

**UQAR**  
Rimouski | Lévis

Convention collective  
2017-2022  
entre  
l'Université du Québec  
à Rimouski



et le  
Syndicat des professeurs  
et des professeures  
de l'Université du Québec à  
Rimouski

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

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI**

**ET**

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

**2017-2022**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE 2	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	10
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	11
ARTICLE 4	REPRÉSENTATION AUX ORGANISMES DE L'UNIVERSITÉ.....	15
ARTICLE 5	LIBERTÉS POLITIQUES ET NON-DISCRIMINATION.....	16
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	17
ARTICLE 7	COMMISSION DES ÉTUDES.....	18
ARTICLE 8	RÉPARTITION DES POSTES.....	21
ARTICLE 9	EMBAUCHE.....	23
ARTICLE 10	FONCTION DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR.....	28
ARTICLE 11	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	40
ARTICLE 12	ÉVALUATION.....	43
ARTICLE 13	PERMANENCE.....	52
ARTICLE 14	RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE.....	53
ARTICLE 15	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	60
ARTICLE 16	VACANCES.....	62
ARTICLE 17	DURÉE DES CONTRATS.....	63
ARTICLE 18	CONGÉDIEMENT.....	65
ARTICLE 19	CONGÉ DE MALADIE.....	66
ARTICLE 20	CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES.....	67
ARTICLE 21	ASSURANCES.....	79
ARTICLE 22	RÉGIME DE RETRAITE.....	82
ARTICLE 23	MÉCANISME DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE.....	85
ARTICLE 24	TRAITEMENT.....	88
ARTICLE 25	ÉLIGIBILITÉ AUX FONCTIONS ÉLECTIVES.....	97
ARTICLE 26	PROMOTION.....	100
ARTICLE 27	DIVERS.....	102
ARTICLE 28	SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	105
ARTICLE 29	COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	106
ARTICLE 30	RETRAITE, RETRAITE ANTICIPÉE, RETRAITE GRADUELLE.....	107
ARTICLE 31	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	110
ANNEXE« A »	CONTRAT RELATIF AU CONGÉ.....	116
ANNEXE« B »	FORMULAIRE DE RÉPARTITION DES TÂCHES.....	117

## LETTRES D'ENTENTE

### Lettres d'entente du groupe A : Institut des sciences de la mer de Rimouski

A-1	Conditions de travail applicables aux professeures et professeurs de l'Institut des sciences de la mer de Rimouski.....	119
A-2	Droits acquis des professeures et professeurs de l'INRS-Océanologie intégrant l'Institut des sciences de la mer de Rimouski.....	128

### Lettres d'entente du groupe B : unités pédagogiques et administratives

B-1	Conditions de travail applicables aux professeures et professeurs affectés aux secteurs des sciences de la gestion et des sciences de l'éducation.....	129
B-2	Direction adjointe d'un département ayant des activités aux campus de Rimouski et de Lévis.....	135
B-3	Répartition des responsabilités modulaires aux campus de Rimouski et de Lévis.....	137
B-4	Soutien à la gestion de programmes au sein d'un module ou d'un comité de programme et situations assimilables.....	139
B-5	Professeures infirmières praticiennes spécialisées ou professeurs infirmiers praticiens spécialisés (IPS) à demi-temps.....	141
B-6	Chargées ou chargés d'enseignement en sciences infirmières sur les territoires de Rivière-du-Loup, de Baie-Comeau et de Gaspé.....	144

### Lettres d'entente du groupe C : activités créditées d'enseignement

C-1	Activité créditée d'enseignement tutoral.....	149
C-2	Activité créditée d'enseignement dispensé à des groupes dispersés.....	150
C-3	Activité créditée d'enseignement des programmes de biologie et de génie.....	151
C-4	Activité créditée d'enseignement de synthèse.....	152
C-5	Activité créditée d'enseignement médiatisé.....	153
C-6	Activité créditée d'enseignement dispensé sous forme individualisée (tutorat)...	154
C-7	Encadrement des étudiantes et des étudiants de cycles supérieurs.....	155
C-8	Activité créditée d'enseignement dispensé par vidéoconférence.....	157
C-9	Unité d'enseignement continu.....	158
C-10	Activité créditée d'enseignement dispensé par vidéoconférence au Département des sciences infirmières.....	159

## **Lettres d'entente du groupe D : carrière professorale**

D-1	Politiques du Conseil d'administration de l'UQAR quant à l'octroi des congés sabbatiques, de perfectionnement et quant aux règles de promotion ....	160
D-2	Changement d'affectation.....	161
D-3	Titre de professeure associée ou de professeur associé .....	162
D-4	Comité paritaire sur l'équité et la carrière professorale des femmes .....	163

## **Lettres d'entente du goupe E : divers**

E-1	Programmes conjoints entre l'Université du Québec à Rimouski et d'autres institutions d'enseignement .....	164
E-2	Professeures ou professeurs titulaires de Chaires de recherche du Canada .....	165
E-3	Titulaires de chaires de recherche (autre que les chaires de recherche du Canada).....	167
E-4	Rencontres professeures ou professeurs et chargées de cours ou chargés de cours .....	168
E-5	Encadrement par les professeures et professeurs des étudiantes et des étudiants en situation de handicap .....	169
E-6	Fonds spécial de recherche .....	170
E-7	Dégagement pour la présidence du comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains.....	171
E-8	Mesures transitoires .....	172

## ARTICLE 1 : DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention, les termes suivants signifient :

- 1.01      Activité créditée d'enseignement : désigne une activité portant un sigle et un nombre de crédits approuvés par la Commission des études.
- 1.02      Activité créditée d'enseignement dispensée en équipe : désigne une activité créditée d'enseignement reconnue comme telle par la Commission des études, suite à une recommandation favorable du conseil de module ou du comité de programme et de l'assemblée départementale du département auquel cette activité est rattachée. Pour obtenir un tel statut, l'activité doit nécessiter la présence active et simultanée de professeures ou de professeurs de secteurs de spécialisation différents dans chacune des étapes suivantes : conception, préparation, dispensation et évaluation.

Lorsqu'un tel statut est accordé, le total des crédits octroyés aux professeures ou aux professeurs impliqués dans cette activité ne peut excéder le double des crédits déterminés par la Commission des études pour un tel cours.

- 1.03      Année : désigne l'année universitaire commençant le 1<sup>er</sup> juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.
- 1.04      Assemblée départementale : désigne l'assemblée de toutes les professeures ou tous les professeurs rattachés à un département. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre toute personne qui exerce à l'intérieur de l'Université des fonctions d'enseignement ou de recherche, sans pour autant que cette personne ait droit de vote. Ses fonctions sont de décider, dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention, des politiques et règles pédagogiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.

L'Assemblée départementale est consultée avant toute décentralisation d'activités créditées d'enseignement de sa banque de cours.

- 1.05      Chargée ou chargé de cours : désigne toute personne engagée conformément au certificat d'accréditation du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Rimouski (CSN) émis le 29 juin 1982.
- 1.06      Comité de programme : désigne l'organisme institué aux fins de favoriser la poursuite par les étudiantes ou les étudiants des objectifs des programmes de deuxième et de troisième cycles. Il est composé d'un nombre déterminé de professeures ou de professeurs parmi lesquels la directrice ou le directeur, d'un nombre égal d'étudiantes ou d'étudiants ainsi que de personnes extérieures à l'Université choisies par les membres professeurs et étudiants et dont le nombre doit être inférieur ou égal au quart du nombre total d'étudiantes ou d'étudiants et de professeures ou de professeurs. De plus, le comité de programme peut s'adjoindre une personne chargée de cours à titre de membre.

- 1.07 Comité exécutif : désigne le Comité exécutif de l'Université.
- 1.08 Conseil d'administration : désigne le Conseil d'administration de l'Université.
- 1.09 Conseil de module : pour chaque module, l'on institue un conseil de module composé d'un nombre déterminé de professeures ou de professeurs parmi lesquels la directrice ou le directeur, d'un nombre égal d'étudiantes ou d'étudiants, d'une personne chargée de cours ainsi que de personnes extérieures à l'Université choisies par les membres professeurs et étudiants. Le nombre de personnes extérieures doit être inférieur ou égal au quart du nombre total d'étudiantes ou d'étudiants et de professeures ou de professeurs.
- 1.10 Département : désigne l'entité universitaire et administrative, regroupant les professeures et les professeurs, identifiés à une discipline, à des disciplines regroupées ou à un champ d'études. Toute professeure ou tout professeur est rattaché à un département.
- 1.11 Directrice ou directeur de comité de programme : désigne une professeure ou un professeur élu par le comité de programme, en conformité avec les paragraphes .04, .05 et .06 de l'article 25 pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable deux (2) fois consécutivement. La directrice ou le directeur puise son autorité du comité de programme dont elle ou il est le représentant dans les limites de sa juridiction vis-à-vis l'Université.

Elle ou il est l'interlocutrice ou l'interlocuteur officiel auprès de la doyenne ou du doyen de la recherche et doit veiller au sein du comité à l'application des règlements, politiques, normes et échéances administratives. Dans le cadre des politiques de l'Université, elle ou il administre le budget dont elle ou il a la charge.

La professeure ou le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur.

- 1.12 Directrice ou directeur de département : désigne une professeure ou un professeur élu, en conformité avec le paragraphe .07 de l'article 25 pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable deux (2) fois consécutivement.

La directrice ou le directeur de département puise son autorité de l'assemblée départementale dont elle ou il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Elle ou il est l'interlocutrice ou l'interlocuteur officiel de l'assemblée départementale auprès de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche.

Elle ou il doit veiller au sein du département à l'application des règlements, politiques, normes et échéances administratives. Dans le cadre des politiques de l'Université, elle ou il administre le budget dont elle ou il a la charge.

La professeure ou le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur.

- 1.13 Directrice ou directeur d'un groupe institutionnel de recherche : désigne une professeure ou un professeur assumant la direction d'un groupe institutionnel de recherche, élu par l'assemblée des membres réguliers du groupe institutionnel de recherche. Son mandat est de deux (2) ans, renouvelable deux (2) fois consécutivement. Elle ou il puise son autorité de l'assemblée des membres réguliers du groupe institutionnel de recherche dont elle ou il est le représentant dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université.

Elle ou il est l'interlocutrice ou l'interlocuteur officiel de l'assemblée des membres réguliers du groupe institutionnel de recherche auprès de la doyenne ou du doyen de la recherche, et doit veiller au sein de son groupe à l'application des règlements, des politiques, des normes et des échéances administratives. Dans le cadre des politiques de l'Université, elle ou il administre le budget dont elle ou il a la charge.

La professeure ou le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur.

- 1.14 Directrice ou directeur de module : désigne une professeure ou un professeur élu par le conseil de module, en conformité avec les paragraphes .01, .02 et .03 de l'article 25 pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable deux (2) fois consécutivement.

La directrice ou le directeur puise son autorité du conseil de module dont elle ou il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Elle ou il est l'interlocutrice ou l'interlocuteur officiel de son module auprès de la doyenne ou du doyen des études et doit veiller au sein du module à l'application des règlements, politiques, normes et échéances administratives. Dans le cadre des politiques de l'Université, elle ou il administre le budget dont elle ou il a la charge.

La professeure ou le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur.

- 1.15 Exécutif du département : désigne, lorsqu'il existe, un organisme de l'assemblée départementale composé de la directrice ou du directeur et d'au moins deux (2) professeures ou professeurs élus par l'assemblée départementale.

- 1.16 Groupe institutionnel de recherche : désigne un organisme créé par le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études, dont la fonction est de développer la recherche dans un domaine particulier. Il est composé de professeures ou professeurs qui doivent faire mention de leur appartenance à ce groupe au moment de l'adoption du programme annuel d'activités universitaires. L'assemblée des membres réguliers du groupe est responsable de sa régie interne qui doit toutefois être approuvée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

- 1.17 Module : le module est l'organisme institué aux fins de favoriser la poursuite, par les étudiantes ou les étudiants, des objectifs généraux des programmes de premier cycle. Il correspond aux programmes d'études dont il a la responsabilité, au groupe d'étudiantes ou d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par

ces programmes, au groupe de professeures ou de professeurs qui conseillent ces étudiantes ou étudiants ou leur enseignent et à des personnes extérieures à l'Université qui relient le module au milieu professionnel ou social concerné.

1.18 Professeure ou professeur : désigne une personne embauchée par l'Université comme professeure ou professeur régulier, professeure ou professeur invité, professeure ou professeur substitut ou professeure ou professeur chercheur sous octroi. Ces personnes font partie de l'unité d'accréditation et sont les seules à pouvoir utiliser le titre de professeure ou de professeur.

1.19 Professeure ou professeur chercheur sous octroi : désigne une personne embauchée comme tel par l'Université dont la rémunération provient d'une subvention *ad hoc* (subvention, contrat, commandite), différente du financement normal de l'Université.

Elle ou il fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention sauf ceux prévus aux articles 13 (Permanence), 11 (Sécurité d'emploi), 14 (Congé de perfectionnement et sabbatique), 15 (Congé sans traitement) et 22 (Régime de retraite) sauf dans ce dernier cas, si le régime le permet.

La professeure ou le professeur chercheur sous octroi n'a le droit de participer et de voter aux réunions de l'assemblée départementale que si cette assemblée en décide ainsi à l'étape du processus d'embauche décrite au paragraphe .04 de l'article 9.

1.20 Professeure ou professeur invité : désigne une personne embauchée comme tel par l'Université, à la suite d'une recommandation formelle de l'assemblée départementale à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire. Une personne ne peut être embauchée à ce titre sans être ou avoir déjà été professeure ou professeur au sein d'une autre université ou chercheuse ou chercheur dans un organisme de recherche reconnu. Ce statut n'a pas pour fonction de se substituer à l'embauche d'une professeure ou d'un professeur régulier en vue de combler un besoin récurrent.

Elle ou il fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention sauf ceux prévus aux articles 13 (Permanence), 11 (Sécurité d'emploi), 14 (Congé de perfectionnement et sabbatique), 15 (Congé sans traitement), 26 (Promotion) et 22 (Régime de retraite) sauf dans ce dernier cas, si le régime le permet.

Les parties s'engagent à respecter cette nouvelle définition.

1.21 Professeure ou professeur régulier : désigne une personne embauchée comme tel par l'Université, à la suite d'une recommandation formelle de l'assemblée départementale, conformément au certificat d'accréditation à l'exclusion des professeures ou professeurs invités, des professeures ou professeurs substitués et des professeures ou professeurs chercheurs sous octroi.

- 1.22 Professeure ou professeur substitut : désigne une personne embauchée comme tel par l'Université, à la suite d'une recommandation formelle de l'assemblée départementale, pour remplacer une professeure ou un professeur régulier en congé sans traitement, en congé de perfectionnement, en congé sabbatique, en congé de maternité, en congé parental, en congé de maladie ou nommé à un poste exclu de l'unité d'accréditation. Ce statut n'a pas pour fonction de se substituer à l'embauche d'une professeure ou d'un professeur régulier en vue de combler un besoin récurrent.

Elle ou il fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention sauf ceux prévus aux articles 13 (Permanence), 11 (Sécurité d'emploi), 14 (Congé de perfectionnement et sabbatique), 15 (Congé sans traitement), 26 (Promotion) et 22 (Régime de retraite) sauf dans ce dernier cas, si le régime le permet.

Les parties s'engagent à respecter cette nouvelle définition.

- 1.23 Salaire : désigne la rémunération versée à la professeure ou au professeur par l'Université conformément à l'échelle de traitement prévue à l'article 24. Aux seules fins des paragraphes .05 de l'article 3 et .02 de l'article 6, les primes versées en ajout de cette rémunération et ayant un caractère salarial sont incluses dans le salaire.
- 1.24 Syndicat : désigne le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski (SPPUQAR), accrédité le 9 février 1973.
- 1.25 Université : désigne l'Université du Québec à Rimouski instituée par l'arrêté en conseil portant le numéro 1444-73, le 17 avril 1973, en vertu du chapitre U-1 des statuts refondus du Québec, ayant son siège social à Rimouski.

## ARTICLE 2 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2022. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf stipulations expresses du contraire.
- Elle continue de s'appliquer après sa date d'expiration et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.
- L'avis de négociation peut être acheminé par l'une des parties dans les 180 jours précédant l'expiration de la convention collective.
- 2.02 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord et à n'importe quel moment, peuvent modifier la convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 2.03 L'Université convient qu'elle n'appliquera ni ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la convention.
- 2.04 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la convention en sont partie intégrante et sont arbitrables, sauf stipulations contraires dans la lettre d'entente.
- 2.05 Lorsque le Syndicat se croit lésé par une décision de l'Université qui modifie des conditions de travail autres que celles décrites dans cette convention, le Syndicat peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Université.
- 2.06 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, ni de contre-grève (lock-out) pendant la durée de la convention. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera, ni n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'Université.

### **ARTICLE 3 : RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 3.01 La convention s'applique à toutes les professeures et tous les professeurs de l'Université du Québec à Rimouski. À cette fin, seules les personnes visées par le certificat d'accréditation du Syndicat peuvent utiliser le titre de professeure ou professeur.
- 3.02 Aux fins de négociation et d'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski (SPPUQAR) comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professeures et des professeurs.
- 3.03 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeures et des professeurs sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat. De plus, toute correspondance adressée par l'Université aux directrices ou aux directeurs de département, de module, de comité de programme, de groupe institutionnel de recherche, concernant l'application et l'interprétation de la convention est simultanément transmise au Syndicat.

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche et la doyenne ou le doyen aux affaires départementales doivent placer le Syndicat en copie conforme de toute correspondance adressée à une professeure ou un professeur lorsqu'il est question de l'interprétation d'une règle de la convention et en particulier de l'aménagement de la tâche.

Dans le cas où un grief résulte de l'envoi d'une correspondance de l'Université à une ou plusieurs professeures ou à un ou plusieurs professeurs, le délai prévu au paragraphe .02 de l'article 23 commence à courir à partir de la date d'envoi de la copie de lettre au Syndicat.

L'Université accepte qu'une représentante ou qu'un représentant du Syndicat puisse consulter au Secrétariat général ou au centre de documentation, les documents remis aux membres du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études, à l'exception de ceux ayant fait l'objet d'une discussion à huis clos. De plus, l'Université transmet au Syndicat, sur demande écrite, copie de ces documents.

L'Université fait parvenir au Syndicat une copie des ordres du jour et des procès-verbaux du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études sauf ce qui a fait l'objet d'une discussion à huis clos.

Lors d'une consultation auprès de l'ensemble des professeures ou des professeurs, à l'exception de celle qui s'adresse explicitement aux assemblées départementales, aux conseils de module, aux comités de programme et aux groupes institutionnels de recherche, l'Université consultera simultanément le Syndicat. Les professeures ou les professeurs, auxquels s'adresse la consultation, recevront un tableau synthèse du résultat de la consultation.

3.04 L'Université affiche les projets d'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études, et ce, suivant les règlements en vigueur. Lors de la tenue de réunions spéciales qui ne permettent pas le délai régulier d'affichage, la secrétaire ou le secrétaire du Syndicat sera averti du projet d'ordre du jour.

3.05 L'Université fournit au Syndicat, au plus tard le 30 juin, la liste complète des professeures ou des professeurs pour l'année courante.

Cette liste comporte, pour chaque professeure ou professeur, les nom et prénom, la date de naissance, le sexe, le poste occupé, les années de service, les années d'expérience dans l'enseignement, en spécifiant le niveau d'enseignement, celles reliées au travail actuel, la classification, le salaire, le statut de permanence ou de probation, la dernière adresse connue, le numéro de téléphone, si disponible, et la date d'entrée en fonction des professeures ou des professeurs.

3.06 L'Université fait parvenir au Syndicat, au plus tard le 30 janvier, la liste révisée. Dans les cas de démission, de nouvelle embauche, de nomination à un poste exclu de l'unité d'accréditation et de changement de statut, l'Université transmet au Syndicat les données pertinentes.

3.07 L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement une salle suffisamment vaste pour tenir ses assemblées, selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Université et lui accorde à cette fin un usage prioritaire pour l'utilisation de la vidéocommunication entre Rimouski et Lévis les troisièmes (3<sup>es</sup>) mercredis de chaque mois selon le calendrier soumis par le Syndicat en début d'année. Cette priorité porte sur une plage horaire débutant à 12 h et se terminant à 16 h et est conservée jusqu'à la confirmation de la réservation, au moins deux (2) semaines à l'avance. Elle est accordée pourvu que le système de vidéocommunication soit maintenu et qu'il soit techniquement disponible.

Après consultation, l'Université met gratuitement à la disposition du Syndicat un bureau à chacun des campus. Ces bureaux sont équipés de l'ameublement nécessaire : pupitre, chaises, classeur, téléphone incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle. Les frais interurbains sont à la charge du Syndicat qui bénéficie de l'accès à la ligne directe.

L'Université ne doit rien faire qui puisse gêner l'utilisation de ces locaux et doit en permettre l'accès en tout temps, selon les règlements de l'Université pour l'accès aux immeubles.

L'Université met gratuitement le salon du personnel à la disposition du Syndicat lorsqu'il en fait la demande selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Université.

3.08 L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université aux tarifs établis par ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services.

- 3.09 Le Syndicat peut afficher à différents endroits appropriés et distribuer tout avis, bulletin, document dûment identifiés pouvant intéresser les syndiquées ou les syndiqués. Le Syndicat peut également les distribuer en les déposant à leur bureau ou dans leur casier respectif.
- 3.10 Les représentantes ou les représentants de l'Université doivent rencontrer l'exécutif du Syndicat à la demande de ce dernier, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables afin de discuter de toute question.

En cas d'urgence, la direction de l'Université doit rencontrer l'exécutif du Syndicat à la demande de ce dernier, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables.

- 3.11 Afin de faciliter l'application de la convention, tant pour prévenir que pour régler des griefs, l'Université convient d'accorder une libération de douze (12) crédits/année. Le Syndicat désigne à l'Université avant le 10 mai de chaque année les noms des professeures et professeurs qui bénéficieront de ces libérations. Elles et ils sont mandatés par le Syndicat pour agir à titre de représentante ou de représentant des professeures et des professeurs.
- 3.12 Pendant la période de négociation pour le renouvellement de la convention, l'Université accepte de libérer deux (2) professeures ou professeurs de leur charge complète pour la durée des négociations. À la demande du Syndicat, l'Université partage ces libérations entre plus de deux personnes.
- 3.13 De plus, l'Université convient d'accorder sur une base annuelle, jusqu'à sept (7) libérations de trois (3) crédits chacune, sur avis écrit du Syndicat, et ce, aux frais du Syndicat. Les dates du début et de la fin de ces libérations doivent coïncider avec la date du début et de la fin d'un trimestre. Un maximum de quatre (4) de ces sept (7) libérations pourront servir à dégager une professeure ou un professeur d'une partie de sa tâche d'enseignement pour s'acquitter d'activités syndicales et pourront ainsi donner lieu à l'embauche d'une personne chargée de cours pour assurer la dispensation du cours dont la professeure ou le professeur serait ainsi dégagé. Dans le cas des libérations pour lesquelles la professeure ou le professeur n'est pas dégagé d'enseignement, elle ou il se verra verser dans un fonds de recherche à son nom, le montant correspondant à une charge de trois (3) crédits donnée en supplément par une professeure ou un professeur prévu à la lettre d'entente C-1 à titre de compensation du temps consacré à ces activités syndicales. Pour chaque trimestre d'une telle libération, le Syndicat rembourse le coût total assumé par l'Université pour la dispensation de ce cours par une personne chargée de cours ou pour les sommes versées en fonds de recherche.
- 3.14 L'Université transmet au Syndicat les données suivantes dans le mois précédant la fin de chaque trimestre :
1. le nombre d'activités créditées d'enseignement dispensées par les professeures ou les professeurs dans chaque département et dans l'ensemble de l'Université;
  2. la moyenne d'étudiantes ou d'étudiants par groupe-activité créditée d'enseignement pour chaque département et pour l'ensemble de l'Université.

3.15 Dans le cas où une professeure ou un professeur est poursuivi en justice par un tiers ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'omissions ou d'actes posés dans l'exercice normal de sa fonction, sauf le cas de faute lourde, l'Université assigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière à la professeure ou au professeur, et ce, aux frais de l'Université.

Le procureur désigné par l'Université est choisi après consultation avec la professeure ou le professeur visé par le présent paragraphe et le Syndicat.

Si de telles poursuites entraînent pour la professeure ou le professeur une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par l'Université, sauf dans le cas de faute lourde.

## **ARTICLE 4 : REPRÉSENTATION AUX ORGANISMES DE L'UNIVERSITÉ**

- 4.01 Les représentantes et les représentants des professeures et des professeurs au Conseil d'administration, au nombre de trois (3), et à la Commission des études sont désignés par le Syndicat selon ses règles internes. La secrétaire générale et vice-rectrice à la vie étudiante ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante de l'Université avise à l'avance le Syndicat de l'échéance des mandats des représentantes ou représentants des professeures et professeurs.
- 4.02 Le mandat des représentantes ou des représentants au Conseil d'administration est de trois (3) ans, renouvelable consécutivement une seule fois.

Ces personnes continuent de faire partie du Conseil d'administration jusqu'à la nomination de leur successeure ou successeur, nonobstant la fin de la période pour laquelle elles sont nommées, pourvu qu'elles conservent la qualité de professeures ou professeurs réguliers qui ne sont pas en congé sans traitement, en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique.

## ARTICLE 5 : LIBERTÉS POLITIQUES ET NON-DISCRIMINATION

- 5.01 a) Toute professeure ou tout professeur a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques, qu'elle ou qu'il soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'Université, et en aucun temps, ses droits, prévus ou non à la convention, ne pourront être affectés, à l'Université, à cause du libre exercice de ses libertés.
- b) La liberté académique est le droit qui garantit l'accomplissement des fonctions professorales.

Elle comprend :

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

La liberté académique est un droit fondamental des professeures et 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.

- 5.02 De plus, ni l'Université ni le Syndicat n'exerceront directement ou indirectement de menaces, de contraintes, de discrimination ou de distinctions injustes contre une professeure ou un professeur à cause de sa nationalité, de ses origines ethniques, linguistiques ou raciales, de ses croyances religieuses, de son âge, de ses orientations sexuelles, de son sexe, de son identité ou de son expression de genre, d'un handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, de son état de grossesse, de son état civil, de ses opinions ou actions politiques ou autres ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.

- 5.03 Dans les cas qui le requièrent, et en respectant leurs obligations de confidentialité et de discrétion de même que leurs mandats respectifs, le Syndicat et l'Université collaborent à la recherche, à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures d'accommodement auxquelles une professeure ou un professeur pourrait avoir droit en vertu de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Après entente entre le Syndicat et la professeure ou le professeur et l'Université, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche indique à la direction du département que la mesure est exécutoire.

Chaque cas d'accommodement constitue à sa face même une entente particulière qui peut déroger au processus de répartition des tâches tel que prévu à l'article 10.

## ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Le régime syndical est celui de la formule Rand : toute professeure ou tout professeur est libre d'adhérer au Syndicat et toute professeure ou tout professeur, qu'elle ou qu'il soit membre ou non membre du Syndicat, doit payer la cotisation fixée par le Syndicat.
- 6.02 L'Université prélève, sur chaque versement de salaire de toute professeure ou de tout professeur, un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.
- 6.03 Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est celui qui est indiqué 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.
- 6.04 L'Université fait parvenir mensuellement au Syndicat les sommes des cotisations syndicales déduites à la source.

Elle fait parvenir au Syndicat 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 perçu pour le mois précédent, accompagné d'un état détaillé de la perception.

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

## ARTICLE 7 : COMMISSION DES ÉTUDES

7.01 Sous réserve de la Loi sur l'Université du Québec et de la convention, la composition et les pouvoirs de la Commission des études à l'Université sont régis par les règles suivantes :

7.02 Sous l'autorité du Conseil d'administration, la Commission des études est le principal organisme responsable de l'enseignement et de la recherche à l'Université. Sous réserve des règlements généraux de l'Université du Québec en vigueur à la signature de la convention, elle :

- prépare et soumet à l'approbation du Conseil d'administration les règlements internes relatifs à la formation et à la recherche;
- exerce en outre les responsabilités qui lui sont expressément confiées;
- fait au Conseil d'administration des recommandations quant à la coordination de l'enseignement et de la recherche.

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

7.03 Tout changement à la composition de la Commission des études doit maintenir la représentation des professeures et des professeurs à au moins 35 %. De plus, le nombre d'étudiantes et d'étudiants et le nombre de professeures et de professeurs doivent être identiques.

Deux des postes de professeures ou de professeurs sont réservés à des personnes occupant des postes de direction d'enseignement ou de recherche, soit à titre de directrice ou de directeur de module, de codirectrice ou de codirecteur de module, de directrice ou de directeur de comité modulaire, de directrice ou de directeur de comité de programme, de codirectrice ou de codirecteur de comité de programme, de directrice ou de directeur de département, de directrice adjointe ou de directeur adjoint de département, de présidente ou de président de l'assemblée institutionnelle, de directrice ou de directeur de centre de recherche, de groupe institutionnel de recherche ou tout autre poste désigné comme tel par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

7.04 La Commission des études est présidée par la rectrice ou le recteur ou, en son absence, par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche. La secrétaire générale et vice-rectrice à la vie étudiante ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante agit comme secrétaire.

