pour le service à la collectivité par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite de manière discrétionnaire.

## 10.23 Dégagement pour la recherche ou la création

Afin de favoriser le développement de la recherche ou de la création, l'Université accorde chaque année des dégagements d'enseignement pour fins de recherche ou de création jusqu'à concurrence de quinze pour cent (15%) du nombre de postes de professeures, de professeurs pour l'année subséquente. L'arrondissement du nombre total de dégagements se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas.

Ces dégagements d'enseignement pour fins de recherche ou de création sont répartis entre les départements proportionnellement au nombre de postes de professeures, de professeurs jusqu'à un maximum de quinze (15%) des postes tel qu'établi par la répartition des postes de professeures, de professeurs par département pour l'année subséquente. L'arrondissement du nombre total de dégagements se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas. Si la somme des dégagements ainsi obtenus par département dépasse le total des dégagements accordés annuellement, la règle de l'arrondissement ne sera pas appliquée.

La professeure, le professeur qui désire obtenir un ou plusieurs dégagements doit en faire la demande par formulaire au Décanat de la gestion académique avant le 1er février. La décision quant à la répartition de ces dégagements est faite selon les *Normes d'attribution des dégagements d'enseignement pour fins de recherche ou de création* et est communiquée par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, au plus tard le 1er mars de chaque année.

Les dégagements sont alloués par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite en fonction de la politique préparée par la commission des études. Dans l'éventualité où le nombre de dégagements ainsi alloués est inférieur au nombre total de dégagements accordés, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite pourra allouer les dégagements excédentaires, sans égard au département d'appartenance, conformément à la politique préparée par la commission des études.

Il n'est pas possible pour une professeure, un professeur, au cours d'une même année, de bénéficier d'un sabbatique et d'un dégagement d'enseignement pour fins de recherche ou de création. Il n'est pas possible pour une professeure, un professeur, au cours d'une même année, de bénéficier d'un perfectionnement et d'un dégagement d'enseignement pour fins de recherche ou de création.

## 10.24 Dégagement relatif aux orientations stratégiques et à l'éthique

Ces dégagements sont accordés afin de favoriser la concrétisation des orientations stratégiques en recherche et création. La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite pourra accorder annuellement des dégagements d'enseignement jusqu'à concurrence de trois pour cent (3 %) du nombre de postes de professeures, de professeurs pour l'année financière subséquente.

La professeure, le professeur qui désire obtenir un ou plusieurs dégagements doit en faire la demande par formulaire, après avoir obtenue la recommandation favorable de l'assemblée départementale, au Décanat de la gestion académique le 1er avril ou le 1er septembre. Après ces dates, si le formulaire n'a pas pu être rempli dans les délais, la professeure concernée, le professeur concerné doit demander à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, une dérogation à la date de dépôt en justifiant les raisons du non-respect du délai. Si cette dérogation n'est pas accordée, la demande est automatiquement annulée.

De plus, deux (2) dégagements sont accordés annuellement à la professeure, au professeur qui assume la présidence du comité d'éthique de la recherche et un (1) dégagement est accordé annuellement à la professeure, au professeur qui assume la vice-présidence du comité d'éthique de la recherche. Enfin, un (1) dégagement est accordé annuellement à la professeure, au professeur qui assume la présidence du comité de protection des animaux.

### **10.25 Dégagement d'intégration**

Afin de favoriser l'intégration, le développement de la recherche, de la création ou des compétences en enseignement, une nouvelle professeure régulière, un nouveau professeur régulier en début de carrière, c'est-à-dire n'ayant jamais occupé un poste de professeure régulière, de professeur régulier ou de chercheur, de chercheur dans une université ou, situation jugée équivalente, se verra allouer deux (2) dégagements d'enseignement (6 crédits) si elle, il participe à au moins deux (2) activités de formation pédagogique offertes par le Centre de soutien et d'innovation en pédagogie universitaire (CSIPU). Ces dégagements pourront être utilisés au cours des deux (2) premières années de son entrée en fonction à l'Université. La professeure, le professeur ayant ces dégagements ne pourra pas faire de la surcharge ou de l'appoint tel que défini à 10.11.

### **10.26**

En aucun cas, une professeure, un professeur ne peut être tenu d'assumer l'enseignement d'activités non créditées.

### **10.27**

La professeure, le professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiantes, des étudiants qui ne seraient pas officiellement inscrits à son cours.

### **10.28**

À la demande du département, l'Université peut engager une conférencière invitée, un conférencier invité pour agir à l'intérieur d'un cours ou pour offrir des activités non créditées.

### **10.29**

L'assemblée départementale peut attribuer à une professeure invitée, un professeur invité et à la professeure suppléante, au professeur suppléant, embauchés à cause de leur compétence particulière dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique), une tâche différente de la tâche normale d'enseignement qui ne peut être toutefois moindre que la tâche normale.

### **10.30**

Dans le cadre de projets approuvés par le conseil d'administration, après consultation de l'assemblée départementale, la professeure, le professeur peut accepter d'assumer (i.e. en dehors des composantes normales de sa tâche) des fonctions spéciales de recherche ou d'administration à l'Université comme tenant lieu de charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel.

### **10.31 Moyenne d'étudiantes, d'étudiants par groupe-cours**

Les modules et les programmes d'études supérieurs sont invités à justifier par écrit leur offre de cours au moins trois (3) semaines avant le début de chaque trimestre. Cette justification peut être considérée par le Décanat des études dans le processus décisionnel d'autorisation des cours.

La moyenne d'étudiantes, d'étudiants par groupe-cours pour Gatineau et Saint-Jérôme est de :

- 35 étudiantes, étudiants au premier (1<sup>er</sup>) cycle;
- 15 étudiantes, étudiants au deuxième (2<sup>e</sup>) cycle;
- 5 étudiantes, étudiants au troisième (3<sup>e</sup>) cycle\*.

Ces moyennes sont des objectifs à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre ces objectifs.

La moyenne d'étudiantes, d'étudiants par groupe-cours au premier (1<sup>er</sup>) cycle pour Gatineau et Saint-Jérôme s'établit comme suit :

le nombre d'étudiants-crédits divisé par le nombre de tâches reconnues mesurées en crédits.

\* à l'exclusion des programmes de doctorat en psychologie.

### **10.32 Administration du ou des fonds de recherche et de création**

L'Université maintient l'administration des fonds de recherche d'une professeure, d'un professeur pendant la durée de son emploi à l'Université.

À la retraite, une professeure, un professeur peut maintenir les fonds de recherche en sa possession à la condition qu'elle, qu'il maintient son statut de professeure associée, de professeur associé. Si aucune demande de statut de professeure associée, de professeur associé est faite après douze (12) mois suivant la date de sa retraite, le département doit choisir de diriger le solde disponible selon les deux options suivantes :

- Vers le Fonds institutionnel de recherche et création (FIRC);
- Vers la Fondation de l'UQO.

À la démission, la professeure, le professeur peut poursuivre l'utilisation du fonds pour une période maximale de trois (3) ans et selon les conditions suivantes :

- Avoir un projet en collaboration avec un professeur de l'Université touchant soit des activités de recherches ou de création, du service à la collectivité ou des activités d'enseignement se déroulant principalement à l'Université et ayant des retombées directes pour celle-ci;
- Le projet doit obtenir l'approbation de la vice-rectrice, du vice-recteur à la recherche, à la création, aux partenariats et à l'internationalisation (VRRCPPI).

À la fin de la période maximale de trois (3) ans ou lors de la démission si la professeure, si le professeur n'a pas l'intention de mettre en place un projet, elle, il doit diriger le solde disponible selon les deux options suivantes :

- Vers le Fonds institutionnel de recherche et de création (FIRC);
- Vers la Fondation de l'UQO.

Au décès d'une professeure, d'un professeur, le département doit choisir de diriger le solde disponible selon les deux options suivantes :

- Vers le Fonds institutionnel de recherche et de création (FIRC);
- Vers la Fondation de l'UQO.

Au congédiement de la professeure, du professeur, le département doit choisir de diriger le solde disponible selon les deux options suivantes :

- Vers le Fonds institutionnel de recherche et de création (FIRC);
- Vers la Fondation de l'UQO.

## **ARTICLE 11 – SOUTIEN ET INNOVATION PÉDAGOGIQUE**

### **11.01 Pédagogie universitaire**

L'Université s'engage à animer la pédagogie universitaire et à supporter les besoins de formation pédagogique des professeures, des professeurs.

### **11.02 Centre de soutien et d'innovation en pédagogie universitaire (CSIPU)**

L'Université met à la disposition de la professeure, du professeur un Centre de soutien et d'innovation en pédagogie universitaire (CSIPU) afin de le ou la soutenir dans le développement de ses compétences pédagogiques.

Le CSIPU a pour mission de soutenir l'amélioration continue de l'enseignement à tous les cycles et de l'encadrement aux cycles supérieurs afin de favoriser la réussite des étudiantes et des étudiants, tout en contribuant au développement d'une formation à distance de qualité. Le CSIPU est sous la responsabilité du Vice-rectorat à l'enseignement et à la réussite.

### **11.03 Appel au soutien pédagogique**

Toute professeure, tout professeur peut, de manière proactive, faire appel à ce centre afin d'obtenir le soutien pédagogique nécessaire à l'innovation, au développement et à l'amélioration des compétences de la composante enseignement de sa tâche professorale.

### **11.04 Avis insatisfaisant menant à un plan de développement et d'amélioration pédagogique**

Dans l'objectif de soutenir la démarche de développement et d'amélioration des compétences pédagogiques, une professeure, un professeur, doit rencontrer le CSIPU lorsqu'un avis insatisfaisant est émis par le Conseil de module ou le Comité de programmes, puis transmis par la direction de département, à la suite du processus d'évaluation de la prestation de l'enseignement. Cette rencontre doit mener à l'élaboration d'un plan de développement et d'amélioration pédagogique. La directrice, le directeur du CSIPU transmet le plan ainsi qu'un résumé des démarches entreprises entre la professeure, le professeur et le CSIPU, à la vice-rectrice à l'enseignement et à la réussite, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

---

## ARTICLE 12 – ÉVALUATION

### 12.01 Objectifs de l'évaluation

L'évaluation a pour objet l'amélioration et l'appréciation de l'enseignement, de la recherche et de l'ensemble des fonctions assumées par les professeures, les professeurs de l'Université. C'est pourquoi elle doit servir non seulement comme instrument d'autocritique pour toutes les professeures, tous les professeurs, mais aussi de mécanisme permettant au département d'assurer des services de qualité qui s'inscrivent dans le cadre des orientations et des objectifs poursuivis par l'Université.

Elle doit tenir compte, dans l'évolution de la carrière de la professeure, du professeur, des commentaires émis par les étudiantes, les étudiants, les autres professeures, les autres professeurs de son département ainsi que, s'il y a lieu, de tout autre avis professionnel pertinent au sujet des critères prévus aux présentes, du travail effectué par la professeure concernée, le professeur concerné eu égard aux dispositions de la convention collective et aux politiques définies par le département en matière d'attribution et de réalisation de la tâche.

### 12.02 Périodes et délais d'évaluation

- 1) La professeure régulière non permanente, le professeur régulier non permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat sauf si elle, il est en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident d'une durée d'un (1) an survenu dans l'exécution, et ce, au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ces cas, la professeure, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

La professeure en congé de maternité ou en congé parental qui suit immédiatement le congé de maternité, entre le 15 septembre et le 15 octobre sera évaluée avant le début de son congé de maternité si elle le désire, pourvu qu'elle ait enseigné deux (2) cours de trois (3) crédits.

La professeure absente, le professeur absent en congé pour le conjoint, la conjointe, en congé d'adoption et en congé parental entre le 15 septembre et le 15 octobre sera évalué entre le 1<sup>er</sup> mai et le 15 septembre si elle, il le désire, pourvu qu'elle, il ait enseigné deux (2) cours de trois (3) crédits.

La professeure, avise de son choix au plus tard huit (8) semaines avant la date prévue pour son départ.

La professeure, le professeur remet son dossier complet d'évaluation dix (10) jours avant la date fixée pour celle-ci. La directrice, le directeur du département doit transmettre à la professeure ou le professeur le rapport étayé d'évaluation prévu à la clause 12.08 avant l'assemblée départementale où le rapport fera l'objet d'une recommandation. L'assemblée départementale a cinq (5) jours suivant la tenue du comité d'évaluation pour en disposer.

Le délai prévu à la clause 12.15 pour formuler une demande de révision s'applique et le comité de révision doit se prononcer quinze (15) jours après la tenue de l'assemblée départementale.

Les décisions sont communiquées aux dates prévues à la clause 12.18.

Si le processus est débuté et qu'il ne peut être complété en raison du départ de la professeure, du professeur, les délais sont suspendus jusqu'à son retour.

La professeure régulière permanente, le professeur régulier permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre tous les cinq (5) ans sauf si elle, il est en sabbatique, en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident d'une durée d'un (1) an survenu dans l'exécution du travail, et ce, au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ces cas, la professeure, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

- 2) Dans le cas d'un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée de moins d'un (1) an ou dans le cas d'un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, ainsi que dans le cas où une professeure régulière, un professeur régulier est présent au moment où elle, il doit normalement être évalué, mais qu'elle, qu'il n'a pu préparer son dossier d'évaluation dans les délais prévus à la clause 12.07 suite à un congé sans solde, un congé sans traitement, à un congé parental, à un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, à un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée inférieure à un (1) an, la professeure régulière, le professeur régulier sera évalué dans les trente (30) jours suivant son retour de congé. Toutefois, cette évaluation ne pourra avoir lieu avant le début de la période d'évaluation en cours et il est de la responsabilité de la professeure évaluée, du professeur évalué de remettre dans les quinze (15) jours suivant son retour un dossier complet d'évaluation conformément aux dispositions de la clause 12.07.

Cinq (5) jours après l'évaluation de la professeure concernée, du professeur concerné, la directrice, le directeur de département transmettra aux personnes et instances concernées les informations prévues à la clause 12.12 et dans les dix (10) jours, celles prévues à la clause 12.14. Le cas échéant, le comité de révision devra transmettre les informations prévues à la clause 12.15 dans les trente (30) jours suivant l'évaluation de la professeure concernée, du professeur concerné.

Dans tous ces cas, l'application de la clause 12.18 est reportée jusqu'à la fin du processus d'évaluation ou de révision.

- 3) Les professeures suppléantes, invitées et sous-octroi, les professeurs suppléants, invités et sous-octroi sont évalués entre le 15 février et le 15 mars précédant la fin de leurs contrats.

La professeure en congé de maternité ou en congé parental qui suit immédiatement le congé de maternité, entre le 15 février et le 15 mars sera évaluée avant le début de son congé de maternité si elle le désire, pourvu qu'elle ait enseigné deux (2) cours de trois (3) crédits.

La professeure absente, le professeur absent en congé pour le conjoint ou la conjointe, d'adoption et parental entre le 15 février et le 15 mars sera évalué entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 février si elle, il le désire, pourvu qu'elle, il ait enseigné deux (2) cours de trois (3) crédits.

La professeure, le professeur qui se prévaut d'un congé de maternité, pour la conjointe ou le conjoint, d'adoption ou parental avise de son choix huit (8) semaines avant la date prévue pour son départ.

La professeure, le professeur remet son dossier complet d'évaluation dix (10) jours avant la date fixée pour celle-ci. La directrice, le directeur du département doit transmettre à la professeure ou le professeur son rapport étayé d'évaluation prévu à la clause 12.08 avant l'assemblée départementale où le rapport fera l'objet d'une recommandation. L'assemblée départementale a cinq (5) jours suivant la tenue du comité d'évaluation pour en disposer. Le délai de la clause 12.15 pour formuler une demande de révision s'applique et le comité de révision doit se prononcer quinze (15) jours après la tenue de l'assemblée départementale.

Les décisions sont communiquées aux dates prévues à la clause 12.18.

Si le processus est débuté et qu'il ne peut être complété en raison du départ de la professeure, du professeur, les délais sont suspendus jusqu'à son retour.

- 4) Une professeure, un professeur qui a confirmé par écrit à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite qu'elle, qu'il prend sa retraite dans les douze (12) mois qui suivent la date prévue de son évaluation ou qui est en retraite graduelle à la date prévue de son évaluation n'a pas à être évalué à moins que la professeure, le professeur manifeste à sa directrice, son directeur de département avant le 1<sup>er</sup> août son intention d'être évalué.

Les dates mentionnées aux points 1), 2) et 3) de la présente clause sont de rigueur.

### **12.03 Autres périodes et délais pour l'évaluation**

#### **1) Évaluation sur demande**

Nonobstant la clause 12.02, une professeure, un professeur peut demander d'être évalué. Elle, il doit manifester son intention à la directrice, au directeur de département avant le 1<sup>er</sup> août. La directrice, le directeur du département envoie à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite avant le 15 août la liste des professeures, des professeurs qui ont manifesté leur intention d'être évalués.

#### **2) Évaluation anticipée**

De la même façon, l'assemblée départementale procédera à l'évaluation d'une professeure, d'un professeur dont le rendement serait remis en question par les pairs, la directrice, le directeur de département, une directrice, un directeur de module, un responsable, un responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs ou la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Dans ce cas d'évaluation anticipée de la professeure, du professeur, les dispositions de l'article 12 concernant l'évaluation s'appliquent également à l'évaluation anticipée en tenant compte des adaptations suivantes :

- a) La directrice, le directeur de département reçoit par écrit la remise en question justifiée du rendement de la professeure, du professeur. Lorsque la directrice, le directeur de département remet en question le rendement d'une professeure, d'un professeur ou lorsque le rendement de la directrice, du directeur elle-même, lui-même est remis en question, une suppléante, un suppléant nommé par l'assemblée départementale reçoit la remise en question justifiée par écrit. La suppléante, le suppléant doit être une professeure régulière, un professeur régulier temps plein du département ou

exceptionnellement, après approbation de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, la directrice, le directeur d'un autre département.

- b) La directrice, le directeur de département ou sa suppléante, son suppléant examine les motifs à l'appui de la remise en question du rendement de la professeure, du professeur, consulte les personnes concernées et les instances identifiées par l'assemblée départementale à cet effet, entend la professeure, le professeur, à moins que cette dernière, ce dernier refuse d'être entendu, et soumet à l'assemblée départementale la remise en question du rendement de la professeure, du professeur, le résultat de ses consultations ainsi que sa recommandation. L'assemblée départementale doit décider de procéder ou non à l'évaluation anticipée de la professeure, du professeur.
- c) L'assemblée départementale, après s'être prononcée sur la pertinence de procéder ou non à l'évaluation anticipée de la professeure, du professeur, procède ou non à ladite évaluation anticipée. Advenant le cas où la décision de l'assemblée départementale est de ne pas procéder à l'évaluation anticipée de la professeure, du professeur, elle en avise par écrit, motifs à l'appui, la, les personnes ayant remis en question le rendement de la professeure, du professeur.
- d) L'évaluation anticipée de la professeure, du professeur doit avoir lieu dans les meilleurs délais et au plus tard trois (3) mois après la réception de la remise en question du rendement de la professeure, du professeur. La date arrêtée par l'assemblée départementale aux fins de l'évaluation anticipée de la professeure, du professeur par le comité d'évaluation doit garantir à la professeure, au professeur un minimum d'un (1) mois pour la préparation de son dossier d'évaluation.

Lorsque la date arrêtée par l'assemblée départementale aux fins de l'évaluation anticipée d'une professeure, d'un professeur correspond à la date d'évaluation régulière de la professeure, du professeur, l'évaluation régulière tient lieu d'évaluation anticipée.

En aucun cas, l'évaluation anticipée ne peut avoir pour effet de soustraire la professeure, le professeur à son évaluation régulière telle que prévue selon les dispositions de la présente convention collective.

- e) La professeure, le professeur faisant l'objet d'évaluation anticipée doit remettre au comité d'évaluation un dossier complet comprenant les documents mentionnés à la clause 12.07. Le dossier remis doit couvrir, selon le cas, la période depuis son embauche, la période depuis la précédente évaluation régulière ou la période depuis la précédente évaluation anticipée.
- f) Les comités d'évaluation formés dans les différents départements dans le cadre de l'évaluation régulière des professeures, des professeurs tels que prévus à la clause 12.05 sont les comités d'évaluation retenus aux fins de l'évaluation anticipée des professeures, des professeurs.
- g) Suite à l'évaluation anticipée de la professeure, du professeur, la recommandation du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale est l'une des recommandations prévues au présent article.
- h) Si la recommandation de l'assemblée départementale est l'évaluation annuelle, l'assemblée décide de la date de la prochaine évaluation qui sera fixée au minimum six (6) mois et au plus dix-huit (18) mois suivants la date de cette recommandation en tenant compte, selon le statut de la professeure, du professeur, des dates d'évaluation régulière prévues en 12.02 1) et 2).
- i) La directrice, le directeur de département transmet le plus tôt possible après la date de réunion du comité d'évaluation aux fins de l'évaluation anticipée de la professeure, du professeur et avant la date de la réunion de l'assemblée départementale, le rapport étayé d'évaluation anticipée du comité d'évaluation à la professeure concernée, au professeur concerné.
- j) La directrice, le directeur de département transmet, dans les meilleurs délais et, au plus tard deux (2) semaines après la date de réunion du comité d'évaluation, la recommandation de l'assemblée départementale à la professeure, au professeur et le rapport étayé d'évaluation anticipée de la professeure, du professeur à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Ce rapport doit inclure les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale.

#### **12.04 Portée de l'évaluation**

L'évaluation porte sur la réalisation des tâches assignées à la professeure, au professeur par son assemblée départementale depuis la précédente évaluation ou, dans le cas d'une première (1<sup>re</sup>) évaluation, depuis son embauche.