7.05 Le mandat des professeures ou professeurs prévu au paragraphe .03 est de deux (2) ans renouvelable consécutivement une seule fois. Ces professeures ou professeurs continuent de faire partie de la Commission des études, jusqu'à la nomination de leurs successeures ou de leurs successeurs, nonobstant la fin de la période pour laquelle elles ou ils sont nommés, pourvu qu'elles ou qu'ils conservent la qualité de professeures ou professeurs réguliers qui ne sont pas en

congé sans traitement, en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique, de professeurs ou professeurs chercheurs sous octroi ou de professeurs ou professeurs substitués.

7.06 La Commission des études exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la Loi sur l'Université du Québec ainsi que ceux qui lui sont conférés par le Conseil d'administration. En particulier, elle prépare et soumet à l'approbation du Conseil d'administration, les règlements internes régissant les domaines suivants :

- a) les modes d'organisation et de fonctionnement des départements, modules, centres de recherche, comité de programme et groupes institutionnels 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;
- b) les modes d'élaboration, de fermeture et de modification des programmes d'études;
- c) les règles, procédures et critères régissant l'admission et l'inscription des étudiantes ou étudiants;
- d) sa régie interne et celle des sous-commissions et comités qu'elle constitue.

Elle prépare également et soumet à l'approbation du Conseil d'administration tout autre règlement interne relatif à l'enseignement et à la recherche compatible avec les règlements généraux ou requis par eux.

7.07 La Commission des études exerce également les responsabilités nécessaires à l'application des règlements généraux de l'Université du Québec et des règlements internes relatifs à l'enseignement et à la recherche notamment celles :

- a) de donner son avis au Conseil d'administration sur les procédures et critères de nomination et de révocation, la durée du mandat ainsi que les fonctions et attributions des personnes occupant des postes de direction d'enseignement ou de recherche;
- b) de recommander au Conseil d'administration, sous réserve d'un avis favorable du Conseil des études, l'ouverture ou la fermeture des programmes;
- c) de faire au Conseil d'administration une recommandation quant à la suspension d'admissions ou d'activités. La Commission des études dispose d'un délai de trois (3) mois pour formuler sa recommandation, la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 août n'étant pas comptabilisée dans ce délai;
- d) de promouvoir les expériences pédagogiques et de contrôler les méthodes d'enseignement;

- e) de faire au Conseil d'administration des recommandations quant aux mécanismes de consultation pour la nomination par le Conseil d'administration des doyennes ou des doyens, vice-doyennes ou vice-doyens, directrices ou directeurs de module, directrices ou directeurs de département, directrices ou directeurs de centre de recherche, directrices ou directeurs de comité de programme et directrices ou directeurs de groupe institutionnel de recherche;
- f) de faire au Conseil d'administration des recommandations quant à la coordination interne des études de cycles supérieurs tant au niveau des départements qu'à celui des centres de recherche;
- g) de donner son avis au Conseil d'administration relativement à la création ou à l'abolition de tout poste de vice-rectrice ou de vice-recteur, de secrétaire générale et vice-rectrice à la vie étudiante ou de secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante, de registraire et de doyenne ou de doyen aux affaires départementales.

7.08 À la fin de chaque trimestre, dans les délais prescrits par le Conseil des études, la Commission des études prononce la certification requise pour l'émission des diplômes aux étudiantes ou aux étudiants qui ont satisfait aux exigences des programmes.

7.09 La Commission des études fait au Conseil d'administration toute recommandation qu'elle juge utile quant à l'organisation, au développement et à la coordination de l'enseignement et de la recherche, notamment la coordination entre les départements, les familles, les modules, les centres de recherche, les comités de programme et les groupes institutionnels de recherche.

7.10 La Commission des études peut instituer les sous-commissions suivantes, dont elle détermine la composition et le mandat :

- la sous-commission des études;
- la sous-commission de la recherche.

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

7.11 La rectrice ou le recteur et la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche font partie de droit de toutes les sous-commissions et de tous les comités constitués par la Commission des études. La doyenne ou le doyen des études fait partie de droit de la sous-commission des études et la préside. La doyenne ou le doyen de la recherche fait partie de droit de la sous-commission de la recherche et la préside.

## ARTICLE 8 : RÉPARTITION DES POSTES

- 8.01 L'Université maintient un minimum de cent quatre-vingts (180) postes de professeures ou de professeurs réguliers jusqu'à la signature de la convention collective suivante nonobstant les dispositions du paragraphe .08 de l'article 27 de la présente convention collective. En aucun temps, un poste vacant de l'Institut des sciences de la mer de Rimouski ne peut être attribué à un département de l'Université. De la même manière, aucun poste vacant dans un département de l'Université ne peut être attribué à l'Institut des sciences de la mer de Rimouski. L'assemblée institutionnelle de l'Institut des sciences de la mer de Rimouski peut décider de ne pas combler jusqu'à deux (2) postes devenus vacants parmi ceux qui lui sont attribués sans entraîner de grief au titre du non-respect du plancher d'emploi.
- 8.02 La politique de répartition de postes adoptée par le Conseil d'administration le 17 décembre 1990, portant le numéro CA-244-3236 demeure en vigueur pour la durée de la convention collective.
- La vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche transmet cette politique aux départements.
- 8.03 Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> novembre, les assemblées départementales transmettent à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche leurs priorités de développement, de consolidation, de réorientation pour la prochaine année et les ressources que cela implique.
- Elles identifient, par la même occasion, les nouvelles ressources professorales requises et pour chacune d'elles les critères d'admissibilité comprenant notamment :
- le niveau de diplomation;
  - le domaine de cette diplomation;
  - le secteur de spécialisation de la candidate ou du candidat éventuel;
  - le secteur privilégié de recherche.
- 8.04 Avant le 31 décembre, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche, en fonction de la politique prévue au paragraphe .02 ci-dessus, du paragraphe .01 et du nombre probable de nouveaux postes ou de postes vacants disponibles, élabore avec les directrices ou les directeurs de département un projet de répartition de postes, par département, et le transmet à la Commission des études, accompagné des critères d'admissibilité déterminés par les départements.
- 8.05 Avant le 31 janvier, la Commission des études se prononce sur le projet de répartition de postes et sur les critères d'admissibilité et transmet le projet et les critères au Conseil d'administration avec ses demandes de modification s'il y a lieu.

Si la Commission des études désire apporter des modifications aux critères d'admissibilité recommandés par un département, elle demandera l'avis de l'assemblée départementale concernée.

Si, après avoir reçu l'avis de l'assemblée départementale, la Commission des études amendait les critères d'admissibilité, elle devra en informer le département avant de faire sa recommandation au Conseil d'administration.

8.06 Avant le 1<sup>er</sup> mars, le Conseil d'administration décide du nombre total de postes disponibles et répartit les postes vacants et les nouveaux postes en tenant compte du projet élaboré au paragraphe précédent.

Il adopte également les critères d'admissibilité pour les postes à pourvoir.

8.07 La décision du Conseil d'administration est transmise aux directrices ou aux directeurs de département qui en informent leur assemblée départementale.

8.08 Dans les cas exceptionnels, et pour juste cause, le Conseil d'administration peut ouvrir de nouveaux postes en dehors de la période normale prévue au présent article. La procédure énoncée aux paragraphes .04 et suivants s'applique, hormis les dates mentionnées.

8.09 Les professeures ou les professeurs chercheurs sous octroi et les professeures ou les professeurs invités ne sont pas couverts par les paragraphes précédents.

8.10 Le nombre de professeures ou de professeurs chercheurs sous octroi à l'exclusion de celles ou ceux engagés à même des subventions ou commandites de recherche ne sera pas supérieur à huit pour cent (8 %) du nombre de postes autorisés de professeures ou de professeurs réguliers.

8.11 Le nombre de professeures ou de professeurs substitués et invités d'un département ne pourra jamais excéder le nombre total de professeures ou de professeurs réguliers de ce département qui sont en congé sans traitement, en congé de perfectionnement, en congé de maladie, en congé sabbatique ou nommés à un poste exclu de l'unité d'accréditation.

8.12 Dans le cas où, pendant une année, pour un département, le pourcentage des charges d'enseignement données par des chargées de cours ou des chargés de cours dépasse 30 % de l'ensemble des cours donnés par le département, la Commission des études doit examiner en priorité les besoins exprimés par ce département pour l'année suivante lors de l'opération de la répartition des postes prévue au présent article.

## ARTICLE 9 : EMBAUCHE

9.01 La directrice ou le directeur de département est responsable de l'opération de recrutement des nouvelles professeures ou des nouveaux professeurs.

9.02 Après avoir pris connaissance de la répartition des postes prévue au paragraphe .06 de l'article 8, la directrice ou le directeur de département ouvre, en coordination avec la doyenne ou le doyen aux affaires départementales, un concours pour chaque poste et l'assemblée départementale constitue un comité de sélection pour chaque poste.

En ce qui concerne l'engagement d'une professeure ou d'un professeur chercheur sous octroi, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche doit au préalable avoir autorisé l'ouverture d'un concours.

9.03 Pour les professeures ou les professeurs réguliers ou substituts, le comité de sélection est composé :

- de la directrice ou du directeur de département;
- de deux (2) ou trois (3) professeures ou professeurs du département désignés par l'assemblée départementale;
- d'une représentante ou d'un représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche hors de l'unité d'accréditation.

À l'exception de la directrice ou du directeur de département, en aucun cas, un membre du comité de sélection ne doit transmettre ou conserver les dossiers de ce comité.

9.04 Pour les professeures ou les professeurs chercheurs sous octroi appelés à être engagés pour un groupe institutionnel ou une équipe de recherche, les critères d'admissibilité, comprenant notamment le niveau de diplomation, le domaine de cette diplomation ainsi que le secteur de spécialisation de la candidate ou du candidat et le secteur privilégié de recherche, sont adoptés par le Comité exécutif sur recommandation du groupe institutionnel ou de l'équipe de recherche après consultation de l'assemblée départementale.

Pour les autres professeures ou professeurs chercheurs sous octroi, les critères d'admissibilité sont adoptés par le Comité exécutif sur recommandation de l'assemblée départementale.

9.05 Pour les professeures ou professeurs chercheurs sous octroi, le comité de sélection est composé :

- de la directrice ou du directeur de département auquel est rattaché le poste de professeure ou de professeur concerné;
- le cas échéant, de la directrice ou du directeur du groupe institutionnel ou de l'équipe de recherche;

- de deux (2) ou trois (3) professeures ou professeurs du groupe institutionnel ou de l'équipe de recherche désignés par le groupe institutionnel ou de l'équipe de recherche;
- d'une représentante ou d'un représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche hors de l'unité d'accréditation;
- le cas échéant, d'une observatrice ou d'un observateur désigné par le ministère, l'organisme ou l'entreprise qui participe au financement du poste, cette observatrice ou cet observateur ne participant pas aux délibérations du comité.

À l'exception de la directrice ou du directeur de département, en aucun cas, un membre du comité de sélection ne doit transmettre ou conserver les dossiers de ce comité.

9.06 Abrogé.

9.07 Le comité de sélection élabore des critères de sélection complétant les critères d'admissibilité. Ensuite, il évalue toutes les candidatures reçues relativement au poste ouvert et procède à une première sélection qui tient compte exclusivement des critères d'admissibilité. Il évalue à nouveau les dossiers sélectionnés en tenant compte de tous les critères, convoque en entrevue les candidates ou les candidats retenus et les rencontre.

9.08 Dans le cas de la sélection d'une professeure ou d'un professeur chercheur sous octroi, appelé à être engagé pour un groupe institutionnel ou une équipe de recherche, le comité de sélection soumet un rapport écrit à l'assemblée du groupe institutionnel ou de l'équipe de recherche pour avis, lequel est ensuite soumis à l'assemblée du département auquel sera rattaché la professeure ou le professeur chercheur sous octroi conformément au paragraphe qui suit.

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

- la liste des candidatures reçues et le curriculum vitæ de chaque candidate et candidat;
- la liste des candidates ou des candidats retenus, de même que les critères utilisés pour la sélection et la pondération attribuée à chaque candidate ou candidat. La liste des candidates ou des candidats spécifie celles et ceux qui ont été reçus en entrevue;
- le dossier complet de la candidate ou du candidat, des candidates ou des candidats recommandés par ordre de priorité, incluant les activités créditées d'enseignement de la banque d'activités créditées d'enseignement dans son (leur) domaine de compétence, ses (leur) champs d'intérêt principaux et complémentaires dans sa (leur) discipline;
- l'avis du groupe institutionnel ou de l'équipe de recherche s'il y a lieu;

- toutes les pièces officielles pertinentes ou attestations assermentées versées au dossier de la professeure ou du professeur et nécessaires pour procéder à son engagement et à sa classification.

9.10 L'assemblée départementale étudie le rapport du comité de sélection et choisit, parmi les candidates et les candidats recommandés par le comité, une seule candidate ou un seul candidat ou des candidates et des candidats placés sur une liste de priorité. Cette recommandation doit être étayée pour chacune des candidates et chacun des candidats retenus. En cas de refus par l'assemblée départementale de la ou des candidatures recommandées par le comité de sélection, le concours du poste à pourvoir est rouvert, en coordination avec la doyenne ou le doyen aux affaires départementales, et les paragraphes .02 et suivants du présent article s'appliquent.

9.11 La directrice ou le directeur de département transmet à la doyenne ou au doyen aux affaires départementales un dossier complet comprenant :

- a) tout le dossier de la candidate ou du candidat choisi ou occupant le rang supérieur sur la liste établie par l'assemblée départementale, incluant les activités créditées d'enseignement dans son domaine de compétence ainsi que ses champs d'intérêt principaux et complémentaire dans sa discipline;
- b) toutes les pièces officielles pertinentes ou attestations assermentées versées au dossier de la professeure ou du professeur et nécessaires à son engagement et à sa classification;
- c) la recommandation étayée de l'assemblée départementale et l'avis du groupe ou de l'équipe institutionnelle de recherche s'il y a lieu;
- d) un tableau synthèse des résultats du concours incluant :
  - le nombre de candidatures reçues;
  - le niveau de la diplomation;
  - le profil des expériences de recherche et d'enseignement.

9.12 Sur demande motivée, la directrice ou le directeur de département transmet à la doyenne ou au doyen aux affaires départementales la liste de toutes les candidatures reçues et le curriculum vitæ de chaque candidate ou candidat.

9.13 Le Comité exécutif dispose de la recommandation de l'assemblée départementale à la suite de la réception par la doyenne ou le doyen aux affaires départementales du dossier complet au sens du paragraphe .11 à condition qu'il soit reçu une semaine avant la réunion du Comité exécutif.

Si le Comité exécutif prend la décision de ne pas donner suite à la recommandation de l'assemblée départementale, il fournit les motifs valables de sa décision, dans les quinze (15) jours suivant la réunion du Comité exécutif.

Dans ce cas, ou si la candidate ou le candidat se désiste ou démissionne avant son entrée en fonction, on procède de la façon suivante :

- s'il s'agit d'une candidature unique, la directrice ou le directeur du département procède à un nouveau concours, en coordination avec la doyenne ou le doyen aux affaires départementales;
- si plusieurs candidatures ont été retenues par l'assemblée départementale, le processus prévu aux alinéas précédents et au paragraphe .11 est repris jusqu'à épuisement de la liste, à la suite de quoi la directrice ou le directeur de département procède à un nouveau concours en coordination avec la doyenne ou le doyen aux affaires départementales.

9.14 La nouvelle professeure ou le nouveau professeur est informé par écrit par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche de son engagement avec copie conforme au département. Cet écrit indique entre autres que la professeure ou le professeur peut consulter le Syndicat avant de signifier son acceptation.

La nouvelle professeure ou le nouveau professeur doit retourner à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche, par écrit, dans les quatorze (14) jours suivant l'expédition de son avis d'engagement, son acceptation, à défaut de quoi la candidate ou le candidat est considéré s'être désisté. Dans un tel cas, les dispositions prévues au dernier alinéa du paragraphe .13 du présent article s'appliquent.

9.15 Elle ou il entre en fonction au 1<sup>er</sup> juin de l'année universitaire et est rémunéré à partir de cette date à moins que la nouvelle professeure ou le nouveau professeur ne puisse entrer en fonction à cette date. Elle ou il a droit à la période de vacances prévue à l'article 16 de la convention.

9.16 Une professeure ou un professeur peut être embauché en cours d'année conformément à la procédure prévue au présent article. Elle ou il entre en fonction et est rémunéré à partir de la date convenue entre elle ou lui et l'Université. Elle ou il a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 16.

9.17 Lors de l'engagement, l'Université remet à la professeure ou au professeur une copie de la convention.

9.18 Dans le cas d'engagement d'une professeure ou d'un professeur en vue de la création d'un nouveau département ou de la création ou de l'ouverture d'un programme dans une nouvelle discipline ou un nouveau champ d'études, il est formé un comité de sélection composé d'une représentante ou d'un représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche et de deux (2) professeures ou professeurs, ces deux (2) derniers désignés par la Commission des études. S'il existe des professeures ou des professeurs disponibles dans la discipline ou le champ d'études, la Commission des études voit, dans la mesure du possible, à désigner ces personnes au comité de sélection. Ce comité procède à la sélection des candidatures et transmet une recommandation selon les dispositions prévues au présent article.

- 9.19 La durée des contrats est prévue à l'article 17.
- 9.20 L'Université fournit au Syndicat une copie intégrale de la lettre d'embauche de toute professeure ou tout professeur en y précisant son niveau de diplomation.
- 9.21 Dans le cas d'engagement d'une professeure ou d'un professeur invité, seuls les paragraphes .14, .17, .19 et .20 s'appliquent. L'assemblée départementale fournit à la doyenne ou au doyen aux affaires départementales une recommandation formelle accompagnée du curriculum vitæ, des raisons qui motivent l'engagement et la durée de cet engagement. Le Comité exécutif dispose de cette demande dans les meilleurs délais. En cas de refus, le Comité exécutif informe le département des motifs de ce refus.
- 9.22 Lors de toute publicité à l'occasion de l'ouverture de postes, on fera valoir que ces postes s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes.

## ARTICLE 10 : FONCTION DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR

10.01 La fonction de la professeure ou du professeur est constituée des quatre éléments suivants :

- a) l'enseignement;
- b) la recherche et la création;
- c) l'administration pédagogique;
- d) les autres activités universitaires.

10.02 Description sommaire des composantes de la fonction de professeure ou de professeur :

Les descriptions des diverses composantes des tâches données aux paragraphes .03 à .06 ne sont pas exhaustives, mais servent de point de repère dans la définition des tâches de la professeure ou du professeur.

10.03 Enseignement

La composante « enseignement » comprend entre autres :

- a) toutes les activités créditées d'enseignement, dispensées sous diverses formes telles que : cours, séminaires, laboratoires et ateliers, tutorat, supervision de stages ou d'activités de synthèse ainsi que les préparations, corrections, évaluations et transmissions des notes qui s'y rattachent;
- b) l'encadrement effectué en rapport avec les activités d'enseignement qui en assure le prolongement. Cela comprend, entre autres, la disponibilité en réponse aux demandes de conseils divers de la part des étudiantes ou des étudiants dans le cadre général d'un cours, séminaire, laboratoire et atelier, tutorat, supervision de stage et activité de synthèse;
- c) la préparation, la rédaction et la diffusion de notes de cours et du matériel didactique destiné aux cours;
- d) la mise à jour des connaissances, le perfectionnement continu et l'innovation pédagogique;
- e) la direction ou la codirection de thèses, de mémoires ainsi que de travaux dans un programme de deuxième cycle sans mémoire à l'UQAR ou dans une autre université;
- f) le travail réalisé dans le cadre de l'approche programme, l'agrément des programmes, la préparation des cours médiatisés ainsi que le travail de préparation de la formation continue créditée.

#### 10.04 Recherche et création

La recherche et la création regroupent l'ensemble des travaux et des activités référant à une démarche soit scientifique, soit littéraire, soit artistique.

Elle comprend les activités subventionnées ou non subventionnées qui contribuent à l'avancement, l'élargissement et l'approfondissement du savoir ainsi qu'à sa diffusion et à son usage novateur.

Elle inclut les travaux présentant un caractère d'innovation technologique lié au développement de nouveaux produits et de procédés, la solution à des problèmes techniques ainsi que les travaux destinés au développement de la pédagogie et de la didactique.

De façon plus spécifique, elle comprend, entre autres :

1. la conception, l'élaboration, l'établissement, le développement, la direction ou la réalisation d'activités scientifiques, littéraires ou artistiques, subventionnées ou non subventionnées, voués à la recherche systématique de connaissances nouvelles de nature fondamentale ou appliquée, disciplinaire ou interdisciplinaire;
2. les travaux divers susceptibles d'amorcer la découverte de ces connaissances, incluant les démarches qui y sont liées, telles les demandes de brevets, de fonds, de subventions, devis, contrats, commandites, etc.;
3. l'accomplissement de travaux scientifiques, littéraires ou artistiques sous différentes formes : l'expérimentation, l'étude documentaire, l'analyse de données, la préparation d'œuvres, la mise au point des stratégies de diffusion des travaux;
4. la production scientifique, littéraire ou artistique, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'œuvres ou à la présentation de performances singulières ainsi que d'outils présentant un caractère d'innovation en pédagogie et en didactique;
5. la critique scientifique, littéraire ou artistique, les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux de nature méthodologique;
6. la diffusion des connaissances acquises par la publication de livres, d'articles, de manuels ou de rapports de nature scientifique, littéraire, artistique, professionnelle, pédagogique ou didactique; par l'obtention de brevets, la tenue d'expositions, par des communications orales ou écrites; par la réalisation d'œuvres et par d'autres activités susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances sous des formes traditionnelles ou nouvelles;
7. l'organisation d'un colloque scientifique ou artistique;

8. la participation à des programmes ou des projets de recherche en collaboration avec des professeures et professeurs d'autres universités;
9. l'encadrement d'une équipe réalisant des travaux de recherche subventionnée ou non subventionnée;
10. toute autre démarche structurée de recherche de création, de conception, d'exécution ou de diffusion contribuant à l'avancement des sciences, des lettres et des arts.

#### 10.05 Administration pédagogique

La composante « administration pédagogique » comprend des activités de direction ou de coordination exercées par les professeures ou les professeurs occupant des fonctions d'enseignement ou de recherche, soit :

- directrice ou directeur de département;
- directrice ou directeur de module;
- directrice ou directeur de comité de programme;
- directrice ou directeur de groupe institutionnel de recherche;
- toute autre fonction pour laquelle un dégrèvement est accordé par une lettre d'entente concernant les unités pédagogiques et administratives (bloc B).

#### 10.06 Autres activités universitaires

La composante « autres activités universitaires » comprend entre autres :

- a) l'encadrement : disponibilité en général en réponse aux demandes des étudiantes ou des étudiants, des modules ou des comités de programme d'accomplir certaines tâches, telles que guider les étudiantes ou les étudiants dans un programme, fournir une aide particulière aux étudiantes ou aux étudiants en difficulté, assister les étudiantes ou les étudiants en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, participer à l'organisation des stages, etc.;
- b) la participation aux activités de l'Université telles que : participation au Conseil d'administration, au Comité exécutif, à la Commission des études, à ses comités et à ses sous-commissions;
- c) la participation aux organismes modulaires et départementaux tels que conseil de module ou ses comités, le comité de programme, l'assemblée départementale ou ses comités, etc.;
- d) la participation aux activités du réseau de l'Université du Québec telle que : participation à l'Assemblée des gouverneurs, au Conseil des études ou tout autre comité réseau ou interuniversitaire;

- e) la participation à l'extérieur de l'Université à d'autres activités reliées à la fonction de la professeure ou du professeur, particulièrement et prioritairement la participation au service à la collectivité;
- f) la participation aux activités du Syndicat telles que : membre de l'exécutif, du conseil syndical ou du comité de négociation;
- g) la participation à l'Université à d'autres activités reliées à la fonction de la professeure ou du professeur;
- h) l'évaluation d'un mémoire de maîtrise ou d'une thèse de doctorat ainsi que la correction d'un travail de recherche, pour lequel la professeure ou le professeur n'est pas directrice ou directeur ou codirectrice ou codirecteur, ou de création requis des étudiantes ou des étudiants par un programme d'études;
- i) la participation à des activités des organismes et des comités de subvention;
- j) la participation à titre de membre d'un comité de rédaction de revue, d'un comité d'évaluation par les pairs ou l'évaluation de livres pour des maisons d'édition;
- k) la participation à des activités médiatiques à titre d'expert;
- l) la coordination des personnes chargées de cours pour les activités d'enseignement dont la professeure ou le professeur a la responsabilité.

#### 10.07 Charge annuelle de travail de la professeure ou du professeur

Afin d'établir la charge annuelle de travail d'une professeure ou d'un professeur, l'année est considérée comme débutant le 1<sup>er</sup> mai d'une année avec le trimestre d'été pour se terminer le 30 avril de l'année suivante avec le trimestre d'hiver.

La charge d'enseignement est établie en termes de crédits, chaque activité d'enseignement portant un sigle et un nombre de crédits approuvés par la Commission des études.

Une activité d'enseignement créditée donne droit au même nombre de crédits chaque fois qu'elle est répétée.

La charge annuelle de travail de la professeure ou du professeur régulier et de la professeure ou du professeur substitut comprend, dans des proportions variables, les éléments indiqués au paragraphe .01. La pondération de ces éléments s'intègre dans la distribution des tâches et relève des départements. Cette charge annuelle de travail de la professeure ou du professeur comprend :

- une tâche normale d'enseignement d'activités créditées d'enseignement, à l'exclusion de celles qui génèrent des fonds de recherche, à être assumée par celle ou celui qui n'est pas en congé autorisé correspondant à douze (12) crédits et leur encadrement en y soustrayant le nombre de crédits de déagements d'enseignement octroyés en vertu de la convention;

- la recherche et la création;
- au moins une des deux composantes suivantes : administration pédagogique, autres activités universitaires.

La participation aux réunions de l'assemblée départementale, quoique obligatoire sauf pour motif valable, ne constitue pas un élément suffisant à lui seul pour répondre à l'exigence de l'alinéa précédent à l'égard de la composante « autres activités universitaires ».

La charge annuelle de travail de la professeure ou du professeur invité et de la professeure ou du professeur chercheur sous octroi comprend des éléments énumérés ci-haut et définis par le Comité exécutif lors de l'embauche, sur recommandation formelle de l'assemblée départementale. La tâche d'enseignement de la professeure ou du professeur invité et de la professeure ou du professeur chercheur sous octroi ne peut être supérieure à douze (12) crédits par année.

Dans la répartition des autres activités universitaires, l'assemblée départementale verra à accorder la priorité aux demandes d'encadrement spécifique, défini au sous-paragraphe .06 a), provenant des modules et des comités de programme.

Toute professeure ou tout professeur peut refuser à son assemblée départementale de participer à des tâches spécifiques de la composante « autres activités universitaires ». Cependant, elle ou il doit assumer une part équitable des tâches de cette composante qui lui sont proposées par son assemblée départementale.

- 10.08 Au premier cycle, la professeure ou le professeur ne peut se voir imposer l'enseignement d'activités créditées d'enseignement qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières. Au deuxième cycle, la professeure ou le professeur ne peut se voir imposer l'enseignement d'activités créditées d'enseignement ou la direction de séminaires hors du champ de sa spécialisation.
- 10.09 La professeure ou le professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiantes ou à des étudiants qui ne sont pas inscrits à l'activité créditée d'enseignement qu'elle ou qu'il dispense.
- 10.10 Chaque année, la professeure ou le professeur qui ne bénéficie pas d'un déchargement ou d'un allègement de tâche visé par l'article 3, le présent article, l'article 20 ou les lettres d'entente du bloc B assume au moins une activité d'enseignement à chacun des trimestres réguliers d'automne et d'hiver. Par contre, elle ou il ne peut être appelé à dispenser des activités d'enseignement pendant plus de deux (2) trimestres consécutifs ou au trimestre d'été à moins d'ententes entre la professeure ou le professeur et l'assemblée départementale d'une part, la directrice ou le directeur de département et la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche d'autre part. L'autre trimestre est consacré à des activités autres que l'enseignement.

De plus, la professeure ou le professeur ne peut être tenu de dispenser plus de six (6) crédits à un trimestre donné sauf si elle ou il l'a prévu à son projet de répartition de tâches.

- 10.11 Les dates de début et fin de trimestre sont déterminées par le Conseil d'administration au moins deux (2) mois à l'avance et communiquées à tous les départements et au Syndicat dans ce même délai. Ces dates ne pourront être modifiées qu'après consultation auprès du Syndicat.
- 10.12 Nonobstant le paragraphe .07, la professeure ou le professeur peut, sans préjudice à ses droits, choisir d'aménager ses activités d'enseignement selon les options suivantes :
- 1) Assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de dix-huit (18).  
  
La professeure ou le professeur peut utiliser les crédits accumulés dans les années ultérieures.
  - 2) Assumer moins de douze (12) crédits par année, mais pas moins de six (6).  
  
La professeure ou le professeur peut reporter les crédits non dispensés à une année ultérieure sans excéder plus de six (6) crédits. Aucun cours sous forme régulière ou tutorale ne peut être versé en fonds de recherche tant que la limite de six (6) crédits en report est atteinte.
  - 3) Assumer plus de douze (12) crédits par année, mais pas plus de vingt et un (21), sans que les crédits ainsi assumés au-delà de douze (12) constituent une réserve au sens de l'alinéa 1 du présent paragraphe.  
  