## **12.05 Composition du comité d'évaluation**

La directrice, le directeur du département voit à l'évaluation des professeures, des professeurs de son département selon les procédures suivantes :

Au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, chaque département forme un (1) comité d'évaluation dont la composition est la suivante :

- a) la directrice, le directeur du département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de présidente, de président ou représentante, représentant du comité d'évaluation;
- b) deux (2) professeures, professeurs du département concerné choisis par l'assemblée départementale;
- c) la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant.

Si la directrice, le directeur du département ou une professeure, un professeur du département membre du comité d'évaluation doit être évalué, elle, il se retire du comité lors de son évaluation et est remplacé par une professeure, un professeur du département qui agit à titre de membre suppléant. Le membre suppléant peut également agir en cas de maladie de l'une, de l'un de ces dernières, ces derniers. À ces fins, le département concerné identifie, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, une professeure, un professeur du département pour agir, au besoin, à titre de membre suppléant.

L'assemblée départementale peut demander la constitution d'un comité d'évaluation élargi incluant un (1) membre supplémentaire dont l'expertise disciplinaire serait souhaitable compte tenu des dossiers d'évaluation à l'étude. Cette demande doit être adressée à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité d'évaluation à titre d'auditrice ou auditeur.

## **12.06 Critères d'évaluation**

L'évaluation est faite selon les critères qualitatifs et quantitatifs et les procédures déterminés par le comité d'évaluation et approuvés par l'assemblée départementale. Ces critères doivent faire état des attentes minimales de l'assemblée départementale eu égard à une évaluation satisfaisante des réalisations d'une professeure, d'un professeur dans chacune des composantes de sa tâche. Ils sont établis avant le 15 avril de chaque année aux fins de l'évaluation des tâches assignées et réalisées par les professeures, les professeurs au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril qui suit. Si, pour une année donnée, l'assemblée départementale n'adopte pas de critère et procédure d'évaluation, les derniers critères et procédures adoptés par l'assemblée départementale s'appliqueront. Ces critères et procédures sont obligatoirement identiques pour chacune des professeures, chacun des professeurs d'un même département.

En conséquence, la professeure, le professeur faisant l'objet d'évaluation verra chaque prestation annuelle évaluée en fonction des critères et procédures s'appliquant à chacune des années de sa période d'évaluation.

La directrice, le directeur de département communique ces critères et procédures à chaque professeure, chaque professeur avant le 15 avril ou au moment de l'entrée en fonction de la nouvelle professeure, du nouveau professeur. Une copie de ces critères et procédures est envoyée à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 avril.

## **12.07 Composition du dossier d'évaluation et procédure**

### **1) Dossier d'évaluation**

Le dossier complet doit contenir les éléments suivants :

- a) la description des tâches assignées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation ainsi que le projet de perfectionnement ou de sabbatique, le cas échéant.
- b) le sommaire des tâches réalisées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation et le rapport de perfectionnement ou sabbatique, le cas échéant.
- c) la pondération exprimée en pourcentages que la professeure, le professeur a accordée à chacune des composantes de sa tâche annuelle, autant dans le cadre de la description de la tâche assignée que dans le cadre du sommaire des réalisations, c'est-à-dire la pondération du temps consacré à chaque composante de sa tâche annuelle. Cette pondération doit également inclure le cas échéant, le temps consacré à chaque composante de sa tâche pendant la période de perfectionnement ou de sabbatique. Les cours en appoint seront évalués en fonction des critères du département, mais en sus de la moyenne de la pondération exprimée en pourcentage de la composante « enseignement »;

- d) un texte synthèse d'un minimum de dix (10) pages et d'un maximum de vingt (20) pages de l'état des réalisations pour la période d'évaluation en cause explicitant, le cas échéant, l'écart entre les tâches annuelles assignées et les tâches annuelles réalisées;
- e) 1) La professeure permanente régulière, le professeur permanent régulier joint des preuves indicatives de son choix énumérées à l'annexe 3 de la convention collective pour chaque composante de la tâche professorale. Au besoin, sur requête du comité d'évaluation ou du comité de révision, elle, il devra fournir dans un délai de 48 heures les pièces supplémentaires demandées par le comité parmi celles prévues à l'annexe 3 de la convention collective.
- 2) Les professeures, les professeurs n'ayant pas leur permanence doivent joindre toutes les pièces de l'annexe 3 de la convention collective pour chaque composante de la tâche professorale.

## **2) Mode de dépôt du dossier d'évaluation**

La professeure, le professeur a la possibilité de déposer son dossier soit en format papier ou soit en format numérique, selon sa volonté, via la plateforme sécurisée partagée reconnue par l'Université. Le dossier déposé doit être organisé et structuré de manière à permettre l'identification des sections et des pièces du dossier d'évaluation.

## **3) Dépôt du dossier de d'évaluation**

Il est de la responsabilité de la professeure évaluée, du professeur évalué de remettre son dossier d'évaluation complet au comité d'évaluation, au plus tard le 1er septembre. La professeure régulière, le professeur régulier qui doit être évalué et qui a été dans l'impossibilité de remettre un dossier complet au comité d'évaluation pour le 1er septembre pour un motif hors de son contrôle, autre que ceux mentionnés à la clause 12.02, et jugé valable par la directrice, le directeur du département, a la responsabilité de remettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 8 septembre. À noter que si cette date arrive lors d'une fin de semaine ou d'un jour férié, le délai est prolongé au jour ouvrable suivant.

Dans l'hypothèse où une professeure évaluée, un professeur évalué ne remet aucun dossier ou un dossier incomplet selon l'avis de la directrice, du directeur du département dans les délais impartis, la professeure, le professeur s'expose à un avis disciplinaire. La directrice, le directeur de département doit aviser par lettre la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite en identifiant les pièces manquantes au dossier d'évaluation au plus tard le 15 septembre.

Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

## **4) Renseignements complémentaires**

Le comité d'évaluation prend également en considération toute correspondance des instances ou des comités traitant d'un aspect lié aux composantes de la tâche de la professeure, du professeur et reçue par la directrice, le directeur du département au cours de la période qui fait l'objet d'évaluation. Cette correspondance est remise par la directrice, le directeur du département au comité d'évaluation.

Le comité d'évaluation prend également en considération tout renseignement qui lui a été transmis par écrit à sa demande par les organismes ou personnes qui utilisent les services de la professeure concernée, du professeur concerné.

Les renseignements ainsi obtenus doivent être transmis à la professeure, au professeur par la directrice, le directeur du département au moins dix (10) jours ouvrables avant son évaluation. La professeure, le professeur, si elle, il le désire, pourra faire part de ses commentaires lors de l'évaluation.

## **12.08 Rapport du comité d'évaluation**

Le comité d'évaluation, suite à l'évaluation de la professeure concernée, du professeur concerné en vertu des critères départementaux, rédige un rapport étayé, lequel fait état de la mention « satisfaisante » ou « insatisfaisante » pour chacune des composantes de la tâche de la professeure évaluée, du professeur évalué et formule une recommandation. La directrice, le directeur transmet à la professeure, au professeur le rapport étayé dans les meilleurs délais, et ce avant la tenue de l'assemblée départementale qui disposera du dit rapport.

Dans l'hypothèse où une professeure, un professeur fait l'objet d'une recommandation d'évaluation annuelle ou d'un avis à caractère professionnel, le rapport d'évaluation doit indiquer, en fonction des critères d'évaluation du département, les correctifs à apporter et les objectifs à atteindre par la professeure, le professeur. Dans un tel cas, l'Université s'engage à fournir à la professeure, au professeur, si cette dernière, ce dernier en fait la demande, le soutien pour apporter les correctifs et permettre l'atteinte des objectifs identifiés par le rapport d'évaluation.

La recommandation d'évaluation annuelle est obligatoirement face à l'endroit d'une professeure, d'un professeur dont le rendement est insatisfaisant dans l'une ou l'autre des composantes majeures de sa tâche ou à l'endroit d'une professeure, d'un professeur qui n'a pas atteint les objectifs spécifiés dans le projet de sabbatique ou de perfectionnement, et ce, sans justification valable. Dans le cas où l'une des composantes majeures insatisfaisante est l'enseignement, une exigence de consultation auprès du Centre de soutien et d'innovation en pédagogie universitaire s'ajoute à la recommandation d'évaluation annuelle afin d'établir un plan de développement des compétences pédagogiques.

Les autres dispositions de l'article 12 s'appliquent à l'évaluation annuelle. La recommandation, suite à une évaluation annuelle, est le retour au régime d'évaluation régulier si les causes ayant conduit au régime annuel ont cessé d'exister.

#### **12.09 Recommandation du comité d'évaluation pour une professeure régulière non permanente, un professeur régulier non permanent**

La recommandation du comité d'évaluation pour une professeure régulière non permanente, un professeur régulier non permanent doit être une des suivantes :

- a) le renouvellement de contrat;
- b) le renouvellement de contrat et l'évaluation annuelle;
- c) le non-renouvellement de contrat;
- d) l'évaluation annuelle suite à une demande d'évaluation anticipée;
- e) l'octroi de la permanence;
- f) le retour au régime régulier d'évaluation.

Toutefois, la recommandation du comité d'évaluation pour une professeure régulière non permanente, un professeur régulier non permanent lors de l'évaluation menant à la permanence doit être une des suivantes :

- a) L'octroi de la permanence;
- b) le non-renouvellement de contrat.

Une recommandation d'octroi de la permanence ne peut être faite par le comité d'évaluation si cette recommandation découle de l'application des clauses 13.03 et 13.12. Dans de tels cas, seule l'assemblée départementale peut faire une telle recommandation.

De plus, lorsque la clause 13.03 est en cause et, avant que l'assemblée départementale se prononce sur une recommandation d'octroi de la permanence, la directrice, le directeur de département doit vérifier auprès de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant si la professeure, le professeur répond aux conditions.

Le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité d'évaluation et, le cas échéant, le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité de révision, est (sont) joint(s) à toute recommandation et transmis à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Toute recommandation découlant de la clause 12.09 c) est transmise par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite au conseil d'administration pour décision.

#### **12.10 Recommandation du comité d'évaluation pour une professeure régulière permanente, un professeur régulier permanent**

La recommandation du comité d'évaluation pour une professeure régulière permanente, un professeur régulier permanent doit être une des suivantes :

- a) le recyclage ou la réorientation;
- b) un avis à caractère professionnel et l'évaluation annuelle;
- c) l'évaluation annuelle;
- d) la professeure, le professeur a satisfait aux exigences de sa fonction;
- e) le retour au régime régulier d'évaluation.

Une recommandation de recyclage ou de réorientation ne peut être faite que suite à trois (3) recommandations successives d'avis à caractère professionnel ou d'évaluation annuelle, et ce, dans la mesure où la professeure, le professeur n'a pas apporté les correctifs qui lui ont été précisés ou n'a pas atteint les objectifs qui lui ont été fixés.

Le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité d'évaluation et, le cas échéant, le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité de révision, est (sont) joint(s) à toute recommandation et transmis à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

En aucun cas, une telle évaluation ne peut conduire à une fin de contrat pour une professeure régulière permanente, un professeur régulier permanent sous réserve de l'application des dispositions de la clause 12.17.

#### **12.11 Recommandation du comité d'évaluation : autres statuts de professeures, de professeurs**

La recommandation du comité d'évaluation pour une professeure suppléante, invitée, sous octroi, un professeur suppléant, invité, sous octroi, doit être une des suivantes :

- a) évaluation satisfaisante;
- b) évaluation insatisfaisante.

#### **12.12 Transmission du rapport d'évaluation à la professeure, au professeur**

Au plus tard le 15 octobre ou le 15 mars selon le cas, la directrice, le directeur du département transmet à la professeure, au professeur son rapport étayé d'évaluation avant l'assemblée départementale où ledit rapport fera l'objet d'une recommandation. La directrice, le directeur du département transmet à l'assemblée départementale le rapport étayé d'évaluation de toutes les professeures, tous les professeurs.

#### **12.13 Droit d'être entendu lors de l'assemblée départementale**

À l'occasion de son évaluation par le comité d'évaluation et l'assemblée départementale, la professeure, le professeur a le droit d'être entendu, et doit être entendu, si elle, il en fait la demande. Cependant, toute professeure, tout professeur peut refuser de témoigner lors de l'évaluation d'une autre professeure, d'un autre professeur. Toute professeure, tout professeur qui fait parvenir une lettre de démission à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite avec copie conforme à sa directrice, son directeur de département peut si elle, il le désire, faire suspendre la procédure d'évaluation en ce qui le regarde.

#### **12.14 Transmission de la recommandation à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite**

La directrice, le directeur de département transmet pour le 1<sup>er</sup> novembre ou le 1<sup>er</sup> avril, selon le cas, à la professeure, au professeur la recommandation de l'assemblée départementale et à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite le rapport étayé d'évaluation de chaque professeure, chaque professeur. Ce rapport doit faire état dans chaque cas de la recommandation du comité d'évaluation et être accompagné de la recommandation de l'assemblée départementale. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

#### **12.15 Contestation de la recommandation de l'assemblée départementale et comité de révision**

##### **1) Avis écrit à la direction de département**

La professeure, le professeur peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation de l'assemblée départementale, si elle, il le juge à propos, faire part par écrit à la directrice, au directeur de département de ses motifs de désaccord quant au rapport du comité d'évaluation. Cet écrit est annexé au rapport du comité d'évaluation, mais n'en fait pas partie. Ce avis ne mène pas automatiquement à une contestation, qui est l'étape suivante.

##### **2) Contestation et comité de révision**

La professeure, le professeur peut également contester la recommandation de l'assemblée départementale auprès du comité de révision si la recommandation de l'assemblée départementale est autre que celles prévues en 12.09 a), e) et f) et 12.10 d) et e).

##### **3) Composition du comité de révision**

Le comité de révision est composé des quatre (4) personnes suivantes :

- a) la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant;
- b) une représentante, un représentant de la professeure, du professeur;
- c) une professeure, un professeur nommé par l'assemblée départementale;

- d) une personne extérieure à l'Université choisit après entente entre la directrice, le directeur de département et la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, et ce, à même une liste de quatre (4) personnes dressée par l'assemblée départementale et transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite par la directrice, le directeur de département avant le 1<sup>er</sup> avril précédant la tenue du comité. Dans la mesure où aucune liste n'est transmise avant le 1<sup>er</sup> avril précédant la tenue du comité, la dernière liste transmise est utilisée. À défaut d'entente entre la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite et la directrice, le directeur de département quant au choix d'une personne extérieure à l'Université, cette personne est choisie à partir d'une liste de quatre (4) personnes de l'extérieur dressée par ordre prioritaire par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite et l'ensemble des directrices, des directeurs de département. Cette personne agit à titre de présidente, de président du comité de révision et, le cas échéant, le vote de cette personne est prépondérant.

#### **4) Processus de révision**

Le comité de révision se réunit sur le site de travail de la professeure concernée, du professeur concerné. La professeure évaluée, le professeur évalué qui en fait la demande a le droit d'être entendu par le comité de révision.

Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité de révision à titre d'auditrice ou auditeur.

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant voit à la tenue et au bon fonctionnement du comité de révision.

Les membres du comité de révision doivent être professeures, professeurs ou chercheuses, chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et de recherche dans une université, et ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation prévu en 12.05.

La directrice, le directeur de département transmet à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, qui à son tour transmet au comité de révision, les critères et les procédures d'évaluation du département, le dossier complet d'évaluation de la professeure, du professeur remis en vertu de la clause 12.07, le rapport étayé d'évaluation du comité d'évaluation, la recommandation du comité d'évaluation y compris, le cas échéant, tout rapport minoritaire, la recommandation de l'assemblée départementale ainsi que les motifs de désaccord écrits de la professeure, du professeur relatifs au rapport du comité d'évaluation ou de la recommandation de l'assemblée départementale.

Le dossier complet d'évaluation de la professeure, du professeur comprend le dossier soumis par la professeure, le professeur au comité d'évaluation ainsi que le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier en vertu de la clause 12.07.

Le comité de révision doit transmettre avant le 15 novembre, et au plus tard trente (30) jours après sa réunion dans le cas d'évaluation anticipée, son rapport étayé d'évaluation à la professeure, au professeur et à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ainsi que sa recommandation. En cas d'incapacité du comité de révision de faire une recommandation, dans les délais prévus à la présente clause, l'Université et le Syndicat conviendront s'il y a lieu, de la date à laquelle le comité de révision doit faire connaître sa recommandation.

#### **12.16**

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

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

## 12.17

La recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, est finale et n'a pas à être entérinée par le conseil d'administration sauf s'il s'agit d'une recommandation de non-renouvellement de contrat en vertu de la clause 12.09 c).

Toutes les recommandations de réorientation ou de recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités de 14.03. Le comité paritaire a pour mandat d'étudier le cas de la professeure affectée, du professeur affecté en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Le comité paritaire doit entendre la professeure affectée, le professeur affecté qui lui en fait la demande.

Le comité paritaire peut faire une des recommandations suivantes :

- a) La réorientation : qui est le fait de rediriger une professeure, un professeur dans un autre champ disciplinaire autre que celui de son embauche ou connexe à son champ disciplinaire que ce soit dans son même département ou dans un autre département de l'Université.

OU

La réaffectation : qui est le fait de rediriger une professeure, un professeur dans un autre rôle que celui prévu à l'article 10 de la convention collective (exemple – centre de recherche de l'Université (s'il en existe) ou à un poste administratif de l'Université.

Le recyclage est un processus permettant à une professeure, un professeur de réussir sa réorientation ou sa réaffectation afin qu'il ou elle puisse acquérir les compétences nécessaires à ce changement. Lorsque le recyclage est décidé, le comité mandate la partie patronale et syndicale à mettre en place une lettre d'entente en vue d'établir des conditions de travaux assouplis et facilitantes étalées sur les (2) premières années professorales touchées.

- b) toute autre solution jugée valable par le comité;
- c) une indemnité de séparation;
- d) de ne pas donner suite à la recommandation de réorientation ou de recyclage du département. Dans un tel cas, la professeure affectée, le professeur affecté poursuit sa carrière dans son département d'origine.

Le comité paritaire soumet cette recommandation au conseil d'administration pour décision. À l'exception de la recommandation faite en vertu de 12.17 e), suite à la décision du conseil d'administration, la professeure affectée, le professeur affecté qui refuse la recommandation est mis à pied et n'a pas droit de grief.

## 12.18 Décision communiquée par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite

Les décisions de non-renouvellement de contrat doivent être communiquées par écrit à la professeure, au professeur par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite avant le 1<sup>er</sup> décembre. Les autres décisions sont communiquées par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite avant le 15 mars. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

Une copie de ces décisions est transmise au syndicat.

## 12.19 Avis à caractère professionnel

Un avis à caractère professionnel est un avis administratif écrit signifié à la professeure ou au professeur par la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite à la suite de l'évaluation de la professeure régulière permanente, du professeur régulier permanent. Cet avis reprend les termes du rapport d'évaluation et énonce pour la ou les composantes jugées insatisfaisantes les attentes envers la professeure ou le professeur pour la période précédant la prochaine évaluation annuelle. Elle, il lui offre l'aide nécessaire en vue de répondre aux attentes signifiées.

L'avis à caractère professionnel reçu par une professeure, un professeur est automatiquement retiré du dossier de celle-ci, celui-ci si elle, il n'a pas reçu d'autre avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années qui suivent l'avis.

Cette clause a un effet rétroactif quant aux avis existant dans les dossiers des professeures, des professeurs en place à la signature de la présente convention collective.

#### **12.20 Évaluation du sabbatique ou du perfectionnement**

Le sabbatique et le perfectionnement sont évalués en fonction de l'atteinte des objectifs visés spécifiés dans le projet.

#### **12.21 Reprise du processus d'évaluation ou de révision**

L'Université, par l'entremise de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou de sa représentante, son représentant, et le Syndicat peuvent convenir en tout temps de la reprise du processus d'évaluation ou de révision dans la mesure où ils constatent qu'une procédure d'évaluation ou qu'une disposition de la convention collective n'a pas été respectée. Dans un tel cas, l'application de la clause 12.18 est suspendue.

---

## **ARTICLE 13 – DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE**

### **13.01 Début des contrats d'embauche**

Les contrats d'embauche débutent normalement le 1<sup>er</sup> mai et se terminent le 30 avril.

Tout contrat intervenu avant le 1<sup>er</sup> septembre est réputé avoir couru depuis le 1<sup>er</sup> mai précédent.

### **13.02**

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

Pour les fins du présent article, le contrat d'embauche d'une professeure, d'un professeur qui entre en fonction après le début du trimestre d'automne est d'une durée de deux (2) ans, augmentée du nombre de mois écoulés entre la date d'entrée en fonction et le 30 avril suivant.

### **13.03**

Toute professeure, tout professeur nouvellement embauché à l'Université et qui a au moins deux (2) années d'expérience d'enseignement à temps plein au niveau universitaire obtient un premier (1<sup>er</sup>) contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier (1<sup>er</sup>) contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, elle, il se voit offrir un deuxième (2<sup>e</sup>) contrat de deux (2) ans, ou la permanence sous réserve des clauses 9.01, 9.13 ou 13.10 le cas échéant.

La professeure, le professeur assujetti à la clause 9.01 peut se voir offrir au terme de son deuxième (2<sup>e</sup>) contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, un troisième (3<sup>e</sup>) contrat de deux (2) ans ou la permanence si elle, il a satisfait aux critères d'embauche en vigueur au moment de la signature de son premier (1<sup>er</sup>) contrat régulier de deux (2) ans.

### **13.04**

Toute professeure, tout professeur nouvellement embauché à l'Université et qui a moins de deux (2) ans d'expérience d'enseignement à temps plein au niveau universitaire obtient un premier (1<sup>er</sup>) contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier (1<sup>er</sup>) contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, elle, il se voit offrir un deuxième (2<sup>e</sup>) contrat de deux (2) ans sous réserve des clauses 9.01, 9.13 ou 13.10, le cas échéant.

La professeure, le professeur assujetti à la clause 9.01 peut se voir offrir au terme de son deuxième (2<sup>e</sup>) contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, un troisième (3<sup>e</sup>) contrat de deux (2) ans.

### **13.05 Acquisition de la permanence**

Au terme de son deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) contrat de deux (2) ans et suite à une recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, la professeure visée, le professeur visé au paragraphe 13.03 ou 13.04, acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.01 ou 9.13.

### **13.06**

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

### **13.07 Admissibilité à la permanence : autres dispositions**

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 perfectionnement, congé sans traitement, parental, de maladie ou d'accident de plus d'un (1) trimestre est considéré comme un congé d'un (1) an, et le premier (1<sup>er</sup>), le deuxième (2<sup>e</sup>) ou le troisième (3<sup>e</sup>) contrat de la professeure, du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins de l'application des clauses 13.03, 13.04 et 13.05.

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

Une professeure régulière, un professeur régulier qui bénéficie, tel que spécifié en 1.18, d'un régime d'emploi à demi-temps ou à temps partiel courant sur au moins un (1) trimestre voit son contrat automatiquement prolongé d'un (1) an.



### **13.08**

Toute année d'expérience à l'Université à temps plein en tant que professeure invitée, professeur invité, professeure suppléante, professeur suppléant (ou assistant, tel que le définit la convention collective précédente 76-79) est comptabilisée pour fins d'application du présent article, pourvu que les années passées à titre de suppléante, invitée ou assistante, de suppléant, invité ou assistant ont été évaluées selon les dispositions de la convention collective précédente ou selon les dispositions de l'article 12 de la convention collective actuelle.

Pour les professeures, les professeurs sous le régime d'emploi à demi-temps, cette clause s'applique de la façon suivante : une (1) année de calendrier à l'emploi de l'Université équivaut à une demi-année d'expérience pour fins de calcul de la présente clause. Pour les professeures, les professeurs sous le régime d'emploi à temps partiel, le calcul du nombre d'années d'expérience pour les fins de la présente clause se fera proportionnellement au nombre de mois travaillés comparativement à la professeure, au professeur à temps plein.

### **13.09 Avis de non-renouvellement de contrat**

À défaut d'un avis écrit de non-renouvellement de contrat envoyé à la professeure concernée, au professeur concerné, le contrat de cette dernière, ce dernier est automatiquement renouvelé. Cet avis est envoyé cinq (5) mois avant l'échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat de la professeure concernée, du professeur concerné est renouvelé pour un (1) an. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas des contrats à terme accordés à la professeure invitée, suppléante ou sous octroi, au professeur invité, suppléant ou sous octroi.

Nonobstant l'avis de non-renouvellement de contrat mentionné au paragraphe précédent et donné à une professeure, un professeur visé par l'application de la clause 9.01 ou 9.13 (conditions d'embauche) de la présente convention collective, cette dernière, ce dernier pourra néanmoins voir son contrat renouvelé (9.13 2<sup>e</sup> alinéa) ou obtenir la permanence si au plus tard trente (30) jours avant l'échéance de son contrat, elle, il répond favorablement à toutes les conditions mentionnées à son contrat d'embauche selon la clause 9.01 ou 9.13 sous réserve des autres dispositions prévues à cet effet aux articles 12 et 13 de la présente convention collective.

### **13.10 Refus d'acquisition de la permanence par le conseil d'administration**

Le conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence à une professeure, un professeur malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant au terme de son premier (1<sup>er</sup>) contrat de deux (2) ans. Toutefois, les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause l'évaluation de la professeure, du professeur.

### **13.11 Sécurité d'emploi**

Suite à l'évaluation prévue à l'article 12 et aux dispositions du présent article, toute professeure, tout professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages liés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 14.

### **13.12**

L'assemblée départementale peut réduire la période pour l'acquisition de la permanence d'une professeure, d'un professeur dont le rendement dépasse largement les attentes minimales de l'assemblée départementale eu égard à une évaluation satisfaisante de ses réalisations dans chacune des composantes de sa tâche.

## ARTICLE 14 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

### 14.01

Sous réserve des clauses 12.17 b), 14.06 et 14.07, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raison indépendante de sa volonté, ne peut mettre à pied une professeure permanente, un professeur permanent.

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

### 14.02 Avis aux professeures, aux professeurs

Dans tous les cas prévus à la clause 14.01, l'Université donne un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeures, aux professeurs affectés et au Syndicat.

### 14.03 Comité bipartite

Dans les quinze (15) jours suivant l'avis prévu en 14.02, un comité bipartite composé de deux (2) représentantes, représentants de l'Université et de deux (2) représentantes, représentants du Syndicat est mis sur pied.

### 14.04 Mandat du comité et recommandations

Le comité a pour mandat d'étudier le cas des professeures, des professeurs permanents affectés, en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le comité doit entendre les professeures, les professeurs permanents affectés qui en font la demande. Le comité doit aussi informer et entendre les directrices, les directeurs de départements, de centres de recherche ou d'organismes administratifs qui seront affectés.

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

- a) La réorientation : qui est le fait de rediriger une professeure, un professeur dans un autre champ disciplinaire autre que celui de son embauche ou connexe à son champ disciplinaire que ce soit dans son même département ou dans un autre département de l'Université.

OU

La réaffectation : qui est le fait de rediriger une professeure, un professeur dans un autre rôle que celui prévu à l'article 10 de la convention collective (exemple – centre de recherche de l'Université (s'il en existe) ou à un poste administratif de l'Université.

Le recyclage est un processus permettant à une professeure, un professeur de réussir sa réorientation ou sa réaffectation afin qu'il ou elle puisse acquérir les compétences nécessaires à ce changement. Lorsque le recyclage est décidé, le comité mandate la partie patronale et syndicale à mettre en place une lettre d'entente en vue d'établir des conditions de travaux assouplis et facilitantes étalées sur les (2) premières années professorales touchées.

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

Advenant le transfert d'un département d'un site de travail à un autre, les dispositions de la présente clause s'appliquent également à la professeure affectée, au professeur affecté sauf la recommandation de réorientation, de réaffectation au sein du même département ou de recyclage en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation au sein du même département, et ce, à moins que la professeure affectée, le professeur affecté y consente.

### 14.05 Rapport écrit du comité bipartite

Le comité transmet un rapport écrit au conseil d'administration dans les trois (3) mois de sa formation. Advenant l'absence d'un rapport unanime par les parties, un rapport distinct sur les points divergents doit être soumis par chaque partie au conseil d'administration.

La décision du conseil d'administration est communiquée par écrit aux professeures permanentes affectées, aux professeurs permanents affectés et au Syndicat.

#### **14.06 Droit au grief selon la décision du conseil d'administration**

Dans les trente (30) jours de la décision du conseil d'administration, communiquée par écrit au Syndicat et à la professeure permanente affectée, au professeur permanent affecté, ces dernières, ces derniers peuvent soumettre un grief directement à l'arbitrage, sauf si le conseil d'administration a entériné la recommandation unanime du comité ou celle du syndicat. L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision du conseil d'administration. Si l'arbitre annule la décision du conseil d'administration, elle, il doit choisir entre les recommandations soumises dans les rapports distincts au sujet des points divergents.

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

#### **14.07 Mise à pied de la professeure permanente, du professeur permanent**

À la suite de la décision du conseil d'administration, dans le cas où la professeure, le professeur n'a pas droit de grief, ou de sa sentence arbitrale, la professeure permanente affectée, le professeur permanent affecté qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage, est mis à pied.

#### **14.08 Traitement salarial**

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

Déplacé à un poste dont le traitement est inférieur ou égal au sien, la professeure, le professeur garde le même traitement tant et aussi longtemps que le traitement dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce traitement est indexé conformément à l'article 23.

#### **14.09 Mise à pied de professeurs, de professeurs non permanents**

Nonobstant toute autre disposition contraire, dans le cas prévu à la clause 14.01, l'Université procède, s'il y a lieu, à la mise à pied des professeures, des professeurs non permanents à l'expiration de leur contrat individuel et dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Dans le cas de mise à pied, la professeure impliquée, le professeur impliqué est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois.

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

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

#### **14.10**

Les dispositions de la clause 24.05 s'appliquent lorsque le site de travail d'une professeure, d'un professeur est modifié dans le cadre des mécanismes de sécurité d'emploi prévu au présent article.

---

## ARTICLE 15 – PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE

### 15.01 Politique et priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée

Chaque année, la politique et les priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée en vigueur l'année précédente sont reconduites à moins qu'au plus tard le 1<sup>er</sup> février une assemblée départementale ait signifié à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite qu'elle souhaite proposer une modification ou que la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite souhaite elle-même, lui-même proposer une modification. Dans un tel cas, après avoir sollicité et avoir reçu les avis des assemblées départementales au plus tard le 15 mars, la commission des études élabore un projet de politique et de priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée. Le cas échéant, la commission des études transmet son projet de politique et de priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée au conseil d'administration qui, après étude, adopte au plus tard le 1<sup>er</sup> mai la politique et les priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée.

### 15.02

- a) Cette politique précise, entre autres, les critères généraux dont les assemblées départementales doivent tenir compte aux fins de la recommandation d'attribution de perfectionnements ou de sabbatiques ainsi qu'aux fins de la confection de la liste ordonnée des professeures, des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique.
- b) L'assemblée départementale établit et transmet à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ainsi qu'aux professeures, aux professeurs du département, pour le 15 mai, les critères particuliers dont elle s'est dotée en sus des critères généraux aux fins de la recommandation d'attribution de perfectionnements ou de sabbatiques ainsi qu'aux fins de la confection de la liste ordonnée des professeures, des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique.
- c) L'assemblée départementale établit et transmet également à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ainsi qu'aux professeures, aux professeurs du département, pour le 15 mai, la pondération en pourcentage (%) accordée à chacun des critères généraux et particuliers.
- d) L'assemblée départementale transmet à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, pour le 15 janvier, la liste ordonnée des professeures, des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique (deux (2) professeures, professeurs ne pouvant occuper le même rang).
- e) À défaut pour l'assemblée départementale de transmettre une liste ordonnée de l'ensemble des professeures, des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, en présence d'une représentante, d'un représentant du Syndicat, procédera à un tirage au sort pour ordonner l'ensemble des professeures, des professeurs recommandés.

Le nombre maximum de professeures, de professeurs d'un département pouvant être recommandés annuellement pour perfectionnement ou sabbatique est de vingt pour cent (20 %) du nombre de postes répartis au département pour l'année financière subséquente.

L'arrondissement par département du nombre maximum de professeures, de professeurs annuellement en perfectionnement ou en sabbatique se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas.

Advenant que le nombre de professeures, de professeurs recommandés par l'assemblée départementale soit de plus de vingt pour cent (20 %), la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite corrigera la situation en retirant de la liste ordonnée le nombre de professeures, de professeurs requis en partant de la professeure, du professeur le plus faiblement priorisé.

### 15.03

Sous réserve du nombre de professeures, de professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique et répondant aux critères d'admissibilité, le nombre total des professeures, des professeurs annuellement en perfectionnement et en sabbatique, est de quinze pour cent (15 %) du nombre de postes occupés au 15 janvier précédant la décision de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite prévue à la clause 15.04.

L'arrondissement du nombre total de professeures, de professeurs annuellement en perfectionnement ou en sabbatique se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas.

#### **15.04**

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite est la seule habilitée, le seul habilité à accorder des perfectionnements et des sabbatiques. Elle, il devra prendre une décision au plus tard le 20 février suivant la réception de la liste des professeures, des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique par l'assemblée départementale.

Le syndicat est avisé des dates et de la durée des sabbatiques accordés aux professeures, aux professeurs pour l'année en cours.

Lorsque le nombre total de perfectionnements et de sabbatiques recommandés par les assemblées départementales pour une année dépasse le nombre maximum de perfectionnements et de sabbatiques disponibles pour ladite année, ceux-ci sont alloués de façon à viser la plus grande homogénéité possible entre les départements dans le taux de professeures, de professeurs en perfectionnement ou sabbatique dans un département par rapport au nombre de postes répartis dans le département au 1<sup>er</sup> mai de l'année visée.

Pour ce faire, les perfectionnements et les sabbatiques sont alloués un (1) à la fois, par itération, jusqu'à l'atteinte du nombre maximum de perfectionnements et de sabbatiques disponibles pour l'année, en respectant l'ordre de priorité fixé par chaque assemblée départementale, et ce, en se référant à la liste ordonnée des professeures, des professeurs recommandés pour perfectionnement ou sabbatique. À chaque itération, le perfectionnement ou le sabbatique est alloué à la professeure, au professeur de la plus haute priorité, et ce, dans le département pour lequel cette attribution constitue la plus faible proportion du nombre total de perfectionnements et de sabbatiques alloués par rapport au nombre de postes répartis au 1<sup>er</sup> mai de l'année visée.

Advenant le cas où l'application de la méthode pour atteindre le nombre maximum de perfectionnements et de sabbatiques disponibles pour l'année conduit, en fin d'application, à une égalité, le tirage au sort sera utilisé par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite pour identifier le dernier perfectionnement ou sabbatique, et ce, en présence d'une représentante, d'un représentant du Syndicat.

Si une professeure, un professeur qui s'est vu octroyer un perfectionnement ou un sabbatique se désiste, et ce, avant le 1<sup>er</sup> mai suivant la décision de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, cette dernière, ce dernier, le cas échéant, offrira à une autre professeure, un autre professeur la possibilité d'être en perfectionnement ou en sabbatique au cours de l'année financière subséquente. Pour ce faire, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite utilisera la méthode ci-haut mentionnée pour l'atteinte du nombre maximum de perfectionnements et de sabbatiques disponibles pour l'année, et ce, en reprenant le processus là où il s'était arrêté lors de l'atteinte antérieure du nombre maximum.

#### **15.05 Statut professoral durant un perfectionnement ou un sabbatique**

La professeure, le professeur conserve durant son sabbatique ou son perfectionnement son statut de professeure, de professeur à l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf le droit de voter, de participer aux organismes de l'Université et d'enseigner; cependant, la professeure, le professeur peut débiter ou poursuivre la direction de travaux dirigés, de mémoires et de thèses d'étudiantes, d'étudiants cheminant dans des programmes de cycles supérieurs. Pour les fins d'application de la présente convention collective, ces années sont comptées comme années de service à l'Université sous réserve de la clause 13.07.

Nonobstant le paragraphe précédent, la professeure, le professeur en perfectionnement ou en sabbatique peut se porter candidate, candidat à un poste de direction ou de codirection de module, de département, ou de responsable ou coresponsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs lorsque l'entrée en fonction à ce poste débute après la fin de son perfectionnement ou de son sabbatique.

#### **15.06 Période et durée du perfectionnement ou du sabbatique**

Le perfectionnement et le sabbatique se prennent par période de six (6) mois ou de douze (12) mois. Le sabbatique d'une période de douze (12) mois peut être scindé à la demande de la professeure, du professeur en deux (2) périodes non consécutives d'une durée de six (6) mois chacune aux conditions énumérées à la clause 15.17c).

Le perfectionnement et le sabbatique d'une période de douze (12) mois débutent normalement soit entre le 1<sup>er</sup> mai et au plus tard le 1<sup>er</sup> août, soit le 1<sup>er</sup> janvier suivant la décision de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Le perfectionnement et le sabbatique d'une période de six (6) mois ainsi que le sabbatique de deux (2) périodes non consécutives d'une durée de six (6) mois chacune débutent au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet suivant la décision de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite lorsque pris durant les trimestres consécutifs été-automne et le 1<sup>er</sup> janvier suivant la décision de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite lorsque pris durant les trimestres consécutifs hiver-été.

Toute professeure, tout professeur, à la fin de son perfectionnement ou de son sabbatique, est réintégré au département auquel elle, il appartient.

## 15.07

La professeure, le professeur qui bénéficie d'un sabbatique s'engage à remettre à l'Université l'équivalent du temps passé en sabbatique.

En cas de démission, elle, il devra rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de ce sabbatique au prorata du temps d'embauche non effectué après la fin de son sabbatique. Cependant, si au terme de son sabbatique, la professeure, le professeur poursuit sa carrière dans le secteur public ou parapublic québécois, elle, il ne sera tenu à aucun remboursement.

La professeure, le professeur qui a bénéficié d'un perfectionnement et qui démissionne devra rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de ce perfectionnement selon la formule suivante :

$$(1 - (\text{NMÉ}/\text{NMP})) \times (\text{SR})$$

NMÉ = nombre de mois écoulés depuis le retour du perfectionnement

NMP = nombre de mois du perfectionnement

SR = sommes reçues

## 15.08

- a) La professeure, le professeur en perfectionnement ou en sabbatique reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement pendant la durée du perfectionnement ou du sabbatique.
- b) La professeure, le professeur en perfectionnement ou en sabbatique se consacre à temps plein aux activités prévues dans le cadre de son perfectionnement ou de son sabbatique.
- c) La professeure, le professeur en perfectionnement ou en sabbatique ne peut accepter aucune rémunération autre que celle provenant d'un revenu d'appoint (bourse(s), traitement(s) ou subvention(s) extérieurs) obtenus selon le cas en vertu des clauses 14.11 e) ou 14.17 d)) et telle que décrite dans le formulaire de demande transmis à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.
- d) Exceptionnellement, la professeure, le professeur pourra accepter des honoraires pour des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc.

Dans ce cas, la professeure, le professeur doit en aviser, au préalable, la directrice de département concernée, le directeur de département concerné qui en informe la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

- e) L'Université convient de remettre à la professeure, au professeur, avant le 1er mars de chaque année, les pièces justificatives originales présentées en vertu de la présente clause lorsque les dépenses réclamées ont été ajoutées à son revenu pour l'année fiscale se terminant le 31 décembre précédent.

## 15.09

- a) Pour un perfectionnement ou un sabbatique, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales et jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$), ses frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet de la professeure, du professeur à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.

- b) Crédits alloués de base :

Sur présentation de pièces justificatives originales, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, pour un sabbatique ou un perfectionnement d'une période de douze (12) mois, des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$).

Pour un sabbatique ou un perfectionnement scindé en deux (2) périodes de six (6) mois, l'utilisation de la somme des frais de voyage peut se faire à n'importe quel moment des deux (2) périodes de six (6) mois jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$).

Pour un perfectionnement ou un sabbatique d'une durée de six (6) mois, le remboursement maximal est de mille cinq cents dollars (1 500 \$).

Aux fins de la présente clause, les frais de voyage incluent les frais d'inscription à des congrès, des colloques et des conférences.

c) Crédits alloués supplémentaires :

1. Pour un perfectionnement ou un sabbatique d'une période de six (6) ou de douze (12) mois, lorsque le séjour de la professeure, du professeur est d'au moins six (6) mois consécutifs dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, tout en restant au Canada, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, ses frais de déplacement, soit un aller-retour à ce lieu, et ce, au prix d'un billet en classe économique.

Dans le cas d'un sabbatique d'une période de douze (12) mois scindé, en vertu de la clause 15.17 c), en deux (2) périodes non consécutives d'une durée de six (6) mois chacune, la professeure, le professeur peut se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent au cours d'une (1) seule des deux (2) périodes prévues.

2. Pour un perfectionnement ou un sabbatique d'une période de six (6) ou de douze (12) mois, lorsque le séjour de la professeure, du professeur est d'au moins six (6) mois consécutifs dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, dans un pays autre que le Canada, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, ses frais de déplacement, soit un aller-retour à ce lieu, et ce, au prix d'un billet en classe économique, ainsi que des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$). Le cas échéant, l'Université rembourse également à la professeure, au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, les frais de déplacement de sa conjointe ou son conjoint et de ses enfants à charge, soit un aller-retour au lieu de séjour de la professeure, du professeur, au prix d'un billet en classe économique par personne, à la condition que le séjour de la professeure, du professeur, de sa conjointe ou son conjoint et de ses enfants à charge soit d'au moins six (6) mois consécutifs.

Dans le cas d'un sabbatique d'une période de douze (12) mois scindé, en vertu de la clause 15.17 c), en deux (2) périodes non consécutives d'une durée de six (6) mois chacune, la professeure, le professeur peut se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent au cours d'une (1) seule des deux (2) périodes prévues.

3. Pour un sabbatique, lorsque le séjour de la professeure, du professeur est d'au moins quatre (4) mois consécutifs, mais moins de six (6) mois dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, tout en restant au Canada, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, ses frais de déplacement, soit un aller-retour à ce lieu, et ce, au prix d'un billet en classe économique.
4. Pour un sabbatique, lorsque le séjour de la professeure, du professeur est d'au moins quatre (4) mois consécutifs, mais moins de six (6) mois dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, dans un pays autre que le Canada, l'Université rembourse à la professeure, au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, ses frais de déplacement, soit un aller-retour à ce lieu, et ce, au prix d'un billet en classe économique ainsi que des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de deux mille dollars (2 000 \$). La professeure, le professeur peut se prévaloir de cette disposition tout au plus à deux (2) reprises en cours de sabbatique.

Aux fins de l'application de c) 2. et c) 4., est considéré à charge un enfant de moins de dix-huit (18) ans, un enfant de moins de vingt-et-un (21) ans aux études postsecondaires dans une institution reconnue ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfait à l'une ou l'autre des définitions précédentes et est continuellement demeuré invalide depuis cette date.