Dans le cas où la professeure ou le professeur se prévaut de cette option, une somme de 5 500 \$, pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de douze (12) crédits par année, est versée dans un fonds à son nom pour des fins de recherche ou de création incluant la recherche ou la création destinée au développement pédagogique. Les sommes ainsi versées dans le fonds au nom de la professeure ou du professeur doivent être utilisées par la professeure ou le professeur selon les règles et politiques institutionnelles.
- Quelle que soit l'option retenue, toute activité d'enseignement au-delà de douze (12) crédits par année est assumée sans rémunération additionnelle.
- 10.13 Les crédits accumulés en vertu de l'application de la lettre d'entente C-7 (Encadrement des étudiantes et des étudiants de cycles supérieurs) ne sont pas comptabilisés dans les limites prévues au paragraphe .12 du présent article.
- 10.14 L'assemblée départementale a la responsabilité de refuser la tâche d'une professeure ou d'un professeur qu'elle juge insuffisante.

## DÉGRÈVEMENT

- 10.15 Toutes les directrices ou les directeurs de département bénéficient d'un dérogement statutaire, eu égard à la composante enseignement, de six (6) crédits/année.

Toutes les directrices ou les directeurs de groupe institutionnel de recherche bénéficient d'un dérogement statutaire, eu égard à la composante enseignement, de trois (3) crédits/année.

Toutes les directrices ou les directeurs de module dont le nombre d'étudiantes ou d'étudiants inscrits est égal ou supérieur à 60 bénéficient d'un dérogement statutaire, eu égard à la composante enseignement, de six (6) crédits/année.

Toutes les directrices ou les directeurs de module dont le nombre d'étudiantes, étudiants inscrits est inférieur à 60 bénéficient d'un dérogement statutaire, eu égard à la composante enseignement, de trois (3) crédits/année. Toutefois, un dérogement supplémentaire de trois (3) crédits/année est ajouté lors d'une évaluation ou d'une révision en profondeur d'un programme, pour un maximum d'une année. De plus, un dérogement supplémentaire de trois (3) crédits/année pour une campagne majeure de promotion peut être accordé par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche. Ces deux derniers dispositifs ne peuvent générer plus de trois (3) crédits/année pour chaque module.

Toutes les directrices ou les directeurs de comité de programme gérant plus d'un programme (maîtrise ou doctorat) bénéficient d'un dérogement statutaire, eu égard à la composante enseignement, de six (6) crédits/année.

Toutes les directrices ou les directeurs de comité de programme ne gérant qu'un seul programme (maîtrise ou doctorat) où sont inscrits 30 étudiantes ou étudiants ou plus bénéficient d'un dérogement statutaire, eu égard à la composante enseignement, de six (6) crédits/année.

Toutes les directrices ou les directeurs de comité de programme ne gérant qu'un seul programme (maîtrise ou doctorat) où sont inscrits moins de 30 étudiantes ou étudiants bénéficient d'un dérogement statutaire, eu égard à la composante enseignement, de trois (3) crédits/année.

- 10.16 L'assemblée départementale ou l'assemblée de l'unité départementale peut accepter, sous réserve de l'approbation préalable de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche, qu'une professeure ou qu'un professeur bénéficie de dérogations additionnelles notamment dans les cas suivants : financement externe, situation personnelle exceptionnelle, projets spéciaux, projets spéciaux approuvés par la Commission des études.

L'assemblée départementale ou l'assemblée de l'unité départementale peut également accorder des dérogations aux professeures et professeurs qui acceptent d'assumer des responsabilités donnant lieu à des dérogations octroyés et payés par la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université.

## RÉPARTITION DES TÂCHES

- 10.17 Le projet de répartition ou de modification des tâches des professeures ou des professeurs du département et des autres personnes qui lui sont rattachées est placé sous la responsabilité de la directrice ou du directeur et de l'exécutif du département.
- 10.18 Ce projet de répartition ou de modification des tâches ne doit avoir été fait qu'après consultation, par la directrice ou le directeur du département, de chacune des personnes concernées.
- 10.19 Avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la directrice ou le directeur de département demande à chaque professeure ou professeur de lui faire parvenir dans un délai de quinze (15) jours un projet de répartition de tâches faisant état des quatre composantes de la tâche dûment pondérées conformément aux paragraphes .03 à .06 du présent article et conformément à l'annexe B.

### 1) Enseignement :

- les activités créditées d'enseignement qu'elle ou qu'il prévoit dispenser en tâche normale ou autrement en indiquant pour chacune d'elles le trimestre auquel cette activité créditée d'enseignement est dispensée, le nombre de crédits qui lui est reconnu pour dispenser cette activité créditée d'enseignement, le sigle, le titre et, s'il y a lieu, le ou les noms du ou des professeures ou professeurs qui dispensent cette activité créditée d'enseignement en équipe avec lui;
- le nombre d'étudiantes ou d'étudiants dont elle ou il est la directrice ou le directeur ou la codirectrice ou le codirecteur du mémoire ou de la thèse et le programme auquel sont admis ces étudiantes ou étudiants;
- les projets reliés à la mise à jour des connaissances;
- les crédits d'allègement et de déagements d'enseignement octroyés en vertu de la convention.

### 2) Recherche :

- le titre du ou des projets de recherche concernés;
- une description sommaire du ou des projets de recherche concernés;
- la liste des subventions et commandites reçues ou demandées, le cas échéant;
- les étapes projetées de réalisation pour l'année;
- la liste des publications ou communications prévues.

### 3) Administration :

- le nom de l'organisme administré;
- les projets spéciaux reliés à sa fonction de direction, le cas échéant.

4) Autres activités universitaires :

- le nombre d'étudiantes ou d'étudiants encadrés, le cas échéant;
- l'identification des activités et organismes auxquels elle ou il participe.

La professeure ou le professeur fait état par la même occasion des modifications finales de son projet de répartition de tâches de l'année précédente, de ses activités professionnelles extérieures et des dates de prise de ses vacances annuelles.

Le formulaire de répartition de tâches figure en annexe B de la convention collective.

La directrice ou le directeur du département, après analyse des projets de répartition de tâches des professeures ou des professeurs, s'assure que la tâche normale d'enseignement de chaque professeure ou professeur soit assumée en tenant compte des activités créditées d'enseignement qu'une professeure ou qu'un professeur du département peut dispenser dans un autre département.

La situation de double-emploi d'une professeure ou d'un professeur ainsi que ses activités professionnelles extérieures doivent être traitées conformément aux dispositions des paragraphes .06 et .07 de l'article 27 de la convention collective.

Toutes les activités inscrites à la tâche bénéficient de la protection prévue au paragraphe 3.15.

- 10.20 Avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, l'assemblée départementale doit étudier, amender s'il y a lieu, et approuver la répartition des tâches des professeures ou des professeurs du département et des autres personnes qui lui sont rattachées, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.

Toute modification apportée ultérieurement à cette répartition de tâches doit être étudiée et approuvée par l'assemblée départementale et transmise au Syndicat.

L'assemblée départementale est informée de toute tâche approuvée qui n'a pu être exécutée.

- 10.21 Lorsque l'assemblée départementale a discuté et approuvé le projet de répartition de tâches des professeures et des professeurs du département, la directrice ou le directeur du département le communique par écrit, dans les cinq (5) jours suivants, à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche, pour approbation. Elle ou il en transmet copie au Syndicat par la même occasion.

Avant le 1<sup>er</sup> juin, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche communique sa réponse à la directrice ou au directeur de département et copie de cette réponse est transmise au Syndicat par la même occasion.

- 10.22 Deux (2) mois avant le début des trimestres d'automne et d'hiver, la professeure ou le professeur doit, s'il y a lieu, modifier la composante enseignement de sa répartition de tâches afin de tenir compte de la modification de l'offre de cours.

Dans le cas où une activité créditée d'enseignement est contremandée faute d'inscriptions, la redistribution de la composante enseignement de la répartition de tâches de la professeure ou du professeur concerné doit être terminée un (1) mois avant le début de chaque trimestre.

Si une professeure ou un professeur ne peut dispenser une tâche normale d'enseignement, elle ou il doit alors soumettre à son assemblée départementale la solution qu'elle ou qu'il envisage pour l'année suivante afin de remédier à ce problème. Dans un tel cas, l'assemblée départementale étudie la proposition et soumet ses recommandations à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche pour information. À défaut d'une solution corrigeant la situation, le comité des relations professionnelles en est saisi afin de trouver toute autre solution permettant à cette professeure ou à ce professeur d'assumer une tâche normale d'enseignement. Celle-ci ou celui-ci doit alors donner suite à la solution la ou le concernant.

Si une professeure ou un professeur ne dispense pas une tâche normale d'enseignement et ne prévoit pas un report de tâche, malgré que des cours soient disponibles et correspondent à ses qualifications particulières ou à son champ de spécialisation au sens du paragraphe .08, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche pourra refuser sa tâche et les crédits manquants seront reportés à l'année suivante. Si la professeure ou le professeur ou le département conteste la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur, le comité des relations professionnelles en est saisi afin d'identifier une solution visant à régler le problème le cas échéant.

- 10.23 Toute activité créditée d'enseignement est offerte en priorité à la professeure ou au professeur qui l'a le plus souvent dispensée avec satisfaction. L'ancienneté ne peut se cumuler pour des cours dispensés sous forme tutorale.

La professeure ou le professeur, dégagé en vertu du paragraphe .15, .16, .30 du présent article, de l'article 3, des lettres d'entente du bloc B ou qui bénéficie d'un congé pour responsabilité parentale ou du congé sans traitement qui y fait suite, d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique, de même que d'un congé de maladie, conserve sa priorité sur une activité créditée d'enseignement qui aurait été dispensée en tâche normale. Il appartient à cette personne d'indiquer, au moment de la répartition des tâches, les activités qu'elle aurait réclamées en tâche normale si elle n'avait pas été dégagée ou en congé, et à l'assemblée départementale de confirmer que ces activités lui auraient été attribuées. Ce mécanisme ne permet pas l'acquisition d'une priorité sur un cours que la professeure ou le professeur n'a jamais donné.

- 10.24 Avant d'embaucher une chargée de cours ou un chargé de cours, on accordera la priorité à la professeure ou au professeur de l'Université.

- 10.25 Une professeure ou un professeur ne peut être tenu d'assurer des activités d'enseignement non créditées dans sa répartition de tâches.

- 10.26 Toute activité créditée d'enseignement a comme responsable une professeure ou un professeur désigné à cette fin par l'assemblée départementale dans le cadre

de la répartition des tâches prévue au présent article ou une chargée de cours ou un chargé de cours.

- 10.27 Toute direction de programme est assumée par une professeure ou un professeur d'un département, à condition qu'un département accepte de dispenser les activités créditées d'enseignement requises par ce programme et d'assumer la gestion des ressources humaines que le programme implique. Dans le cas contraire, l'Université peut nommer une personne extérieure à l'unité d'accréditation pour assumer la gestion du programme et embaucher les chargées de cours ou les chargés de cours nécessaires à la dispensation des activités créditées d'enseignement requises par ce programme.
- 10.28 Toute direction d'un nouveau programme est assumée par une professeure ou un professeur d'un département à condition qu'un département accepte de dispenser les activités créditées d'enseignement requises par ce nouveau programme, d'assumer la gestion des ressources humaines que ce nouveau programme implique et, lors de l'opération répartition des postes prévue à l'article 8, de mettre ce poste de professeure ou de professeur dans ses priorités. Dans le cas contraire, l'Université peut nommer une personne extérieure à l'unité d'accréditation pour assumer la gestion du programme et embaucher les chargées de cours ou les chargés de cours nécessaires à la dispensation des activités créditées d'enseignement requises par ce programme.
- 10.29 Toute demande d'un cours devant être dispensé sous forme tutorale (tutorat autorisé) acheminée par une étudiante ou un étudiant à la directrice ou au directeur de module ou de programme dans lequel s'inscrit ce cours doit faire l'objet d'une demande écrite de ressource professorale acheminée dans les meilleurs délais par cette dernière ou ce dernier à la direction du département auquel le cours demandé est rattaché.

Conformément aux dispositions du présent article concernant la répartition des cours dispensés de façon régulière, l'autorisation pour une professeure ou un professeur de dispenser une activité tutorale (tutorat autorisé) doit faire l'objet de l'approbation de l'assemblée du département auquel la professeure ou le professeur est rattaché, ainsi que de celle de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche.

Ces cours donnent droit au versement dans un fonds de recherche du montant prévu à la lettre d'entente C-1 (Activité créditée d'enseignement tutoral), montant qui est versé et utilisé selon les mêmes modalités, ou sont inscrits dans la tâche normale à raison de 0,3 crédit par cours tutorat autorisé (TA), à la discrétion de la professeure ou du professeur.

- 10.30 La nouvelle professeure régulière ou le nouveau professeur régulier qui a complété son diplôme de doctorat et qui n'a pas accumulé plus de quatre (4) années d'expérience à titre de professeure ou de professeur avant son embauche à l'Université bénéficie de deux (2) dégagelements de trois (3) crédits à l'embauche.

De plus, toute professeure ou tout professeur qui complète son diplôme de doctorat après son embauche a droit à deux dégagelements de trois (3) crédits.

Ces dégagements doivent être pris au cours des deux années suivant l'embauche ou qui suivent le trimestre pendant lequel ils sont octroyés. La professeure ou le professeur ne peut assumer de cours en fonds de recherche, en anticipation, en TA ou en TU au cours de l'année universitaire pendant laquelle elle ou il se prévaut des tels dégagements, sauf s'il s'agit de TU reliés à l'encadrement d'étudiantes ou d'étudiants de cycles supérieurs.

## ARTICLE 11 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.01 Dans tous les cas envisagés de fusion, fermeture de départements ou de programmes susceptibles de réduire la main-d'œuvre parmi les professeures ou les professeurs réguliers, la Commission des études fera ses recommandations au Conseil d'administration après avoir entendu les organismes (département, centre de recherche, conseil de module ou comité de programme) et les professeures ou les professeurs concernés.

Le Conseil d'administration donne un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeures ou professeurs concernés et au Syndicat.

11.02 Sous réserve du paragraphe .05, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut licencier une professeure ou un professeur régulier permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de département, centre de recherche ou de programme et de diminution ou d'absence d'étudiantes et d'étudiants, le tout provenant de causes internes ou externes à l'Université.

11.03 Dès que l'avis aura été donné, un comité bipartite de réaffectation, de réorientation et de recyclage des professeures ou des professeurs réguliers concernés sera mis sur pied dans les quinze (15) jours suivants. Ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes ou représentants de l'Université. Il devra faire rapport dans les trois (3) mois au Conseil d'administration.

11.04 Le Comité a pour mandat d'étudier le cas des professeures ou des professeurs réguliers permanents affectés en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le comité doit entendre les professeures ou les professeurs concernés qui en font la demande. Le comité peut recommander, pour les professeures ou les professeurs réguliers permanents concernés :

1) La réaffectation ou la réorientation, à condition que les professeures ou les professeurs répondent aux critères de compétence normalement requis par le poste :

a) à un autre département de l'Université;

b) à un poste administratif de l'Université régi par le protocole des cadres;

ou

c) à un poste de professionnelle ou de professionnel de l'Université régi par la convention collective du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575.

2) Le recyclage en vue d'une réaffectation ou d'une réorientation, s'ils ont les aptitudes requises :

a) à un autre département de l'Université;

- b) à un centre de recherche de l'Université;
- c) à un poste administratif de l'Université régi par le protocole des cadres;

ou

- d) à un poste de professionnelle ou de professionnel de l'Université régi par la convention collective du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575.

- 11.05 À la suite de la décision du Conseil d'administration, la professeure ou le professeur régulier permanent concerné, qui refuse la réaffectation, la réorientation ou le recyclage est licencié.
- 11.06 Dans les trente (30) jours de la décision du Conseil d'administration communiquée par écrit au Syndicat et aux professeures ou professeurs réguliers permanents concernés, le Syndicat ou les professeures ou professeurs réguliers peuvent, s'ils le désirent, soumettre directement le cas à l'arbitrage. Dans ce cas, l'arbitre ne peut que maintenir ou annuler la décision du Conseil d'administration.
- 11.07 Une réorientation, une réaffectation ou un recyclage en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation n'entraîne aucune diminution de salaire pour la professeure ou le professeur régulier.

Déplacé à un poste hors de l'unité d'accréditation dont le salaire est inférieur ou égal au salaire qu'avait la professeure ou le professeur régulier, celle-ci ou celui-ci garde le même salaire, tant et aussi longtemps que le salaire, dans son nouveau poste, demeure inférieur ou égal au salaire qu'elle ou qu'il avait. Lorsque le classement de la professeure ou du professeur régulier dans sa nouvelle catégorie d'emploi appelle un salaire supérieur à son salaire actuel, elle ou il est alors régi par les dispositions prévues pour cette catégorie d'emploi. Ce salaire est majoré conformément aux dispositions prévues à l'article 24.

Déplacé à un poste hors de l'unité d'accréditation, la professeure ou le professeur régulier permanent conserve sa sécurité d'emploi dans l'unité d'accréditation prévue par la convention jusqu'à ce qu'elle ou qu'il ait acquis la sécurité d'emploi en regard de sa nouvelle catégorie d'emploi. Cependant, en cas d'un licenciement dans son nouvel emploi, la professeure ou le professeur régulier réintègre l'unité d'accréditation et les paragraphes .03, .04, .05, .06 et .07 s'appliquent à cette professeure ou ce professeur régulier en y faisant les adaptations nécessaires.

11.08 Nonobstant toute disposition contraire, dans le cas prévu au paragraphe .01, l'Université procédera, s'il y a lieu, au licenciement des professeures ou des professeurs réguliers dont la période de probation n'est pas encore terminée, dans l'ordre inverse de leur entrée en service.

## ARTICLE 12 : ÉVALUATION

12.01 L'évaluation a pour objet l'amélioration de l'enseignement, de la recherche et création, de l'administration pédagogique et des autres activités universitaires. Elle doit servir comme instrument d'autocritique pour toutes les professeures ou tous les professeurs. Elle vise à apprécier, compte tenu de l'évolution de leur carrière, de la qualité avec laquelle elles ou ils se sont acquittés des tâches qui leur sont confiées.

12.02 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, l'assemblée départementale élabore les critères d'évaluation applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin suivant, lesquels sont soumis dans les mêmes délais à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche pour approbation.

Ces critères permettent d'évaluer la contribution de la professeure ou du professeur eu égard aux diverses composantes de sa tâche. Ils sont valables pour la durée de la convention et ils sont communiqués à toutes les professeures ou tous les professeurs concernés.

Ils sont obligatoirement identiques pour toutes les professeures ou tous les professeurs. Cependant, ne seront appliqués pour l'évaluation d'une professeure ou d'un professeur que les critères correspondant aux composantes de sa tâche telles qu'approuvées conformément aux paragraphes .19 et .20 de l'article 10 pour la période sur laquelle elle ou il est évalué. De plus, ces critères doivent obligatoirement inclure les cotes suivantes pour l'évaluation de chacune des composantes de la tâche dont la pondération moyenne au cours de l'ensemble de la période utilisée n'est pas nulle : excellent, très bon, bon, insatisfaisant.

12.03 La professeure ou le professeur régulier en probation est évalué au mois d'octobre précédant la fin de son contrat.

Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur engagé en vertu du paragraphe .02 de l'article 13, la période évaluée inclut la période au cours de laquelle la professeure ou le professeur était substitut.

La professeure ou le professeur non permanent qui a bénéficié d'un congé pour responsabilités familiale ou parentale depuis son embauche et qui n'a pas cumulé au moins vingt-et-un (21) mois de présence en emploi à la fin du trimestre d'été précédant son évaluation verra son évaluation reportée d'un (1) an ou de deux (2) ans, de manière à ce que son évaluation puisse porter sur un tel cumul. Si, et lorsque la permanence est accordée, elle sera alors rétroactive au 1<sup>er</sup> juin suivant la date de la fin du contrat original. Il en sera de même de toute promotion qui serait accordée à la suite de son évaluation.

12.04 La professeure ou le professeur régulier permanent est évalué au mois d'octobre, aux cinq (5) ans, à deux reprises. Par la suite elle ou il est évalué aux sept (7) ans. Si elle ou il est en congé sans traitement, de perfectionnement ou sabbatique, elle ou il est évalué à son retour de congé.

La professeure ou le professeur qui bénéficie d'un congé pour responsabilités familiale ou parentale au moment où elle ou il devrait être évalué peut aussi être évalué à son retour de congé si elle ou il en fait la demande à la directrice ou au directeur de son département.

Avant le 1<sup>er</sup> juin, la doyenne ou le doyen aux affaires départementales achemine la liste des professeures et des professeurs qui seront évalués.

- 12.05 La professeure ou le professeur régulier en congé sans traitement, de perfectionnement ou sabbatique et qui est admissible à une promotion au 1<sup>er</sup> juin de l'année qui suit son congé ne peut se faire évaluer en vue de l'obtention d'une promotion durant son congé. Il est évalué à son retour et si la promotion lui est accordée, elle sera rétroactive.

Le second alinéa du paragraphe .04 s'applique en y faisant les adaptations nécessaires dans le cas d'une évaluation aux fins de promotion.

- 12.06 Toute professeure ou tout professeur régulier, substitut ou chercheur sous octroi peut demander d'être évalué chaque année. Elle ou il doit manifester, avant le 1<sup>er</sup> juillet, son intention à la directrice ou au directeur de son département y compris s'il s'agit d'une demande de promotion. La directrice ou le directeur du département envoie à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche la liste des professeures ou des professeurs réguliers, substitués ou chercheurs sous octroi qui ont manifesté leur intention d'être évalués.

Dans le cas où la demande est faite par une professeure ou un professeur régulier permanent, sa prochaine évaluation est alors décalée de cinq (5) ans ou de sept (7) ans en conformité avec le paragraphe .04.

- 12.07 À toute étape de la procédure d'évaluation, la professeure ou le professeur régulier, substitut ou chercheur sous octroi peut décider de démissionner. Une telle démission interrompt la procédure. La directrice ou le directeur de département informe l'assemblée départementale et n'envoie à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche que la lettre de démission.

- 12.08 La décision de non-renouvellement de contrat doit être communiquée par écrit à la professeure ou au professeur régulier avant le 1<sup>er</sup> décembre. Ce délai est de rigueur. Les autres décisions seront communiquées avant le 1<sup>er</sup> juin.

- 12.09 Comité d'évaluation :

a) La composition du comité d'évaluation est la suivante :

1. la directrice ou le directeur du département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de présidente ou de président du comité d'évaluation;
2. deux (2) professeures ou professeurs réguliers permanents de l'assemblée départementale élus par cette dernière;

3. une personne nommée par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche et hors de l'unité d'accréditation. Cette personne doit être détentrice d'un doctorat ou d'une expérience d'au moins cinq (5) ans en tant que professeure ou professeur d'université.

À l'exception de la directrice ou du directeur de département, en aucun cas, un membre du comité d'évaluation ne doit transmettre ou conserver les dossiers de ce comité.

- b) Les deux (2) professeures ou professeurs réguliers mentionnés au sous-paragraphe a) 2 sont élus par l'assemblée départementale avant le 1<sup>er</sup> juin de chaque année. Si la directrice ou le directeur de département ou une professeure ou un professeur régulier membre du comité d'évaluation doit être évalué, elle ou il se retire au moment de son évaluation. Elle ou il est remplacé par un substitut élu par l'assemblée départementale au moment de l'élection des autres membres;
- c) Avant le 1<sup>er</sup> juin, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche transmet à la directrice ou au directeur du département le nom de la personne qu'elle ou qu'il désigne pour faire partie du comité d'évaluation.

#### 12.10 Données acheminées au comité d'évaluation :

- a) Au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre, la professeure ou le professeur régulier, substitut ou chercheur sous octroi qui doit être évalué ou qui fait une demande de promotion doit soumettre à la présidente ou au président du comité d'évaluation un dossier d'évaluation couvrant toute la période d'évaluation jusqu'au 31 août de l'année en cours. Le dossier comprend :
  1. depuis sa dernière évaluation ou depuis son entrée en fonction, et jusqu'au 31 août de l'année en cours, la description des tâches qui lui ont été assignées et la pondération annuelle de chacune de leurs composantes. Dans le cas où, lors de l'évaluation précédente, la professeure ou le professeur a obtenu la cote « insatisfaisant » à l'une ou l'autre des composantes « enseignement » et « recherche et création », elle ou il (ou la directrice ou le directeur du département) doit joindre le dossier d'évaluation pour la période précédente, accompagné du rapport du comité d'évaluation, ainsi que de la recommandation de l'assemblée départementale. Elle ou il doit également joindre le rapport d'évaluation du comité de révision et sa recommandation, le cas échéant. Dans le cas d'admissibilité à la permanence, le comité d'évaluation tient compte des évaluations précédentes de la professeure ou du professeur régulier.
  2. l'état de ses réalisations en regard de chaque composante de la tâche comprenant toutes les précisions permettant d'en connaître les dimensions quantitatives et qualitatives, notamment :
    - quant à la composante enseignement : les sigles, groupes et titres des cours dispensés ainsi que le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à ces cours, de même que le nombre d'étudiantes et d'étudiants de cycles supérieurs dirigés ou codirigés en distinguant

ceux qui poursuivent leur thèse ou leur mémoire de ceux qui l'ont complété;

- quant à la composante recherche et création : le titre des projets, les étapes réalisées, les subventions demandées et obtenues et l'identité des organismes subventionnaires externes ou internes, la liste des principales publications et communications soumises et acceptées qui ont résulté de ces projets;
- quant à la composante administration pédagogique : la fonction occupée, la durée du ou des mandats et le nombre de crédits de dégrèvement associés à la fonction;
- quant à la composante autres activités universitaires : les activités et organismes externes ou internes concernés et, le cas échéant, le nombre d'étudiantes et d'étudiants encadrés et leur module ou comité de programme.

3. sa demande de promotion s'il y a lieu.

4. les données suivantes reçues par la professeure ou le professeur de la part du conseil de module ou du comité de programme :

- la compilation des questionnaires d'appréciation étudiante de l'enseignement effectuée par le conseil de module ou le comité de programme. L'inclusion de la partie quantitative est obligatoire, la professeure ou le professeur peut choisir d'exclure la partie qualitative;
- les lettres du conseil de module ou du comité de programme formulées dans le cadre du processus de l'appréciation étudiante de l'enseignement de la professeure ou du professeur;
- les avis du conseil de module ou du comité de programme faits dans le cadre de l'évaluation continue de l'enseignement.

b) La présidente ou le président du comité d'évaluation reçoit également avant le 1<sup>er</sup> septembre tout avis ou renseignement de la part d'organismes qui ont bénéficié des services de la professeure ou du professeur dans le cadre de sa tâche normale, à l'exception du conseil de module.

c) La professeure ou le professeur régulier, substitut ou chercheur sous octroi reçoit une copie de toutes les pièces de son dossier au moins une semaine avant son évaluation.

d) L'appréciation étudiante de l'enseignement de la professeure ou du professeur régulier, substitut ou chercheur sous octroi est faite par le conseil de module ou le comité de programme à huis clos; ni le conseil de module ou le comité de programme ni aucun de ses membres ne peut en divulguer les résultats, sauf à la professeure ou au professeur concerné et à la directrice ou au directeur de département. Cependant, la directrice ou le directeur de département, sur demande expresse du conseil de module ou

du comité de programme, peut divulguer en tout temps au département les pièces visées au paragraphe .10 a) 4 et la lettre de la directrice ou du directeur de module ou de comité de programme communiquant cette demande; elle ou il doit également les divulguer au comité d'évaluation si la professeure ou le professeur ne les a pas déposées. En aucun cas, la directrice ou le directeur de département ne peut divulguer ces pièces à des personnes ou à des organismes autres que le comité d'évaluation, l'assemblée départementale et le comité de révision, le cas échéant.

#### 12.11 Rôle du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale :

Entre le 10 septembre et le 15 octobre, le comité d'évaluation procède à l'évaluation de la professeure ou du professeur régulier, substitut ou chercheur sous octroi en utilisant les critères élaborés au paragraphe .02. À cet effet, il doit :

- a) prendre connaissance de l'ensemble des données reçues et entendre la professeure ou le professeur;
- b) apprécier la pondération établie par la professeure ou le professeur;
- c) porter un jugement de qualité sur sa contribution eu égard aux diverses composantes de sa tâche;
- d) formuler une recommandation appropriée suivant que la professeure ou le professeur régulier est permanent ou en probation conformément au paragraphe .13;
- e) rédiger un rapport étayé justifiant le résultat de l'évaluation comprenant :
  - 1) la description des principales tâches assignées à la professeure ou au professeur pour la période évaluée et la pondération de chacune des composantes de ses tâches pour la période évaluée;
  - 2) l'identification des réalisations décrites en vertu du point 2. du paragraphe .10 retenues en appui de la recommandation en regard de chaque composante de la tâche pour la période évaluée;
  - 3) le jugement de qualité prévu au sous-paragraphe c) en utilisant les cotes prévues au paragraphe .02 du présent article.
- f) dans le cas d'une évaluation comprenant une demande de promotion, le rapport du comité d'évaluation doit contenir une recommandation distincte quant à la demande de promotion accompagnée des motifs à son appui;
- g) dans le cas de l'évaluation de la professeure ou du professeur substitut ou de la professeure ou du professeur chercheur sous octroi, le sous-paragraphe d) ne s'applique pas;
- h) Les délibérations du comité d'évaluation se déroulent à huis clos.

12.12 De plus, s'il s'agit de l'évaluation d'une professeure ou d'un professeur régulier admissible à la permanence, le comité d'évaluation est responsable d'établir, à partir du dossier de la professeure ou du professeur, que ses réalisations justifient son rattachement permanent à l'Université.

12.13 La recommandation du comité pourra être pour la professeure ou le professeur régulier non permanent :

a) à l'égard du rattachement permanent à l'Université :

- 1) l'acquisition de la permanence;
- 2) l'offre d'un second contrat de probation;
- 3) le non renouvellement de contrat, lequel entraîne la cessation du lien d'emploi avec l'Université au terme de ce contrat;

Bien que la recommandation soit la prérogative du comité d'évaluation, au terme d'un premier contrat de probation, le non renouvellement de contrat est automatique lorsque les composantes « enseignement » et « recherche et création » se voient attribuer la cote « insatisfaisant ».

b) à l'égard d'une demande de promotion comportant le passage d'une catégorie à une autre qui n'est pas automatique :

- 1) la progression normale;
- 2) le passage d'une catégorie à une autre, une telle recommandation ne pouvant être formulée que si la professeure ou le professeur est aussi recommandé pour la permanence selon le paragraphe a) 1) ci-dessus.

La recommandation du comité pourra être pour la professeure ou le professeur régulier permanent :

- 1) la progression normale;
- 2) le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique;
- 3) un avis à caractère professionnel devant être signifié par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche en raison du fait que la professeure ou le professeur ne répond pas aux exigences attendues d'une ou d'un universitaire appartenant à sa catégorie d'emploi.

Un tel avis à caractère professionnel est automatique lorsque les deux composantes « enseignement » et « recherche et création » se voient attribuer une cote « insatisfaisant ». La professeure ou le professeur est alors évalué deux ans plus tard.

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 la

formation et à la recherche à la suite d'une évaluation insatisfaisante. 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 de trois ans précédant la prochaine évaluation.

Dans le cas où l'une des composantes « enseignement » ou « recherche et création » se voit attribuer la cote « insatisfaisant », la professeure ou le professeur est évalué trois ans plus tard;

4) le recyclage ou la réaffectation à l'intérieur de l'Université.

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

12.14 Le rapport d'évaluation et la recommandation du comité d'évaluation sont transmis à la professeure ou au professeur concerné par la directrice ou le directeur de département.

Par la suite, la directrice ou le directeur de département transmet à l'assemblée départementale le dossier d'évaluation, le rapport du comité d'évaluation et la recommandation du comité d'évaluation, rapport et recommandation qui doivent faire l'objet d'une lecture en assemblée départementale.

12.15 Avant le 25 octobre, la directrice ou le directeur de département transmet à la professeure ou au professeur la recommandation de l'assemblée départementale; celle-ci devra être conforme aux dispositions du paragraphe .13. Elle ou il transmet également à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche le rapport d'évaluation de la professeure ou du professeur, la recommandation du comité d'évaluation de même que celle de l'assemblée départementale.

12.16 Comité de révision :

La professeure ou le professeur peut contester l'évaluation du comité ou la recommandation de l'assemblée départementale auprès d'un comité de révision. Cette contestation doit se faire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception des documents prévus au paragraphe .15. Cette demande est acheminée à la directrice ou au directeur de département qui en avise la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche.

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche peut demander que les dispositions du présent paragraphe soient appliquées lorsque les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale ne sont pas identiques.

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche peut en outre demander que les dispositions du présent paragraphe soient appliquées lorsque la représentante ou le représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche aura soumis un rapport minoritaire écrit. Ce rapport est soumis avec le rapport majoritaire à l'assemblée départementale. À cette fin, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche devra établir

devant le comité de révision l'existence d'un manquement à l'application des critères et procédures qui est de nature à affecter la recommandation du comité, ou établir que la recommandation du comité n'est pas fondée sur des motifs raisonnables. Si le comité de révision retient les motifs invoqués par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

12.17 Le comité de révision est composé de cinq (5) personnes :

- a) une représentante ou un représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche hors de l'unité d'accréditation; cette représentante ou ce représentant doit exercer des fonctions de direction d'enseignement ou de recherche à l'Université ou dans une autre université ou être professeure ou professeur ou chercheur dans une autre université que l'UQAR;
- b) trois professeures ou professeurs. Elles ou ils sont choisis à tour de rôle à partir d'une liste de 22 professeures et professeurs en catégorie IV, à raison de deux (2) par département, établie entre les parties et révisée chaque année au 1<sup>er</sup> juin. Une professeure ou un professeur sera choisi dans le même secteur sciences humaines ou sciences pures et de la nature, au sens du 2<sup>e</sup> pica du paragraphe .05 a) de l'article 26, que la personne extérieure à l'Université et deux (2) professeures ou professeurs seront choisis dans l'autre secteur. Ces deux professeures et professeurs choisis ne peuvent provenir du même département. Un seul comité de révision siègera pour tous les cas d'une même année;
- c) une personne extérieure à l'Université choisie selon les dispositions du paragraphe .21 du présent article. Cette personne agit comme présidente ou président du comité de révision.

Les représentantes ou les représentants de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche et les membres professeures et professeurs ne doivent pas avoir siégé comme membre du comité d'évaluation prévu au paragraphe .09.

12.18 La directrice ou le directeur de département remet à la doyenne ou au doyen aux affaires départementales qui, à son tour, transmet à tous les membres du comité de révision le dossier complet de la professeure ou du professeur, le rapport du comité d'évaluation et la recommandation du comité d'évaluation de même que la recommandation de l'assemblée départementale.

12.19 Le comité de révision procède à l'évaluation de la professeure ou du professeur à partir du dossier soumis au comité d'évaluation et selon les dispositions des paragraphes .11, .12 et .13. Pour ce faire, il peut requérir le dépôt de toute pièce conformément aux dispositions du paragraphe .10. Les délibérations du comité de révision se déroulent à huis clos.

12.20 Avant le 15 novembre, le comité de révision transmet à la professeure ou au professeur, à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche et à la directrice ou au directeur de département son rapport d'évaluation ainsi que

sa recommandation. La directrice ou le directeur de département transmet la recommandation du comité de révision à son assemblée départementale.

Les dossiers d'évaluation ne peuvent être transmis à la vice-rectrice ou au vice-recteur, ils sont remis à la directrice ou au directeur de département après l'évaluation.

- 12.21 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Université et le Syndicat s'entendent sur le choix de quatre (4) personnes aptes et disposées à agir comme président du comité de révision, le cas échéant.

Les noms de ces personnes apparaissent sur une liste par ordre de priorité et elles sont appelées dans cet ordre : l'impossibilité d'agir de la première entraîne l'appel de la seconde et ainsi de suite.

- 12.22 Sous réserve du paragraphe .23 du présent article, du paragraphe .03 de l'article 13, du paragraphe .04 de l'article 26 et du paragraphe .08 de l'article 11, le Conseil d'administration est lié par la recommandation de l'assemblée départementale ou par celle du comité de révision, le cas échéant.

- 12.23 Toutes les recommandations de réorientation ou de recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités du paragraphe .03 de l'article 11. Le comité a pour mandat d'étudier le cas de la professeure ou du professeur régulier concerné qui lui en fait la demande en tenant compte de ses qualifications et aptitudes et d'entendre le département ou l'organisme administratif où la professeure ou le professeur régulier serait susceptible d'être réorienté. Le comité peut faire une des recommandations prévues au paragraphe .04 1) ou 2) de l'article 11 et soumettre cette recommandation au Conseil d'administration pour décision, ou le comité peut refuser la recommandation de réorientation ou de recyclage. Si le comité refuse la recommandation de réorientation ou de recyclage, la professeure ou le professeur régulier poursuit sa carrière dans son département d'origine.

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

- 12.24 La professeure ou le professeur régulier, substitut ou chercheur sous octroi qui en fait la demande a le droit d'être entendu au comité d'évaluation ou au comité de révision, le cas échéant.

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

- 12.26 La professeure ou le professeur invité n'est pas évalué.

- 12.27 Les délais de cet article sont de rigueur.

## ARTICLE 13 : PERMANENCE

13.01 Toute personne nouvellement engagée à l'Université comme professeure ou professeur régulier obtient un premier contrat de probation de trois (3) ans. Au terme de ce premier contrat, elle se voit offrir par le Conseil d'administration, conformément à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, s'il y a lieu, soit un deuxième contrat de probation de deux (2) ans, soit la permanence. Au terme de ce deuxième contrat, s'il y a lieu, elle acquiert la permanence.

Toute professeure ou professeur régulier qui termine un premier ou un deuxième contrat et dont le contrat n'est pas renouvelé ne peut recourir aux dispositions de l'article 23 que si les délais ou la procédure prévue à l'article 12 n'ont pas été respectés de la part des membres du comité.

13.02 Toute professeure ou tout professeur engagé à l'Université comme professeure ou professeur régulier immédiatement après y avoir été professeure ou professeur substitut obtient un premier contrat de probation de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat, elle ou il se voit offrir par le Conseil d'administration, conformément à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision s'il y a lieu, soit un deuxième contrat de probation de deux (2) ans, soit la permanence. Au terme de ce deuxième contrat, s'il y a lieu, elle acquiert la permanence.

13.03 Pour des motifs ayant trait soit aux politiques de développement des programmes à l'Université, soit à l'évolution des effectifs étudiants ou à des contraintes extérieures à l'Université, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou de ne pas renouveler un contrat malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués sont transmis par écrit à la professeure ou au professeur régulier avant le 1<sup>er</sup> décembre et ne peuvent remettre en cause l'évaluation de la professeure ou du professeur régulier. Dans ce cas, la professeure ou le professeur régulier reçoit un montant forfaitaire équivalent à deux (2) mois de salaire et son nom est placé sur une liste de rappel; elle ou il est embauché en priorité si l'Université ouvre un poste correspondant à ses qualifications.

13.04 La professeure ou le professeur régulier permanent jouit de la sécurité d'emploi telle que définie à l'article 11.

## ARTICLE 14 : RÉGIME DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE

### I- CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

- 14.01 L'Université maintient un régime de perfectionnement ayant pour objectifs de :
- a) contribuer à l'amélioration de la compétence du corps professoral;
  - b) permettre de renforcer des secteurs d'enseignement et de recherche;
  - c) faciliter la mise sur pied de nouveaux secteurs d'enseignement et de recherche.
- 14.02 Pour être admissible à un congé de perfectionnement, la professeure ou le professeur régulier doit :
- a) être à l'emploi de l'Université depuis au moins deux (2) ans. Aux fins du présent paragraphe, les professeures et les professeurs qui ont été embauchés entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre (inclusivement) d'une année sont réputés avoir été embauchés au 1<sup>er</sup> juin de cette année;
  - b) préparer un projet de perfectionnement comportant les points suivants :
    - objectifs de ses études;
    - insertion de son projet de perfectionnement dans les priorités de développement de l'Université tel que prévu au plan triennal, s'il y a lieu;
    - description de la forme de perfectionnement, sa durée et le lieu de séjour du congé.
  - c) obtenir une recommandation favorable de l'assemblée départementale.
- 14.03 Le congé de perfectionnement est d'une durée de six (6) mois ou d'un (1) an. Dans le cas d'un congé de six (6) mois, il commence le premier juin ou le premier janvier et dans le cas d'un congé d'un an, il commence au premier juin. La durée du congé de perfectionnement est déterminée par la professeure ou le professeur dans sa demande.
- Il est renouvelable une seule fois consécutivement sur décision du Conseil d'administration. Dans un tel cas, les dispositions prévues au paragraphe .02 s'appliquent.
- 14.04 La professeure ou le professeur régulier s'engage dès son départ à remettre le double du temps passé en perfectionnement, faute de quoi il doit rembourser les sommes reçues de l'Université au *pro rata* du temps d'engagement qui reste à effectuer.
- 14.05 Lorsque la période de perfectionnement autorisée est terminée, la professeure ou le professeur régulier est réintégré obligatoirement au département auquel elle ou il appartient.

La professeure ou le professeur régulier qui ne respecte pas son engagement de se rapporter au travail à l'échéance de son congé de perfectionnement, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue de son retour.

## II- PERFECTIONNEMENT DE COURTE DURÉE

- 14.06 L'Université maintient aussi une possibilité de perfectionnement pour les professeures ou les professeurs par la participation à de brèves sessions de perfectionnement dans un domaine correspondant à la spécialité de la professeure ou du professeur.
- 14.07 Toutes les professeures ou tous les professeurs peuvent bénéficier de cette forme de perfectionnement.
- 14.08 Le cheminement à suivre dans ce cas est le suivant :
- a) déposer une demande à la directrice ou au directeur de département en précisant :
    - les objectifs de la session;
    - les frais prévus;
    - les possibilités de financement extérieures à l'Université.
  - b) la directrice ou le directeur de département informe l'assemblée départementale de la demande;
  - c) selon l'importance du budget engagé, l'assemblée départementale autorise le perfectionnement ou fait une recommandation à la doyenne ou au doyen aux affaires départementales.

## III- CONGÉ SABBATIQUE

- 14.09 L'Université considère, parmi d'autres moyens, le congé sabbatique comme un investissement, une condition de favoriser le ressourcement et de promouvoir l'excellence de l'enseignement et de la recherche et création universitaires.
- 14.10 Un congé sabbatique est accordé dans le but de permettre à une professeure ou un professeur régulier de contribuer à l'évolution de la vie universitaire soit :
- a) en cherchant un complément de formation (études supérieures, stage dans un centre d'études ou de recherche);
  - b) en consacrant plus de temps à la production scientifique (préparation d'un volume, intensification d'un travail de recherche fondamentale ou appliquée, de consultation ou d'expertise);
  - c) en faisant connaître l'Université à titre de professeure ou de professeur invité dans une autre université;

- d) en acquérant une expérience pratique ou professionnelle en rapport avec son domaine universitaire en vue de remplir plus adéquatement sa fonction de professeure ou de professeur régulier.

14.11 Pour être admissible à un congé sabbatique, la professeure ou le professeur régulier doit :

- a) dans le cas d'un congé de douze mois, avoir six (6) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de tâches administratives à l'Université. Tout congé de perfectionnement ou sabbatique interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai de six (6) ans commence à courir à compter du retour de la professeure ou du professeur dudit congé. Dans le cas de congé sans traitement ou de maladie de plus de six (6) mois, la période d'admissibilité n'est pas interrompue, mais allongée de la durée du congé;
- b) dans le cas d'un congé de six mois, avoir trois (3) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de tâches administratives à l'Université, mais au moins six (6) années à l'Université. Tout congé de perfectionnement ou sabbatique interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai de trois (3) ans ou de six (6) ans commence à courir à compter du retour de la professeure ou du professeur dudit congé. Dans le cas de congé sans traitement ou de maladie de plus de trois (3) mois, la période d'admissibilité n'est pas interrompue, mais allongée de la durée du congé;
- c) aux fins des alinéas a) et b) les professeures et les professeurs qui ont été embauchés entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> septembre (inclusivement) d'une année sont réputés avoir été embauchés au 1<sup>er</sup> juin de cette année;
- d) présenter un projet de congé sabbatique comportant :
  - 1) objectifs du projet;
  - 2) description du programme;
  - 3) le lieu où se tiendra le congé et sa durée;
- e) avoir obtenu une recommandation favorable de son assemblée départementale.

14.12 Le congé sabbatique doit se prendre normalement à l'extérieur du milieu universitaire où enseigne la professeure ou le professeur régulier.

14.13 La durée du congé sabbatique est de douze mois ou de six mois. Il commence normalement le 1<sup>er</sup> juin, mais il peut aussi commencer le 1<sup>er</sup> janvier de l'année universitaire pour laquelle il est attribué.

Un congé sabbatique de douze mois peut être pris en deux périodes réparties sur vingt-quatre (24) mois. Ces périodes ne doivent pas toucher plus de deux trimestres pendant lesquels la professeure ou le professeur doit assumer une tâche normale d'enseignement. Dans ce cas, le calcul des années pour l'obtention

du congé sabbatique ultérieur s'établit à compter du mois de juin suivant le début du congé sabbatique.

Dans le cas d'un congé sabbatique de six (6) mois, le calcul des années pour l'obtention du congé sabbatique ultérieur s'établit à compter du mois de juin suivant le début du congé sabbatique.

14.14 La professeure ou le professeur régulier s'engage dès son départ à remettre le double du temps passé en congé sabbatique faute de quoi elle ou il doit rembourser les sommes reçues de l'Université au *prorata* du temps d'engagement qui reste à effectuer tel que spécifié à l'annexe A. Pour le calcul du temps à remettre, tous les congés sont réputés débiter au 1<sup>er</sup> juin de l'année universitaire pour laquelle ils ont été attribués, indépendamment de la formule choisie et des dates effectives de début et de fin. L'exigence de remise du temps se termine donc, pour un congé d'une année, trois ans plus tard. Elle se termine un an et demi plus tard pour un congé de six mois.

14.15 Lorsque la période de congé sabbatique autorisée est terminée, la professeure ou le professeur régulier est réintégré obligatoirement au département auquel il appartient.

La professeure ou le professeur régulier qui ne respecte pas son engagement de se rapporter au travail à l'échéance de son congé sabbatique est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue de son retour.

#### IV- DISPOSITIONS COMMUNES AU CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT ET AU CONGÉ SABBATIQUE

14.16 Sous réserve des demandes reçues répondant aux critères d'admissibilité, le nombre total de professeures ou de professeurs réguliers en congé de perfectionnement et en congé sabbatique ne doit pas être inférieur à onze pour cent (11 %) du nombre de postes occupés par les professeures ou les professeurs réguliers incluant les directrices ou les directeurs de module, de comité de programme, de département et de groupe institutionnel de recherche.

Trois (3) congés sont accordés en priorité aux professeures et professeurs rattachés à l'Institut des sciences de la mer de Rimouski, sous réserve des demandes admissibles.

14.17 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, le Conseil d'administration révisé sa politique relative à l'octroi des congés de perfectionnement, laquelle demeure en vigueur pour la durée de la convention collective.

14.18 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, la Commission des études élabore un projet de priorités globales relatives aux congés de perfectionnement en fonction de la politique prévue au paragraphe ci-dessus et en tenant compte des avis des assemblées départementales. Elle le modifie au besoin selon le même processus.

- 14.19 Au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, si nécessaire, le Conseil d'administration décide des priorités globales relatives aux congés de perfectionnement à la suite d'une recommandation de la Commission des études.

Ces priorités globales ne doivent pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la convention.

- 14.20 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, le Conseil d'administration révisé sa politique relative à l'octroi des congés sabbatiques, laquelle demeure en vigueur pour la durée de la convention collective.

- 14.21 Avant le 1<sup>er</sup> décembre, la professeure ou le professeur régulier achemine à l'assemblée départementale, sa demande de congé de perfectionnement ou de renouvellement de congé de perfectionnement ou de congé sabbatique.

- 14.22 Avant le 15 décembre, l'assemblée départementale étudie les demandes de congé de perfectionnement ou de renouvellement de congé de perfectionnement et de congés sabbatiques et fournit à la Commission des études des recommandations étayées selon les politiques et priorités prévues aux paragraphes .17, .19 et .20 du présent article.

La résolution de l'assemblée départementale doit faire état des mesures prises pour assurer la qualité de l'enseignement et de l'encadrement des étudiantes et des étudiants dans chacune des disciplines dont le département est responsable.

- 14.23 La Commission des études confie l'analyse des dossiers recommandés par les assemblées départementales à un comité formé de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche, de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales, de l'adjointe ou de l'adjoint à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche pour le campus de Lévis, des directrices ou directeurs de départements. Elle en fait l'étude et adresse à son tour une recommandation au Conseil d'administration selon un ordre de priorités en accord avec les politiques et priorités prévues aux paragraphes .17, .19 et .20 du présent article.

Avant que les dossiers ne soient recommandés au Conseil d'administration, la doyenne ou le doyen aux affaires départementales informe la professeure ou le professeur par courriel du refus de son congé en faisant référence à la cote obtenue.

- 14.24 À sa réunion du mois de février, le Conseil d'administration décide de l'attribution des congés de perfectionnement ou de renouvellement de congé de perfectionnement et des congés sabbatiques, en tenant compte de la recommandation de la Commission des études.

- 14.25 La professeure ou le professeur régulier en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique conserve tous les droits inhérents à son statut de professeure ou de professeur régulier, sauf le droit de voter ou de participer aux organismes de l'Université.

## RÉMUNÉRATION

- 14.26 La professeure ou le professeur régulier en congé de perfectionnement reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire pendant la durée de son congé, plus les bourses ou subventions jusqu'à concurrence de cent pour cent (100 %) de son salaire.
- 14.27 La professeure ou le professeur régulier en congé sabbatique reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire pendant la durée de son congé plus les bourses, subventions ou toute autre rémunération extérieure reçue, jusqu'à concurrence de cent pour cent (100 %) de son salaire. La diminution salariale s'applique durant les périodes où le congé est effectivement pris.

## FRAIS REMBOURSÉS

- 14.28 Frais de scolarité

L'Université remboursera sur présentation de pièces justificatives le coût réel des frais de scolarité.

Dans le cas où la professeure ou le professeur régulier reçoit une bourse ou subvention, l'Université remboursera le déficit encouru par la professeure ou le professeur régulier entre le coût réel des frais de scolarité et le montant prévu à cette fin dans la bourse ou subvention.

- 14.29 Frais de déplacement et frais connexes :

- a) Pour tout congé sabbatique et tout congé de perfectionnement et son renouvellement au sens du paragraphe .03, l'Université verse, à titre de frais connexes (frais d'acquisition de matériel didactique, frais de déplacement, de déménagement, d'entreposage, etc.), la totalité, pour un congé de douze mois, et la moitié, pour un congé de six mois, d'un montant forfaitaire de 2 500 \$.
- b) Pour tout congé sabbatique et tout congé de perfectionnement et son renouvellement au sens du paragraphe .03 dont le lieu principal de séjour est à l'extérieur du Québec, l'Université verse, à titre de frais de déplacement et de frais de séjour, la totalité, pour un congé de douze mois, et la moitié, pour un congé de six mois, des montants forfaitaires suivants, en plus des montants prévus en a) :
- 2 500 \$ pour la professeure ou le professeur régulier;
  - 1 200 \$ pour sa conjointe ou son conjoint, s'il y a lieu;
  - 1 200 \$ par enfant de moins de dix-huit ans, s'il y a lieu.

On entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Les montants prévus pour la professeure ou le professeur, et s'il y a lieu pour la conjointe ou le conjoint et les enfants (paragraphe b) ci-dessus), ne seront versés que si le séjour de la professeure ou du professeur, de la conjointe ou du conjoint et des enfants au lieu principal du congé est d'au moins six (6) mois. À son retour de congé, la professeure ou le professeur devra produire les billets de transport utilisés. Si la conjointe ou le conjoint est également professeure ou professeur à l'UQAR et bénéficie également d'un congé sabbatique, le montant pour conjointe ou conjoint n'est pas versé et un seul montant forfaitaire par enfant est autorisé.

- 14.30 Les montants forfaitaires mentionnés au paragraphe .29 sont versés dans les soixante (60) jours après la réception par la doyenne ou le doyen aux affaires départementales d'une demande par la professeure ou le professeur. La demande doit être faite au plus tard un mois après le début du congé. Les montants forfaitaires mentionnés au paragraphe .29 ne sont pas versés dans le cas d'un renouvellement d'un congé de perfectionnement ou dans le cas d'un congé de perfectionnement consécutif à un congé sabbatique.
- 14.31 La professeure ou le professeur régulier qui reçoit une bourse ou subvention se verra rembourser la différence entre les montants prévus dans la convention pour les frais de déplacement et frais connexes et les montants prévus à cette fin dans la bourse ou subvention reçue.
- 14.32 La professeure ou le professeur régulier en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique doit :
  - a) signer le contrat apparaissant en annexe « A » à la convention;
  - b) se consacrer en exclusivité à son programme d'activités. La professeure ou le professeur peut cependant encadrer les étudiantes et les étudiants dont les travaux sont liés à son domaine d'expertise;
  - c) transmettre par écrit à l'assemblée départementale et à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche un rapport écrit de ses activités au plus tard quatre (4) mois après la fin du congé. Aux fins du renouvellement d'un congé de perfectionnement, la professeure ou le professeur régulier devra acheminer à l'assemblée départementale et à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche, le rapport écrit de ses activités au plus tard quatre (4) mois après la fin du deuxième congé.

## ARTICLE 15 : CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 15.01 La professeure ou le professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement. Ce congé débute lors de la délivrance par la présidente ou le président d'élection d'un reçu de dépôt à titre de candidat et se termine lorsque la première des trois (3) dates suivantes arrive :
- a) la date de désistement du candidat;
  - b) la date du lendemain des élections;
  - c) la fin de son contrat à moins que celui-ci ne soit renouvelé ou que la professeure ou le professeur soit réengagé.
- 15.02 La professeure ou le professeur régulier élu lors d'une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.
- 15.03 La professeure ou le professeur candidat à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) jours de calendrier, sous réserve de la fin de son contrat, à moins que celui-ci ne soit renouvelé ou que la professeure ou le professeur soit réengagé.
- 15.04 Une assemblée départementale peut accorder à une professeure ou un professeur régulier, un congé sans traitement pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

La durée du congé sans traitement est déterminée par l'assemblée départementale, mais n'excède pas un (1) an. Le congé sans traitement est renouvelable à terme, une seule fois, aux conditions déterminées par l'assemblée départementale sauf s'il est consécutif à un congé de perfectionnement ou congé sabbatique auquel cas il ne peut être renouvelé.

Avant d'accorder un tel congé, le département s'assurera que le perfectionnement visé par un tel congé s'insère dans les objectifs des sous-paragraphes .01 b) et c) de l'article 14 et devra tenir compte de la conjoncture modulaire, départementale et des raisons invoquées par la professeure ou le professeur. De plus, un tel congé pourra être accordé à la professeure ou au professeur régulier qui désire faire connaître l'Université à titre de professeure ou de professeur invité dans une autre université.

Dans le respect des critères de l'alinéa précédent, un tel congé ne peut être refusé sans raison valable.

Deux (2) mois avant le début d'un tel congé sans traitement, la directrice ou le directeur du département en informe la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche.

- 15.05 Tout autre congé sans traitement peut être accordé par le Comité exécutif de l'Université après recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce congé est d'une durée déterminée n'excédant pas un (1) an et peut être renouvelé par le Comité exécutif sur recommandation favorable de l'assemblée départementale. La demande pour ce congé est acheminée à l'assemblée départementale trois (3) mois avant le début d'un tel congé.
- 15.06 Les congés sans traitement prévus aux paragraphes .04 et .05 débutent normalement le 1<sup>er</sup> juin ou le 1<sup>er</sup> janvier d'une année ou exceptionnellement à toute autre date suite à une autorisation préalable de l'assemblée départementale et du Comité exécutif.
- 15.07 Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans traitement doit être formulée auprès de l'assemblée départementale ou, le cas échéant, au Comité exécutif au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé.
- 15.08 Pour être admissible au congé sans traitement prévu aux paragraphes .04 et .05, la professeure ou le professeur régulier doit avoir terminé un premier contrat de probation.
- 15.09 Toute professeure ou tout professeur en congé sans traitement conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention, pour la période dudit congé, sauf le droit de voter et de participer aux organismes de l'Université. Il continue de bénéficier des assurances collectives et du régime de retraite, à la condition que la professeure ou le professeur en assume la totalité des coûts. À son retour, la professeure ou le professeur progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé.
- 15.10 La vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche avise la professeure ou le professeur quatre (4) mois avant la fin de son congé qu'elle ou qu'il doit réintégrer son poste. Le Syndicat reçoit une copie de cet avis. La professeure ou le professeur doit alors faire part de son intention de réintégrer son poste trois (3) semaines après l'envoi de l'avis de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche, faute de quoi elle ou il est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue de son retour.

## **ARTICLE 16 : VACANCES**

- 16.01 Toute professeure ou tout professeur a droit à un (1) mois de vacances annuelles.
- 16.02 La professeure ou le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale.
- 16.03 Toutefois, la professeure ou le professeur doit prendre ses vacances durant la période où elle ou il n'enseigne pas.
- 16.04 La période de prise de vacances de la professeure ou du professeur apparaît dans la répartition des tâches.
- 16.05 Toute professeure ou tout professeur qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances.
- 16.06 Toute professeure ou tout professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles à la durée de son engagement à l'Université.
- 16.07 Toute nouvelle professeure ou tout nouveau professeur doit prendre ses vacances durant les mois de juin, juillet et août de l'année d'embauche après entente avec son assemblée départementale. Cependant, si elle ou s'il est embauché le ou après le 1<sup>er</sup> août, ses vacances lui sont monnayées au 31 mai suivant.