- d) Les frais de scolarité et de déplacement remboursables par l'Université en vertu de la présente clause ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par la professeure, le professeur.
- e) Les frais pouvant être remboursés à la professeure, au professeur en vertu de la présente clause le sont en vertu de la Politique interne des frais de voyage et de représentation de l'Université.
- f) La professeure, le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

## **Dispositions particulières au perfectionnement**

### **15.10 Objectif du perfectionnement**

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

### **15.11 Durée du perfectionnement**

Le perfectionnement est d'une durée de six (6) mois ou de douze (12) mois et ne peut être prolongé ou être renouvelé. Il est accordé à une professeure régulière, un professeur régulier dans le but de lui permettre d'obtenir un premier (1<sup>er</sup>) grade doctoral dans une institution reconnue. Un perfectionnement d'une période de douze (12) mois comprend la période de vacances (un (1) mois) et le perfectionnement d'une période de six (6) mois comprend la moitié de la période de vacances.

### **15.12 Admissibilité à un perfectionnement**

Pour être admissible à un perfectionnement, la professeure, le professeur doit remplir les conditions suivantes :

- a) avoir présenté à son assemblée départementale son projet de perfectionnement en spécifiant les objectifs recherchés et les moyens envisagés pour le réaliser;
- b) avoir obtenu une recommandation de son assemblée départementale;
- c) être à l'emploi de l'Université depuis au moins deux (2) ans;
- d) avoir demandé son admission dans une université ou toute autre institution reconnue dans la discipline de la personne candidate. Dans le cas d'une inscription non confirmée, le perfectionnement sera accordé sous condition de l'acceptation officielle;
- e) produire l'attestation d'une demande de bourse auprès d'un organisme extérieur à l'Université à moins que la professeure, le professeur déclare qu'à sa connaissance de telles bourses sont inexistantes ou inaccessibles dans le champ des activités de son perfectionnement.

### **15.13 Rapport écrit du perfectionnement**

À la fin de son perfectionnement, lors de l'adoption de sa tâche par l'assemblée départementale, la professeure, le professeur doit soumettre à cette dernière un rapport écrit sur ses activités liées au projet de perfectionnement. La directrice, le directeur de département en transmet copie à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

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

## **Perfectionnement de courte durée**

### **15.14**

L'Université met à la disposition des professeures, des professeurs, pour chaque année de la durée de la convention collective, un minimum de trente mille dollars (30 000 \$) en vue de favoriser la participation des professeures, des professeurs à des activités de perfectionnement de courte durée créditées ou non et qui ne conduisent pas à l'obtention d'un diplôme pour répondre à un critère d'embauche.

La professeure, le professeur qui souhaite bénéficier de perfectionnement de courte durée doit déposer une demande auprès de la directrice, du directeur de département comportant :

- le descriptif de l'activité de perfectionnement et les objectifs poursuivis;
- les frais prévus;
- les possibilités de financement extérieures à l'Université.

La directrice, le directeur de département doit faire une recommandation conformément aux dispositions concernant le perfectionnement de courte durée contenues dans la politique et les priorités globales relatives au perfectionnement, au sabbatique et au perfectionnement de courte durée prévues à la clause 15.01 et la transmettre à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.



## **Dispositions particulières au sabbatique**

### **15.15 Objectifs du sabbatique**

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

### **15.16**

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

- a) en cherchant un complément de formation (études supérieures, stages dans un centre d'études et de recherche);
- b) en consacrant plus de temps à la production scientifique, littéraire ou artistique (préparation d'un volume, intensification d'un travail de recherche fondamentale ou appliquée, consultation ou expertise);
- c) en faisant connaître l'Université à titre de professeure invitée, de professeur invité dans une autre université;
- d) en acquérant une expérience pratique ou professionnelle en rapport avec son domaine académique, en vue de remplir plus adéquatement ses fonctions de professeure, de professeur.

### **15.17 Admissibilité à un sabbatique**

- a) Admissibilité à un premier (1<sup>er</sup>) sabbatique

Pour être admissible à un premier (1<sup>er</sup>) sabbatique, d'une durée de six (6) mois ou d'un (1) an au choix de la professeure, du professeur, celle-ci, celui-ci doit :

- 1) avoir obtenu la permanence avant ou à la date du début du sabbatique;
- 2) être détentrice, détenteur d'un doctorat et avoir au moins six (6) ans d'expérience à titre de professeure, de professeur, ou de chercheure, de chercheur à temps plein dans une université reconnue ou une institution équivalente, dont au moins quatre (4) années consécutives à titre de professeure, de professeur à l'Université;

ou

Ne pas être détentrice, détenteur d'un doctorat et avoir au moins neuf (9) années d'expérience, dont six (6), à titre de professeure, de professeur, chercheure, chercheur à temps plein dans une université reconnue ou une institution équivalente, incluant au moins quatre (4) années consécutives à titre de professeure, de professeur à l'Université;

ou

appartenir à la catégorie III ou IV de l'échelle de traitement et avoir au moins quatre (4) années d'expérience consécutives à titre de professeure, de professeur à l'Université;

- b) Admissibilité à un autre sabbatique.

### **Sabbatique d'un (1) an**

Pour un sabbatique d'un (1) an, avoir au moins sept (7) années d'expérience à titre de professeure, de professeur à l'Université depuis le début de son dernier sabbatique ou perfectionnement.

Aux fins du calcul des années d'expérience nécessaire, le sabbatique est réputé commencer le 1<sup>er</sup> mai de l'année universitaire où la professeure, le professeur prend son sabbatique ou une première (1<sup>re</sup>) portion de sabbatique.

### **Sabbatique de six (6) mois**

Pour un sabbatique de six (6) mois, avoir au moins quatre (4) années d'expérience à titre de professeure, de professeur à l'Université depuis le début de son dernier sabbatique ou perfectionnement.

La professeure, le professeur qui se prévaut de ce sabbatique de six (6) mois compte pour une professeure, un professeur aux fins du calcul du nombre total de professeures, de professeurs annuellement en perfectionnement ou en sabbatique prévu à l'article 15.03.

c) Prolongation

Un congé sans solde, un congé de maladie de plus de six (6) mois ou un congé parental prévu à l'article 20.15 se prolongeant au-delà d'un (1) an après la naissance de l'enfant allonge la période d'expérience nécessaire.

d) Autres conditions

Dans tous les cas de sabbatique, la professeure, le professeur doit :

- 1) Avoir un programme jugé acceptable selon la politique établie en 15.01;
- 2) Avoir fait une demande de bourse, traitement ou subvention à un organisme extérieur à l'Université à moins que la professeure, le professeur déclare qu'à sa connaissance de telles bourses sont inexistantes ou inaccessibles dans le champ des activités de son sabbatique;
- 3) Avoir une recommandation favorable de son assemblée départementale.

e) Sabbatique d'un (1) an réparti en deux (2) périodes de six (6) mois

Une professeure, un professeur peut se prévaloir d'un sabbatique d'un (1) an réparti sur deux (2) périodes non consécutives d'une durée de six (6) mois chacune à l'intérieur d'une période maximale de trois (3) ans.

Elle, il doit indiquer dans sa demande les deux (2) périodes visées par la demande de sabbatique et il doit y avoir continuité dans les objectifs poursuivis par la professeure, le professeur.

### **15.18**

Le sabbatique est d'une période d'une durée de douze (12) mois dont la période de vacances un (1) mois ou de deux (2) périodes non consécutives d'une durée de six (6) mois incluant chacune la moitié de la période de vacances ou d'une seule période d'une durée de six (6) mois incluant la moitié de la période de vacances. Les sabbatiques sont normalement pris à l'extérieur de l'Université.

### **15.19 Rapport écrit du sabbatique**

À son retour de sabbatique, lors de l'adoption de sa tâche par l'assemblée départementale, la professeure, le professeur doit soumettre à cette dernière un rapport écrit sur ses activités liées au projet de sabbatique. La directrice, le directeur de département en transmet copie à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

---

## **ARTICLE 16 – CONGÉ SANS SOLDE**

### **16.01 Congé sans solde pour une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire**

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

La professeure, le professeur devra toutefois s'entendre avec l'assemblée départementale pour que les activités d'enseignement dont elle, il était responsable pour le trimestre en cours soient menées à terme.

### **16.02**

La professeure élue, le professeur élu à une élection provinciale ou fédérale, est de facto en congé sans solde pour la durée de son premier (1<sup>er</sup>) mandat. Si la professeure est élue, si le professeur est élu pour un deuxième (2<sup>ème</sup>) mandat, elle est réputée, il est réputé avoir démissionné de son poste de professeure, de professeur au jour de sa réélection.

### **16.03**

La professeure élue, le professeur élu à un conseil municipal ou une commission scolaire anglophone au Québec ou d'un conseil scolaire de l'Ontario obtient, sur demande à l'Université, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans solde pour la durée de son premier mandat.

### **16.04 Congé sans solde pour un perfectionnement**

La professeure, le professeur qui a demandé un perfectionnement selon les dispositions de l'article 15, sur recommandation favorable de son assemblée départementale, obtient sur demande à l'Université, un congé sans solde pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

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

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

### **16.05 Autre congé sans solde**

Sauf dans le cas prévu à la clause 16.11, tout autre congé sans solde peut être accordé par l'Université après recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce congé est accordé pour une durée déterminée n'excédant pas deux (2) ans, et peut être renouvelé par l'Université, sur recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce renouvellement ne peut excéder deux (2) ans.

Le syndicat est avisé des dates et de la durée des congés sans solde accordés aux professeures, aux professeurs.

### **16.06 Devoirs quant au congé sans solde**

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

### **16.07 Droits lors d'un congé sans solde**

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

Dans le cas prévu à la clause 16.04, la professeure, le professeur à son retour progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé. Dans les autres cas, elle, il progresse en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans solde soit reliée aux composantes de sa tâche.

#### **16.08 Congé sans solde inférieur à un (1) an**

Dans le cas de congé sans solde dont la durée serait inférieure à un (1) an, celle-ci, celui-ci ne peut en aucun cas, chevaucher deux (2) trimestres. Toutefois, cette clause ne s'applique pas au congé sans solde pour mise en candidature prévue en 16.01.

#### **16.09 Congé sans solde d'au moins un (1) an**

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

#### **16.10 Vote et candidature à un poste électif à l'Université lors d'un congé sans solde**

La professeure, le professeur, durant son congé, peut voter à tout poste électif à l'Université ou se porter candidate, candidat lorsque l'entrée en fonction à ce poste débute après la fin de son congé sans solde. Elle, il ne peut cependant occuper ces fonctions pendant son congé.

#### **16.11 Congé sans solde pour occuper un poste de professeure, de professeur dans une autre université**

Nonobstant toute autre disposition prévue à la convention collective, un congé sans solde n'excédant pas un (1) an et non renouvelable peut être accordé par l'Université, après recommandation favorable de l'assemblée départementale, à une professeure, un professeur qui demande un congé sans solde pour aller occuper un poste de professeure, de professeur dans une autre université.

L'Université n'est pas tenue d'ouvrir le poste de la professeure concernée, du professeur concerné à d'autres candidates, d'autres candidats. La décision d'ouvrir le poste appartient à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, et ce, sur la base des représentations faites par la directrice, le directeur de département eu égard aux besoins du département.

Dans ce cas précis, nonobstant la clause 16.06, la professeure, le professeur doit informer la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, au plus tard quatre (4) mois avant l'expiration de son congé sans solde, soit de son retour à l'Université à l'échéance du congé sans solde, soit de sa démission. À défaut de transmettre cet avis à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite dans le délai prévu, la professeure, le professeur est réputé avoir démissionné. La professeure, le professeur est également réputé avoir démissionné à défaut de se présenter à son poste à l'échéance de son congé sans solde, sauf dans les cas indépendants de sa volonté.

---

## **ARTICLE 17 – VACANCES ANNUELLES**

### **17.01**

Toute professeure, tout professeur a droit à un (1) mois de vacances annuelles équivalent à vingt et un (21) jours ouvrables.

### **17.02**

La professeure, le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale.

### **17.03**

La période de prise de vacances de la professeure, du professeur apparaît dans la répartition des tâches. Toute professeure, tout professeur est réputé avoir pris ses vacances au 30 avril.

### **17.04**

Toute professeure embauchée, tout professeur embauché en cours d'année ou qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son embauche à l'Université.

Si la professeure embauchée, le professeur embauché après le 31 juillet n'a pas été en mesure de prendre des vacances, elle, il en informe la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite avec qui elle, il convient de leur report. Le délai de report ne peut dépasser deux (2) ans.

### **17.05**

Toute professeure, tout professeur qui quitte le ou avant le 30 avril est réputé avoir préalablement pris ses vacances, sauf s'il y a entente préalable avec la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

---

## **ARTICLE 18 – CONGÉDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES**

### **18.01 Procédure disciplinaire**

Une professeure convoquée, un professeur convoqué à une rencontre tenue à des fins disciplinaires peut être accompagné par un membre de l'exécutif syndical. L'Université a l'obligation d'informer la professeure, le professeur qu'elle peut être accompagnée, qu'il peut être accompagné par un membre de l'exécutif du syndicat.

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite convoque la professeure, le professeur sur son site de travail ou par visioconférence au moyen d'un avis écrit indiquant les motifs ainsi que les faits connus pertinents de la rencontre dont copie est transmise au syndicat au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Le choix de la modalité de rencontre revient à la vice-rectrice, au vice-recteur de l'enseignement et à la réussite.

L'Université, la professeure visée, le professeur visé ainsi que le Syndicat doivent agir avec diligence dans la procédure disciplinaire.

Cet article s'applique également lorsque la professeure est rencontrée, le professeur est rencontré à la suite du rapport final provenant du bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI).

### **18.02 Imposition d'une mesure disciplinaire**

Lorsqu'un acte posé par une professeure, un professeur entraîne une mesure disciplinaire, l'Université prend l'une des trois mesures qui suivent :

- a) la réprimande (avis écrit);
- b) la suspension;
- c) le congédiement.

### **18.03 Délai pour imposer une mesure disciplinaire**

La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la professeure, au professeur dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance par l'Université de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique.

### **18.04**

Une mesure disciplinaire de réprimande écrite ou de suspension est prononcée par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Une lettre contenant l'ensemble des motifs et des faits pertinents est envoyée à la professeure, au professeur.

### **18.05 Clause d'amnisties**

Tout avis de réprimande ou de suspension est retiré du dossier de la professeure, du professeur s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois effectivement travaillés. Toutefois, un avis de réprimande ou de suspension pour violences à caractère sexuel est retiré du dossier de la professeure, du professeur s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les soixante (60) mois effectivement travaillés.

### **18.06 Règles spécifiques au congédiement**

L'Université, par le conseil d'administration, peut congédier une professeure, un professeur pour juste cause sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. La preuve incombe à l'Université. Elle, il doit aviser la professeure, le professeur par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la décision de recommander au conseil d'administration le congédiement et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.

La professeure, le professeur peut transmettre ses commentaires sur la décision de recommander le congédiement par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables à la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Ce document sera alors versé au dossier transmis par la vice-rectrice, par le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Le délai est de rigueur.

Elle, il a également le droit d'être entendu par le conseil d'administration lors de la réunion où le dossier de congédiement est prévu à l'ordre du jour.

## **ARTICLE 19 – CONGÉ DE MALADIE**

### **19.01**

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

### **19.02**

La professeure absente, le professeur absent en raison d'un événement imprévu hors de son contrôle, notamment maladie ou accident, doit dès que possible, en informer la directrice, le directeur de son département et la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite. Toutefois, elle, il doit informer dès que possible les étudiantes, les étudiants du groupe-cours concerné des modalités de récupération de la matière.

Dans le cas où l'absence de la professeure, du professeur pour raison de maladie ou accident dure au-delà d'une (1) semaine, elle, il devra fournir un certificat médical au Service des ressources humaines à l'adresse courriel suivante : [shrinvalidite@uqo.ca](mailto:shrinvalidite@uqo.ca). Si nécessaire et en fonction de la durée de l'absence, l'administration prendra les dispositions nécessaires à la poursuite de l'enseignement laissé vacant par la professeure absente, le professeur absent.

### **19.03**

Dans le cas où la professeure, le professeur recevrait, en vertu de la Loi des accidents de travail et des maladies professionnelles, une indemnité inférieure à son traitement, l'Université s'engage à combler la différence pour une durée n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité ou de sa maladie. Après cette période, l'assurance-salaire s'applique selon la police-maîtresse.

---

## **ARTICLE 20 – CONGÉS PARENTAUX**

### **Dispositions générales**

#### **20.01**

Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul des conjoints, cette restriction s'applique dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

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

#### **20.02**

Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE), selon le cas.

Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professeure, le professeur reçoit ou recevrait, si elle, il en faisait la demande des prestations du RQAP ou du RAE.

Le traitement hebdomadaire de base exclut les primes et les cours en appoint.

#### **20.03**

L'Université ne rembourse pas à la professeure, au professeur les sommes qui pourraient être exigées d'elle, de lui par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale ou les sommes qui pourraient être exigées par Ressources humaines et Développement des compétences Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, selon le cas.

### **Congé de maternité**

#### **20.04**

La professeure enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 20.09 a), doivent être consécutives.

La professeure enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 20.09 a), doivent être consécutives.

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

La professeure a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

#### **20.05**

Au plus tard dans la vingtième semaine de la grossesse, la professeure avise sa directrice, son directeur de département avec copie conforme à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant de la date prévue de son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical ou un rapport signé par une sage-femme atteste que la professeure doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professeure est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant avise le syndicat des dates probables d'absence de la professeure pour le congé de maternité.



## 20.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou de la Loi sur l'assurance-emploi et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.

La professeure qui quitte en congé de maternité est dispensée d'enseignement à son retour jusqu'à concurrence de six (6) crédits au total si elle revient au début d'un trimestre académique à moins que ce congé soit prolongé d'un congé parental.

La professeure, qui après son congé de maternité souhaite revenir en cours de trimestre académique, ne peut recevoir l'entièreté des dégagements prévus au paragraphe précédent. Par conséquent, il lui sera reconnu à sa tâche d'enseignement un prorata en fonction de la date de retour au travail. Aux fins de l'application de cette clause, une professeure, un professeur enseigne normalement six (6) crédits par trimestre.

## 20.07

### 1) Cas admissible au Régime d'assurance emploi (RAE)

La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité, qui a droit aux prestations d'assurance-emploi (sans être admissible au RQAP) et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RAE, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité (sous réserve de la clause 20.21) :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le taux hebdomadaire de la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité supplémentaire égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

### 2) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité qu'elle reçoit (sous réserve de la clause 20.21).

### 3) Cas non admissible au RQAP ou au RAE

- a) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi ou aux prestations du régime québécois d'assurance parentale a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.
- b) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'a pas droit aux prestations du RQAP ou au RAE, a droit à une indemnité supplémentaire égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant huit semaines.

## 20.08

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

## 20.09

### a) Suspension du congé

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

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

Dans un cas d'une suspension de congé de maternité suite à l'hospitalisation de l'enfant, la professeure pourra, après en avoir informé sa directrice, son directeur de département et la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, revenir au travail avant la fin de son congé.

Dans un cas de suspension de congé de maternité pour les motifs ci-haut mentionnés, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation à moins qu'elle revienne au travail, et ce, sous réserve de l'article 19. Cette période de suspension est soumise aux dispositions applicables de l'article 16 « Congé sans solde ».

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

### b) Prolongation du congé

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

La professeure qui fait parvenir à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite 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 à 20.09 a), 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.

## Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

### 20.10

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

Durant ce retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire jusqu'à la quatrième semaine avant la date prévue d'accouchement indiquée dans le certificat médical. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.

### 20.11

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

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 20.04;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions de l'article 19.

### **Congé pour la conjointe ou le conjoint**

#### **20.12**

Le professeur peut s'absenter du travail pendant 5 jours ouvrables avec rémunération à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Il doit aviser la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite avec copie conforme à la directrice, au directeur de département.

La conjointe de la mère qui a donné naissance a également droit à ce congé, si elle est reconnue sur l'acte de naissance.

La professeure, le professeur dont la conjointe accouche peut demander un congé pour la conjointe ou le conjoint de dix (10) semaines lesquelles, sous réserve de la clause 20.09 a), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la naissance. Le congé pour la conjointe ou le conjoint est accordé à la suite d'une demande à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite avec copie conforme à la directrice, au directeur de département au moins deux (2) semaines avant le début du congé. Cet avis doit être accompagné d'un document attestant de la date prévue d'accouchement ou de la naissance de l'enfant.

La vice-rectrice, le vice-recteur ou sa représentante, son représentant avise le syndicat des dates d'absence de la professeure, du professeur pour le congé de la conjointe ou du conjoint.

La professeure, le professeur en congé pour la conjointe ou le conjoint admissible au congé parental du RAE ou au congé pour la conjointe ou le conjoint du RQAP reçoit, pour une période maximale de dix (10) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations du RAE ou du RQAP qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sous réserve de 20.21.

Pour la professeure, le professeur non admissible au RAE ou au RQAP, le congé pour la conjointe ou le conjoint de dix (10) semaines est sans traitement.

La professeure, le professeur qui quitte en congé pour la conjointe ou le conjoint est dispensé d'enseignement à son retour jusqu'à concurrence de trois (3) crédits au total si elle ou il revient au début d'un trimestre académique à moins que ce congé soit prolongé d'un congé parental.

La professeure, le professeur, qui après son congé pour la conjointe, pour le conjoint, souhaite revenir en cours de trimestre académique, ne peut recevoir l'entièreté des dégagelements prévus au paragraphe précédent. Par conséquent, il lui sera reconnu à sa tâche d'enseignement un prorata en fonction de la date de retour au travail. Aux fins de l'application de cette clause, une professeure, un professeur enseigne normalement six (6) crédits par trimestre.