## ARTICLE 17 : DURÉE DES CONTRATS

- 17.01 Le contrat de probation d'une professeure ou d'un professeur régulier débute normalement le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai.
- 17.02 Le premier contrat d'engagement d'une professeure ou d'un professeur régulier est un contrat de probation d'une durée de trois (3) ans pour une nouvelle personne embauchée ou de deux (2) ans pour une personne embauchée immédiatement après avoir été professeure ou professeur substitut à l'Université.
- 17.03 Aux fins du paragraphe .02, un contrat d'embauche intervenu avant le 1<sup>er</sup> janvier est réputé avoir couru depuis le 1<sup>er</sup> juin précédent.
- 17.04 Aux fins du paragraphe .02, la durée d'un contrat d'embauche intervenu le ou après le 1<sup>er</sup> janvier est augmentée du temps écoulé entre la date d'embauche et le 31 mai de l'année de l'embauche.
- 17.05 Dans le cas de renouvellement, le second contrat de probation de la professeure ou du professeur régulier est de deux (2) ans.
- 17.06 Aux fins d'admissibilité à la permanence, tout congé de perfectionnement, congé sans traitement, congé de maladie ou d'accident d'au moins six (6) mois et d'au plus un (1) an est considéré comme un congé d'un (1) an et la durée du contrat de la professeure ou du professeur concerné est automatiquement prolongée d'un an. Le congé pour accident occupationnel survenu dans l'exécution du travail doit s'étendre sur une période de douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an.
- 17.07 Tout contrat de probation d'une professeure ou d'un professeur régulier est automatiquement renouvelé à moins qu'un avis de non-renouvellement ne lui ait été transmis six (6) mois avant l'échéance du contrat en cours.
- Cette disposition ne s'applique pas dans le cas des contrats à terme accordés à la professeure ou au professeur invité, à la professeure ou au professeur substitut ou à la professeure ou au professeur chercheur sous octroi.
- 17.08 Une professeure ou un professeur qui ne désire pas renouveler son contrat d'engagement doit en aviser par écrit la directrice ou le directeur de département et la doyenne ou le doyen aux affaires départementales au plus tard le 1<sup>er</sup> mars précédant l'échéance dudit contrat.
- 17.09 La professeure ou le professeur régulier permanent doit, pour mettre fin à son contrat le 1<sup>er</sup> juin qui suit, en aviser par écrit la directrice ou le directeur de département et la doyenne ou le doyen aux affaires départementales au plus tard le 1<sup>er</sup> mars précédent. Toutefois, elle ou il pourra mettre fin à son contrat en cours d'année pourvu qu'une entente intervienne entre la professeure régulière ou le professeur régulier, la directrice ou le directeur de département et l'Université.

- 17.10 Le contrat d'une professeure ou d'un professeur chercheur sous octroi est d'une durée variable, mais d'au moins un (1) an selon la nature de la subvention *ad hoc* permettant son engagement. Ce contrat est renouvelable.
- 17.11 Le contrat d'une professeure ou d'un professeur invité est de durée déterminée, mais n'excédant pas un (1) an et ne peut être renouvelé qu'une seule fois consécutivement et sur recommandation de l'assemblée départementale.
- 17.12 Le contrat d'une professeure ou d'un professeur substitut est d'une durée d'un (1) an renouvelable une (1) fois, ou de deux (2) ans non renouvelable, c'est-à-dire qu'après deux (2) ans de service, la professeure ou le professeur substitut ne peut être réembauché sans devoir franchir à nouveau le processus d'embauche, conformément à l'article 9.

## **ARTICLE 18 : CONGÉDIEMENT**

- 18.01 L'Université, sur recommandation de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche, peut congédier une professeure ou un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser la professeure ou le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.
- 18.02 Dans le cas prévu au paragraphe .01, l'Université ne peut imposer une telle sanction sans avoir, au préalable, signifié par écrit à la professeure ou au professeur, au moins deux (2) fois à l'intérieur de douze (12) mois, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.
- 18.03 Nonobstant les paragraphes .01 et .02, l'Université peut, sans préavis, congédier une professeure ou un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement sur-le-champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit à la professeure ou au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

## **ARTICLE 19 : CONGÉ DE MALADIE**

- 19.01 La professeure ou le professeur absent pour raison de maladie ou accident bénéficie d'un congé de maladie de vingt-huit (28) jours sans perte de salaire jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions de l'assurance-salaire ou selon les règles du contrat prévu avec l'assureur.
- 19.02 En aucun temps, les jours non utilisés de cette période d'attente ne sont monnayables.
- 19.03 La professeure ou le professeur absent pour cause de maladie ou accident doit informer la directrice ou le directeur de son département dès que possible.
- 19.04 L'Université se réserve le droit d'exiger de la professeure ou du professeur un certificat médical après une (1) semaine d'absence pour cause de maladie.
- 19.05 Dans le cas d'accidents ou de lésions professionnelles subis par le fait ou à l'occasion du travail reconnus par la CNESST, l'Université doit payer le traitement entier de la professeure ou du professeur pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.

## **ARTICLE 20 : CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 20.01 Dans le présent article, les congés pour responsabilités parentales désignent les congés de maternité, les congés pour conjointe ou conjoint (couvrant la notion législative de congé de paternité), les congés parentaux, les congés d'adoption.
- 20.02 Aux fins de cet article, on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :
- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
  - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 20.03 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professeure ou au professeur un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié en restant au travail.
- 20.04
- a) Les indemnités prévues au présent article sont versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
  - b) La professeure qui n'est pas admissible au RQAP a tout de même droit pendant les huit (8) premières semaines de son congé de maternité prévu au paragraphe .10 à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes, lesquelles dans cet article visent des avantages à caractère salarial). Cette indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après le début du congé et la réception par l'Université d'un avis approprié de réclamation.
- 20.05 L'Université ne rembourse pas à la professeure ou au professeur les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.
- 20.06 Les indemnités prévues aux paragraphes .15, .18, .21 et .24 sont versées à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que la professeure ou le professeur reçoit des prestations du RQAP. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves, un état ou relevé de prestations, un talon de mandat ainsi qu'un relevé officiel des renseignements fournis par le ministère de du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale attestant de la réception de prestations.

## **CONGÉ DE MATERNITÉ**

### **Conditions de travail pendant la grossesse**

20.07 Une professeure enceinte peut bénéficier, sur demande, de conditions particulières, telles qu'une plage horaire adaptée à sa condition. De plus, elle ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours durant le trimestre précédant ou suivant son congé de maternité.

20.08 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure comportent des dangers physiques ou des risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. À défaut de quoi, elle a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou jusqu'à la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement indiquée sur le certificat médical.

La professeure, dont les tâches ont été ainsi réaménagées, conserve ses droits et privilèges. Durant ce retrait préventif, la professeure a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire jusqu'à la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.

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

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un risque d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par une ou un médecin mandaté par l'Université.

Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date prévue de l'accouchement indiquée sur le certificat médical.

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 de l'accouchement indiquée sur le certificat médical.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure peut se prévaloir des dispositions de l'article 19.

### **Durée et modalités**

20.10 a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe .11, doivent être consécutives;

b) La professeure ou le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle des vingt (20) semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant;

- c) La professeure qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19<sup>e</sup>) semaine de grossesse ou qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né a également droit à ce congé de maternité.

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

- a) l'enfant est hospitalisé. La professeure dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure peut, après en avoir informé sa directrice ou son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales en est informé immédiatement;
- b) la professeure a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines. La professeure peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 19;
- c) la présence de la professeure est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de 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 grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la professeure ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation.

20.12 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la professeure.

20.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

### **Prolongation du congé de maternité**

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

La professeure qui fait parvenir au bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de

son enfant l'exige, a droit, si elle ne peut suspendre son congé pour un des motifs indiqués au paragraphe .11, à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant de telles prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement. Néanmoins, en cas de maladie de la professeure, elle peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 19.

### **Indemnités versées lors d'un congé de maternité**

20.15 La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- a) La professeure en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines (selon le régime de base ou le régime particulier du RQAP) où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et ses prestations de maternité.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, l'indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de maternité qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP.

Aux fins de l'application du présent article, le total des montants reçus par la professeure en prestations de maternité, d'indemnité et de salaire ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) de cette professeure;

- b) Elle reçoit pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa précédent une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité;
- c) Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des vingt (20) semaines de congé de maternité.

## **CONGÉ POUR CONJOINTE OU CONJOINT**

### **Durée et modalités**

- 20.16 a) La professeure ou le professeur dont la conjointe est enceinte a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et pris entre le début de la grossesse et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère et de l'enfant à la maison;
- b) La professeure ou le professeur dont la conjointe accouche peut demander à l'occasion de la naissance de son enfant un congé additionnel de cinq (5) semaines, lesquelles, sous réserve du paragraphe .17, doivent être continues, et se terminer avant le premier anniversaire de l'enfant.
- 20.17 Le congé additionnel pour conjointe ou conjoint peut être suspendu à la demande de la professeure ou du professeur pour l'un des motifs suivants :
- a) l'enfant est hospitalisé. La professeure ou le professeur dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé pour conjointe ou conjoint discontinu. Celle-ci ou celui-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure ou le professeur peut, après en avoir informé sa directrice ou son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales en est informé immédiatement;
- b) la professeure ou le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines. La professeure ou le professeur peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 19;
- c) la présence de la professeure ou du professeur est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de 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 grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la professeure ou le professeur ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation.

### **Indemnités versées lors du congé additionnel pour conjointe ou conjoint**

- 20.18 a) Pendant le congé additionnel pour conjointe ou conjoint, la professeure ou le professeur admissible au RQAP reçoit, pour une période maximale de cinq (5) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations de paternité qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de paternité qu'une professeure ou qu'un professeur a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu du RQAP;

- b) La professeure ou le professeur dont la conjointe ou le conjoint décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de cinq (5) semaines de congé pour conjointe ou conjoint.

## **CONGÉ PARENTAL**

### **Durée et modalités**

- 20.19
  - a) Le congé de maternité ou le congé pour conjointe ou conjoint peut être prolongé par un congé parental prévu au RQAP qui doit se terminer avant le premier anniversaire de l'enfant;
  - b) La professeure ou le professeur peut bénéficier de la partie d'un congé parental dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives. Le congé peut aussi être pris concurremment par les deux (2) parents;
  - c) Sous réserve du paragraphe .20, ce congé doit être continu.
- 20.20 Le congé parental peut être suspendu à la demande de la professeure ou du professeur pour l'un des motifs suivants :
  - a) l'enfant est hospitalisé. La professeure ou le professeur dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé parental discontinu. Celle-ci ou celui-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure ou le professeur peut, après en avoir informé sa directrice ou son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales en est informé immédiatement;
  - b) la professeure ou le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines. La professeure ou le professeur peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 19;
  - c) sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de 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 grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la professeure ou le professeur ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation.

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

- 20.21 a) Pendant une période maximale de dix (10) semaines, la professeure ou le professeur admissible au RQAP en congé parental reçoit une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP;
- b) Dans le cas où les deux (2) parents sont professeurs à l'UQAR, la professeure ou le professeur peut bénéficier de la partie d'un congé parental et de l'indemnité dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu.

### **CONGÉ D'ADOPTION**

- 20.22 La professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant peut demander un congé de trente (30) semaines, lesquelles, sous réserve du paragraphe .23, doivent être continues et se terminer avant le premier anniversaire de l'arrivée de l'enfant.

La professeure ou le professeur peut bénéficier de la partie d'un congé d'adoption dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives. Le congé peut aussi être pris concurremment par les deux (2) parents.

Si les deux parents sont professeurs à l'UQAR, la somme totale des semaines de congé ne peut dépasser trente (30).

Le congé d'adoption peut être prolongé par la durée restante du congé d'adoption prévu au RQAP.

- 20.23 Le congé d'adoption peut être suspendu à la demande de la professeure ou du professeur pour l'un des motifs suivants :
- a) l'enfant est hospitalisé. La professeure ou le professeur, dont l'enfant est hospitalisé, a droit à un congé d'adoption discontinu. Celle-ci ou celui-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure ou le professeur peut, après en avoir informé sa directrice ou son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales en est informé immédiatement;
- b) la professeure ou le professeur est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines. La professeure ou le professeur peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 19;

- c) la présence de la professeure ou du professeur est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint ou de la conjointe de son père ou 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, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

Durant une telle suspension, la professeure ou le professeur ne reçoit de l'employeur ni indemnité ni prestation.

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

- 20.24
- a) La professeure ou le professeur admissible au RQAP reçoit, lors d'un congé d'adoption, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93 %) pour les quinze (15) premières semaines, et quatre-vingt-dix pourcent (90%) pour les quinze (15) semaines restantes, de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et des prestations d'adoption qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP. Les prestations peuvent 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. La demande de prestation doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant;
  - b) Dans le cas où les deux (2) parents sont professeurs à l'UQAR, le nombre total de semaines de prestations d'adoption peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou être partagé entre eux. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes consécutives. Ces semaines peuvent par ailleurs être prises concurremment par les deux (2) parents;
  - c) La professeure ou le professeur dont la conjointe ou le conjoint décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des quinze (15) semaines de congé d'adoption.

## **CONDITIONS DE TRAVAIL ET MODALITÉS GÉNÉRALES DES CONGÉS POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE**

### **Avantages et expérience**

- 20.25
- a) Pendant la durée d'un congé pour responsabilité parentale prévue par le RQAP, et les absences en cas de complication de grossesse prévue au paragraphe .09, la professeure ou le professeur bénéficie, à condition d'y avoir droit, des droits et avantages rattachés à son emploi comme si cette personne était au travail, le tout sous réserve du présent article;
  - b) Lors de son retour au travail, la professeure ou le professeur réintègre son département.

## **Modalités associées à l'obtention et à la fin d'un congé pour responsabilité parentale**

20.26 a) Le plus tôt possible, en respectant le processus de répartition des tâches, mais au moins trois (3) semaines avant le début d'un congé pour responsabilité parentale, la professeure ou le professeur doit aviser sa directrice ou son directeur de département et le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales des dates probables de son absence et présenter un projet d'aménagement de la tâche aux fins de ce congé, de sa prolongation prévue ou éventuelle selon les paragraphes .19 ou .32 et de la possibilité d'une réintégration avant l'échéance d'un congé sans traitement selon le 3<sup>e</sup> pica du paragraphe .34.

L'avis de la professeure ou du professeur 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 de la naissance.

b) Le projet d'aménagement de la tâche doit prévoir :

- les dates de début et de fin de congé;
- les précisions reliées à l'obligation de la professeure ou du professeur de constituer en temps opportun et, le cas échéant, de mettre à jour sa tâche prévue pour le trimestre pendant lequel débute le congé et pour celui du retour au travail;
- les cours visés au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe .23 de l'article 10;
- les dates des vacances reportées en vertu du paragraphe .30.

c) Au plus tard deux (2) semaines après la réception du projet d'aménagement de la tâche décrit en b), la doyenne ou le doyen aux affaires départementales approuve le projet avec ou sans modifications, sans quoi elle ou il est présumé avoir accepté le projet d'aménagement de la tâche soumis;

d) Le plus rapidement possible, la professeure ou le professeur doit aviser le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales de tout changement apporté à son projet d'aménagement de la tâche et faire approuver ces changements. La doyenne ou le doyen approuve les changements suivant les mêmes modalités que celles prévues en c).

20.27 Le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales doit faire parvenir à la professeure ou au professeur, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration d'un congé pour responsabilité parentale, un avis rappelant la date prévue de l'expiration dudit congé sauf si ce congé a été prolongé.

La professeure ou le professeur à qui la doyenne ou le doyen aux affaires départementales a fait parvenir l'avis mentionné à l'alinéa précédent, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé.

La professeure ou 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 professeure ou le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

### **Allègement et report de tâche**

20.28 À sa demande, la professeure qui obtient un congé de maternité, un congé d'adoption, ou l'un des deux parents si les deux sont professeurs à l'UQAR, bénéficie avec plein traitement d'un allègement annuel de sa tâche d'enseignement équivalant à un (1) cours de trois (3) crédits, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans. Pour qu'un dégagement soit attribué, l'enfant ne doit pas avoir atteint deux (2) ans au 1<sup>er</sup> novembre pour le trimestre d'automne ou au 1<sup>er</sup> mars pour le trimestre d'hiver. La professeure ou le professeur ne peut assumer de cours en fonds de recherche ou en anticipation au cours de l'année où elle ou il bénéficie de cet allègement.

20.29 Le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales accepte, à la demande de la professeure ou du professeur, de libérer cette dernière ou ce dernier sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant le trimestre qui suit son retour au travail. La professeure ou le professeur reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit au trimestre suivant, soit au trimestre subséquent.

Cette disposition ne s'applique pas si la professeure ou le professeur se prévaut du point 2) du premier alinéa du paragraphe .12 de l'article 10 ou du paragraphe .32 du présent article.

### **Vacances**

- 20.30 a) La professeure ou le professeur peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur d'un congé pour responsabilité parentale prévu au RQAP;
- b) Durant la période de vacances, au cours de laquelle la professeure ou le professeur est rémunéré, aucune prestation ne peut être versée.

### **Régime de retraite et assurances collectives**

20.31 Pendant la durée des congés pour responsabilité parentale, à moins que la professeure ou le professeur n'y renonce expressément, la participation aux régimes d'assurance collective et de retraite est maintenue, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

## CONGÉ SANS TRAITEMENT ET À MI-TEMPS

### Durée et modalités

20.32 Le congé pour responsabilité parentale peut être prolongé :

- a) soit par un congé sans traitement;
- b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, la professeure ou le professeur reçoit cinquante pour cent (50 %) de sa rémunération habituelle;
- c) soit par une combinaison de l'un et de l'autre.

La durée de la prolongation doit être fixée de façon à ce que la durée totale de l'absence n'excède pas deux (2) ans. Le retour au travail doit coïncider avec un début de trimestre et la professeure ou le professeur doit respecter le processus de répartition des tâches.

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

Dans le cas où les deux (2) parents sont professeurs à l'UQAR, la professeure ou le professeur peut bénéficier de la partie de la prolongation dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes consécutives.

20.33 La prolongation du congé prévue au paragraphe .32 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales au moins cinq (5) semaines avant le début de ladite prolongation.

20.34 La professeure ou le professeur, dans le cadre d'une prolongation du congé parental prévu au paragraphe .32, a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :

- la conservation de son expérience;
- la participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et que la professeure ou le professeur en assume la totalité des coûts;
- la réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins cinq (5) semaines et à condition qu'elle ou qu'il ait pris en temps opportun les dispositions lui permettant d'assumer sa tâche normale d'enseignement au trimestre de retour;
- la réintégration dans son département à l'échéance du congé sans traitement.

- 20.35 Quatre (4) semaines avant l'expiration d'une prolongation de congé, le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales fait parvenir à la professeure ou au professeur un avis rappelant la date d'expiration du congé prévu au paragraphe .32. Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe .27 s'appliquent à ce cas.

### **CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ FAMILIALE EN RAISON DE GRAVE MALADIE OU DE GRAVE ACCIDENT**

- 20.36 La professeure ou le professeur peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois 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 ou le professeur doit aviser le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales le plus tôt possible de son absence et, sur demande du bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales, fournir un document justifiant l'absence.

Si un enfant mineur de la professeure ou 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.

Dès qu'elle ou qu'il le peut, la professeure ou le professeur avise le bureau de la doyenne ou du doyen aux affaires départementales de la date prévue de son retour au travail.

## ARTICLE 21 : ASSURANCES

- 21.01 À moins de dispositions contraires à la convention, toute professeure ou tout professeur couvert par la présente convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle ou 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 et à payer 50 % des coûts de l'ensemble de ces régimes.
- 21.03 Aux fins des assurances collectives, l'Université s'engage à déduire de chaque paye, en tranches égales, la part de la prime des professeures ou des professeurs assurés 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 ou d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., (...) c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-traitantes;
  - d'une représentante ou d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulées au paragraphe .02;
  - d'une représentante ou d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employées ou des employés non syndiqués de chaque corporation et d'une représentante ou d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;
  - de trois (3) représentantes ou 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-traitantes;
  - d'une représentante ou d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.
- b) Le mandat des représentantes ou 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 au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
  - de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
  - de préparer, à l'usage des participantes et 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 ou des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentantes ou des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentantes ou des représentants des assurées ou des assurés procure au moins une majorité des 2/3 des assurés dont les représentantes ou 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 une ou un actuaire-conseil 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 ou de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu du paragraphe .07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause .07 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentantes ou des représentants identifiés à la clause .04 paragraphes 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 ou 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 ou les professeurs ainsi que les modifications qui y sont apportées.
- 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'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour

être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de 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 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 ou d'un employé qui a refusé ou cessé 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 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 convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par les lois ou les règlements en vigueur.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des 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.

## ARTICLE 22 : RÉGIME DE RETRAITE

- 22.01 a) L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribue, applicable à toutes les professeures ou à tous les professeurs de l'Université, conformément aux dispositions du régime.
- b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des 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, des assurances collectives et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite et des assurances collectives 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 pourvu que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants dans le respect du principe de parité.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

- c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les 120 jours de la demande.

Les membres de la Table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au Comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- 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 ses avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la Table, le Comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

- d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Université s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du Comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, comme prévu par le régime. À cet égard, l'Université s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

22.02 La professeure ou le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.

22.03 Les contributions de l'Université et de la professeure ou du professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

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

De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, une professeure ou un professeur qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que défini au régime de retraite auquel il participe, peut se voir accorder par l'Université un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'engagement prévus à l'article 17 de la convention, sur recommandation de l'assemblée départementale.

Dans de tels cas, la doyenne ou le doyen aux affaires départementales en avise le Syndicat.

- 22.05 L'Université dépose au Syndicat copie des règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que des amendements qui y sont apportés.
- 22.06 Un état annuel de participation au régime est fourni à chaque professeure ou à chaque professeur qui y adhère.
- 22.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'Université du Québec.
- Le comité de retraite est composé d'une représentante ou d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », telle que définie à l'annexe 6-B et d'une représentante ou d'un représentant des employées ou des employés de chaque corporation couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité » tel que définie à l'annexe 6-B.
- 22.08 L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employées ou de ses employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentantes ou des représentants selon les politiques en vigueur.
- 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 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.
- 22.11 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes ou les participants au comité de retraite de l'Université du Québec.
- 22.12 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention, les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite qui auraient reçu les approbations et les ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.
- 22.13 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention.

## ARTICLE 23 : MÉCANISME DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

23.01 Grief : toute mésentente entre l'Université et le Syndicat ou une professeure ou un professeur relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

23.02 Première étape : vice-rectrice ou vice-recteur à la formation et à la recherche.

Lorsque le Syndicat désire déposer un grief, il doit le formuler par écrit à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche si possible dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui ou leur incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Dans le cas d'une plainte pour harcèlement, les délais sont prorogés et commencent à courir à compter du moment où le rapport du comité d'enquête est déposé.

Les droits et recours qui naissent de la convention collective se prescrivent par six (6) mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription.

23.03 Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche doit donner sa réponse par écrit au Syndicat ou convoquer le Comité de griefs.

S'il ne répond pas, si la réponse n'est pas satisfaisante ou s'il ne convoque pas le Comité de griefs, le Syndicat peut soumettre le cas au Comité des griefs dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant le dépôt du grief ou directement à l'arbitrage dans les quarante (40) jours ouvrables du dépôt du grief.

23.04 Deuxième étape : comité de griefs

Le comité de griefs est composé d'au moins deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties. L'Université et le Syndicat nomment leur porte-parole respectif. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, le porte-parole de chacune des parties doit y consentir. Le comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne. À chaque assemblée du Comité, il sera tenu un procès-verbal des positions des parties et du règlement de grief s'il y a lieu.

23.05 Chaque partie, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, désigne son porte-parole officiel au Comité de griefs et en informe l'autre.

23.06 Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, l'Université doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité de griefs, rendre sa décision par écrit et la communiquer au Syndicat.

23.07 À la suite de la décision de l'Université prévue au paragraphe précédent, tout règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Université, entente qui doit être signée par les représentantes ou les représentants autorisés des parties.

- 23.08 Il ne peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et, dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du Comité de griefs.
- 23.09 Troisième étape : arbitrage
- Si l'Université ne rend pas sa décision ou si la réponse ne satisfait pas le Syndicat, l'avis d'arbitrage devra être donné dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité de griefs.
- 23.10 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, l'Université et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un arbitre dans un délai de vingt (20) jours ouvrables; à défaut d'accord, un arbitre est nommé par le ministre conformément au Code du travail.
- 23.11 L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Cependant, l'arbitre peut s'adresser à l'Université et au Syndicat pour faire prolonger ce délai.
- Toutefois, la décision n'est pas nulle si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.
- 23.12 L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail; il ne peut en aucun cas modifier la convention collective.
- 23.13 Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de griefs et aussi de consentement, nommer s'il y a lieu, des assesseurs à l'arbitre.
- 23.14 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.
- Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- 23.15 Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si l'Université et le Syndicat ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce désaccord sera soumis pour décision au même arbitre, par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.
- 23.16 Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir la professeure ou le professeur dans ses droits ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en

totalité ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à la professeure ou au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que la professeure ou le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû à la professeure ou au professeur à compter du dépôt du grief à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche.

- 23.17 Dans le cas d'un grief découlant du paragraphe .05 de l'article 2, l'arbitre n'est pas autorisé à accorder des dommages-intérêts ou le paiement de toute autre somme d'argent ou encore à amener l'Université à des investissements autres que ceux déjà accordés en climatisation, équipement, aménagement, stationnement, etc.
- 23.18 La décision de l'arbitre est finale, sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'en aura pas décidé autrement.
- 23.19 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des parties.
- Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte-rendu sténographique sans son consentement formel.
- 23.20 L'Université libérera, avec solde, toute professeure ou tout professeur appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou du Comité de griefs.
- 23.21 Les délais prévus à cet article sont de rigueur.
- 23.22 Les délais prévus à cet article sont suspendus pendant la période estivale selon la période convenue entre les parties en juin de chaque année. Les délais sont également suspendus pendant la période des fêtes selon le calendrier déterminé par l'Université.

## ARTICLE 24 : TRAITEMENT

24.01 a) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2019 (augmentation de 1,25 %)

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4			
0	1	65 350					
1	2	66 819					
2	3	68 329					
3	4	69 875					
4	5	71 459					
5		1	76 163				
6		2	77 879				
7		3	79 628				
8		4	81 420				
9		5	83 251				
10		6	85 127	1	89 497		
11		7	87 042	2	91 510		
12		8	89 001	3	93 568		
13		9	90 336	4	95 674		
14		10	91 689	5	97 829		
15		11	93 067	6	100 029	1	108 096
16		12	94 458	7	102 278	2	110 260
17		13	95 878	8	104 577	3	112 464
18		14	97 316	9	106 932	4	114 711
19		15	98 777	10	108 536	5	117 009
20		16	100 258	11	110 164	6	119 348
21				12	111 812	7	121 736
22				13	113 493	8	124 170
23				14	115 194	9	126 653
24				15	116 924	10	129 184
25				16	118 676	11	131 767
26				17	120 456	12	133 085
27				18	121 961	13	134 420
28				19	123 488	14	135 761
29				20	124 724	15	137 120
30				21	125 968	16	138 491
31				22	127 229	17	139 874
32				23	128 501	18	141 274
33				24	129 786	19	142 688
34				25	131 084	20	144 113
35				26	132 395	21	145 554
36						22	147 010

24.01 b) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2020 (augmentation de 1,5 % ou PSG si plus élevé)

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4			
0	1	66 330					
1	2	67 821					
2	3	69 354					
3	4	70 923					
4	5	72 531					
5		1	77 305				
6		2	79 047				
7		3	80 822				
8		4	82 641				
9		5	84 500				
10		6	86 404	1	90 839		
11		7	88 348	2	92 883		
12		8	90 336	3	94 972		
13		9	91 691	4	97 109		
14		10	93 064	5	99 296		
15		11	94 463	6	101 529	1	109 717
16		12	95 875	7	103 812	2	111 914
17		13	97 316	8	106 146	3	114 151
18		14	98 776	9	108 536	4	116 432
19		15	100 259	10	110 164	5	118 764
20		16	101 762	11	111 816	6	121 138
21				12	113 489	7	123 562
22				13	115 195	8	126 033
23				14	116 922	9	128 553
24				15	118 678	10	131 122
25				16	120 456	11	133 744
26				17	122 263	12	135 081
27				18	123 790	13	136 436
28				19	125 340	14	137 797
29				20	126 595	15	139 177
30				21	127 858	16	140 568
31				22	129 137	17	141 972
32				23	130 429	18	143 393
33				24	131 733	19	144 828
34				25	133 050	20	146 275
35				26	134 381	21	147 737
36						22	149 215

24.01 c) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2021 (augmentation de 1,75 % ou PSG si plus élevé)

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4			
0	1	67 491					
1	2	69 008					
2	3	70 568					
3	4	72 164					
4	5	73 800					
5		1	78 658				
6		2	80 430				
7		3	82 236				
8		4	84 087				
9		5	85 979				
10		6	87 916	1	92 429		
11		7	89 894	2	94 508		
12		8	91 917	3	96 634		
13		9	93 296	4	98 808		
14		10	94 693	5	101 034		
15		11	96 116	6	103 306	1	111 637
16		12	97 553	7	105 629	2	113 872
17		13	99 019	8	108 004	3	116 149
18		14	100 505	9	110 435	4	118 470
19		15	102 014	10	112 092	5	120 842
20		16	103 543	11	113 773	6	123 258
21				12	115 475	7	125 724
22				13	117 211	8	128 239
23				14	118 968	9	130 803
24				15	120 755	10	133 417
25				16	122 564	11	136 085
26				17	124 403	12	137 445
27				18	125 956	13	138 824
28				19	127 533	14	140 208
29				20	128 810	15	141 613
30				21	130 096	16	143 028
31				22	131 397	17	144 457
32				23	132 712	18	145 902
33				24	134 038	19	147 362
34				25	135 378	20	148 835
35				26	136 733	21	150 322
36						22	151 826

24.01 d) Échelle de traitement en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022 (augmentation de 1,75 % ou PSG si plus élevé)

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4			
0	1	68 672					
1	2	70 216					
2	3	71 803					
3	4	73 427					
4	5	75 092					
5		1	80 035				
6		2	81 838				
7		3	83 675				
8		4	85 559				
9		5	87 484				
10		6	89 455	1	94 047		
11		7	91 467	2	96 162		
12		8	93 526	3	98 325		
13		9	94 929	4	100 537		
14		10	96 350	5	102 802		
15		11	97 798	6	105 114	1	113 591
16		12	99 260	7	107 478	2	115 865
17		13	100 752	8	109 894	3	118 182
18		14	102 264	9	112 368	4	120 543
19		15	103 799	10	114 054	5	122 957
20		16	105 355	11	115 764	6	125 415
21				12	117 496	7	127 924
22				13	119 262	8	130 483
23				14	121 050	9	133 092
24				15	122 868	10	135 752
25				16	124 709	11	138 466
26				17	126 580	12	139 850
27				18	128 160	13	141 253
28				19	129 765	14	142 662
29				20	131 064	15	144 091
30				21	132 373	16	145 531
31				22	133 696	17	146 985
32				23	135 034	18	148 455
33				24	136 384	19	149 941
34				25	137 747	20	151 440
35				26	139 126	21	152 953
36						22	154 483

24.01 e) Majoration des salaires et de l'échelle salariale en conformité avec le pourcentage de la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic ou selon le pourcentage apparaissant aux échelles de traitement (le plus élevé des deux).