### **Congé d'adoption**

#### **20.13**

Le congé d'adoption est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et peut être partagé ou pris concurremment et il doit être pris en continuité sous réserve de 20.09 a).

La professeure, le professeur qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant dix (10) semaines.

La professeure, le professeur qui quitte en congé d'adoption est dispensé d'enseignement à son retour jusqu'à concurrence de trois (3) crédits au total si elle ou il revient au début d'un trimestre à l'échéance de ce congé, à moins que ce congé soit prolongé d'un congé parental.

La professeure, le professeur, qui après son congé d'adoption souhaite revenir en cours de trimestre académique, ne peut recevoir l'entièreté des dégagelements prévus au paragraphe précédent. Par conséquent, il lui sera reconnu à sa tâche d'enseignement un prorata en fonction de la date de retour au travail. Aux fins de l'application de cette clause, une professeure, un professeur enseigne normalement six (6) crédits par trimestre.

### **Indemnités versées lors d'un congé d'adoption**

La professeure, le professeur admissible au Régime d'assurance emploi (prestations parentales) ou au Régime québécois d'assurance parentale (prestations d'adoption) reçoit, lors d'un congé d'adoption une indemnité supplémentaire (sous réserve de 20.21) 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, qu'il reçoit ou pourrait recevoir du RAE ou du RQAP, et ce, pour une période de dix (10) semaines.

### **Dispositions particulières**

Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cadre de la procédure d'adoption ou dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant.

Le deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 20.12 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite au moins deux (2) semaines avant le début.

Cette demande doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant. Toutefois, si à la suite d'un congé d'adoption pour lequel la professeure, le professeur a reçu l'indemnité versée en vertu de la présente clause, il n'en résulte pas une adoption, la professeure, le professeur est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle, il rembourse cette indemnité.

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant avise le syndicat des dates d'absence de la professeure, du professeur pour le congé d'adoption.

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

### **20.14**

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant fait parvenir à la professeure, au professeur, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité (20.07) ou du congé d'adoption (20.13), un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

La professeure, le professeur à qui la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 20.09 b) ou à la clause 20.15.

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.

### **Congé parental**

#### **20.15**

Un congé de maternité, pour la conjointe ou le conjoint ou d'adoption peut être prolongé par un congé parental. La durée du congé parental ne peut excéder cent quatre (104) semaines.

Le congé parental peut être à temps complet et est sans traitement sous réserve de la clause 20.16 ou 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, ou une combinaison de l'un ou de l'autre.

Ce congé peut être partagé entre les parents et doit être pris en continuité sous réserve de la clause 20.09 a).

Le congé parental est accordé à la suite d'une demande écrite à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante, son représentant avise le syndicat des dates et de la durée de ce congé.

Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite fait parvenir à la professeure, au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé. La professeure, le professeur doit donner un préavis de trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi cette personne est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

Lorsque la professeure, le professeur s'est prévalu d'un congé parental qui prolonge un congé de maternité, un congé de la conjointe ou du conjoint ou un congé d'adoption de plus de cinquante-deux (52) semaines, le retour au travail doit coïncider avec un début de trimestre.

La professeure, le professeur qui revient d'un congé parental est dispensée, est dispensé d'enseignement jusqu'à concurrence de:

- trois (3) crédits additionnels au total en plus de la dispense déjà accordée pour le congé de maternité (20.06), pour la conjointe ou le conjoint (20.12) ou d'adoption (20.13) si le total des congés est inférieur ou égal à trente-cinq (35) semaines.
- six (6) crédits additionnels en plus du congé de maternité, pour la conjointe ou le conjoint et d'adoption si le total des congés est supérieur à trente-cinq (35) semaines.

La professeure, le professeur qui, après un ou plusieurs congés prévus aux articles 20.06, 20.12, 20.13 et 20.15, souhaite revenir en cours de trimestre académique, ne peut recevoir l'entièreté des dégagevements prévus. Par conséquent, il lui sera reconnu à sa tâche d'enseignement un prorata en fonction de la date de retour au travail. Aux fins de l'application de cette clause, une professeure, un professeur enseigne normalement six (6) crédits par trimestre.

Dans tous les cas de congé sans traitement, la professeure, le professeur ne peut occuper un emploi auprès d'un autre employeur. Le non-respect de cette disposition entraîne automatiquement le congédiement de la professeure, du professeur par l'Université.

#### **20.16**

La professeure, le professeur admissible au RAE ou au RQAP reçoit au cours des dix (10) premières semaines de son congé parental une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement hebdomadaire de base et les prestations qu'elle, qu'il reçoit ou pourrait recevoir du RAE ou du RQAP.

#### **Conditions de travail**

#### **20.17**

- a) Une professeure enceinte peut, sur demande, bénéficier du premier (1<sup>er</sup>) choix quant à l'horaire de ses enseignements, et ce, à partir des cours offerts au trimestre concerné ainsi que dans le respect des dispositions de l'article 10. De plus, elle ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours le trimestre précédant son congé de maternité.
- b) Au retour d'un congé de maternité, pour la conjointe ou le conjoint, d'adoption ou parental, 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. De plus, la professeure, le professeur peut, sur demande, bénéficier, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de cinq (5) ans, du choix de l'horaire de ses cours sur approbation préalable de la directrice, directeur du module ou du programme, et ce, à partir des cours offerts au trimestre concerné ainsi que dans le respect des dispositions de l'article 10 et des limites des contraintes de cheminement. Cette demande doit être formulée une semaine avant la date de début de l'inscription des étudiantes, des étudiants au cours. Ce choix d'horaire ne peut pas être par la suite modifié par la professeure concernée, le professeur concerné par cet accommodement.

#### **20.18**

Dans les cas prévus aux clauses 20.07, 20.12, 20.13 et 20.16, aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure, le professeur est rémunéré.

La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé, elle avise par écrit sa directrice, son directeur de département et la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite de la date du report.

#### **20.19**

Toute professeure absente, tout professeur absent du travail en vertu d'un congé de maternité, pour la conjointe ou le conjoint, d'adoption ou parental pour lequel elle, il reçoit des indemnités demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'elle, qu'il y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle, s'il était au travail, le tout sous réserve du présent article. Lors du retour au travail suite à une absence prévue au présent article, la professeure, le professeur réintègre son département.

## 20.20

La professeure, le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité, pour la conjointe ou le conjoint, d'adoption ou parental a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :

- a) Conservation de son expérience;
- b) Participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives si ces derniers le permettent et qu'il en assume sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes;
- c) Réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;
- d) Réintégration, à l'échéance du congé sans solde, dans son département.

## 20.21

Les indemnités prévues aux clauses 20.07, 20.12, 20.13 et 20.16 sont égales à la différence entre quatre-vingt-dix, quatre-vingt-treize ou cent pour cent (90 %, 93 % ou 100 %), selon le cas, du traitement de base versé par l'Université et le montant des prestations du RAE ou du RQAP correspondant à la proportion de son traitement hebdomadaire régulier qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure, le professeur produit à l'Université ou, le cas échéant, à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en vertu du RAE ou du RQAP. Cette indemnité se calcule à partir des prestations que la professeure, le professeur a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime applicable. L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure, au professeur en congé de maternité, pour la conjointe ou le conjoint, d'adoption ou parental, la diminution des prestations du RAE ou du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Le total des montants ainsi versés à la professeure, au professeur durant son congé, en prestations du RAE ou du RQAP, indemnités et traitements ne peut cependant excéder quatre-vingt-dix, quatre-vingt-treize ou cent pour cent (90 %, 93 % ou 100 %) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par l'Université.

## 20.22

L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'une professeure, d'un professeur qui reçoit des prestations du RAE ou RQAP, que quinze (15) jours après la production par elle, lui d'un certificat d'admissibilité établi à son nom.

## 20.23 Congés pour responsabilités familiales

L'Université autorise jusqu'à cinq (5) jours de congés par année rémunérés pour la professeure, le professeur ayant des responsabilités familiales (enfants à charge, rendez-vous médicaux ou responsabilités en situation de proche-aidance).

La professeure, le professeur qui doit s'absenter en raison de responsabilités familiales pendant une période où elle, il aurait dû enseigner doit informer dès que possible les étudiant.es du groupe-cours concerné des modalités de récupération de la matière ainsi que la direction départementale.

Si l'absence pour responsabilité familiale coïncide avec la tenue d'une assemblée départementale, la professeure, le professeur doit en informer la direction départementale.

## 20.24 Congé pour responsabilité familiale en raison de grave maladie ou de grave accident

La professeure, le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines par année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La professeure, le professeur doit aviser la directrice, le directeur du département et la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document justifiant l'absence.

Si un enfant mineur de la professeure, du professeur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

**20.25**

Advenant une modification du RQAP ou du RAE concernant les droits parentaux ou advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes de travail relative aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent article. Ceci n'a pas pour effet d'ouvrir la convention collective.

**20.26**

L'Université prolonge de manière automatique les échéances liées à la certification éthique et à la gestion des budgets de recherche interne pendant tout congé prévu au présent article.

---

## **ARTICLE 21 – ASSURANCES COLLECTIVES**

### **21.01**

À moins de dispositions contraires à la convention collective, toute professeure, tout professeur couvert par la présente convention collective 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.

### **21.02**

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 l'ensemble des régimes.

### **21.03**

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

### **21.04**

a) L'Université maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :

- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion de sous-contractantes, de sous-contractants;
- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulés à la clause 21.02;
- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employées non syndiquées, des 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 retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c.U-1) 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, des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

### **21.05**

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 aux choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
- de préparer à l'usage des participantes, des participants, une description écrite des régimes en vigueur.



#### **21.06**

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

#### **21.07**

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'adjoit un actuaire-conseil et/ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

#### **21.08**

L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employées, ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de l'article 21.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées en 21.07 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés en 21.04 a) ou de leur substitut selon les politiques en vigueur.

#### **21.09**

L'Université s'engage à remettre sur demande, un document attestant de la participation de la professeure, du professeur aux régimes d'assurances collectives.

#### **21.10**

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

#### **21.11**

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'assurance 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'ententes, 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, les employés sans référence au régime qui les a générés.

#### **21.12**

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

#### **21.13**

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 employée, d'un employé 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.

#### **21.14**

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 bénéficiaires 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 de recommandation par les membres du comité réseau sur les assurances collectives.

### **21.15**

- 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 présente 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 la loi 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, des 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.

### **21.16**

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 22 – RÉGIME DE RETRAITE

### 22.01 Régime de retraite de l'Université du Québec

- 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 de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.
- b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentantes, des 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 de toute question relative aux dispositions réglementaires du Régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

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 participantes, 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 de l'Université du Québec en vertu de l'article 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur un projet de modifications accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes, les participants, l'Université et la situation financière du régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- i) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- ii) des lois et règlements fiscaux applicables;
- iii) 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 :

- i) En conformité avec l'avis de la table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au règlement;
- ii) Si la table a choisi d'émettre des avis séparés en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications découlant du règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux (2) 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'elles conviennent 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.

## **22.02**

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

## **22.03 Départ volontaire à la retraite**

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

De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, une professeure, un professeur qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que le définit le 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'embauche prévus à l'article 13 de la convention collective, sur recommandation de l'assemblée départementale.

## **22.04**

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

## **22.05**

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

## **22.06**

Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Université.

## **22.07**

L'Université dépose au Syndicat copie des règlements régissant le Régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que les amendements qui y sont apportés.

## **22.08 Comité de retraite**

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 de rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'Université du Québec.

Le comité de retraite est composé d'une représentante, d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'une représentante, d'un représentant des employées, des employés de chaque corporation couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », tel que définie à l'annexe 6-B.

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

## **22.09**

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.

#### **22.10 Nouvelles dispositions au régime de retraite**

Les parties, à la demande de l'une ou l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la présente convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite qui auraient reçu les approbations et ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.

#### **22.11 Modification au régime de retraite**

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 23 – CLASSIFICATION ET TRAITEMENT

### 23.01 Échelles de traitement

L'échelle de traitement contient les catégories I, II, III et IV. La première catégorie comprend quatre (4) échelons. La deuxième comprend quinze (15) échelons, la troisième comprend vingt-neuf (29) échelons et la quatrième, vingt-deux (22) échelons. Les échelles de traitement apparaissent à la clause 23.09.

### 23.02 Pondération des années d'expérience

1. Aucune expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier (1<sup>er</sup>) cycle, sauf dans le cas prévu au paragraphe 23.08.5.
2. Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées à la fonction, compte comme année d'expérience pour les fins de cet article, dans la mesure où cette (ces) année(s) est (sont) postérieure(s) à l'obtention du premier (1<sup>er</sup>) diplôme de premier (1<sup>er</sup>) cycle.

Pour les années d'expérience professionnelle, il est reconnu une (1) année d'expérience pour mille huit cents vingt (1 820) heures rémunérées.

Pour l'expérience à titre de personne chargée de cours, huit (8) charges de cours de trois (3) crédits équivalent à une (1) année d'expérience.

3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) cycle, sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant :
  - pour la professeure, le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de deuxième (2<sup>e</sup>) cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;
  - pour la professeure, le professeur qui a complété une scolarité de Ph. D. ou de doctorat de troisième (3<sup>e</sup>) cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;
  - pour la professeure, le professeur qui détient un Ph. D. ou un doctorat de troisième (3<sup>e</sup>) cycle : cinq (5) années d'expérience maximale (incluant les années allouées pour le deuxième (2<sup>e</sup>) cycle et la scolarité de doctorat).

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années la professeure, le professeur a de l'expérience telle que définie au paragraphe 23.02.2, cette ou ces année(s) lui sera (seront) également reconnue(s) sous réserve du paragraphe 23.02.4.

La professeure, le professeur qui s'est vu accorder un passage accéléré de la maîtrise au doctorat ou qui est passé directement d'un baccalauréat au doctorat, obtient l'entièreté des années d'expérience de la maîtrise. Cependant, la professeure, le professeur dans cette situation se verra reconnaître un maximum de cinq (5) ans d'expérience pour l'entièreté de sa scolarité.

4. L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée 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 à 0,5, ou qu'elle est inférieure à 0,5.
6. L'établissement de l'équivalence de diplômes n'est en aucun temps et d'aucune manière sujette à la procédure normale de grief. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'AUCC et l'AUPÉLF sont les deux organismes habilités à établir une telle équivalence. Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par une professeure, un professeur, un arbitre, un arbitre provenant de l'un ou de l'autre de ces organismes choisis par le Syndicat et l'Université, sera appelé à statuer sur cette équivalence. Faute d'entente sur le choix d'un arbitre, d'un arbitre provenant de l'AUCC ou de l'AUPÉLF, les deux (2) parties devront s'entendre sur une autre personne possédant une expérience valable dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, et sa décision est finale et sans appel. Une fois la décision rendue, la classification de la professeure, du professeur, s'il y a lieu, doit être réajustée conformément aux échelles de traitement prévues à la présente convention collective.
7. Les frais inhérents à l'arbitrage prévus à la présente clause sont partagés également entre les parties.

### **23.03 Règles d'intégration dans l'échelle de traitement de la professeure, du professeur en place à la signature de la convention collective**

- a) La professeure, le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve la classification et l'échelon qui lui étaient attribués à la date de la signature de la présente convention collective.
- b) Par la suite, la professeure, le professeur progressera au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 23.05 ou il passera d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 23.06.

### **23.04 Règles d'intégration dans l'échelle de traitement de la nouvelle professeure, du nouveau professeur**

- a) Intégration de la nouvelle professeure, du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph. D., à l'un des quatre (4) échelons de la catégorie I puis à l'un des quinze (15) échelons de la catégorie II correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 23.02.
- b) Intégration de la professeure, du professeur qui détient un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph. D. à l'un des quatre (4) échelons de la catégorie I puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II puis à l'un des vingt-neuf (29) échelons de la catégorie III correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe 23.02.
- c) La nouvelle professeure, le nouveau professeur qui se croit lésé par sa classification doit déposer une plainte écrite à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite dans les soixante (60) jours de son acceptation de l'offre de l'Université. La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite répond dans les dix (10) jours de la réception de la plainte écrite.

Si la professeure, le professeur n'est pas satisfait de la réponse, elle, il a quinze (15) jours ouvrables pour porter sa plainte devant le comité de grief, tel que prévu à l'article 25.

- d) La professeure, le professeur, sur recommandation de l'assemblée départementale, peut également être intégré à la catégorie IV, à l'un des échelons correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon la clause 23.02, lorsque cette personne détient déjà dans une autre institution d'enseignement supérieur et de recherche un statut de professeure titulaire, professeur titulaire ou un statut équivalent.

### **23.05 Règles de progression à l'intérieur des catégories**

1. L'avancement d'un échelon correspond à une (1) année complète d'expérience universitaire.
2. Les professeures, les professeurs avancent d'un (1) échelon dans la nouvelle échelle si elles, s'ils n'ont pas atteint le maximum de leur catégorie ou elles, ils changent de catégorie conformément aux règles de passage d'une catégorie à une autre prévue au présent article.
3. L'avancement d'échelon ou le passage d'une catégorie à une autre, selon le cas, se fait annuellement au 1<sup>er</sup> mai à compter de l'année 2011.
4. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (23.07) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (23.08.2), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par la professeure, le professeur tant qu'elle, qu'il demeure à l'emploi de l'Université.
5. De plus, les mois compris entre le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.
6. Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour une professeure, un professeur pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

### **23.06 Règles de passage d'une catégorie à l'autre**

1. Les passages suivants sont automatiques :
  - a) du 4<sup>e</sup> échelon de la catégorie I au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie II pour toutes les professeures, tous les professeurs;
  - b) du 9<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III pour la détentrice, le détenteur du diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou Ph. D.;

- c) la professeure, le professeur qui a franchi dans la catégorie II l'échelon 9 ou plus et qui obtient ou qui a obtenu la permanence passera à la catégorie III à l'échelon dont le traitement est égal ou immédiatement supérieur au traitement qu'elle, qu'il détiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu en 23.05;
- d) La professeure détentric, le professeur détenteur d'un doctorat qui obtient la permanence passe de la catégorie II à la catégorie III de la façon suivante :
- du 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie II à l'échelon 2\* de la catégorie III;
  - du 3<sup>e</sup> échelon de la catégorie II à l'échelon 3\* de la catégorie III;
  - du 4<sup>e</sup> échelon de la catégorie II à l'échelon 4\* de la catégorie III;
  - du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie III;
  - du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie III;
  - et ainsi de suite.

## 2. Passages non automatiques :

- a) la professeure, le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II est éligible au passage à la catégorie III à laquelle elle, il accède sur promotion et de la façon suivante :
- du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie III;
  - du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie III;
  - et ainsi de suite.
- b) la professeure, le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III est éligible au passage à la catégorie IV à laquelle elle, il accède sur promotion et de la façon suivante :
- du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie IV;
  - du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie IV;
  - et ainsi de suite.

## 23.07 Promotions

Tous les délais prévus à la présente clause sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.

1. La professeure, le professeur qui est éligible à une promotion telle que définie à la clause 23.06.2 a) et b) et qui désire changer de catégorie doit avoir présenté avant le 1<sup>er</sup> novembre une demande de promotion à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite qui en transmet copie à la directrice, au directeur de département.
2. Le dossier de promotion, préparé par la professeure, le professeur aux fins de l'étude de sa demande de promotion par le comité de promotion, doit couvrir la période qui fait l'objet d'évaluation pour fins de promotion soit, selon le cas, la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction de la professeure, du professeur à l'Université ou la période qui s'est écoulée depuis la dernière promotion obtenue et le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la demande de promotion a été transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Le dossier de promotion de la professeure, du professeur ainsi que, le cas échéant, les commentaires de l'assemblée départementale eu égard à la demande de promotion de la professeure, du professeur doivent avoir été reçus par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite au plus tard le 15 mars.

À la discrétion de la professeure, du professeur, elle, il peut ajouter à son dossier un maximum de trois (3) lettres d'appui.

La professeure, le professeur doit déposer son dossier en format numérique via la plateforme sécurisée partagée reconnue par l'Université. Le dossier déposé doit être organisé et structuré de manière à permettre l'identification des pièces pertinentes au dossier de promotion.

3. Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres : deux (2) représentantes, représentants de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, deux (2) représentantes, représentants désignés par l'ensemble des directrices, des directeurs de départements et une (1) personne d'une université extérieure à l'Université, choisie par les quatre (4) personnes prévues au présent paragraphe. Cette personne agit à titre de présidente, de président du comité et transmet à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la réussite la recommandation du comité.



4. Le comité de promotion procédera à l'étude des dossiers entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril. La recommandation du comité pourra être :
  - a) la progression normale. Dans un tel cas, le comité doit accompagner sa recommandation des motifs à l'appui de sa décision et des pistes d'amélioration;
  - b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles de la clause 23.06.2 a) et b).
5. La décision du comité de promotion est finale et sans appel.
6. La vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite informe la professeure, le professeur de la décision du comité de promotion au plus tard le 30 avril.
7. Dans le cas d'une demande de promotion refusée, un délai de deux (2) ans doit s'écouler avant que la professeure, le professeur puisse soumettre à nouveau une demande de promotion. Exceptionnellement, une demande de promotion pourra être présentée l'année subséquente si le pointage obtenu est égal ou supérieur à 34 et que le dossier compte des réalisations additionnelles significatives.
8. Les critères de promotion sont élaborés par la commission des études et adoptés par le conseil d'administration.