À l'échéance de la convention collective, les salaires et l'échelle salariale sont augmentés en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic.

Advenant que cette politique prévoie des augmentations salariales propres aux professeures ou professeurs, l'Université convient de procéder à ces augmentations.

Nonobstant les dates prescrites par le gouvernement, ces augmentations sont rétroactives au 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

La majoration des salaires et de l'échelle salariale est effectuée dans les délais indiqués à la politique salariale des secteurs public et parapublic ou, lorsque de tels délais ne sont pas prévus, au plus tard trois (3) mois après que cette politique salariale eut été rendue publique.

24.02 Abrogé

24.03 Règle de calcul des années d'expérience :

1. Aucune expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme qui termine un 1<sup>er</sup> cycle universitaire, sauf dans les cas prévus aux alinéas 2) et 3) du paragraphe .08.
2. Chaque année d'expérience d'enseignement précollégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaires, d'activités professionnelles reliées à la fonction, compte comme une année d'expérience aux fins de cet article, dans la mesure où cette (ces) année(s) est (sont) postérieure(s) à l'obtention du premier diplôme qui termine un 1<sup>er</sup> cycle universitaire.
3. Les fractions d'années d'expérience sont cumulées pour constituer une année. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fait à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5 ou qu'elle est inférieure à 0,5.
4. L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois.
5. À la suite de ce calcul, la professeure ou le professeur est intégré dans l'échelle de salaire conformément aux règles établies au paragraphe .04.
6. La nouvelle professeure ou le nouveau professeur qui se croit lésé par sa classification doit déposer une plainte écrite à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche dans les soixante (60) jours de son acceptation de l'offre de l'Université.

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche répond dans les dix (10) jours de la réception de la plainte écrite. Si la professeure ou le professeur n'est pas satisfait de la réponse, il a quinze (15) jours ouvrables pour porter sa plainte devant le comité de griefs tel que prévu à l'article 23.

7. L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujet à la procédure normale de grief. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'AUCC et l'AUPELF sont les deux (2) organismes habilités à établir une telle équivalence. Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par une professeure ou un professeur, une ou un arbitre provenant de l'un ou l'autre de ces organismes, choisi par le Syndicat et l'Université, sera appelé à statuer sur cette équivalence. Faute d'entente sur le choix d'une ou d'un arbitre provenant de l'AUCC ou de l'AUPELF, les deux 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 professeure ou le professeur, s'il y a lieu, doit être réajusté conformément à l'échelle de traitement prévue à la présente convention.
8. Les frais inhérents à l'arbitrage prévu au présent article sont partagés également entre les parties.

24.04 Règles d'intégration dans l'échelle de traitement de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur :

1. Intégration de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph.D., à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie II correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe .03.
2. Intégration de la professeure ou du professeur qui détient un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou de Ph.D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II, puis à l'un des vingt et un (21) échelons de la catégorie III correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon le paragraphe .03.

24.05 Classification et salaire de la professeure ou du professeur en place à la signature de la convention collective :

1. La professeure ou le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve la classification et l'échelon qui lui étaient attribués à la date de la signature de la présente convention collective.
2. Par la suite, la professeure ou le professeur progressera au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies au paragraphe .06, ou il passera d'une catégorie à une autre selon les dispositions du paragraphe .07.

#### 24.06 Règles de progression à l'intérieur des catégories

1. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire.
2. Les professeures ou les professeurs avancent d'un échelon dans l'échelle de traitement s'ils n'ont pas atteint le maximum de leur catégorie ou elles ou ils changent de catégorie conformément aux règles de passage d'une catégorie à une autre prévues au paragraphe .07.
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> juin.
4. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (article 26), 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 ou le professeur tant 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 ou un professeur pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

#### 24.07 Règles de passage d'une catégorie à l'autre

1. Les passages suivants sont automatiques :
  - a) du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie I au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie II pour toutes les professeures ou 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 le détenteur du diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou Ph.D.;
  - c) la professeure ou 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 salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'il détiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu au paragraphe .06.
2. Passages non automatiques :
  - a) la professeure ou le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II est admissible au passage à la catégorie III à laquelle 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 ou le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III est admissible au passage à la catégorie IV à laquelle 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.

- 24.08
1. Le salaire de la professeure ou du professeur sera versé en vingt-six (26) paiements.
  2. La reconnaissance des années d'expérience des nouvelles professeures ou des nouveaux professeurs pour lesquels il n'existe pas ou pour lesquels l'Université n'exige pas de diplôme universitaire dans leur discipline, sera établie par un comité composé de la directrice ou du directeur du département concerné, d'une personne nommée par l'Université et d'une troisième personne familière avec le domaine d'activité professionnelle visé par une demande de reconnaissance et choisie avec le consentement de l'Université et du Syndicat.
  3. Les professeures et professeurs de sciences infirmières embauchés à partir de la signature de la présente convention collective et ayant obtenu le diplôme terminal de premier cycle (baccalauréat) après l'âge de vingt-deux (22) ans, pourront voir reconnaître leurs années d'expérience entre cet âge et l'âge à l'obtention du diplôme terminal de premier cycle.

Pour ce faire, la professeure ou le professeur présente sa demande au plus tard vingt-quatre (24) mois après la date de son embauche par l'Université. Le dossier soumis à l'appui d'une demande doit comporter des attestations de travail officielles émanant des établissements où cette expérience fut acquise. Les attestations de travail doivent comporter des indications précises sur le titre d'emploi de la personne requérante, le service où elle était affectée ainsi que la date du début et de la fin de son emploi. Par la suite, le comité prévu au sous-paragraphe 2) évalue le dossier et fait la recommandation à l'Université. La professeure ou le professeur qui le désire pourra être entendu par le comité au moment de l'examen de sa demande.

La recommandation du comité doit faire état de la pertinence de l'expérience reconnue au regard du ou des domaines spécifiques de spécialisation du poste occupé par la professeure ou le professeur; le comité justifie le nombre total d'années d'expérience dont il recommande la reconnaissance en attribuant à chacune des années d'expérience un coefficient de pertinence variant de 1,0 à 0,0.

24.09 Modifications législatives

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

24.10 La professeure ou le professeur en catégorie III peut utiliser le titre de professeure ou de professeur agrégé. La professeure ou le professeur en catégorie IV peut utiliser le titre de professeure ou de professeur titulaire.

## **ARTICLE 25 : ÉLIGIBILITÉ AUX FONCTIONS ÉLECTIVES DANS LES UNITÉS PÉDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIVES**

### 25.01 Éligibilité à la direction et au conseil de module :

Sont éligibles comme directrice ou directeur de module, les professeures ou les professeurs réguliers, à l'exclusion de celles et ceux qui sont en congé de perfectionnement, sabbatique ou sans traitement, de même que les professeures ou les professeurs chercheurs sous octroi et les professeures ou les professeurs substitués visés par le premier alinéa des paragraphes .08 et .10, qui ont conseillé les étudiantes ou les étudiants du module ou leur ont enseigné les cours obligatoires ou au choix du programme principal.

Sont éligibles comme professeure ou professeur au conseil de module, les professeures ou les professeurs réguliers, les professeures ou les professeurs chercheurs sous octroi et les professeures ou les professeurs substitués qui ont conseillé les étudiantes ou les étudiants du module ou leur ont enseigné les activités créditées d'enseignement obligatoires ou au choix du programme principal. De plus, dans la situation où des cours du module sont dispensés à des étudiantes ou des étudiants du baccalauréat en enseignement secondaire, au moins une professeure ou un professeur éligible devra les avoir conseillés ou leur avoir enseigné dans le cadre de leur programme d'études. Les professeures et professeurs réguliers en congé de perfectionnement, sabbatique ou sans traitement sont exclus.

Compte tenu de la situation particulière du programme d'enseignement secondaire, les professeures ou les professeurs membres du module sont ceux qui dispensent la série d'activités créditées d'enseignement de la concentration psychopédagogie de tous les programmes de baccalauréat d'enseignement au secondaire. Les professeures et professeurs réguliers en congé de perfectionnement, sabbatique ou sans traitement sont exclus.

### 25.02 Période de référence pour établir la liste d'éligibilité des professeures ou des professeurs au conseil de module :

La période de référence pour établir la liste d'éligibilité des professeures ou des professeurs au conseil de module est la suivante :

- l'un des trois (3) trimestres d'été, d'automne et d'hiver de l'année en cours. Pour la professeure ou le professeur régulier en congé de perfectionnement, sabbatique ou sans traitement dont le retour est prévu pour l'année universitaire suivante, la période de référence est augmentée des trimestres d'hiver et d'automne précédant ledit congé.

### 25.03 Élection de la directrice ou du directeur et des professeures ou des professeurs au conseil de module :

Dans le mois d'avril, lorsqu'une directrice ou un directeur de module termine son mandat, le conseil de module en place élit une directrice ou un directeur de module.

De plus, au mois d'avril de l'année en cours et postérieurement à l'élection de la directrice ou du directeur de module s'il y a lieu, les autres membres du conseil de module sont élus par et parmi les professeures ou les professeurs éligibles. Ces élections sont convoquées par la directrice ou le directeur de module en exercice, ou à défaut de celle-ci ou celui-ci, par la doyenne ou le doyen des études.

25.04 Éligibilité à la direction du comité de programme et des professeures ou des professeurs au comité de programme :

Sont éligibles comme directrice ou directeur du comité de programme, les professeures ou les professeurs réguliers, à l'exclusion de celles et ceux qui sont en congé de perfectionnement, sabbatique ou sans traitement, de même que les professeures ou les professeurs chercheurs sous octroi et les professeures ou les professeurs substitués visés par le premier alinéa des paragraphes .08 et .10 qui ont enseigné ou dirigé les travaux des étudiantes ou des étudiants inscrits au programme concerné ou à l'un des programmes concernés lorsque le comité de programme en administre plus d'un. Les professeures et professeurs réguliers en congé de perfectionnement, sabbatique ou sans traitement sont exclus.

Sont éligibles comme professeure ou professeur au comité de programme les professeures ou les professeurs réguliers, les professeures ou les professeurs chercheurs sous octroi et les professeures ou les professeurs substitués qui ont enseigné ou dirigé les travaux des étudiantes ou des étudiants inscrits au programme concerné.

25.05 Période de référence pour établir la liste d'éligibilité des professeures ou des professeurs au comité de programme :

La période de référence pour établir la liste d'éligibilité des professeures ou des professeurs et de la directrice ou du directeur au comité de programme est la suivante :

- un des deux (2) derniers trimestres d'été, un des deux (2) derniers trimestres d'automne ou un des deux (2) derniers trimestres d'hiver. Pour la professeure ou le professeur régulier en congé de perfectionnement, en congé sabbatique ou sans traitement dont le retour est prévu pour l'année universitaire suivante, la période de référence est augmentée des trimestres d'hiver et d'automne précédant ledit congé.

25.06 Élection de la directrice ou du directeur et des professeures ou des professeurs au comité de programme :

Dans le mois d'avril, lorsqu'une directrice ou un directeur de comité de programme termine son mandat, le comité de programme en place élit une directrice ou un directeur de comité de programme.

De plus, au mois d'avril de l'année en cours et postérieurement à l'élection de la directrice ou du directeur du comité de programme, s'il y a lieu, les autres membres du comité de programme sont élus par et parmi les professeures ou les professeurs éligibles. Cette élection est convoquée par la directrice ou le directeur

du comité de programme en exercice ou, à défaut de celle-ci ou celui-ci, par la doyenne ou le doyen des études.

25.07 Éligibilité et élection au poste de directrice ou de directeur de département :

Sont éligibles au poste de directrice ou de directeur de département, les professeures ou les professeurs réguliers de même que les professeures ou les professeurs substitués visés par le premier alinéa du paragraphe .10 à l'exclusion des professeures ou des professeurs réguliers en congé de perfectionnement, sabbatique ou sans traitement.

La directrice ou le directeur de département est élu par les professeures ou les professeurs du département à l'exclusion des professeures ou des professeurs réguliers en congé de perfectionnement, sabbatique ou sans traitement.

25.08 Professeure ou professeur chercheur sous octroi :

La professeure ou le professeur chercheur sous octroi n'est pas éligible au poste de direction d'enseignement ou de recherche sauf exceptionnellement à la direction de module et de comité de programme dans les cas où à cause de la planification de l'enseignement, il n'y a pas de professeure ou de professeur régulier disponible.

Elle ou il peut représenter les professeures ou les professeurs à la Commission des études et au Conseil d'administration, si elle ou s'il a été nommé directrice ou directeur de module ou de comité de programme conformément à l'alinéa précédent.

25.09 Professeure ou professeur invité :

La professeure ou le professeur invité est affecté prioritairement à des tâches visant à faire avancer l'enseignement et la recherche. Elle ou il ne peut représenter les professeures ou les professeurs à la Commission des études, au Conseil d'administration, au Conseil de module et au Comité de programme. Elle ou il ne peut également assumer des fonctions de direction d'enseignement ou de recherche.

25.10 Professeure ou professeur substitut :

La professeure ou le professeur substitut n'est pas éligible au poste de direction d'enseignement ou de recherche sauf dans les cas où, à cause de la planification de l'enseignement, il n'y a aucun professeure ou professeur régulier disponible.

Elle ou il ne peut représenter les professeures ou les professeurs à la Commission des études et au Conseil d'administration sauf si elle ou s'il a été nommé à un poste de direction d'enseignement ou de recherche conformément à l'alinéa précédent.

## ARTICLE 26 : PROMOTION

- 26.01 La professeure ou le professeur qui satisfait aux conditions définies au sous-paragraphes .07 2) de l'article 24 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande de promotion.
- 26.02 Sauf dans le cas où une évaluation statutaire est prévue, la professeure ou le professeur doit manifester par écrit avant le 1<sup>er</sup> juillet son intention d'être évalué à sa directrice ou à son directeur de département et acheminer avant le 1<sup>er</sup> septembre, à la présidente ou au président du comité d'évaluation, sa demande de promotion accompagnée d'un dossier d'évaluation complet tel que prévu au paragraphe .10 de l'article 12. Ce dossier couvre la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction de la professeure ou du professeur ou depuis la dernière promotion, le cas échéant.
- 26.03 Par la suite, la professeure ou le professeur est évalué selon les dispositions de l'article 12.
- 26.04 Le rapport du comité d'évaluation, la recommandation de l'assemblée départementale ou le rapport du comité de révision, le cas échéant, sont ensuite transmis au comité de promotion accompagnés de la demande de promotion et du dossier complet visé au paragraphe .02.
- 26.05 a) le comité de promotion est composé de cinq (5) ou de six (6) membres :
- deux (2) représentantes ou représentants de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche;
  - deux (2) professeures ou professeurs réguliers, dont l'un provient du secteur sciences humaines et l'autre du secteur des sciences pures et de la nature, représentant les départements et nommés selon la procédure prévue en b). Le secteur sciences humaines regroupe les départements des lettres et humanités, des sciences de l'éducation, de psychosociologie et travail social, des sciences de la gestion ainsi que sociétés, territoires et développement. Le secteur des sciences pures et de la nature regroupe les départements de biologie, de chimie et de géographie, des sciences infirmières, de mathématiques, d'informatique et de génie ainsi que l'assemblée institutionnelle de l'Institut des sciences de la mer de Rimouski;
  - une personne de l'extérieur choisie par les quatre personnes ci-haut prévues à même la liste des quatre personnes prévues au paragraphe .21 de l'article 12 pour présider le comité; pour chaque année, une seule présidente ou un seul président sera choisi;
  - Dans le cas d'une demande de promotion de la catégorie III à la catégorie IV, une professeure ou un professeur provenant du département ou de l'assemblée institutionnelle de l'ISMER de la professeure ou du professeur. Cette personne est choisie à même la liste de professeures et

professeurs en catégorie IV convenue entre les parties à l'alinéa b) du paragraphe .17 de l'article 12.

- b) le choix des professeures ou des professeurs au comité de promotion se fait selon les modalités suivantes :
- entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, chaque assemblée départementale désigne une professeure ou un professeur de catégorie IV;
  - entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> février, les professeures ou professeurs désignés par les assemblées départementales choisissent les deux représentantes, représentants prévus en a);
  - les autres professeures ou professeurs désignés par les assemblées départementales agissent comme substitués à l'une ou l'autre des deux personnes désignées en vertu du présent paragraphe au comité de promotion lorsqu'une demande ou recommandation de promotion provient de leur département, en conformité avec la composition prévue en a);
  - les modalités de substitution sont établies par les professeures ou professeurs désignés par les assemblées départementales.
- c) la professeure ou le professeur dont la demande est étudiée par le comité ainsi que sa directrice ou son directeur de département ont le droit d'être entendus par le comité de promotion.

26.06 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, le Conseil d'administration révisé sa politique relative à la promotion, laquelle demeure en vigueur pour la durée d'application de la convention collective.

26.07 Le Comité de promotion procédera à l'étude des dossiers à huis clos entre le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> avril.

La recommandation du comité de promotion pourra être :

- a) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles du paragraphe .07 de l'article 24;
- b) la progression normale.

26.08 Lorsque la promotion est refusée (sous-paragraphe .07 a)), la professeure ou le professeur est informé par écrit par le comité des améliorations à apporter à son dossier avant la réunion du Conseil d'administration. Le refus de promotion ne donne pas ouverture au mécanisme de règlement des griefs prévu à l'article 23.

26.09 Le Conseil d'administration est lié par la recommandation du comité de promotion. La professeure ou le professeur ayant obtenu la promotion (sous-paragraphe .07 b)) est informé de la décision du Conseil d'administration au plus tard le 31 mai.

26.10 Les délais prévus à cet article sont de rigueur.

## ARTICLE 27 : DIVERS

### 27.01 Frais de déplacement

Toute professeure ou tout professeur qui se déplace à la demande de l'Université verra ses frais remboursés selon les normes en vigueur. Une professeure ou un professeur ne peut invoquer le paragraphe .23 de l'article 10 pour se faire rembourser ses frais de déplacement par l'Université.

### 27.02 Bureaux

Les professeures ou les professeurs disposent chacun d'un bureau individuel fermé, comprenant l'équipement usuel, en particulier un téléphone, des rayons de bibliothèque et au minimum un classeur. Le bureau de la professeure ou du professeur lui est accessible selon les règlements de l'Université pour l'accès aux immeubles.

### 27.03 Langue de travail

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

### 27.04 L'Université, par son Conseil d'administration, est la seule habilitée à autoriser l'utilisation de son nom à des fins publicitaires.

### 27.05 Aucune professeure ou aucun professeur ne peut utiliser les ressources humaines et physiques de l'Université à des fins personnelles sans autorisation.

### 27.06 Double emploi

La professeure ou le professeur ne peut occuper un emploi à temps plein ou à demi-temps au service d'un autre employeur. Les charges de cours ou les contrats de formateur de formation pratique dans d'autres établissements sont incluses dans le double emploi.

Exceptionnellement, avec l'approbation préalable de l'assemblée départementale et le consentement écrit de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche, une professeure ou un professeur peut assumer un emploi au service d'un autre employeur ne dépassant pas l'équivalent de deux journées et demie par semaine.

Copie du consentement de la vice-rectrice ou du vice-recteur est transmise au Syndicat.

Les activités de double emploi de la professeure ou du professeur doivent apparaître au point 5 (Double emploi et activités professionnelles extérieures) de son formulaire de répartition des tâches.

## 27.07 Activités professionnelles extérieures

Pour autant que les tâches normales prévues aux divers paragraphes de l'article 10 sont assurées de façon adéquate, la professeure ou le professeur peut s'engager dans des activités professionnelles extérieures à la condition qu'elle ou qu'il obtienne l'approbation de l'assemblée départementale.

Cependant, dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'une journée par semaine, mais sans dépasser deux journées et demie par semaine, la professeure ou le professeur, avant de s'engager dans de telles activités, doit obtenir l'approbation de son assemblée départementale ainsi que le consentement écrit de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche.

Copie du consentement de la vice-rectrice ou du vice-recteur est transmise au Syndicat.

Les activités professionnelles extérieures de la professeure ou du professeur doivent apparaître au point 5 (Double emploi et activités professionnelles extérieures) de son formulaire de répartition des tâches.

27.08 La professeure ou le professeur régulier qui était permanent au moment de sa nomination à un poste exclu de l'unité d'accréditation, conserve tous les droits attachés à son statut de professeure ou de professeur régulier pendant la durée de son ou ses mandats, y compris le temps accumulé aux fins de l'admissibilité à un congé sabbatique. L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant cette période. Si la professeure ou le professeur régulier réintègre l'unité d'accréditation, elle ou il est classé comme si elle ou s'il avait progressé dans le plan de carrière. Son droit d'être réintégré à l'unité d'accréditation est échu après cinq (5) ans hors de celle-ci sauf pour celle ou celui qui détient un mandat de cadre au moment de la signature de la convention collective pour qui la limite ne s'applique pas. 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.

Le remplacement par une professeure ou un professeur substitut d'une professeure ou d'un professeur régulier permanent nommé à un poste exclu de l'unité d'accréditation ne peut excéder deux (2) ans. Par la suite, le poste devient vacant et s'insère dans le processus de répartition des postes défini à l'article 8.

Le retour de cette professeure ou de ce professeur dans le département n'entraînera pas le non-renouvellement du contrat d'une professeure ou d'un professeur appartenant à la même discipline pour l'un des motifs du paragraphe 13.03.

27.09 L'Université et le Syndicat assument en parts égales les frais d'impression de la convention.

27.10 Les professeures ou les professeurs ont le droit de se prévaloir des services, des équipements de loisirs et de sports offerts par l'Université selon les tarifs établis tout en respectant les priorités normales du secteur universitaire.

## 27.11 Stationnement

L'Université met à la disposition des professeures ou des professeurs ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'Université chargera, s'il y a lieu, les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs en les répartissant selon la politique adoptée par le Conseil d'administration.

## ARTICLE 28 : SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

28.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé du travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies industrielles et des accidents de travail. À ces fins, le Comité des relations professionnelles institué en vertu de l'article 29 a pour objectifs :

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à la santé et à l'amélioration de l'environnement physique de travail, et ce, conformément aux dispositions de la loi;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Université et les professeures ou les professeurs respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

28.02 Conditions dangereuses :

Une professeure ou un professeur a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle ou s'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 ou le professeur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe 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'il exerce.

28.03 Les dispositions du présent article s'appliquent à moins que le Syndicat et l'Université aient convenu de la mise en place d'un comité de santé et de sécurité conjointement avec les représentants des autres employés de l'Université.

Dans ces circonstances le rôle et les fonctions dudit comité seront ceux déterminés par les parties concernées.

## **ARTICLE 29 : COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

29.01 Un comité conjoint est formé sous la désignation de comité des relations professionnelles.

Le comité est constitué d'au moins deux (2) et pas plus de trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties.

29.02 Le comité des relations professionnelles a pour rôle :

- a) d'établir et de maintenir de saines relations entre l'Université et le Syndicat;
- b) de contribuer à la solution de problèmes de relation de travail ou de nature professionnelle;
- c) de s'acquitter des autres tâches qui lui sont dévolues en vertu des autres dispositions de la convention ou que les parties décident de lui confier;
- d) d'adopter les règles de procédures qu'il juge appropriées à son bon fonctionnement.

29.03 L'Université et le Syndicat désignent leur porte-parole respectif.

Pour qu'il y ait recommandation ou décision, chaque partie doit y consentir.

29.04 Chaque partie, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, désigne son porte-parole et en informe l'autre.

## **ARTICLE 30 : RETRAITE, RETRAITE ANTICIPÉE, RETRAITE GRADUELLE**

### **Retraite**

- 30.01 La retraite est le départ volontaire d'une professeure ou d'un professeur à l'âge normal de la retraite prévue aux différents régimes de retraite ou à une date ultérieure.
- 30.02 Sous réserve de ce qui est prévu au présent article, la retraite d'une professeure ou d'un professeur est régie par le régime de retraite qui lui est applicable.

### **Retraite anticipée**

- 30.03 La retraite anticipée est le départ volontaire d'une professeure ou d'un professeur avant l'âge normal de la retraite prévu aux différents régimes de retraite fait en vue de bénéficier des dispositions qui suivent.
- 30.04 La professeure ou le professeur qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir du régime de retraite anticipée.
- Être âgé de 55 à 64 ans;
  - Avoir au moins 10 ans de service à l'Université du Québec.
- 30.05 La professeure ou le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée peut, à son choix, bénéficier de l'un ou l'autre des mécanismes mutuellement exclusifs suivants :

1. Réduction actuarielle

Dans le cas du départ volontaire à la retraite qui implique pour la professeure ou le professeur une perte actuarielle, l'Université verse à la professeure ou au professeur le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé à la professeure ou au professeur en vertu de l'alinéa précédent ne peut être cependant supérieur à 100 % du salaire annuel de la professeure ou du professeur au moment de son départ à la retraite.

OU

2. Échelle de forfait

La professeure ou le professeur peut bénéficier d'une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 100 % du traitement, si elle ou s'il est âgé de 55 à 60 ans;
- 80 % du traitement si elle ou il est âgé de 61 ans;
- 60 % du traitement si elle ou il est âgé de 62 ans;
- 40 % du traitement si elle ou il est âgé de 63 ans;
- 20 % du traitement si elle ou il est âgé de 64 ans.

30.06 L'Université doit remplacer la professeure ou le professeur qui a opté pour une retraite anticipée uniquement dans la mesure où, dans le cadre du processus de répartition des postes prévu à l'article 8, le département concerné en démontre la nécessité en regard de ses besoins dans le champ d'intervention de la professeure ou du professeur optant pour une retraite anticipée; le champ d'intervention correspond au champ dans lequel la professeure ou le professeur a exercé la plupart de ses activités d'enseignement.

L'Université s'engage alors à autoriser le département à procéder au remplacement de cette professeure ou de ce professeur douze (12) mois après le départ de la professeure ou du professeur à la retraite. S'il ne peut le faire, le poste vacant peut être aboli dans le cadre du processus de répartition des postes prévu à l'article 8 de la convention.

30.07 L'Université pourra récupérer, à même l'indemnité de départ de la professeure ou du professeur qui prend sa retraite, les sommes correspondant au nombre de crédits qui seraient toujours comptabilisés en report de tâche.

### **Retraite graduelle avec congé sans traitement**

30.08 La professeure ou le professeur qui a quinze (15) années d'ancienneté obtient, si elle ou il en fait la demande à la doyenne ou au doyen aux affaires départementales avant le 1<sup>er</sup> décembre d'une année, un congé sans traitement à cinquante pour cent (50 %) de son régime d'emploi à la condition qu'elle ou qu'il joigne à cette demande un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard trois (3) ans après le début du congé sans traitement et qu'elle ou qu'il en informe sa directrice ou son directeur de département. Ce congé sans traitement débute alors le 1<sup>er</sup> juin de l'année suivante.

Dans ce cas, la contribution de la professeure ou du professeur et celle de l'employeur au régime de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire de la professeure ou du professeur.

Au cours et au terme de ce congé sans traitement, la professeure ou le professeur peut se prévaloir de la retraite anticipée et le sous-paragraphe .05 2) s'applique.

Une professeure ou un professeur en retraite graduelle ne peut bénéficier d'un congé sabbatique ou d'un congé de perfectionnement. Elle ou il est assujéti au

paragraphe .10 de l'article 10. Elle ou il n'est pas assujetti à l'article 12 au cours des vingt-quatre (24) mois précédant son départ à la retraite.

### **Dispositions communes**

30.09 La professeure ou le professeur qui souhaite prendre sa retraite ou se prévaloir du programme de retraite anticipée doit en informer sa directrice ou son directeur de département et la doyenne ou le doyen aux affaires départementales au moins six (6) mois avant la date choisie, laquelle ne doit pas se situer à l'intérieur d'un trimestre au cours duquel la professeure ou le professeur doit enseigner. La doyenne ou le doyen aux affaires départementales en informe le Syndicat.