### **23.08 Divers**

1. Les directrices, les directeurs de département, les directrices, les directeurs de module et les responsables de programme(s) d'études de cycles supérieurs reçoivent une prime. La valeur annuelle de cette prime est de :
  - 6 735 \$ au 1er mai 2022;
  - 6 869 \$ au 1er mai 2023;
  - 7 007 \$ au 1er mai 2024;
  - 7 147 \$ au 1er mai 2025.

Les codirectrices, les codirecteurs de module et les coresponsables de programmes d'études de cycles supérieurs reçoivent une prime. La valeur de cette prime est de :

- 2 102 \$ par déchargement d'un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent au 1er mai 2022;
- 2 144 \$ par déchargement d'un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent au 1er mai 2023;
- 2 187 \$ par déchargement d'un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent au 1er mai 2024;
- 2 230 \$ par déchargement d'un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent au 1er mai 2025.

Pour les codirectrices, les codirecteurs de module et les coresponsables de programmes d'études de cycles supérieurs déchargés pour une portion d'un (1) déchargement de trois (3) crédits ou l'équivalent, elles, ils reçoivent une prime égale au nombre de déchargement arrondi à l'entier supérieur.

La prime peut être convertie en fonds de recherche avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, sur préavis de deux (2) semaines et elle devient disponible à la fin du trimestre où elle aurait dû être versée.

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

Pour la professeure, le professeur qui a obtenu un diplôme de doctorat (PhD) en cours d'emploi, celle-ci, celui-ci doit fournir une photocopie de l'avis favorable et final du comité de soutenance de la thèse. Sur présentation de ce document, une reclassification automatique d'un (1) échelon est octroyée.

3. La professeure, le professeur sera rémunéré de la façon suivante, pour tout cours de trois (3) crédits portant un sigle et un numéro, contracté au-delà de sa charge normale de travail :
  - 6 993 \$ au 1er mai 2022;
  - 7 133 \$ au 1er mai 2023;
  - 7 276 \$ au 1er mai 2024;
  - 7 422 \$ au 1er mai 2025.

4. La professeure, le professeur bénéficiant d'un régime d'emploi à demi-temps est classé à la catégorie et à l'échelon appropriés de l'échelle de traitement de la même façon que la professeure, le professeur à temps plein et reçoit cinquante pour cent (50 %) du traitement de la professeure, du professeur à temps plein au même échelon.

La professeure, le professeur bénéficiant d'un régime d'emploi à temps partiel est classé à la catégorie et à l'échelon appropriés de l'échelle de traitement de la même façon que la professeure, le professeur à temps plein et reçoit comme traitement un pourcentage proportionnel du traitement de la professeure, du professeur à temps plein au même échelon.

5. La reconnaissance des années d'expérience des nouvelles professeures, des nouveaux professeurs, pour lesquelles, lesquels il n'existe pas ou pour lesquelles, lesquels l'employeur n'exige pas de diplôme universitaire dans leur discipline, sera établie par un comité composé de la directrice, du directeur du département concerné, une personne nommée par l'employeur et une troisième (3<sup>e</sup>) personne choisie avec le consentement de l'employeur et du département.

23.09

Échelle salariale au 1<sup>er</sup> mai 2022 (3 %)

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV			
0	1	69 430 \$					
1	2	70 821 \$					
2	3	72 208 \$					
3	4	73 598 \$					
4		1	82 835 \$				
5		2	84 697 \$				
6		3	86 602 \$	2*	90 912 \$		
7		4	88 550 \$	3*	93 004 \$		
8		5	90 544 \$	4*	95 145 \$		
9		6	92 581 \$	1	97 335 \$		
10		7	94 664 \$	2	99 525 \$		
11		8	96 085 \$	3	101 763 \$		
12		9	97 525 \$	4	104 052 \$		
13		10	98 988 \$	5	106 394 \$		
14		11	100 473 \$	6	108 789 \$	1	117 277 \$
15		12	101 981 \$	7	111 234 \$	2	119 623 \$
16		13	103 510 \$	8	113 738 \$	3	122 015 \$
17		14	105 062 \$	9	115 443 \$	4	124 456 \$
18		15	106 638 \$	10	117 175 \$	5	126 942 \$
19				11	118 932 \$	6	129 482 \$
20				12	120 715 \$	7	132 073 \$
21				13	122 527 \$	8	134 714 \$
22				14	124 365 \$	9	137 408 \$
23				15	126 230 \$	10	140 155 \$
24				16	128 123 \$	11	141 558 \$
25				17	129 723 \$	12	142 973 \$
26				18	131 346 \$	13	144 402 \$
27				19	132 661 \$	14	145 847 \$
28				20	133 985 \$	15	147 303 \$
29				21	135 324 \$	16	148 777 \$
30				22	136 679 \$	17	150 264 \$
31				23	138 048 \$	18	151 767 \$
32				24	139 425 \$	19	153 285 \$
33				25	140 820 \$	20	154 819 \$
34				26	142 227 \$	21	156 366 \$
35						22	157 929 \$

Les échelons 2\*, 3\* et 4\* de la catégorie III sont applicables seulement dans les situations de passage automatique de la catégorie II vers la catégorie III.

Échelle salariale au 1<sup>er</sup> mai 2023 (3 %)

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV			
0	1	71 513 \$					
1	2	72 945 \$					
2	3	74 374 \$					
3	4	75 806 \$					
4		1	85 320 \$				
5		2	87 238 \$				
6		3	89 200 \$	2*	93 639 \$		
7		4	91 207 \$	3*	95 794 \$		
8		5	93 261 \$	4*	97 999 \$		
9		6	95 358 \$	1	100 255 \$		
10		7	97 504 \$	2	102 511 \$		
11		8	98 967 \$	3	104 816 \$		
12		9	100 450 \$	4	107 173 \$		
13		10	101 958 \$	5	109 586 \$		
14		11	103 488 \$	6	112 052 \$	1	120 795 \$
15		12	105 041 \$	7	114 571 \$	2	123 212 \$
16		13	106 615 \$	8	117 150 \$	3	125 675 \$
17		14	108 214 \$	9	118 907 \$	4	128 190 \$
18		15	109 837 \$	10	120 690 \$	5	130 751 \$
19				11	122 500 \$	6	133 367 \$
20				12	124 336 \$	7	136 035 \$
21				13	126 203 \$	8	138 755 \$
22				14	128 096 \$	9	141 530 \$
23				15	130 016 \$	10	144 360 \$
24				16	131 966 \$	11	145 805 \$
25				17	133 615 \$	12	147 262 \$
26				18	135 286 \$	13	148 734 \$
27				19	136 641 \$	14	150 222 \$
28				20	138 005 \$	15	151 722 \$
29				21	139 384 \$	16	153 241 \$
30				22	140 779 \$	17	154 772 \$
31				23	142 189 \$	18	156 320 \$
32				24	143 608 \$	19	157 883 \$
33				25	145 044 \$	20	159 464 \$
34				26	146 493 \$	21	161 057 \$
35						22	162 667 \$

Les échelons 2\*, 3\* et 4\* de la catégorie III sont applicables seulement dans les situations de passage automatique de la catégorie II vers la catégorie III.

Échelle salariale au 1<sup>er</sup> mai 2024 (2,5 %)

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV			
0	1	73 301 \$					
1	2	74 769 \$					
2	3	76 234 \$					
3	4	77 701 \$					
4		1	87 453 \$				
5		2	89 419 \$				
6		3	91 430 \$	2*	95 980 \$		
7		4	93 487 \$	3*	98 189 \$		
8		5	95 592 \$	4*	100 449 \$		
9		6	97 742 \$	1	102 761 \$		
10		7	99 942 \$	2	105 073 \$		
11		8	101 441 \$	3	107 436 \$		
12		9	102 962 \$	4	109 853 \$		
13		10	104 507 \$	5	112 325 \$		
14		11	106 075 \$	6	114 854 \$	1	123 815 \$
15		12	107 667 \$	7	117 435 \$	2	126 292 \$
16		13	109 281 \$	8	120 079 \$	3	128 817 \$
17		14	110 919 \$	9	121 879 \$	4	131 394 \$
18		15	112 583 \$	10	123 707 \$	5	134 019 \$
19				11	125 563 \$	6	136 701 \$
20				12	127 445 \$	7	139 436 \$
21				13	129 358 \$	8	142 224 \$
22				14	131 299 \$	9	145 069 \$
23				15	133 267 \$	10	147 969 \$
24				16	135 266 \$	11	149 450 \$
25				17	136 955 \$	12	150 944 \$
26				18	138 668 \$	13	152 452 \$
27				19	140 057 \$	14	153 978 \$
28				20	141 455 \$	15	155 516 \$
29				21	142 869 \$	16	157 072 \$
30				22	144 299 \$	17	158 641 \$
31				23	145 744 \$	18	160 228 \$
32				24	147 198 \$	19	161 830 \$
33				25	148 670 \$	20	163 450 \$
34				26	150 156 \$	21	165 084 \$
35						22	166 733 \$

Les échelons 2\*, 3\* et 4\* de la catégorie III sont applicables seulement dans les situations de passage automatique de la catégorie II vers la catégorie III.

Échelle salariale au 1<sup>er</sup> mai 2025 (2 %)

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV			
0	1	74 767 \$					
1	2	76 264 \$					
2	3	77 758 \$					
3	4	79 255 \$					
4		1	89 202 \$				
5		2	91 207 \$				
6		3	93 259 \$	2*	97 900 \$		
7		4	95 357 \$	3*	100 153 \$		
8		5	97 504 \$	4*	102 458 \$		
9		6	99 697 \$	1	104 817 \$		
10		7	101 941 \$	2	107 175 \$		
11		8	103 470 \$	3	109 585 \$		
12		9	105 021 \$	4	112 050 \$		
13		10	106 597 \$	5	114 572 \$		
14		11	108 196 \$	6	117 151 \$	1	126 291 \$
15		12	109 820 \$	7	119 784 \$	2	128 818 \$
16		13	111 466 \$	8	122 480 \$	3	131 393 \$
17		14	113 138 \$	9	124 317 \$	4	134 022 \$
18		15	114 835 \$	10	126 182 \$	5	136 700 \$
19				11	128 074 \$	6	139 435 \$
20				12	129 994 \$	7	142 225 \$
21				13	131 945 \$	8	145 068 \$
22				14	133 925 \$	9	147 970 \$
23				15	135 932 \$	10	150 928 \$
24				16	137 971 \$	11	152 439 \$
25				17	139 695 \$	12	153 963 \$
26				18	141 441 \$	13	155 501 \$
27				19	142 858 \$	14	157 057 \$
28				20	144 284 \$	15	158 626 \$
29				21	145 726 \$	16	160 213 \$
30				22	147 185 \$	17	161 814 \$
31				23	148 659 \$	18	163 433 \$
32				24	150 142 \$	19	165 067 \$
33				25	151 644 \$	20	166 719 \$
34				26	153 159 \$	21	168 385 \$
35						22	170 068 \$

Les échelons 2\*, 3\* et 4\* de la catégorie III sont applicables seulement dans les situations de passage automatique de la catégorie II vers la catégorie III.

### **23.10 Rétroactivité salariale**

Dès la signature de la convention collective, l'Université a jusqu'au 15 juin 2023 pour verser la rétroactivité salariale selon les dispositions du présent article aux professeures, aux professeurs à l'emploi de l'Université.

Les professeures, les professeurs qui sont à la retraite depuis le 1er septembre 2022 obtiennent également la rétroactivité.

### **23.11 Politique salariale gouvernementale (PSG)**

Pour le 1er mai 2023, le 1er mai 2024 et le 1er mai 2025, les échelles de traitement sont bonifiées du pourcentage décrit dans chacun des tableaux de l'article 23.09 ou en conformité avec la politique salariale gouvernementale appliqués par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic, si ces paramètres sont plus élevés pour cette même année.

Les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic n'incluent pas de forfaitaire.

---

## **ARTICLE 24 – CONVENTIONS DIVERSES**

### **24.01 Frais de déplacement**

L'Université rembourse la professeure, le professeur pour les déplacements autorisés par elle dans l'exécution de son travail en vertu de la *Politique relative aux frais de voyages et aux frais de déplacement* et en tenant compte du site de travail de la professeure, du professeur.

### **Modalités de déplacement des directrices, des directeurs de département de Saint-Jérôme**

Les directions de département peuvent être assumées par des professeures, des professeurs provenant du campus de Saint-Jérôme. À cet effet, afin de favoriser la conciliation travail-famille et de réduire l'empreinte écologique, il est préférable que le travail de direction puisse être effectué depuis Saint-Jérôme. Toutefois, lorsque les déplacements sont nécessaires afin de se rendre à Gatineau, les directions de département bénéficient d'un budget additionnel au montant déterminé lors du processus de budget annuel.

### **24.02 Locaux**

Chaque professeure, chaque professeur dispose d'un local individuel dont elle, il a la clef, comprenant l'équipement usuel, en particulier un ordinateur, un classeur, un téléphone, une bibliothèque et les services usuels.

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

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

L'Université s'engage à fournir aux professeures, aux professeurs des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en vigueur à l'Université.

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'espaces reliés aux activités de recherche et de création des professeures, des professeurs et de leurs activités d'encadrement des travaux d'étudiantes, d'étudiants de deuxième (2<sup>e</sup>) et de troisième (3<sup>e</sup>) cycles.

### **24.03 Droits d'auteur**

Les droits d'auteur sont la propriété de l'auteure, de l'auteur, sauf s'il y a entente contraire ou différente entre la professeure, le professeur de l'Université et ce, nonobstant les modalités d'enseignement.

### **24.04 Exemption des frais de scolarité**

La conjointe ou le conjoint d'une professeure, d'un professeur et ses enfants ont droit, pour tout cours suivi à l'Université, à une bourse équivalent aux frais de scolarité en vigueur pour l'année académique 1989-1990. Ils devront cependant assumer toutes augmentations ultérieures à cesdits frais de scolarité ainsi que les frais d'inscription et la partie versée pour les services aux étudiantes, aux étudiants.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent aux professeures, aux professeurs en place au 20 novembre 1990.

### **24.05 Frais de déménagement**

Les frais de déménagement lors de l'embauche d'une professeure régulière ou non régulière, d'un professeur régulier ou non-régulier sont remboursés après autorisation du Décanat de la gestion académique en tenant compte du site de travail de la professeure, du professeur.

Pour cela, elle, il devra fournir au Décanat de la gestion académique au minimum trois devis au préalable pour le même type de prestation établis par des entreprises de déménagement ou de location de camion de déménagement. À noter que les coûts d'emballage et de déballage ainsi que les frais de subsistance (hôtel, repas, etc.) ne sont pas remboursés par l'Université. La professeure concernée, le professeur concerné devra présenter les pièces justificatives originales au Décanat de la gestion académique à la date indiquée à son contrat d'embauche.

De plus, les professeures, les professeurs en place au 1<sup>er</sup> mai 2009 et dont le site de travail de la professeure, du professeur est Gatineau pourront bénéficier de cette disposition advenant le cas où elles, ils iront occuper un poste à Saint-Jérôme.



Après autorisation, les frais de déménagement lors de l'embauche d'une professeure régulière, d'un professeur régulier sont remboursés par l'Université, et ce, dans la totalité du montant du devis ayant le coût le moins élevé.

Après autorisation, les frais de déménagement lors de l'embauche d'une professeure non régulière, d'un professeur non régulier sont remboursés par l'Université et ce, jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$).

#### **24.06 Examen médical**

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

#### **24.07 Utilisation du nom de l'Université**

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

#### **24.08 Utilisation des services de l'Université**

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

#### **24.09 Activités professionnelles extérieures**

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

Cependant, dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'un emploi à demi-temps, elles sont soumises aux dispositions de la clause 24.09 b). Sur demande, la directrice, le directeur de département doit informer la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite des activités extérieures des professeures, des professeurs de son département.

- b) La professeure, le professeur à temps plein ne peut occuper un emploi à temps plein ou à demi temps au service d'un autre employeur. La professeure, le professeur à demi-temps ne peut occuper un emploi à temps plein au service d'un autre employeur sans autorisation de l'Université. Le non-respect de cette disposition entraîne automatiquement le congédiement de la professeure, du professeur par l'Université.

#### **24.10 Consultation du dossier employé**

Sur demande au Décanat de la gestion académique, une professeure, un professeur a le droit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa demande, de consulter son dossier personnel au Décanat de la gestion académique en présence d'un représentant de l'Université et, si elle, il le désire, d'un représentant du Syndicat. La professeure, le professeur obtient, sur demande, sans frais (sauf si elle, il en a déjà reçu copie), une copie de tout document apparaissant à son dossier.

#### **24.11 Stationnement**

L'Université met à la disposition des professeures, des professeurs ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'Université établit et perçoit les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs.

---

## **ARTICLE 25 – GRIEFS ET ARBITRAGES**

### **Section 1 : Comités**

#### **25.01 Comité de relations de travail**

Le comité de relations de travail a pour but de permettre aux parties d'étudier et de discuter toute question relative aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université d'une part et les professeures, les professeurs et le Syndicat d'autre part.

Les parties favorisent la discussion en comité des relations de travail d'une situation litigieuse avant le dépôt d'un grief.

Les parties établissent quarante-huit (48) heures avant le début de la rencontre, l'ordre du jour de la rencontre.

Les parties conviennent d'un calendrier de rencontres.

De plus, sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, ces dernières doivent se rencontrer, dans un délai raisonnable, mais n'excédant pas dix (10) jours civils.

Les discussions tenues lors du comité des relations de travail sont consignées au compte rendu préparé par une tierce personne qui consigne sommairement la position des parties et la décision, le cas échéant. Le compte rendu doit être approuvé lors de la rencontre subséquente du comité.

#### **25.02 Comité de grief**

Le comité de grief a pour but de permettre aux parties de discuter des griefs déposés et de tenter de les régler.

À la demande de l'une des parties, le comité se rencontre dans les dix (10) jours civils suivant le dépôt d'un grief.

#### **25.03 Composition des comités**

Le comité de relations de travail est composé d'un maximum de deux (2) professeures, professeurs nommés par le Syndicat et d'un maximum de deux (2) personnes à l'emploi de l'Université nommées par cette dernière. Chacune des parties peut s'adjoindre une personne-ressource externe. Elle en avise l'autre partie dans un délai raisonnable.

Le comité de grief est composé d'un maximum de deux (2) professeures, professeurs nommés par le Syndicat et d'un maximum de deux (2) personnes à l'emploi de l'Université nommées par cette dernière.

### **Section 2 : Grieffs et arbitrage**

#### **25.04**

Tout grief est régi conformément aux dispositions du présent article.

#### **25.05**

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

#### **25.06**

L'avis de grief communiqué à l'Université ou au Syndicat doit contenir les faits qui sont à son origine afin de lui permettre d'identifier la nature et la portée du litige.

De plus, le Syndicat ou l'Université doit préciser dans l'avis de grief le correctif recherché, et ce, sans préjudice. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

#### **25.07**

Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat. Toutefois, les délais sont suspendus du 1er juillet au 31 août de chaque année.

## **25.08**

Une professeure, un professeur, un groupe de professeures, de professeurs ou le Syndicat peut soumettre un avis de grief par écrit au Décanat de la gestion académique dans les quarante-cinq (45) jours civils de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai maximal de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

L'Université donne sa réponse par écrit au syndicat, dans les vingt (20) jours civils suivant la réception de l'avis de grief.

L'Université peut soumettre un avis de grief par écrit au secrétariat du Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours civils de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai maximal de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

Le Syndicat donne sa réponse par écrit à l'Université, dans les vingt (20) jours civils suivant la réception de l'avis de grief.

Malgré le délai prévu au premier (1<sup>er</sup>) alinéa, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils de la dernière manifestation de cette conduite.

## **25.09**

Aucun grief ne peut être déposé à l'encontre d'une décision prise par une assemblée départementale sauf si cette décision a par la suite été ratifiée par l'Université.

En pareil cas, c'est le bien-fondé de la décision de l'Université qui fait l'objet du grief et non la décision de l'assemblée départementale.

### **Section 3 : Arbitrage**

## **25.10**

Le Syndicat ou l'Université peut demander l'arbitrage d'un grief par avis écrit à l'autre partie dans les six (6) mois de la formulation du grief en proposant le nom d'un ou plusieurs arbitres. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander en tout temps la désignation de l'arbitre par le ministère du Travail. Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, l'audition du grief est tenue devant un(e) arbitre unique.

## **25.11**

En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention ou d'y suppléer.

## **25.12**

Les honoraires et frais de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.

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

## **25.13**

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

## **25.14**

L'Université libérera, avec solde, toute professeure appelée, tout professeur appelé comme témoin à une séance d'arbitrage.

#### **Section 4 : Médiation**

##### **25.15**

L'Université et le Syndicat peuvent convenir de procéder à une médiation de tout grief selon les modalités qui suivent :

- a) Lorsque les parties décident de recourir à la médiation, elles s'entendent sur le choix de la médiatrice, du médiateur;
  - b) La médiatrice, le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage de grief qui n'a pas fait l'objet d'un règlement, sauf par entente entre les parties;
  - c) Les honoraires et frais de la médiatrice, du médiateur sont assumés à parts égales par les parties.
-

## **ARTICLE 26 – RETRAITE ANTICIPÉE**

### **26.01 Définition**

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'une professeure, d'un professeur avant l'âge normal de la retraite prévue aux différents régimes de retraite.

### **Date de la retraite**

### **26.02 Admissibilité**

La professeure, le professeur qui est âgé de 55 à 64 ans et qui a au moins (dix) 10 ans de service à l'Université du Québec peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

### **26.03 Avis de retraite anticipée**

La professeure, le professeur qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée doit en informer sa directrice, son directeur de département et la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année au cours de laquelle elle, il désire prendre une telle retraite anticipée.

### **26.04 Date de départ**

La retraite anticipée débute un premier (1<sup>er</sup>) septembre, un premier (1<sup>er</sup>) janvier ou un premier (1<sup>er</sup>) mai postérieur à la date à laquelle la professeure, le professeur atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou qui précède celle à laquelle elle, il atteint son soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance.

### **26.05 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 s'il est âgé de 55 ans à 60 ans;
  - 80 % du traitement s'il est âgé de 61 ans;
  - 60 % du traitement s'il est âgé de 62 ans;
  - 40 % du traitement s'il est âgé de 63 ans;
  - 20 % du traitement s'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.

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 (2) montants.

Toutefois, le déboursé maximal pour l'Université, en vertu du présent article, ne peut, en aucun cas, être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel de la professeure, du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

ou bien

- c) La professeure, le professeur peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période variant d'un an (1) à quatre (4) ans selon les options proposées ci-dessous. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard au terme de l'année au cours de laquelle la professeure, le professeur atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Elle, il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

**Option 1** : À partir de la date de début de la retraite graduelle, la professeure, le professeur qui choisit une retraite graduelle sur une période d'un (1) an assume aucune tâche d'enseignement (0%) pendant cette année.

**Option 2** : À partir de la date de début de la retraite graduelle, la professeure, le professeur qui choisit une retraite graduelle sur une période de deux (2) ans assume 50 % de la tâche normale telle que définie à la convention collective, dont deux (2) cours pour chacune des deux (2) années de sa retraite graduelle.

**Option 3** : À partir de la date de début de la retraite graduelle, la professeure, le professeur qui choisit une retraite graduelle sur une période de trois (3) ans assume 75 % de la tâche normale telle que définie à la convention collective les deux (2) premières années, dont trois (3) cours pour chacune de ces deux (2) années de sa retraite graduelle. La troisième année de sa retraite graduelle, il assume 50 % de la tâche normale telle que définie à la convention collective, dont deux (2) cours.

**Option 4** : À partir de la date de début de la retraite graduelle, la professeure, le professeur qui choisit une retraite graduelle sur une période de quatre (4) ans assume 75 % de la tâche normale telle que définie à la convention collective, dont trois (3) cours pour chacune des années de sa retraite graduelle.

Pendant la période de 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 à celles qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

#### **26.06 Remplacement de la professeure, du professeur**

Dans le respect des dispositions de l'article 8, l'Université doit remplacer la professeure, le professeur qui a opté pour une retraite anticipée.

L'Université s'engage à autoriser le département à procéder au remplacement de cette professeure, ce professeur douze (12) mois après le départ de la professeure, du professeur à la retraite. Cependant, l'Université s'engage à remplacer la professeure, le professeur qui s'est prévalu de la retraite graduelle dès le départ à la retraite de cette dernière, ce dernier.

#### **26.07 Services divers**

L'Université maintient également pour la professeure, le professeur à la retraite les services collectifs suivants : bibliothèque, information.

Par ailleurs, les parties peuvent convenir, sur demande en ce sens d'une professeure, d'un professeur, de lui permettre de bénéficier de services qui lui facilitent la poursuite de ses travaux de recherche ou de création. Dans ce cas, les parties s'entendent sur la nature des services dont peut bénéficier la professeure, le professeur, la durée de ces services et, s'il y a lieu, la participation financière à laquelle il pourrait être tenu.

---

## **ARTICLE 27 – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **27.01 But du régime**

Le régime de congé à traitement différé a pour objectif de permettre à une professeure, un professeur de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre à la professeure, au professeur de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

### **27.02 Définitions**

Le régime de congé à traitement différé a pour effet de permettre à une professeure, un professeur de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

### **27.03 Nature du régime**

Le régime de congé à traitement différé comporte une période de contribution de la professeure, du professeur et d'autre part, une période de congé.

### **27.04 Durée du régime**

La durée du régime peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 10, 12, 13 et 14.2 et 14.4 du présent article. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

### **27.05 Durée du congé**

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou un (1) an et ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit.

Les dates de début de congé sont soit le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juin.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Pendant le congé à traitement différé, la professeure, le professeur est assujetti aux dispositions de la clause 16.07 de l'article « Congé sans solde » excepté pour ce qui est prévu au présent article.

### **27.06 Conditions d'obtention**

1. La professeure, le professeur peut bénéficier du régime de congé à traitement différé selon les dispositions prévues au présent article après entente avec l'Université et sous réserve d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale. L'Université ou l'assemblée départementale ne peut refuser sans motif raisonnable.
2. Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé :
  - a) la professeure, le professeur doit avoir le statut de professeure régulière, de professeur régulier à temps plein;
  - b) la professeure, le professeur doit, au moment de l'entrée en vigueur du régime, fournir une prestation régulière de travail, sauf si cette professeure, ce professeur bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé pour la conjointe ou le conjoint.
  - c) la professeure, le professeur doit avoir été à l'emploi de l'Université pendant au moins trois (3) ans.
3. La professeure, le professeur admissible qui désire obtenir un congé à traitement différé doit obtenir une recommandation favorable de son assemblée départementale et la joindre à sa demande écrite à l'Université. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime, la durée du congé de même que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.
4. L'obtention d'un congé à traitement différé doit faire l'objet d'un contrat, incluant les modalités du régime et les dispositions prévues au présent article, ayant pour partie la professeure, le professeur et l'Université.

5. La professeure, le professeur ne peut modifier la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.
6. La professeure, le professeur peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.
7. La professeure, le professeur ne peut participer aux instances de l'Université ou elle, il doit en démissionner si elle, s'il en fait déjà partie, et ce, pour la période du congé sans traitement.

#### **27.07 Retour**

Au terme de la période de congé, la professeure, le professeur réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et elle, il doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à sa période de congé.

#### **27.08 Traitement**

Pendant le régime, la professeure, le professeur reçoit le pourcentage de son traitement régulier prévu selon ce qui suit en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

Durée du régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du traitement			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
1 an		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le traitement régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la professeure, le professeur recevrait, pour une prestation régulière de travail, si elle, s'il ne participait pas au régime.

Au cours de la période de congé, la professeure, le professeur ne peut recevoir aucune rémunération de l'Université ou d'une autre personne ou société avec laquelle l'Université a un lien de dépendance.

#### **27.09 Conditions de travail**

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail de la professeure, du professeur est la même qu'elle, qu'il fournirait si elle, il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et celles prévues au présent article, la professeure, le professeur bénéficie, pendant la période de contribution, des avantages de la convention collective, en autant qu'elle, qu'il y ait normalement droit :

##### **a) Assurances collectives : assurance-vie, assurance-salaire et assurance-maladie**

Pendant la période de contribution au régime, les cotisations aux régimes d'assurance collectives sont celles qui auraient eu cours si la professeure, le professeur ne participait pas au régime.

Pendant la durée du congé, la professeure, le professeur cotise aux régimes d'assurances collectives selon les dispositions de la clause 16.07 de l'article « Congé sans solde ». Le cas échéant, si la professeure, le professeur décide de maintenir sa participation aux régimes d'assurances pendant son congé, ses primes seront déduites à chaque paye.

##### **b) Vacances annuelles**

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles des professeures, des professeurs sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 du présent article.

##### **c) Ancienneté**

Pendant la durée du régime, la professeure, le professeur conserve et accumule son ancienneté.

##### **d) Traitement en maladie**

Pendant la période de contribution et aux fins de l'application de l'article 19, la rémunération versée est basée sur les pourcentages prévus à la clause 8 du présent article.



## **e) Régime de retraite**

La contribution de la professeure, du professeur à un régime de retraite pendant les années de contribution et durant le congé est établie selon les dispositions des régimes applicables.

## **f) Évaluation**

La période d'évaluation prévue à l'article 12 est reportée de la durée du congé différé.

### **27.10 Absence sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement de la professeure, du professeur, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois, sauf pour les cas prévus à l'article 20 de la convention collective.

Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, autre que ceux prévus à l'article 20, excède douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues aux alinéas a), b) et c) de la clause 14 du présent article s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement de la professeure, du professeur, pour quelque motif que ce soit, est inférieur ou égal à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 4 du présent article.

### **27.11 Assurance-salaire**

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour une professeure, un professeur invalide à compter de la première journée pour laquelle une prestation devient payable en vertu du Régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec et dure tant qu'une telle prestation demeure payable. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 14 du présent article s'appliquent.

### **27.12 Congé de maternité**

#### **Prestataire de l'assurance-emploi (AE)**

Advenant un congé de maternité de vingt (20) semaines qui débute pendant la période de contribution du régime, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) est alors premier (1<sup>er</sup>) payeur et l'Université comble la différence pour totaliser 93 % du traitement hebdomadaire régulier et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines. Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la professeure peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêt) ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité.

#### **Prestataire du RQAP**

Advenant un congé de maternité de vingt et une (21) semaines qui débute pendant la période de contribution du régime, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est alors premier (1<sup>er</sup>) payeur et l'Université comble la différence pour totaliser 93 % du traitement hebdomadaire régulier et le régime est alors prolongé d'au plus vingt et une (21) semaines. Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la professeure peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêts) ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité.

### **27.13 Autres congés**

#### **1. Congés d'adoption**

Pendant le congé d'adoption, la professeure, le professeur maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 du présent article.

#### **2. Accident de travail**

La professeure, le professeur en congé d'accident de travail, pendant la période de contribution, maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 8 du présent article pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si la professeure, le professeur est en congé d'accident de travail au moment où la période de congé doit débiter, le congé est reporté jusqu'à la date prévue pour son retour au travail. Au-delà de la période de cinquante-deux (52) semaines, le régime est automatiquement suspendu. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2)

ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 14 du présent article s'appliquent.

### **3. Retrait préventif de la professeure enceinte**

La professeure enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la loi pendant la période de contribution maintient sa participation et est rémunérée au pourcentage prévu à la clause 8 du présent article.

### **4. Sabbatique ou perfectionnement**

Pendant la durée de la période de contribution, la professeure, le professeur qui bénéficie d'un sabbatique ou d'un perfectionnement voit sa participation au régime suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de ce congé, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 4 du présent article.

### **5. Autres congés avec traitement**

Pendant les autres congés avec traitement non prévus au présent article, la professeure, le professeur maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 27.08 du présent article.

#### **27.14 Fin du régime**

Advenant le départ de la professeure, du professeur pour la retraite, pour cause de congédiement ou si la professeure, le professeur se désiste du régime, celui-ci prend fin automatiquement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si la professeure, le professeur n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Université lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle, qu'il aurait reçu si elle, il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle, qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.
- b) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû à la professeure, au professeur s'effectue de la façon suivante : le montant total des déductions pendant la période de contribution moins les montants déjà versés à la professeure, au professeur durant la période de congé.

#### **27.15 Changement de statut**

La professeure, le professeur qui voit son statut changer de temps complet à temps partiel durant sa participation au régime de congé à traitement différé doit mettre fin au régime selon la clause 14 du présent article.

---

## **ARTICLE 28 – FORMATION À DISTANCE**

### **28.01 Modalités d'enseignement**

L'enseignement en non-présentiel est une modalité d'enseignement définie dans la *Politique institutionnelle sur la formation à distance*.

Dans le cas où l'Université désire offrir d'autres modalités d'enseignement, énumérées à la Politique, lors de l'application de la présente convention collective, les parties conviennent d'en discuter et devront mettre en place une lettre d'entente pour en établir les conditions de travail.

### **28.02**

Le conseil de module ou le comité de programme élabore chaque année l'offre de cours annuelle incluant notamment les modalités de cours (présentiel, non-présentiel). Les modalités relatives à l'offre de cours annuelle sont par la suite soumises en assemblée départementale pour qu'elles soient entérinées par résolution.

Si une professeure, si un professeur estime qu'un cours doit avoir une modalité différente pour des raisons pédagogiques, elle, il pourra soumettre au conseil de module ou au comité de programme un avis relatif à la modalité de cours au plus tard le 1er septembre contenant le sigle du cours visé et un argumentaire pédagogique. L'avis transmis doit viser l'exercice d'offre de cours annuel suivant.

Le conseil de module ou le comité de programme a quarante-cinq (45) jours ouvrables à compter de la demande pour rendre sa décision par écrit et en informer la professeure, le professeur. La décision du conseil de module ou du comité de programme est finale et sans appel pour le cours visé.

### **28.03**

L'Université s'engage à offrir :

- le soutien en ressources technopédagogiques et techniques dont ont besoin les pour l'enseignement en non-présentiel;
- des formations offertes par le CSIPU aux personnes chargées de cours dans le but notamment de les aider dans l'utilisation d'outils d'enseignement en non-présentiel.

### **28.04 Assistanat ou auxiliariat d'enseignement pour des cours en non-présentiel**

Pour tout groupe-cours de 1er cycle de soixante-et-un (61) étudiantes et étudiants et plus et pour tout groupe-cours de 2e cycle de trente (33) étudiantes et étudiants et plus enseigné en modalité non-présentiel, trente (30) heures d'assistanat ou d'auxiliariat d'enseignement seront offertes à la professeure visée, au professeur visé.

Six (6) mois après la signature de la convention collective, le Centre de soutien et d'innovation pédagogique (CSIPU) crée et maintient chaque année un bassin d'étudiantes, d'étudiants formés et prêts à accepter des contrats d'assistanat d'enseignement afin de pouvoir soutenir les professeures visées, les professeurs visés en application de la précédente clause.

Les modalités d'attribution des contrats d'assistanat d'enseignement et d'auxiliariat d'enseignement doivent respecter les règles établies, selon le cas, de la convention collective du Syndicat des étudiantes et des étudiants syndiqués et de la convention collective des professionnelles et des professionnels de l'UQO.

### **28.05 Formation à distance dans le cadre d'un projet interinstitutionnel ou autre**

Dans le cadre d'un projet interinstitutionnel autofinancé concernant la mise en place en tout ou partie d'un programme à distance dont l'Université du Québec en Outaouais fait partie, les parties conviennent de mettre en place une lettre d'entente pour chaque projet afin d'encadrer les conditions de travail des professeures visées, des professeurs visés par ce projet et en respect des financements accordées pour ce projet.

Si un projet interne de médiatisation d'un ou plusieurs cours est validé par l'Université du Québec en Outaouais, les parties conviennent d'en discuter au préalable et d'évaluer la nécessité de mettre en place une lettre d'entente pour en établir les conditions de travail.

Dans les deux cas, le Centre de soutien et d'innovation en pédagogie universitaire pourra apporter son soutien technique et technopédagogique aux professeures visées, aux professeurs visés.



## **ANNEXE 1 – RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS MODULAIRES ET DE PROGRAMMES AUX SITES DE GATINEAU ET DE SAINT-JÉRÔME**

---

### **Conseil de module, comité de module, comité de programme et comité local de programme**

- Un seul conseil de module ou comité de programme pour les deux (2) sites avec un comité local de module ou comité local de programme dans chacun des campus;
- Un comité modulaire de chaque campus ou un sous-comité de programme de chaque campus est composé de professeures, de professeurs, d'étudiantes, d'étudiants, de personnes chargées de cours provenant du campus d'attache, et de représentantes, de représentants sociodémographiques provenant du milieu que le campus dessert;
- La réunion des deux (2) comités modulaires constitue le conseil de module;
- La réunion des deux (2) sous-comités de programme constitue le comité de programme;
- Le conseil de module ou le comité de programme demeure responsable, dans les limites de sa juridiction, de l'élaboration des politiques, des programmes, de leur évaluation, de leur révision et de leur décentralisation;
- L'élaboration des politiques, des programmes;
- La gestion de l'évaluation des programmes et de révision de programmes.

### **Directrice, directeur de module ou responsable des programmes**

- La directrice, le directeur du module / responsable des programmes est élu selon le règlement concernant la nomination des directrices, des directeurs de département, des directrices, des directeurs de module et des responsables de programmes de cycles supérieurs pour un mandat de deux (2) ans renouvelable deux (2) fois consécutivement (sous réserve de la lettre d'entente 5);
- Chaque directrice, le directeur du module / responsable des programmes agit au campus où elle, il est attaché;
- La directrice, le directeur du module / responsable des programmes est responsable de la convocation du conseil du module ou du comité de programme;
- La directrice, le directeur de module est responsable du budget modulaire appartenant à son site de travail;
- La directrice, le directeur de module agit à titre de personne supérieure immédiate des membres du personnel du module.

### **Codirectrice, codirecteur de module ou coresponsable des programmes**

- La codirectrice, le codirecteur du module / coresponsable des programmes est élu parmi les professeures, les professeurs pour un mandat de deux (2) ans renouvelable deux (2) fois consécutivement, parmi les professeures, les professeurs de l'assemblée départementale et qui sont affectés à l'autre campus que celui auquel la directrice, le directeur de module est affecté (sous réserve de la lettre d'entente 5);
- Les comités modulaires ou sous-comités de programmes et leurs codirectrices, leurs codirecteurs ou coresponsables sont responsables en toute autonomie de la gestion et de l'animation pédagogique dans les domaines, par exemple :
  - Les relations habituelles avec les instances de l'UQO;
  - L'application des politiques établies par le conseil de module ou comité de programmes;
  - L'organisation de l'accueil des nouvelles étudiantes, des nouveaux étudiants;
  - La gestion des dossiers étudiants (inscriptions, cheminement, reconnaissances des acquis, suivis de dossiers, etc.) dans les limites de leur juridiction modulaire et de programmes de cycles supérieurs (Régime des études de 1er cycle et Règlement des études de cycles supérieurs) ;
  - L'établissement et le maintien des liens avec le milieu socioprofessionnel;
  - En étroite collaboration avec l'autre comité modulaire ou sous-comité de programme :
    - Mise à l'horaire des cours;
    - Mise en place de l'évaluation, par les étudiantes, les étudiants, des enseignements qui leur sont dispensés.
- Les suivis des évaluations des enseignements avec le département;
- La codirectrice, le codirecteur de module est responsable du budget modulaire appartenant à son site de travail.

**ANNEXE 2 – RECONNAISSANCE DE LA TÂCHE D’ENSEIGNEMENT (DIRECTION ET SUPERVISION) DANS LES PROGRAMMES DE DOCTORAT**

<p><b>DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (recherche) (3091) - DPP</b></p>	<p>PSY9009 Practicum de recherche (9 crédits) 6/15 (0,4000) par étudiant pour le directeur 3/15 (0,2000) par étudiant pour le professeur du cours</p> <p>PSY9916 Stage de recherche I (6 crédits) PSY9926 Stage de recherche II (6 crédits) PSY9936 Stage de recherche III (6 crédits) PSY9946 Stage de recherche IV (6 crédits) 2/15 (0,1333) contrat 9.02 pour les superviseurs externes (pour les 4 stages)</p> <p>PSY9823 Examen doctoral (3 crédits) 3/15 (0,2000) par étudiant au responsable de l'activité</p> <p>PSY9972 Thèse de doctorat (72 crédits) 15/15 (1,0000) reconnus au directeur à l'inscription en RECHER 9/15 (0,6000) reconnus au directeur à l'inscription à PSY9972</p> <p>PSY9906 Stage d'enseignement (6 crédits) 2/15 (0,1333) reconnus au directeur ou au professeur qui encadrera l'étudiant</p> <p>PSY9833 Lectures dirigées (3 crédits) 1/15 (0,0666) reconnus au directeur ou au professeur qui encadrera l'étudiant</p> <p>PSY9903 Stage d'encadrement de recherche (3 crédits) 2/15 (0,1333) reconnus au directeur ou au professeur qui encadrera l'étudiant</p>
<p><b>DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (UQO) (clinique) (3293) - DPP</b></p>	<p>PSY9963 Méthodes et activités de recherche en psychologie clinique (3 crédits) 1/15 (0,0666) reconnus au directeur à l'inscription de l'étudiant à l'activité PSY9363 10/15 (0,6667) reconnus au professeur responsable du groupe</p> <p>PSY9026 Projet d'essai doctoral (6 crédits) 2/15 (0,1333) reconnus au directeur à l'inscription de l'étudiant à PSY9026 et 20/15 (1,3333) reconnus au professeur responsable du groupe</p> <p>PSY9416 Stage en neuropsychologie clinique (16 crédits répartis sur 2 trimestres) (2,0000) reconnus à l'inscription de l'étudiant à l'activité PSY9416 (pour un groupe de trois étudiants)</p> <p>PSY9516 Stage en psychologie clinique (16 crédits répartis sur 2 trimestres) (2,0000) reconnus à l'inscription de l'étudiant à l'activité PSY9416 (pour un groupe de trois étudiants)</p> <p>PSY9518 Essai : rédaction et dépôt (18 crédits) 3/15 (0,2000) reconnus au directeur à l'inscription en RECHER 3/15 (0,2000) reconnus au directeur à l'inscription PSY9518</p>
<p><b>DOCTORAT EN SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION (3081) - DII</b></p>	<p>INF9083 Lecture dirigé en STI (3 crédits – 3/15)</p> <p>INF9093 Atelier en photonique et microélectronique (3 crédits – 3/15)</p> <p>INF9103 Atelier en calcul distribué et télécommunications (3 crédits – 3/15)</p> <p>INF9123 Atelier en algorithmique et génie logiciel (3 crédits – 3/15)</p> <p>INF9143 Atelier en traitement de données et intelligence artificielle (3 crédits – 3/15)</p> <p>INF9006 Examen de synthèse (6 crédits – 6/15)</p> <p>INF9009 Projet de thèse (9 crédits - 3/15 (0,2000) reconnus au directeur</p> <p>INF9060 Thèse (60 crédits) 15/15 (1,0000) reconnus à l'inscription de l'étudiant en RECHER et 6/15 (0,4000) reconnus à l'inscription (dépôt final) de l'étudiant à INF9060</p>
<p><b>DOCTORAT SUR MESURE (2081) - DSN Sciences naturelles – Biologie</b></p>	<p>DOM6016 Examen de synthèse (6 crédits) 2/15 (0,1333) reconnu à l'inscription de l'étudiant à l'activité DOM6016</p> <p>DOM6006 Projet de thèse (6 crédits) 6/15 (0,4000) reconnus à l'inscription de l'étudiant à l'activité DOM6006</p> <p>DOM6060 Thèse (60 crédits) 15/15 (1,0000) reconnus à l'inscription de l'étudiant en RECHER et 5/15 (0,3333) reconnus à l'inscription de l'étudiant à DOM6060 OU</p> <p>DOM6066 Thèse (66 crédits) 15/15 (1,0000) reconnus à l'inscription de l'étudiant en RECHER et 7/15 (0,4667) reconnus à l'inscription de l'étudiant à DOM6066</p>

N.B. : la reconnaissance en termes de tâche d'enseignement pour l'intervention du superviseur dans les programmes de doctorat est de 3/15 (0,2000) pour trois (3) crédits par étudiant inscrit.