30.10 La professeure ou le professeur retraité continue de bénéficier des avantages suivants auprès de l'Université :

- son titre de professeure ou de professeur;
- l'accès aux services collectifs.

Lors de la prise de la retraite d'une professeure ou d'un professeur, les parties peuvent convenir de lui permettre de bénéficier de services qui lui facilitent la poursuite de ses travaux de recherche. Dans ce cas, les parties s'entendent sur la nature des services dont peut bénéficier la professeure ou le professeur, la durée de ces services et s'il y a lieu la participation financière à laquelle elle ou il pourra être tenu.

30.11 La professeure ou le professeur retraité qui, en raison de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de l'enseignement et de la recherche scientifique, technique, artistique ou littéraire, désire une activité d'enseignement informe le département concerné qui, dans la mesure du possible, la lui réserve, préalablement à l'offre de cours aux chargés de cours. Les dispositions du paragraphe .23 de l'article 10 ne s'appliquent pas aux professeures retraitées ou aux professeurs retraités.

La professeure ou le professeur à la retraite peut diriger des mémoires et des thèses selon la procédure en vigueur.

## ARTICLE 31 : PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

- 31.01 La propriété intellectuelle concerne les professeures et les professeurs, les autres catégories de personnel ainsi que les étudiantes et les étudiants. Les droits reconnus à cet article aux professeures et aux professeurs le sont sous réserve de ceux auxquels peuvent prétendre les autres membres de la communauté universitaire ou toute autre personne, notamment aux titres du partage des redevances et des revenus, en vertu de la loi ou d'une politique de l'Université.

### Droits d'auteur

- 31.02 L'auteure ou l'auteur désigne la personne qui est la créatrice d'une œuvre originale.
- 31.03 Une œuvre comprend toute production originale littéraire, dramatique, musicale, artistique, plastique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audiovisuelle, incluant toutes les productions originales des domaines littéraire, scientifique, artistique et pédagogique quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression tels que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les vidéoconférences, les cours multimédias, les œuvres dramatiques, dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis ou ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences, effectuées dans l'exercice de ses fonctions.
- 31.04 Tel que défini par la Loi sur le droit d'auteur, le droit d'auteur sur une œuvre est le droit de reproduire une œuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, de la présenter en public ou de la communiquer au public, de la publier ainsi que tous les droits accessoires et afférents.
- 31.05 Les redevances sont les compensations monétaires ou autres versées en considération de l'autorisation accordée par l'auteure ou l'auteur d'exercer le droit d'auteur sur son œuvre ou une partie importante de celle-ci.
- 31.06 L'Université reconnaît que la professeure auteure ou le professeur auteur d'une œuvre est le titulaire du droit d'auteur sur cette œuvre et que les redevances produites par l'exploitation de l'œuvre lui appartiennent sous réserve des situations particulières énoncées au paragraphe .07.
- Sous la même réserve, toute œuvre est détruite à la demande de la professeure ou du professeur.
- 31.07 L'Université peut devenir détentrice des droits d'exploitation et d'utilisation d'une œuvre. Pour ce faire, un protocole d'entente doit être signé entre la professeure ou le professeur et l'Université précisant les ressources humaines, matérielles et financières fournies par l'Université ainsi que les droits et obligations des parties en égard aux droits d'exploitation et d'utilisation de l'œuvre.

## Brevets d'invention

- 31.08 Dans le cadre de sa mission, l'Université reconnaît que l'invention de nouveaux produits ou de nouveaux procédés n'est pas une fin en soi, mais un résultat possible de la recherche qui doit être adéquatement mis en valeur. L'Université fournit, dans la mesure qu'elle détermine, le soutien nécessaire à cette mise en valeur. Elle s'assure que les inventeuses et les inventeurs participent équitablement aux retombées monétaires de l'invention, le cas échéant, et s'engage à les associer à toute discussion relative à l'obtention des brevets, à leur cession ou à l'octroi de licences d'exploitation.
- 31.09 Une invention brevetable est, selon la Loi sur les brevets d'invention, une réalisation, un procédé, une machine ou une fabrication ou composition de matière ainsi que tout perfectionnement de l'un d'eux présentant des caractères de nouveauté, d'utilité et de non-évidence.
- 31.10 Un brevet d'invention est une concession gouvernementale accordant à la détentrice ou au détenteur le droit exclusif de fabriquer, construire, exploiter et vendre à d'autres pour qu'ils exploitent l'objet de l'invention et d'empêcher de ce faire, à l'intérieur d'un territoire et pour un temps donné.
- 31.11 L'Université reconnaît que la professeure auteure ou le professeur auteur d'une invention est le propriétaire de l'invention et que les redevances produites par la commercialisation de l'invention lui appartiennent, sous réserve des situations énoncées aux paragraphes .12 et .13 ou à la loi en vertu de laquelle, s'il y a lieu, un brevet est émis.
- 31.12 L'Université est la propriétaire de l'invention que si elle a engagé l'auteure ou l'auteur de l'invention spécifiquement pour la produire ou si l'inventrice ou l'inventeur lui cède ses droits.
- 31.13 L'Université possède un droit d'option sur toute invention brevetable, y compris sur les savoir-faire qui leur sont reliés. Ce droit d'option conduit à la cession des droits de la professeure ou du professeur selon les conditions et dans la mesure prévue aux paragraphes qui suivent.

Dans ce cadre, la procédure relative à la prise de brevet pour une invention donnée suit généralement les étapes suivantes :

- a) déclaration d'invention par l'inventrice ou l'inventeur;
- b) recherche préliminaire commandée par l'Université ou son mandataire, lorsque celle-ci n'a pas été faite par l'inventrice ou l'inventeur et jointe à la déclaration d'invention;
- c) réunion du comité des brevets;
- d) recommandation du comité des brevets;
- e) exercice de l'option par l'Université;
- f) cession des droits;
- g) dépôt de la demande de brevet.

- 31.14 Les inventions qui, de l'opinion de l'inventrice ou de l'inventeur, auraient avantage à être brevetées sont déclarées à l'Université.
- 31.15 À partir du moment où une déclaration d'invention est produite, tous les renseignements concernant l'invention sont traités de façon confidentielle et aucune divulgation par voie de publication, conférence ou autre ne doit être faite par l'inventrice ou l'inventeur qui risquerait d'empêcher l'obtention de brevet.
- 31.16 L'Université, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la déclaration d'invention, exerce son droit d'option sur l'invention.
- 31.17 L'inventrice ou l'inventeur fournit alors tous les documents propres à assurer à l'Université l'exercice de ses droits.
- 31.18 Si l'Université n'exerce pas son droit d'option dans le délai prévu au paragraphe .16, l'inventrice ou l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble.
- 31.19 Lorsque l'Université exerce son droit d'option, la professeure ou le professeur doit signer une convention de cession avec l'Université précisant les droits et responsabilités des parties.
- 31.20 L'Université, si elle a exercé son droit d'option, assume tous les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable de l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de cession des brevets, de l'invention ou du développement et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention.
- L'Université peut confier l'exécution de ces tâches à une société de valorisation de la propriété intellectuelle, laquelle assume les frais mentionnés à l'alinéa précédent en contrepartie d'une cotisation annuelle.
- L'inventrice ou l'inventeur peut s'enquérir du suivi de son dossier auprès de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche et obtenir une réponse dans un délai raisonnable.
- L'inventrice ou l'inventeur signe tous les documents nécessaires à la prise de brevet par l'Université ou à la commercialisation du brevet.
- 31.21 L'Université, si elle a exercé son droit d'option, paie tous les frais relativement à toute poursuite, réclamation, demande ou action de quelque nature que ce soit dirigée contre l'Université ou les inventeuses ou les inventeurs en rapport avec l'exploitation du brevet ou de l'invention, sauf en cas de faute intentionnelle ou de faute lourde de l'inventrice ou de l'inventeur.
- 31.22 Les revenus nets perçus par l'Université en raison de la vente, de l'octroi de licence ou d'autres droits d'exploitation d'un brevet sont partagés en parts égales entre l'inventrice ou l'inventeur et l'Université.

La part de ces revenus nets revenant à l'Université est attribuée comme suit :

- trente pour cent (30 %) au département ou à l'ISMER selon l'affectation de l'inventrice ou l'inventeur;
- soixante pour cent (60 %) au fonds de valorisation appartenant à l'Université et devant servir au développement et à la mise en œuvre, par le vice-rectorat, de stratégies de valorisation de la recherche, notamment par l'adhésion à une société de valorisation, le maintien de services internes ou le recours à des expertises externes;
- dix pour cent (10 %) au fonds consolidé de l'Université.

Aux fins du présent paragraphe, les revenus nets sont établis en soustrayant des revenus bruts perçus par l'Université, les frais qui sont reliés directement à la protection et à la valorisation de l'invention. Dans le cas visé au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe .20, ces frais sont réputés équivaloir à dix pour cent (10 %) des revenus bruts perçus par l'Université jusqu'à concurrence d'un montant équivalant à la somme des cotisations versées à la société de valorisation pendant les trois années à compter de celle où les premiers revenus ont été perçus en regard du brevet en cause.

- 31.23 Les paiements des sommes d'argent mentionnées au paragraphe .22 sont effectués par l'Université dans les trente (30) jours de la réception des revenus bruts par l'Université.
- 31.24 Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, le comité des brevets et inventions conclut que l'Université n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventrice ou l'inventeur sera libre de procéder elle-même ou lui-même, et pour son propre bénéfice, à la valorisation de son invention sans obligation de rembourser à l'Université les coûts encourus jusqu'à la date de la décision du comité.
- 31.25 Le comité des brevets et inventions est présidé par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche et se compose en outre des personnes suivantes :
- a) la doyenne ou le doyen de la recherche ou la directrice ou le directeur de l'ISMER ou leur représentante ou représentant, selon que le dossier concerne un département ou l'ISMER;
  - b) une professeure ou un professeur désigné par les départements;
  - c) une professeure ou un professeur désigné par l'assemblée institutionnelle de l'ISMER.

La secrétaire générale et vice-rectrice à la vie étudiante ou le secrétaire général et vice-recteur à la vie étudiante de l'Université ou sa représentante ou son représentant agit d'office comme secrétaire de ce comité.

Le comité peut s'adjoindre les personnes-ressources qu'il juge à propos.

- 31.26 Aux fins de l'alinéa b) du paragraphe .25, chaque assemblée départementale désigne une professeure ou un professeur pouvant siéger au comité des brevets et inventions. Ces personnes sont convoquées par la doyenne ou le doyen de la recherche aux fins de choisir entre elles un membre régulier du comité et deux membres substitués, ces derniers devant remplacer le membre régulier en cas d'absence, d'incapacité ou de refus d'agir de celui-ci. Leur mandat est de trois ans. L'absence de désignation par l'une ou l'autre des assemblées départementales ne constitue pas un empêchement à convoquer la réunion mentionnée plus haut.
- 31.27 Aux fins de l'alinéa c) du paragraphe .25, l'assemblée institutionnelle de l'ISMER désigne un membre régulier du comité et deux membres substitués, ces derniers devant remplacer le membre régulier en cas d'absence, d'incapacité ou de refus d'agir de celui-ci. Leur mandat est de trois ans.
- 31.28 Le comité des brevets et inventions a pour mandat de fournir des recommandations à l'Université sur les sujets mentionnés aux paragraphes .16 et .24 et de prendre charge, le cas échéant, des mandats qui lui sont confiés par les politiques de l'Université. Sous réserve de ces politiques, il peut suggérer des voies de solution à un litige concernant un brevet survenant entre les membres d'une équipe de recherche et impliquant une professeure ou un professeur.
- 31.29 Les droits relatifs à une invention réalisée dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions à cet effet de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur.
- 31.30 Malgré les paragraphes .18 et .24, l'Université peut utiliser sans frais l'invention réalisée par ses professeures ou professeurs, pour ses propres fins de formation à la condition qu'une telle utilisation ne nuise pas aux démarches en cours quant à l'obtention d'un brevet. De même, la professeure ou le professeur peut utiliser sans frais l'invention développée à l'Université à la suite de ses travaux pour ses fins d'enseignement et de recherche.

#### **Autres objets de propriété intellectuelle**

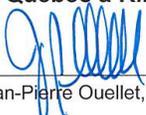
- 31.31 Les dessins industriels, les obtentions végétales et les topographies de circuits intégrés au sens des lois qui leur sont applicables sont visés, en y faisant les adaptations nécessaires, par les paragraphes .12 à .30.

- 31.32 Une professeure ou un professeur ne peut commercialiser un logiciel développé à l'Université sans le déclarer au préalable à l'Université et lui donner l'occasion d'exercer un droit d'option. Si la professeure ou le professeur fait une telle déclaration, les paragraphes .13 et .15 à .30 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.
- 31.33 Aux fins du paragraphe précédent, un logiciel comprend un ensemble de travaux de logique, d'analyse, de programmation en langage informatique, incluant des banques de données, nécessaires au fonctionnement d'un ensemble de traitement de l'information par ordinateur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 15<sup>e</sup> jour d'Avril 2019

**L'Université du Québec à Rimouski (UQAR)**

Par :

  
 Jean-Pierre Ouellet, recteur

  
 Johanne Boisjoly, témoin

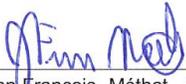
  
 François Deschênes, vice-recteur à la formation et à la recherche

  
 Laura Lebel, témoin  
 directrice du Service des ressources humaines

  
 Benoît Desbiens, vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration

**Le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski (SPPUQAR)**

  
 Mélanie Gagnon, présidente

  
 Jean-François Méthot, 1<sup>er</sup> vice-président aux relations du travail

  
 Bernard Gagnon, membre du comité de négociation

**ANNEXE « A »**  
**CONTRAT RELATIF AU CONGÉ**

**INTERVENU ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI**, corporation ayant son siège social à Rimouski au 300, allée des Ursulines, représentée par la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche, laquelle ou lequel se déclare dûment mandaté aux fins des présentes,

**ET**

\_\_\_\_\_, ci-après appelé « la professeure ou le professeur »;

**CONSIDÉRANT** la convention collective qui régit les conditions de travail de la professeure ou du professeur;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Université accorde à \_\_\_\_\_ un congé couvrant la période du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.
2. En acceptant ce congé la professeure ou le professeur s'engage à remettre le rapport écrit de ses activités selon les dispositions de l'alinéa c) du paragraphe .32 de l'article 14.
3. En acceptant ce congé, la professeure ou le professeur s'engage à rester à l'emploi de l'Université le double du temps passé en congé à compter de la date de sa réintégration à titre de professeure ou professeur. Pour le calcul du temps à remettre, tous les congés sont réputés débiter au 1<sup>er</sup> juin de l'année universitaire pour laquelle ils ont été attribués, indépendamment de la formule choisie et des dates effectives de début et de fin. L'exigence de remise du temps se termine donc, pour un congé d'une année, trois ans plus tard. Elle se termine un an et demi plus tard pour un congé de six mois.
4. À défaut d'avoir satisfait à l'obligation prévue au paragraphe 3, en tout ou en partie, la professeure ou le professeur doit rembourser les sommes reçues durant le congé au *pro rata* du temps d'engagement qui reste à effectuer.
5. Les parties conviennent que le présent contrat n'est valide que si l'Université du Québec à Rimouski a épuisé tous les recours possibles en vertu du lien contractuel défini par la convention collective.

Dans le cas où le présent contrat est valide, les parties conviennent que le présent contrat est régi par les lois et tribunaux québécois.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.

**ANNEXE « B »**  
**FORMULAIRE DE RÉPARTITION DES TÂCHES**

<b>UQAR</b>	Projet <input type="checkbox"/>	Modifications <input type="checkbox"/>	<b>FORMULAIRE DE RÉPARTITION DES TÂCHES</b>			
Année universitaire :		Date :				
<b>1. ENSEIGNEMENT</b>						
Statut du cours	Session	Cr.	Sigle	Gr.	Titre	Co-enseignants
<b>TOTAL DES CRÉDITS :</b>						
<b>Direction</b>		<b>Nom du programme</b>			<b>Nombre d'étudiants</b>	
<b>Mémoire</b>						
<b>Thèse</b>						
<b>Mise à jour des connaissances</b>		<b>Brève description du ou des projets</b>				
						%

<b>FONDS DE RECHERCHE :</b>						
Session	Cr.	Sigle	Gr.	Titre	Co-enseignants	

<b>2. RECHERCHE ET CRÉATION</b>						
2.1	Titre du projet :					Chercheur principal <input type="checkbox"/> Cochercheurs :
2.2	Description du projet :					
2.3	Étapes projetées de réalisation :					
2.4	Subventions/commandites :					
	Organismes	Montants	Périodes (dates)	Demandées/acceptées		
2.5	Diffusion (publication/communications)					
	Organismes	Montants	Périodes (dates)	Demandées/acceptées		
2.1	Titre du projet :					Chercheur principal <input type="checkbox"/> Cochercheurs :
2.2	Description du projet :					
2.3	Étapes projetées de réalisation :					
2.4	Subventions/commandites :					
	Organismes	Montants	Périodes (dates)	Demandées/acceptées		
2.5	Diffusion (publication/communications)					
	Organismes/revue	Titre/description de l'activité	Date	Soumises/acceptées		
						%



**LETTRES D'ENTENTE DU BLOC A**  
**INSTITUT DES SCIENCES DE LA MER DE RIMOUSKI**

**LETTRE D'ENTENTE A-1      CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'INSTITUT  
DES SCIENCES DE LA MER DE RIMOUSKI**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

La convention collective UQAR-SPPUQAR s'applique aux professeures et aux professeurs de l'Université du Québec à Rimouski affectés à l'Institut des sciences de la mer de Rimouski sous réserve des particularités décrites ci-après :

**PARTIE I**

Les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas aux professeures et professeurs affectés à l'Institut des sciences de la mer de Rimouski :

- 1.14
- 1.15
- 8.02
- 8.04
- 8.10
- 8.12
- 10.12
- 10.13
- 10.15
- 10.30
- 27.06
- 27.07
- lettre d'entente C-1
- lettre d'entente C-4
- lettre d'entente C-6
- lettre d'entente C-7
- la deuxième phrase de l'alinéa 1 du paragraphe 6 de la lettre d'entente E-2

Les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas aux professeures et professeurs affectés à l'Institut des sciences de la mer de Rimouski bien qu'on y réfère pour faciliter la compréhension de la présente section :

- 1.04
- 1.10
- 1.12

## **PARTIE II**

Les articles suivants de la convention collective s'appliquent en y apportant les changements indiqués :

### **ARTICLE 1 : DÉFINITIONS**

1.19 L'alinéa suivant est ajouté :

Pour chacune des années d'application de la présente convention, le nombre de professeures ou professeurs sous octroi ne doit pas dépasser 25 % du nombre de postes de professeures ou professeurs réguliers autorisés au 1<sup>er</sup> juin de chaque année pour l'ensemble de l'Institut.

### **ARTICLE 8 : RÉPARTITION DES POSTES**

8.05 La Commission des études se prononce sur le document transmis à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche en 8.03.

8.07 La décision du Conseil d'administration est transmise simultanément à la directrice ou au directeur de l'Institut et à la présidente ou au président de l'assemblée institutionnelle qui en informe l'assemblée institutionnelle.

### **ARTICLE 9 : EMBAUCHE**

La présidente ou le président de l'assemblée institutionnelle exerce les fonctions dévolues à la directrice ou au directeur de département.

La directrice ou le directeur de l'Institut exerce les fonctions dévolues à la doyenne ou au doyen aux affaires départementales.

9.02 Le second alinéa est remplacé par :

En ce qui concerne l'engagement d'une professeure ou d'un professeur chercheur sous octroi, la directrice ou le directeur de l'Institut doit au préalable avoir autorisé l'ouverture d'un concours.

9.03 Modifier : remplacer la représentante ou le représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche par la directrice ou le directeur de l'Institut.

9.05 Modifier : remplacer la représentante ou le représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche par la directrice ou le directeur de l'Institut.

9.14 La nouvelle professeure ou le nouveau professeur est informé par écrit par la directrice ou le directeur de l'Institut de son engagement avec copie conforme à

l'assemblée institutionnelle. Cet écrit indique entre autres que la professeure ou le professeur peut consulter le Syndicat avant de signer son acceptation.

La nouvelle professeure ou le nouveau professeur doit retourner à la directrice ou au directeur de l'Institut, par écrit, dans les quatorze (14) jours suivant l'expédition de son avis d'engagement, son acceptation, à défaut de quoi la candidate ou le candidat est considéré s'être désisté. Dans un tel cas, les dispositions prévues au dernier alinéa du paragraphe .13 du présent article s'appliquent.

## **ARTICLE 10 : FONCTION DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR**

La présidente ou le président de l'assemblée institutionnelle exerce les fonctions dévolues à la directrice ou au directeur de département.

- 10.04 Ajouter : la composante recherche découle de la programmation de recherche de l'Institut et comprend entre autres :
- 10.05 Ajouter : présidente ou président de l'assemblée institutionnelle.
- 10.07 Le premier tiret du paragraphe 4 devient : une tâche normale d'enseignement d'activités créditées d'enseignement à être assumée par celle ou celui qui n'est pas en congé autorisé correspondant à un maximum de six (6) crédits et leur encadrement. Exceptionnellement et à la demande de la professeure ou du professeur, le maximum pourra être supérieur à six (6) crédits, mais ne pourra pas dépasser douze (12) crédits. Les cours des programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle d'océanographie ne peuvent être assumés en sus de la tâche normale.
- 10.10 La professeure ou le professeur ne peut être appelé à dispenser des activités d'enseignement pendant plus de deux (2) sessions consécutives ou à la session d'été à moins d'entente entre la professeure ou le professeur et l'assemblée institutionnelle.
- 10.18 Ajouter : la directrice ou le directeur de l'Institut peut participer à cette consultation.
- 10.19 Enlever : « ou autrement » dans le premier sous-paragraphe sous enseignement.  
Enlever : l'avant-dernier alinéa du paragraphe.
- 10.21 Modifier : la présidente ou le président de l'assemblée institutionnelle transmet le projet de répartition de tâches approuvé par l'assemblée institutionnelle à la directrice ou au directeur de l'Institut, qui l'achemine avec sa recommandation à la vice-rectrice ou au vice-recteur à la formation et à la recherche pour approbation.

## **ARTICLE 12 : ÉVALUATION**

### 12.09 Comité d'évaluation

- a) La composition du comité d'évaluation est la suivante :
1. une professeure ou un professeur régulier de l'assemblée institutionnelle élu par cette dernière qui agit à titre de présidente ou président du comité et qui exerce les fonctions dévolues à la directrice ou au directeur de département;
  2. une (1) professeure ou un (1) professeur régulier permanent de l'assemblée institutionnelle élu par cette dernière;
  3. une (1) professeure ou un (1) professeur, spécialiste de la discipline de la professeure ou du professeur qui est évalué (biologie, chimie, géologie ou physique), choisi à l'extérieur de l'Université par l'assemblée institutionnelle;
  4. la directrice ou le directeur de l'Institut ou son représentant. Cette personne doit être détentrice d'un doctorat ou d'une expérience d'au moins cinq (5) ans en tant que professeure ou professeur d'université.
- b) Les deux (2) professeures ou professeurs réguliers mentionnés au sous-paragraphe a) 1. et 2. sont élus par l'assemblée institutionnelle avant le premier juin de chaque année. Si une professeure ou un professeur régulier membre du comité d'évaluation doit être évalué, il se retire au moment de son évaluation. Il est remplacé par une ou un substitut élu par l'assemblée institutionnelle au moment de l'élection des autres membres.
- c) À l'exception du membre externe, les autres membres du comité d'évaluation demeurent en fonction pour toutes les évaluations d'une année donnée.

## **PARTIE III**

Les articles suivants sont nouveaux.

### **ARTICLE 1 : DÉFINITIONS**

#### 1.01 Assemblée institutionnelle

Désigne l'assemblée de toutes les professeures et tous les professeurs rattachés à l'Institut. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre toute personne qui exerce à l'intérieur de l'Université des fonctions d'enseignement ou de recherche, sans pour autant que cette personne ait droit de vote. Les fonctions de l'assemblée institutionnelle sont de décider, dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention, des politiques et règles pédagogiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation de l'Institut.

Dans le cadre de la présente convention, l'assemblée institutionnelle exerce toutes les fonctions dévolues aux assemblées départementales.

1.02 Directrice ou directeur de l'Institut

Désigne une personne cadre nommée à ce titre par le Conseil d'administration de l'Université du Québec à Rimouski sur recommandation favorable de l'assemblée institutionnelle. Le processus de sélection prévoit un comité de sélection composé en majorité de professeures et professeurs de l'Institut élus par et parmi les membres de l'assemblée institutionnelle. La directrice ou le directeur de l'Institut est observateur à l'assemblée institutionnelle et à l'exécutif de l'assemblée institutionnelle, avec droit de parole, mais sans droit de vote.

1.03 Institut

Désigne l'Institut des sciences de la mer de Rimouski.

1.04 Programmation de recherche de l'Institut

Tous les cinq ans, l'assemblée institutionnelle de l'Institut détermine, sous le nom de programmation de recherche, les principales directions de recherche qu'elle entend suivre par des programmes de recherche spécifiques, les étapes majeures qu'elle entend franchir, de même que l'ensemble des ressources matérielles et humaines nécessaires à l'atteinte de ses objectifs.

1.05 Programme de recherche de l'Institut

Ensemble d'activités spécifiques entourant une activité de recherche et comprenant notamment une ou des hypothèses de départ, l'état de la question dans la littérature scientifique, la description des processus, des étapes et des ressources nécessaires pour mener le programme de recherche à son terme, ainsi que les moyens qui seront mis en oeuvre pour en faire connaître les résultats.

1.06 Présidente ou président de l'assemblée institutionnelle

Désigne une professeure ou un professeur membre de l'assemblée institutionnelle, élu par l'assemblée institutionnelle pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable consécutivement deux (2) fois. En plus de convoquer et de présider les réunions de l'assemblée institutionnelle, elle ou il assure le suivi de tous les dossiers dont l'assemblée est saisie et effectue les tâches prévues à la présente convention. Elle ou il tire ses mandats de l'assemblée institutionnelle qui l'a élu et il est la représentante ou le représentant de l'assemblée institutionnelle auprès de l'Université en conformité aux rôles et mandats qui lui sont dévolus à la présente section de la convention collective.

1.16 Exécutif de l'assemblée institutionnelle

Désigne, lorsqu'il existe, un organisme de l'assemblée institutionnelle composé de la présidente ou du président de l'assemblée institutionnelle et d'au moins deux (2) professeures ou professeurs élus par l'assemblée institutionnelle.

## **ARTICLE 2 : DROITS ET RESPONSABILITÉS**

- 2.01 Une professeure ou un professeur doit, sauf dans les cas prévus au paragraphe 2.05, respecter les obligations de tout contrat qu'il a signé conjointement avec l'Université et concernant un projet de recherche.
- 2.02 Les professeures ou les professeurs assument la responsabilité professionnelle et scientifique de leurs activités à l'Institut. Ils agissent selon l'éthique de leur profession et de leur art; l'Institut et ses représentantes ou représentants ne peuvent en aucune façon, directe ou indirecte, les forcer ou les inciter à contrevenir à cette éthique.
- 2.03 La responsabilité administrative des activités de l'Institut relève de la directrice ou au directeur de l'Institut et de l'assemblée institutionnelle. Les professeures ou professeurs ne peuvent engager la responsabilité administrative de l'Institut ou de l'Université sans l'accord préalable écrit de la directrice ou du directeur de l'Institut ou de ses représentantes ou représentants désignés.
- 2.04 Les contrats de recherche sont signés au nom de l'Université par la professeure ou le professeur qui est responsable des activités ou qui est le porte-parole désigné par une équipe de professeures ou professeurs qui en sont responsables ainsi que par les autres personnes autorisées en vertu de la réglementation en vigueur à l'UQAR.
- 2.05 La directrice ou le directeur de l'Institut, les professeures ou professeurs responsables d'un projet de recherche ou tout autre membre de l'Institut ne peuvent modifier les dispositions d'un contrat concernant ce projet de recherche sans l'accord préalable des signataires du contrat et dans le cas d'une équipe, de la majorité des membres qui la compose.

Toutefois, au cours de l'exécution d'un contrat, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche peut, en raison d'un manque de ressources hors du contrôle de l'Institut, mettre un terme à ce contrat après entente avec la tierce partie et après consultation des professeures ou professeurs responsables du projet concerné, de la directrice ou du directeur de l'Institut et du Comité des relations professionnelles. Dans un tel cas, l'Université tient les professeures ou professeurs concernés indemnes de toute poursuite qui pourrait leur être intentée par le tiers contractant.

## **ARTICLE 3 : ALLOCATION PROFESSIONNELLE**

- 3.01 En raison des caractéristiques de financement propres à l'Institut, celui-ci verse aux professeures et professeurs, pour chaque année budgétaire, une allocation selon les dispositions du présent article.
- 3.02 Sous réserve du paragraphe 3.05, l'allocation versée à chaque professeure et professeur comporte les éléments suivants :
- a) Un premier versement dont la valeur est de 3 500 \$ remis en deux (2) tranches égales, le 1<sup>er</sup> décembre et le 31 mai de chaque année.