La reconnaissance en termes de tâche d'enseignement pour la direction de la thèse ou d'essai dans les programmes de doctorat est de 1/15 (0,0666) pour trois (3) crédits par étudiant inscrit.

La moyenne cible est de 5 étudiants par groupe/cours de 3 crédits.

### **ANNEXE 3 – DOSSIER D'ÉVALUATION (DOCUMENTS À L'APPUI)**

---

Les documents à l'appui des réalisations indiquées par la professeure, le professeur sont minimalement les documents suivants :

#### **COMPOSANTE « ENSEIGNEMENT »**

- Les plans de cours;
- Les résultats d'évaluation des enseignements;
- Les formulaires d'évaluation du contexte de l'enseignement, le cas échéant;
- Le matériel pédagogique, le cas échéant;
- La liste des directions de mémoires, de maîtrise, de thèses et d'autres travaux de recherche et de création requis des étudiantes, des étudiants par les programmes de cycles supérieurs;
- La liste des comités de sélection et d'encadrement des personnes chargées de cours;
- La liste des activités de perfectionnement et leur description.

#### **COMPOSANTE « RECHERCHE »**

- L'inventaire de la production (site web de l'UQO);
- L'inventaire des subventions obtenues (site web de l'UQO);
- La preuve de confirmation de soumission des demandes de subventions;
- La preuve de refus des demandes de subventions non obtenues;
- La liste des brevets ou des droits enregistrés;
- La liste des colloques scientifiques organisés et copies des programmes.

#### **COMPOSANTE « ADMINISTRATION PÉDAGOGIQUE »**

- Le nombre de rencontres de chacune des instances et le pourcentage de présences aux rencontres de chacune des instances (assemblée départementale, conseil de module, comité de programme, comité des affaires départementales, assemblée de gestion modulaire, assemblée des responsables de cycles supérieurs, sous-commission des études, commissions des études, conseil d'administration, comité exécutif, comité de discipline) et Comités ad hoc institutionnels ou départementaux, si possible;
- Les documents jugés pertinents tels des lettres types, rapport, guide ou outil de gestion, si la professeure, le professeur souhaite les joindre à son dossier.

#### **COMPOSANTE « SERVICES À LA COLLECTIVITÉ »**

- La lettre ou le courriel confirmant la participation à titre d'évaluatrices, d'évaluateurs pour les mémoires, thèses, d'autres travaux de recherche et de création requis des étudiantes, des étudiants par les programmes de cycles supérieurs;
- La lettre ou le courriel confirmant la participation à titre d'évaluatrices, d'évaluateurs d'article;
- La lettre ou le document démontrant de l'appartenance et de la participation à des comités scientifiques ou à un groupe de recherche;
- La lettre, dépliant, formulaire d'appréciation ou d'évaluation des activités réalisés en collaboration avec le Décanat de la formation continue et des partenariats;
- La lettre confirmant la participation ou les réalisations à une instance externe (ex. conseil d'administration);
- La liste des colloques professionnels organisés et copies des programmes.

## **ANNEXE 4 – RESONSABILITÉ PÉDAGOGIQUE DES STAGES**

---

### **DÉPARTEMENT EN TRAVAIL SOCIAL**

L'Université reconnaît annuellement au total deux (2) dégage­ments. Il appartient à l'assemblée départementale de répartir ces dégage­ments entre les professeur.e.s concerné.e.s. Ces dégage­ments ne sont pas considérés dans les dégage­ments octroyés selon l'article 10.22.

### **DÉPARTEMENT EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION**

Tant que le Département des sciences de l'éducation a un fonds dédié (MES - Règle 2.1.9.1 Soutien aux parcours de formation en enseignement et en sciences de l'éducation), l'Université applique la formule suivante : soit deux (2) dégage­ments hors 10.22 et quatre (4) dégage­ments subventionnés à même ce fonds dédié dans les limites budgétaires de celui-ci (total de six (6) dégage­ments annuellement). Il appartient à l'assemblée départementale de répartir ces dégage­ments entre les professeur.e.s concerné.e.s.

Lorsque le fonds dédié ne sera plus octroyé, l'Université reconnaitra annuellement au total trois (3) dégage­ments. Il appartient à l'assemblée départementale de répartir ces dégage­ments entre les professeur.e.s concerné.e.s. Ces dégage­ments ne sont pas considérés dans les dégage­ments octroyés selon l'article 10.22.

### **SURCHARGE OU APOPOINT**

Les dégage­ments octroyés en vertu de cette annexe ne permettent pas à la professeure, au professeur de faire de la surcharge ou de l'appoint.



## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – PROGRAMME RÉSEAU - SCIENCES INFIRMIÈRES ET SCIENCES DE L'ÉDUCATION

---

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommée « l'Université »

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommé « le Syndicat »

- ATTENDU** que l'Université et le Syndicat sont liés par une convention collective dûment négociée et agréée dans le cadre du Code du travail (L.R.Q.c. C-27);
- ATTENDU** que les dégagements de tâches d'enseignement en ce qui concerne les tâches de direction pour les professeur(e)s est prévu à l'article 10.17 de la convention collective actuelle;
- ATTENDU** que l'annexe 1 intitulée " Répartition des responsabilités modulaires et de programmes aux sites de Gatineau et de Saint-Jérôme " et l'article 10.04 4) et 5) de la convention collective viennent apporter des précisions sur la notion de coresponsabilité des programmes d'études de cycles supérieurs lorsqu'un programme est offert sur 2 sites, soit à Gatineau et à Saint-Jérôme conjointement;
- ATTENDU** les particularités des programmes réseaux de 3<sup>e</sup> cycle en sciences de l'éducation et de cycles supérieurs en sciences infirmières.

### Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les postes de coresponsables de programmes des cycles supérieurs en sciences infirmières et de 3<sup>e</sup> cycle en sciences de l'éducation ne sont plus reconnus.
2. Le nombre de dégagements de tâches d'enseignement prévu se comptabilise à partir du nombre total des étudiants inscrits (Gatineau + Saint-Jérôme) où les programmes des cycles supérieurs en sciences infirmières et de 3<sup>e</sup> cycle en sciences de l'éducation sont enseignés.
3. Pour les programmes réseau en sciences de l'éducation (3<sup>e</sup> cycle) et en sciences infirmières (cycles supérieurs), le responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs, en regard de sa tâche administrative et en sus de ce qui précède, est dégagé annuellement d'un cours de 3 crédits puisque les programmes dont il assume la responsabilité s'offrent sur deux sites. Le responsable de programmes(s) d'études de cycles supérieurs qui souhaite plutôt bénéficier de l'aide d'un autre professeur peut transférer ce dégagement à un autre professeur du département, sur recommandation de l'assemblée départementale.
4. Toute modification à cette lettre d'entente pourra être demandée par l'une ou l'autre des parties avec le consentement de l'autre partie.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 – RÉVISION DE LA DIRECTIVE INTITULÉE « CRITÈRES DE PROMOTION »

---

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommée « l'Université »

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommé « le Syndicat »

- ATTENDU** que l'Université et le Syndicat sont liés par une convention collective dûment négociée et agréée dans le cadre du Code du travail (L.R.Q.c. C-27);
- ATTENDU** la demande syndicale de revoir l'ensemble du processus de promotion lors du processus de négociation;
- ATTENDU** que le document nommé « *Critères de promotion* » est une directive élaborée par la commission des études et adoptée par le Conseil d'administration révisée pour la dernière fois le 14 novembre 2011;
- ATTENDU** les discussions intervenues entre les parties à la table de négociation et la volonté de celles-ci de réviser le processus de la promotion.

### Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les attendus font partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties conviennent de mettre en place un comité de travail en vue de réviser la directive intitulée « *Critères de promotion* » selon les lignes directrices suivantes :
  - *Mise en place d'un nouveau processus d'évaluation :*
    - o Mise en place d'une grille critériée avec indicateurs définis, à quatre (4) niveaux, pour chaque volet de la tâche professorale;
    - o Les quatre (4) niveaux dans la grille critériée sont les suivants :
      - Niveau 1 = Insatisfaisant
      - Niveau 2 = Satisfaisant
      - Niveau 3 = Très bien
      - Niveau 4 = Excellent
    - o Prévoir un mécanisme de consensus des niveaux pour chaque composante de la tâche professorale au sein du comité de promotion;
    - o Réfléchir à la nécessité et à la nature d'un mécanisme de différend s'il y a absence d'un consensus au sein du comité de promotion;
  - *Revoir le mécanisme d'accession à la promotion. Le professeur doit obtenir :*
    - o *Un minimum de deux (2) côtes « excellentes »;*
    - o *Un minimum d'une (1) côte « très bien » dans les deux autres volets de la tâche;*
    - o *Aucune côte insatisfaisante.*
  - *Convenir des informations à communiquer aux professeurs dans la lettre de résultat de promotion tout en respectant la confidentialité des délibérations du comité de promotion.*
  - *Révision de l'article 23.07 7. - Promotions de la convention collective afin de faire les ajustements nécessaires en accord avec la nouvelle directive.*
  - *Modifier l'article 23.07 3. afin que la nomination des deux représentantes, représentants soit faite par la*

*Commission des études au lieu d'être désignés par l'ensemble des directrices, des directeurs de département.  
Pour ce faire, le comité de travail doit proposer un processus selon les principes suivants :*

- *Le secrétariat général est responsable de l'appel de candidatures ;*
  - *L'appel de candidature est également transmis au syndicat ;*
  - *Chaque professeur doit individuellement déposer sa candidature;*
  - *Pour être admissible à poser sa candidature, une professeure, un professeur doit être titulaire ;*
  - *La Commission des études sélectionne parmi les candidatures individuelles reçues les deux représentantes, représentants des professeurs. Elle nomme également un substitut.*
  - *Les deux représentantes, représentants ne peuvent pas provenir d'un même département.*
  - *La durée des mandats est à convenir dans le comité de travail.*
3. Ce comité de travail est composé de deux (2) représentant.e.s de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite et de deux (2) représentant.e.s du syndicat.
  4. Les parties conviennent de commencer les travaux dès le trimestre d'été 2023 pour aboutir à un projet de révision qui devra être finalisé au plus tard le 31 décembre 2023.
  5. Ce projet de révision de la directive intitulée « *Critères de promotion* » devra être soumise à la Commission des études, puis au Conseil d'administration, pour vote au plus tard avant le 30 avril 2024.
  6. Si la directive révisée est entérinée par le Conseil d'administration, la nouvelle directive s'appliquera dès l'avis d'intention du 1<sup>er</sup> novembre 2024.
  7. Les parties comprennent que certaines variables techniques ou contraintes organisationnelles peuvent jouer sur la durée du développement du projet. Au terme du 31 décembre 2023, les parties pourront prolonger la durée de cette lettre d'entente si telle est leur volonté commune.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 – REPRÉSENTATION SYNDICALE À UN FUTUR COMITÉ PERMANENT ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

---

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommée « l'Université »

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommé « le Syndicat »

- ATTENDU** que l'Université et le Syndicat sont liés par une convention collective dûment négociée et agréée dans le cadre du Code du travail (L.R.Q.c. C-27);
- ATTENDU** que les professeures au comité institutionnel EDI n'ont pas été choisies directement par le Syndicat;
- ATTENDU** qu'une Politique EDI est en cours d'élaboration et lorsque celle-ci aura vocation à s'appliquer à l'Université, un comité permanent sera mis en place.
- ATTENDU** les discussions à la table de négociation

### Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Une représentante, un représentant de l'ensemble des professeures, des professeurs de l'Université au comité « permanent » ÉDI sera élue, élu par et parmi toutes les professeures, tous les professeurs à l'occasion d'une assemblée générale des professeures, des professeurs convoquées par le Syndicat, et tenue sous la responsabilité de ce dernier.
2. La professeure, le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne ou qui perd sa qualité de professeure, de professeur, est remplacé par une autre professeure élue, un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeures, des professeurs selon la procédure prévue au point 1.
3. La présente lettre d'entente est convenue pour ce comité en particulier.

## LETTRE D'ENTENTE N° 4 – MOYENNE D'ÉTUDIANTES, D'ÉTUDIANTS PAR GROUPE-COURS

---

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommée « l'Université »

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommé « le Syndicat »

- ATTENDU** que l'article 10.31 de la convention collective énonce les objectifs à atteindre en ce qui concerne la moyenne d'étudiantes, d'étudiants par groupe-cours pour Gatineau et Saint-Jérôme;
- ATTENDU** que, pour la durée de la convention collective, ces objectifs peuvent être dépassés exceptionnellement;
- ATTENDU** qu'il est dans l'intérêt des parties de discuter de leurs préoccupations respectives à ce sujet.

### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. De discuter au comité des relations de travail de toutes questions en lien avec cette lettre d'entente;
2. Advenant que la moyenne dépasse trente-huit (38) étudiantes, étudiants par groupe-cours au premier (1<sup>er</sup>) cycle, l'Université avisera immédiatement le Syndicat et convoquera une réunion du comité paritaire;
3. Les parties discuteront des mesures à mettre en œuvre afin de préserver la qualité de la formation des étudiantes, des étudiants en tenant compte des responsabilités des directrices, des directeurs de module;
4. L'une ou l'autre des parties pourra inviter les directrices, les directeurs de module à faire part de leurs observations et recommandations;
5. Les parties conviendront des recommandations à mettre en œuvre;
6. À défaut d'entente, l'Université prendra les mesures à sa disposition pour abaisser la moyenne au moins à trente-huit (38) et rendra compte au comité paritaire. Dans l'éventualité où les mesures mises en place ne permettent pas d'arriver à ce résultat, l'Université s'engage au trimestre suivant à ne pas dépasser la moyenne d'étudiantes, d'étudiants groupe-cours.

## LETTE D'ENTENTE NUMÉRO 5 – RÉVISION DU RÈGLEMENT CONCERNANT LA NOMINATION DES DIRECTEURS DE DÉPARTEMENT, DES DIRECTEURS DE MODULE ET DES RESPONSABLES DE PROGRAMMES DE CYCLES SUPÉRIEURS

---

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommée « l'Université »

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommé « le Syndicat »

- ATTENDU** l'Annexe 1 de la convention collective 2015-2022 : *Répartition des responsabilités modulaires et de programmes aux sites de Gatineau et de Saint-Jérôme;*
- ATTENDU** le processus de nomination prévu au Règlement qui n'intègre pas les codirections mentionnées dans l'Annexe 1;
- ATTENDU** les discussions au Comité des relations de travail depuis l'entrée en vigueur de la convention collective 2015-2022;
- ATTENDU** les négociations intervenues entre les parties visant à renouveler la convention collective.

### **D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :**

Lors de la révision du Règlement, l'Université s'engage à :

1. Prévoir le même processus d'élection pour les codirections que pour les directions dans le Règlement afin d'être conforme à l'Annexe 1
2. Adapter le processus d'élection prévu au Règlement pour assurer la validité des résultats : nomination d'une présidence d'élection, nomination de personnes scrutatrices pour chaque site de travail, présentation des candidat.es éligibles en assemblée départementale avant le vote, vote secret obligatoire, annonce des résultats lors de cette assemblée départementale, etc.
3. Que l'ensemble du processus d'élection soit de la responsabilité logistique des assemblées départementales. Pour chaque élection, les départements doivent fournir au DGA les éléments suivants :
  - Liste des professeur.es admissibles aux élections,
  - Liste des professeur.es non admissibles aux élections,
  - Résultat des élections,
  - Résolution de l'assemblée départementale recommandant le résultat de l'élection.

Sous réception des documents ci-dessus, le VRER procède officiellement aux nominations.

4. Lors des modifications du Règlement concerné, avant que celui-ci soit soumis à la consultation générale, l'employeur s'engage à mener une consultation spécifique auprès du comité exécutif du Syndicat.
5. L'Université s'engage à déposer un projet modifié de Règlement avec les éléments inclus dans la présente lettre d'entente à l'intérieur d'un délai de 9 mois après la signature de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 – COMITÉ DE TRAVAIL - BESOINS DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION CLINIQUE AU DÉPARTEMENT DES SCIENCES INFIRMIÈRES

---

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommée « l'Université »

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**  
ci-après nommé « le Syndicat »

- ATTENDU** que l'Université et le Syndicat sont liés par une convention collective dûment négociée et agréée dans le cadre du Code du travail (L.R.Q.c. C-27);
- ATTENDU** la demande syndicale de créer un nouveau statut de professeur.e clinicien.ne dans la convention collective pour le département des sciences infirmières;
- ATTENDU** les discussions intervenues entre les parties à la table de négociation et la volonté de celles-ci d'analyser dans le détail la situation.

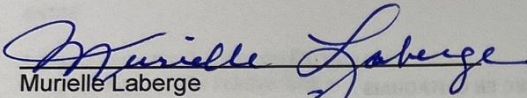
### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

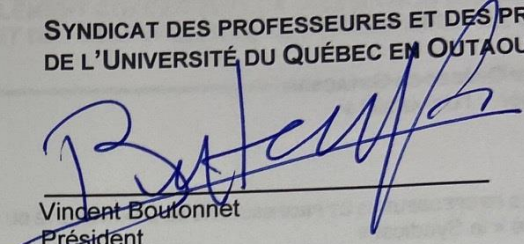
1. Les attendus font partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties conviennent de mettre en place un comité de travail afin de faire une analyse des besoins en enseignement clinique au Département des sciences infirmières. Le mandat du comité est d'explorer différentes propositions sur l'opportunité de créer un statut de professeur.e clinicien.ne ou d'autres alternatives et d'évaluer les tâches et fonctions possibles.
3. Ce comité de travail est composé de deux (2) représentant.e.s de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'enseignement et à la réussite et de deux (2) représentant.e.s du syndicat. Ce comité pourra s'adjoindre de personnes provenant du Département des sciences infirmières ou toutes autres personnes pertinentes au dossier pour consultation.
4. Les parties conviennent de commencer les travaux dès le trimestre d'automne 2023. Le comité devra fournir un rapport de recommandations auprès du Comité de direction au plus tard à la fin du trimestre d'hiver 2025.
5. Les parties comprennent que certaines variables techniques ou contraintes organisationnelles peuvent jouer sur la durée des discussions. Au terme du 30 avril 2025, les parties pourront prolonger la durée de cette lettre d'entente si telle est leur volonté commune.

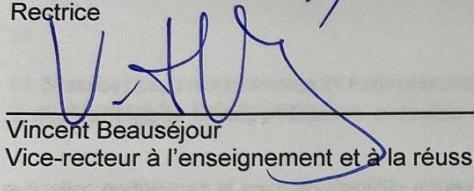
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce 28<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2023.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

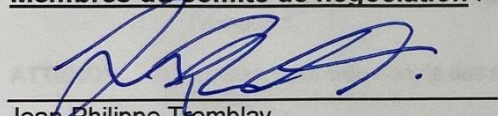
SYNDICAT DES PROFESSEURES ET DES PROFESSEURS  
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

  
Murielle Laberge  
Rectrice

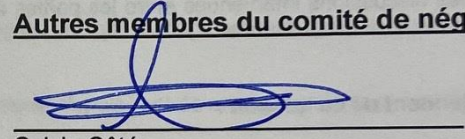
  
Vincent Boutonnet  
Président

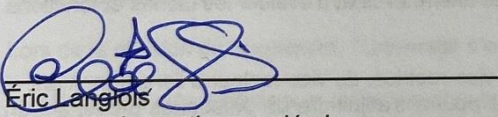
  
Vincent Beauséjour  
Vice-recteur à l'enseignement et à la réussite

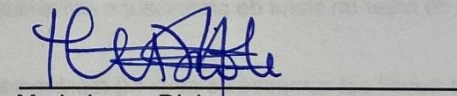
Membres du comité de négociation :

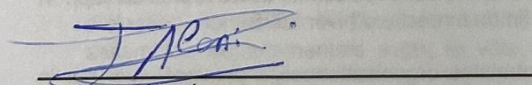
  
Jean-Philippe Tremblay  
Directeur des relations de travail et de la  
rémunération globale

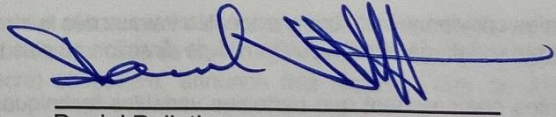
Autres membres du comité de négociation :

  
Sylvio Côté  
Conseiller syndical, FP-CSN

  
Eric Langlois  
Doyen de la gestion académique

  
Marie-Laure Diah  
Professeure

  
Jérôme Alessi  
Conseiller en gestion des ressources  
humaines

  
Daniel Pelletier  
Professeur