- b) Un second versement, s'il y a lieu, fait dans les 120 jours de la fin de l'année budgétaire et basé sur l'application du paragraphe 3.03.
- 3.03 Le second versement prévu au sous-paragraphe 3.02 b) est établi de la façon suivante :
- a) Le pourcentage de 5,8775 est appliqué sur l'ensemble des sommes perçues par l'Institut pour l'exécution, durant l'année en question, des travaux liés à des commandites ou contrats de recherche et subventions obtenus par les professeures et les professeurs ainsi que des activités extérieures réalisées par les professeures et les professeurs autres que celles définies à l'annexe A-1 A et sans tenir compte des sommes obtenues par l'Institut, pour un ou des partenaires, suite à une initiative conjointe de demande de subvention ou d'offre de service et correspondant à la partie réservée à ce ou ces partenaires.
- b) Nonobstant le sous-paragraphe 3.03 a), les fonds ainsi perçus pour des équipements sont, pour les fins de ce calcul, répartis également sur cinq (5) ans à compter de la date de leur acquisition.
- c) Si l'application du pourcentage défini au sous-paragraphe 3.03 a) donne un montant supérieur à 3 500 \$ multiplié par un nombre de professeures et professeurs/année pour la période en cours, l'excédent est distribué selon la formule décrite au paragraphe 3.04.
- 3.04 a) L'excédent de l'allocation professionnelle calculé au sous-paragraphe 3.03 c) est distribué à parts égales entre les professeures et les professeurs de l'Institut.
- b) La professeure ou le professeur peut demander que l'allocation professionnelle qui lui est dévolue soit déposée en tout ou en partie dans un compte de recherche avec restriction. Elle ou il le signifie par écrit (avec copie à la directrice ou au directeur de l'Institut) à un responsable désigné du service des finances de l'Université et l'utilisation de ces fonds se fait selon les règles en vigueur à l'Institut.
- 3.05 Les professeures et professeurs qui, en raison de leur date d'entrée à l'Institut ou en raison de leur date de départ de l'Institut, n'ont contribué que pendant une fraction d'année aux travaux de l'Institut, reçoivent un supplément proportionnel à cette fraction d'année.
- 3.06 Nonobstant les dispositions du présent article, l'assemblée institutionnelle peut en tout temps décider du non versement en tout ou en partie de l'allocation due aux professeures et professeurs de l'Institut en vertu des paragraphes .02 et .03, afin d'affecter cette somme au financement de l'Institut.
- 3.07 L'Institut facturera à l'Université les cours donnés par les professeures et les professeurs de l'Institut en sus du nombre de cours suivant : x cours donnés par les professeures et les professeurs de l'Institut à l'extérieur de la banque de cours

de l'Institut plus les cours de la banque de cours de l'Institut donnés par les professeures et les professeurs des départements de l'Université.

Les sommes ainsi facturées seront versées au fonds d'allocation professionnelle constitué de l'ensemble des sommes mentionnées au sous-paragraphe 3.03 a).

#### **ARTICLE 4 : ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES**

- 4.01 La professeure ou le professeur est au service exclusif de l'Institut des sciences de la mer de Rimouski de l'Université du Québec à Rimouski. En plus d'accomplir des tâches qui découlent des programmes de recherche de l'Institut, la professeure ou le professeur peut exercer des activités professionnelles au service de tiers si ces activités font partie des tâches qui lui sont confiées par l'assemblée institutionnelle.
- 4.02 Les revenus des activités prévues à l'annexe A-1 A appartiennent à la professeure ou au professeur.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **ANNEXE A-1 A**

### **LISTE DES ACTIVITÉS EXTÉRIEURES DONT LES REVENUS APPARTIENNENT À LA PROFESSEURE OU AU PROFESSEUR**

En application du paragraphe 4.02, les activités suivantes constituent la liste des activités extérieures dont les revenus appartiennent à la professeure ou au professeur concerné :

1. Participation à un comité d'étude et d'évaluation des propositions de recherches.
2. Participation à une émission radiophonique ou télévisée.
3. Conférence, séminaire et colloque.
4. Correction de mémoire ou de thèse pour une étudiante ou un étudiant inscrit dans une autre université et dont la professeure ou le professeur ne dirige pas les travaux ainsi que l'évaluation d'un projet de publication scientifique pour les fins d'un organisme subventionnaire.
5. Rédaction et évaluation d'un article de journal ou de périodique.
6. Activités professionnelles en cours au moment de la signature de la convention.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRE D'ENTENTE A-2      DROITS ACQUIS DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'INRS-OCÉANOLOGIE INTÉGRANT L'INSTITUT DES SCIENCES DE LA MER DE RIMOUSKI**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeurs de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

ATTENDU la création de l'Institut des sciences de la mer de Rimouski;

ATTENDU le transfert à cet Institut des sciences de la mer de Rimouski de professeures et de professeurs provenant de l'Institut national de la recherche scientifique-Océanologie;

ATTENDU qu'outre les conditions de travail applicables aux professeures et professeurs de l'Institut des sciences de la mer de Rimouski, négociées entre les parties, il y a lieu de prévoir le maintien de certains droits acquis par les professeures et professeurs provenant de l'Institut national de la recherche scientifique-Océanologie;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les professeures et professeurs dont le nom apparaît en annexe A-2 A de la présente lettre d'entente, sont devenus de plein droit professeure ou professeur régulier à l'Université du Québec à Rimouski au moment de la création de l'Institut des sciences de la mer de Rimouski;
2. Les professeures ou les professeurs visés en 1. ayant acquis la sécurité d'emploi à l'Institut national de la recherche scientifique jouissent de cette sécurité d'emploi telle que définie à l'article 11 de la convention collective UQAR-SPPUQAR;
3. a) Les années de service des professeures ou des professeurs visés en 1. à l'Institut national de la recherche scientifique sont réputées être des années de service à l'Université du Québec à Rimouski;
- b) Malgré le sous-paragraphe a) ci-dessus, toute période sans traitement à l'Institut national de la recherche scientifique-Océanologie depuis le dernier congé sabbatique ou de perfectionnement des professeures ou des professeurs visés en 1. n'est pas comptabilisée aux fins de son admissibilité à un prochain congé sabbatique.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRES D'ENTENTE DU BLOC B**  
**UNITÉS PÉDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIVES**

**LETTRE D'ENTENTE B-1      CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX  
PROFESSEURES ET PROFESSEURS AFFECTÉS AUX  
SECTEURS DES SCIENCES DE LA GESTION ET DES  
SCIENCES DE L'ÉDUCATION**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

La convention collective UQAR-SPPUQAR s'applique aux professeures et aux professeurs en sciences de la gestion et en sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Rimouski sous réserve des particularités décrites ci-après :

**PARTIE I**

Les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas aux professeures et professeurs membres d'unités départementales à l'UQAR :

- 1.04
- 1.10
- 1.12
- 1.15
- lettre d'entente B-2

**PARTIE II**

La convention collective s'applique en y apportant les changements indiqués ci-après :

Aux paragraphes .19, .20, .21 et .22 de l'article 1, aux articles 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 sauf le paragraphe .02, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 24, 25, 26 sauf l'alinéa b) du paragraphe .05, 27, 30, 31 et aux lettres d'entente C-2, C-3, E-2, E-4, D-3, C-8 et C-9 :

- l'unité départementale est substituée au département, en exerce les pouvoirs et en assume les responsabilités;
- l'assemblée de l'unité départementale est substituée à l'assemblée départementale, en exerce les pouvoirs et en assume les responsabilités, sous réserve de ceux attribués à l'assemblée du secteur disciplinaire;
- la directrice ou le directeur de l'unité départementale est substitué à la directrice ou au directeur de département, en exerce les pouvoirs et en assume les responsabilités;

- l'exécutif de l'unité départementale, s'il existe, est substitué à l'exécutif du département, en exerce les pouvoirs et en assume les responsabilités.

Au paragraphe .02 de l'article 1, au paragraphe .02 de l'article 12 et à l'alinéa b) du paragraphe .05 de l'article 26 et à la lettre d'entente C-9 :

- l'assemblée du secteur disciplinaire est substituée à l'assemblée départementale, en exerce les pouvoirs et en assume les responsabilités;

### **PARTIE III**

Les définitions suivantes sont nouvelles :

#### **ARTICLE 1 : DÉFINITIONS**

1.01 Assemblée de l'unité départementale : désigne l'assemblée de toutes les professeures et de tous les professeurs rattachés à une unité départementale. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre toute personne qui exerce à l'intérieur de l'Université des fonctions d'enseignement ou de recherche, sans pour autant que cette personne ait droit de vote. Ses fonctions sont de décider, dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention, des politiques et règles pédagogiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation de l'unité départementale.

1.02 Assemblée du secteur disciplinaire : désigne l'assemblée réunissant les professeures et les professeurs des deux (2) unités départementales d'un même secteur disciplinaire. Elle est présidée, en alternance annuelle, par la directrice ou le directeur de chacune des unités départementales. La vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche désigne la présidente ou le président de l'assemblée du secteur disciplinaire conformément, le cas échéant, à l'accord des directrices ou directeurs des unités départementales concernées.

L'assemblée du secteur disciplinaire est consultée avant toute décentralisation d'activité créditée d'enseignement de sa banque de cours.

Deux avis concordants des unités départementales remplacent l'avis du secteur disciplinaire.

1.03 Comité de coordination du secteur disciplinaire : désigne un organisme constitué de trois (3) professeures ou professeurs de chacune des unités départementales d'un même secteur disciplinaire. Celles-ci ou ceux-ci sont membres de l'exécutif de leur unité départementale, s'il existe, ou sont alors élus par l'assemblée de l'unité départementale qu'elles ou qu'ils représentent. Ce comité est présidé par la présidente ou le président de l'assemblée du secteur disciplinaire.

Le Comité de coordination est chargé d'élaborer un consensus entre les unités départementales sur toute question requérant l'intervention de l'assemblée du secteur disciplinaire et lui donne effet en communiquant le consensus à l'instance ou à la personne concernée après approbation par les assemblées des unités

départementales. En l'absence de consensus, il réfère la question à l'assemblée du secteur disciplinaire ou directement à l'instance concernée.

- 1.04 Directrice ou directeur de l'unité départementale : désigne une professeure ou un professeur élu, en conformité avec le paragraphe .07 de l'article 25 pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable deux (2) fois consécutivement.

La directrice ou le directeur de l'unité départementale puise son autorité de l'assemblée de l'unité départementale dont elle ou il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Elle ou il est l'interlocuteur officiel de l'assemblée de l'unité départementale auprès de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche.

Elle ou il doit veiller au sein de l'unité départementale à l'application des règlements, politiques, normes et échéances administratives. Dans le cadre des politiques de l'Université, elle ou il administre le budget dont elle ou il a la charge.

La professeure ou le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur.

- 1.05 Exécutif de l'unité départementale : désigne, lorsqu'il existe, un organisme de l'assemblée de l'unité départementale composé de la directrice ou du directeur et d'au moins deux (2) professeures ou professeurs de l'unité départementale élus par l'assemblée de l'unité départementale.

- 1.06 Secteur disciplinaire : désigne les disciplines, regroupements de disciplines ou champs d'études identifiés aux sciences de la gestion ou aux sciences de l'éducation.

- 1.07 Unité départementale : désigne, pour chacun des campus, l'entité universitaire et administrative regroupant les professeures et professeurs d'un même secteur disciplinaire. Toute professeure et tout professeur du secteur des sciences de la gestion ou du secteur des sciences de l'éducation est rattaché à l'une ou l'autre des unités départementales de son secteur disciplinaire.

## **PARTIE IV**

Les dispositions suivantes sont modifiées :

### **ARTICLE 9 : EMBAUCHE**

Le paragraphe .03 de l'article 9 est remplacé par :

Pour les professeures et professeurs réguliers ou substituts ou pour les professeures et professeurs chercheurs sous octroi qui ne sont pas appelés à être engagés pour un groupe institutionnel ou une équipe de recherche, le comité de sélection est composé :

- de la directrice ou du directeur de l'unité départementale;

- d'une professeure ou d'un professeur ou de deux professeures ou professeurs de l'unité départementale où sera affectée la personne à embaucher et désignées ou désignés par l'assemblée de cette unité départementale;
- d'une professeure ou d'un professeur de l'autre unité départementale du même secteur disciplinaire que celle où sera affectée la personne à embaucher et désigné par l'assemblée de cette autre unité départementale;
- d'une représentante ou d'un représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche hors de l'unité d'accréditation.

À l'exception de la directrice ou du directeur de l'unité départementale, en aucun cas, un membre du comité de sélection ne doit transmettre ou conserver les dossiers de ce comité.

## **ARTICLE 10 : FONCTION DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR**

L'alinéa c) du paragraphe .06 de l'article 10 est remplacé par :

- c) la participation aux organismes modulaires et départementaux tels que conseil de module ou ses comités, le comité de programme, l'assemblée départementale ou ses comités, l'assemblée d'unité départementale ou ses comités, l'assemblée du secteur disciplinaire ou ses comités, le comité de coordination du secteur disciplinaire.

Les paragraphes .27, .28 et .29 de l'article 10 sont remplacés par :

- 10.27 Toute direction de programme est assumée par une professeure ou un professeur d'un département ou d'une unité départementale, à condition qu'un département ou un secteur disciplinaire accepte de dispenser les activités créditées d'enseignement requises par ce programme et d'assumer la gestion des ressources humaines que le programme implique. Dans le cas contraire, l'Université peut nommer une personne extérieure à l'unité d'accréditation pour assumer la gestion du programme et embaucher les chargées de cours ou les chargés de cours nécessaires à la dispensation des activités créditées d'enseignement requises par ce programme.
- 10.28 Toute direction d'un nouveau programme est assumée par une professeure ou un professeur d'un département ou d'une unité départementale à condition qu'un département ou qu'un secteur disciplinaire accepte de dispenser les activités créditées d'enseignement requises par ce nouveau programme, d'assumer la gestion des ressources humaines que ce nouveau programme implique et lors de l'opération répartition des postes prévue à l'article 8, de mettre ce poste de professeure ou de professeur dans ses priorités départementales, ou, dans le cas d'un secteur disciplinaire, de s'assurer qu'il apparaisse dans les priorités de l'une ou l'autre de ses unités départementales. Dans le cas contraire, l'Université peut nommer une personne extérieure à l'unité d'accréditation pour assumer la gestion du programme et embaucher les chargées de cours ou les chargés de cours nécessaires à la dispensation des activités créditées d'enseignement requises par ce programme.

- 10.29 Toute demande d'un cours devant être dispensé sous forme tutorale (tutorat autorisé) acheminée par une étudiante ou un étudiant à la directrice ou au directeur de module ou de programme dans lequel s'inscrit ce cours doit faire l'objet d'une demande écrite de ressource professorale acheminée dans les meilleurs délais par cette dernière ou ce dernier à la direction du département ou à la présidence du secteur disciplinaire auquel le cours demandé est rattaché.

Conformément aux dispositions du présent article concernant la répartition des cours dispensés de façon régulière, l'autorisation pour une professeure ou un professeur de dispenser une activité tutorale (tutorat autorisé) doit faire l'objet de l'approbation du département ou de l'unité départementale où la professeure ou le professeur est rattaché, ainsi que de celle de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche.

Ces cours donnent droit au versement dans un fonds de recherche du montant prévu à la lettre d'entente C-1 « Activité créditée d'enseignement tuteurale », montant qui est versé et utilisé selon les mêmes modalités, ou sont inscrits dans la tâche normale à raison de 0,3 crédit par cours tuteurale autorisé (TA), à la discrétion de la professeure ou du professeur.

## **ARTICLE 11 : SÉCURITÉ D'EMPLOI**

Les paragraphes .01 et .02 de l'article 11 sont remplacés par :

- 11.01 Dans tous les cas envisagés de fusion, fermeture de départements, d'unités départementales ou de secteurs disciplinaires, de centres de recherche (hormis ceux dont l'existence est prévue comme ayant une durée limitée lors de leur création) ou de programmes susceptibles de réduire la main-d'œuvre parmi les professeures ou les professeurs réguliers, la Commission des études fera ses recommandations au Conseil d'administration après avoir entendu les organismes (département, unité départementale ou secteur disciplinaire, centre de recherche, conseil de module ou comité de programme) et les professeures ou les professeurs concernés.

Le Conseil d'administration donne un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeures ou professeurs concernés et au Syndicat.

- 11.02 Sous réserve du paragraphe .05, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied une professeure ou un professeur régulier permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de département, d'unité départementale ou de secteur disciplinaire, centre de recherche ou de programme et de diminution ou d'absence de clientèle étudiante, le tout provenant de causes internes ou externes à l'Université.

## **ARTICLE 26 : PROMOTION**

Le dernier pica de l'alinéa a) du paragraphe .05 de l'article 26 est remplacé par :

26.05 Dans le cas d'une demande de promotion de la catégorie III à la catégorie IV, une professeure ou un professeur provenant de l'Unité départementale de la professeure ou du professeur. Cette personne est choisie à même la liste de professeures et professeurs en catégorie IV convenue entre les parties à l'alinéa b) du paragraphe .17 de l'article 12.

Lettre d'entente D-2 : changement d'affectation :

Le paragraphe unique de cette lettre d'entente est modifié par le remplacement, à la dernière ligne, des mots « de son assemblée départementale » par les mots « des deux (2) unités départementales de son secteur disciplinaire ».

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## LETTRE D'ENTENTE B-2

## DIRECTION ADJOINTE D'UN DÉPARTEMENT AYANT DES ACTIVITÉS AUX CAMPUS DE RIMOUSKI ET DE LÉVIS

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part, et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit, et ce, spécifiquement pour les départements offrant la plupart de leurs activités d'enseignement à la fois aux campus de Rimouski et de Lévis :

1. Sur recommandation d'une assemblée départementale, l'Université peut accorder le titre de directrice adjointe de département ou directeur adjoint de département à une professeure ou un professeur affecté à l'autre site que celui auquel la directrice ou le directeur de département est affecté.

### 2. Responsabilités

La directrice adjointe ou le directeur adjoint du département exerce, au site auquel elle ou il est affecté, toutes les responsabilités de la directrice ou du directeur du département à l'exception des suivantes :

- la participation au CGRD lors du vote sur la répartition des postes;
- la coordination du recrutement des ressources professorales;
- l'établissement du projet de répartition des tâches;
- la présidence du comité d'évaluation;
- la réception des demandes d'évaluation et de promotion;
- la présidence de l'assemblée départementale et de l'exécutif du département sauf en cas d'absence de la directrice ou du directeur du département.

La directrice adjointe ou le directeur adjoint du département est membre, lorsqu'il existe, de l'Exécutif du département, lequel compte également la directrice ou le directeur du département, au moins une (1) professeure ou un (1) professeur du département affecté à Rimouski et au moins une (1) professeure ou un (1) professeur du département affecté à Lévis.

### 3. Éligibilité

Sont éligibles comme directrice adjointe ou directeur adjoint du département, les professeures et professeurs du département affectés à l'autre site que celui auquel est affecté la directrice ou le directeur du département.

### 4. Mode d'élection

La directrice adjointe ou le directeur adjoint du département est élu par les membres de l'assemblée départementale au cours d'une réunion spéciale de l'assemblée départementale qui suit immédiatement l'élection de la directrice ou du directeur du département.

## 5. Durée du mandat

La durée du mandat de la directrice adjointe ou du directeur adjoint du département est de deux (2) ans. Le mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. La date normale d'entrée en fonction est le 1<sup>er</sup> juin.

Si une vacance survient en cours de mandat au poste de directrice adjointe ou de directeur adjoint du département, l'assemblée départementale procède à son remplacement parmi les personnes éligibles dans les meilleurs délais lors d'une réunion spéciale de l'assemblée départementale.

## 6. Dégagement

La directrice adjointe ou le directeur adjoint du département bénéficie d'un dégagement statutaire, eu égard à la composante enseignement, de trois (3) crédits/année.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRE D'ENTENTE B-3      RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS MODULAIRES AUX CAMPUS DE RIMOUSKI ET DE LÉVIS**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part, et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un module ayant sous sa responsabilité au moins un programme de baccalauréat qui est offert à temps complet aux campus de Rimouski et de Lévis est assujéti à l'un ou l'autre des deux régimes de gestion décrits dans les dispositions qui suivent selon ce qui est prévu aux règles concernant sa régie interne.

### **A. Régime des comités modulaires**

2. Le comité modulaire de chaque campus est composé selon le paragraphe .09 de l'article 1 de la convention collective. Les membres du comité modulaire doivent être affectés dans le cas des professeures et professeurs, être rattachés dans le cas des étudiantes et étudiants ou avoir enseigné dans le cas des personnes chargées de cours au campus pour lequel le comité modulaire est formé.
3. La réunion des deux comités modulaires constitue le conseil de module.
4. La directrice ou le directeur du module est directrice ou directeur du comité modulaire du campus où elle ou il est affecté. La directrice ou le directeur de l'autre comité modulaire est élu par le comité modulaire de l'autre campus pour un mandat de deux (2) ans renouvelable deux (2) fois consécutivement, parmi les professeures et professeurs qui sont éligibles et qui sont affectés à l'autre campus que celui auquel la directrice ou le directeur de module est affecté.
5. Malgré la formation de comités modulaires, le conseil de module 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.
6. Les comités modulaires et leurs directrices ou directeurs sont responsables en toute autonomie de la gestion et de l'animation pédagogique dans les domaines suivants :
  - a) les relations habituelles avec les instances de l'UQAR;
  - b) l'application des politiques établies par le conseil de module;
  - c) la mise en œuvre des activités de conseil pédagogique et administratif des étudiantes et étudiants inscrits;
  - d) l'organisation de l'accueil des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants;
  - e) l'organisation des activités de synthèse;

- f) l'établissement et le maintien des liens avec le milieu socio-professionnel;
- g) dans les limites de leur juridiction modulaire, la gestion des dossiers étudiants; 2 de 2
- h) en étroite collaboration avec l'autre comité modulaire, la programmation nécessaire au bon cheminement des étudiantes et des étudiants;
- i) en étroite collaboration avec l'autre comité modulaire, l'évaluation, par les étudiantes et les étudiants, des enseignements qui leur sont dispensés.

#### B. Régime des codirections de module

- 7. La codirectrice ou le codirecteur du module est élu par le conseil de module, pour un mandat de deux (2) ans renouvelable deux (2) fois consécutivement, parmi les professeures et professeurs qui sont éligibles et qui sont affectés à l'autre campus que celui auquel la directrice ou le directeur de module est affecté.
- 8. La codirectrice ou le codirecteur de module est membre du conseil de module. Elle ou il exerce au campus où elle ou il est affecté les mêmes responsabilités que la directrice ou le directeur de module à l'exception de celles reliées à la formation et la convocation du conseil de module ainsi qu'à la gestion de l'évaluation des programmes.

#### C. Éligibilité, dégrèvements et disposition finale

- 9. Le paragraphe .15 de l'article 10 et l'article 25 de la convention collective s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires aux directrices et directeurs de module et de comités modulaires et aux codirectrices et codirecteurs de module visés par cette lettre d'entente.
- 10. À cette fin, les titulaires de ces fonctions sont assimilés à une directrice ou à un directeur de module au sens du paragraphe .15 de l'article 10 et article 25, mais le nombre d'étudiantes ou d'étudiants qui sert à établir le nombre de dégrèvements dont elles ou ils peuvent bénéficier est comptabilisé uniquement au campus où la ou le titulaire de la fonction est affecté.
- 11. La professeure ou le professeur occupant une fonction de directrice ou de directeur de module ou de comité modulaire ou de codirectrice ou codirecteur de module visée par cette lettre d'entente ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRÉ D'ENTENTE B-4      SOUTIEN À LA GESTION DE PROGRAMMES AU SEIN  
D'UN MODULE OU D'UN COMITÉ DE PROGRAMME ET  
SITUATIONS ASSIMILABLES**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part, et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Chacune des fonctions suivantes de direction pédagogique est confiée à une professeure ou à un professeur :
  - codirectrice ou codirecteur de programmes d'études de cycles supérieurs en éducation chargé d'assister la directrice ou le directeur du comité de programme au campus de Rimouski ou de Lévis selon leur affectation respective;
  - responsable du programme de DESS en administration scolaire chargé d'assister dans ce programme la directrice ou le directeur du comité de programme d'études de cycles supérieurs en éducation;
  - responsable du programme de DESS en sciences comptables chargé de la gestion de ce programme en l'absence d'un comité de programme dans ce domaine.
2. À l'exception de la ou du responsable du programme de DESS en sciences comptables, l'éligibilité, la désignation des titulaires de ces fonctions et leur appartenance au comité de programme, sont régies par l'article 25 de la convention collective en y faisant les adaptations nécessaires.
3. La ou le responsable du programme de DESS en sciences comptables est pour sa part désigné par et parmi les professeures et professeurs qui ont enseigné ou dirigé les travaux des étudiantes ou des étudiants au programme de DESS en sciences comptables. La période de référence pour établir la liste d'éligibilité est celle prévue au paragraphe .05 de l'article 25 de la convention collective et l'élection est convoquée par la doyenne ou le doyen des études au moment fixé au premier alinéa du paragraphe .06 de l'article 25 de la convention collective.
4. Aux fins du paragraphe .03 de l'article 7 de la convention collective, les titulaires de ces fonctions sont assimilés à une directrice ou un directeur de comité de programme.
5. Aux fins du paragraphe .15 de l'article 10 de la convention collective, les titulaires de ces fonctions, à l'exception de la ou du responsable du programme de DESS en sciences comptables, sont assimilés à une directrice ou un directeur de comité de programme. Le nombre d'étudiantes et d'étudiants sous leur responsabilité sert à établir le nombre de dégrèvements dont elles ou ils peuvent bénéficier. Ce nombre est retranché du nombre d'étudiantes et d'étudiants qui sert à établir le nombre de dégrèvements dont bénéficie la directrice ou le directeur du comité de programme concerné.
6. La ou le responsable du programme de DESS en sciences comptables bénéficie d'un dégrèvement de six (6) crédits/année pour l'encadrement des étudiantes et des étudiants et la gestion des relations avec les ordres professionnels en comptabilité.

7. L'expérience accumulée à titre de titulaires de ces fonctions est comptabilisée lors de l'établissement d'un ordre de priorité pour l'attribution des congés sabbatiques selon le deuxième critère du point 6 de la Politique et priorités globales relatives aux congés sabbatiques des professeures et des professeurs (C2-D56).
8. Les titulaires de ces fonctions ne perdent aucun des droits rattachés à leur statut de professeure ou de professeur.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRE D'ENTENTE B-5      PROFESSEURES    INFIRMIÈRES    PRATICIENNES  
SPÉCIALISÉES    OU    PROFESSEURS    INFIRMIERS  
PRATICIENS SPÉCIALISÉS (IPS) À DEMI-TEMPS**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part, et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

ATTENDU les possibilités d'embauche à l'Université de professeures infirmières praticiennes spécialisées ou de professeurs infirmiers praticiens spécialisés (IPS);

ATTENDU les avantages à embaucher des professeures et professeurs qui exercent à titre d'IPS dans les domaines des soins critiques, de la santé mentale et de la santé communautaire pour la qualité de l'enseignement;

ATTENDU les discussions à ce sujet entre les parties;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le Département des sciences infirmières de l'UQAR (DSI) peut, conformément au mécanisme prévu à l'article 8 de la convention collective, demander l'embauche d'IPS comme professeures ou professeurs à demi-temps.
2. L'embauche d'IPS à demi-temps ne peut se faire que sur les campus de Lévis et de Rimouski.
3. Un seul poste d'IPS par domaine d'expertise (santé mentale, santé communautaire et soins critiques) peut être octroyé à demi-temps sur chacun des campus de Lévis ou de Rimouski.
4. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps est régi par la convention collective, compte tenu des stipulations de la présente lettre d'entente.
5. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps est membre à part entière de l'assemblée départementale.
6. Aux fins du paragraphe 8.01 de la convention collective (plancher d'emploi), les postes de professeures ou de professeurs IPS à demi-temps comptent pour un demi-poste chacun.
7. L'embauche de la professeure ou du professeur IPS à demi-temps se fait conformément aux dispositions de l'article 9 de la convention collective (embauche).
8. La charge de travail de la professeure ou du professeur IPS qui occupe un poste à demi-temps doit être conforme à l'article 10 (fonction de la professeure ou du professeur) en tenant compte de son régime d'emploi.
9. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 10.12 de la convention collective (report ou anticipation de cours et cours en fonds de recherche).

10. L'évaluation de la professeure ou du professeur IPS à demi-temps s'effectue selon les dispositions de l'article 12 (évaluation).
11. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps est admissible à la permanence en vertu de l'article 13 de la convention collective (permanence), mais pour ce faire, elle ou il a l'obligation de conserver le titre d'infirmière praticienne spécialisée ou d'infirmier praticien spécialisé pour maintenir son poste de professeure ou de professeur à demi-temps.
  - a) Afin de maintenir son lien d'emploi auprès de l'Université, la professeure ou le professeur IPS à demi-temps doit être membre en règle de son ordre professionnel, en l'occurrence l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ). Par conséquent, elle ou il doit notamment détenir un certificat de spécialiste afin de pouvoir dispenser l'enseignement requis;
  - b) Ainsi, à la demande l'Université, la professeure ou le professeur IPS à demi-temps est tenu de fournir tout document attestant son appartenance à l'OIIQ;
  - c) En cas de non-respect de l'exigence d'être inscrit au registre des membres en règle de l'OIIQ, l'Université pourra procéder à la rupture du lien d'emploi de la professeure ou du professeur IPS à demi-temps. Dans ce cas, la professeure ou le professeur IPS à demi-temps ne bénéficiera pas des dispositions ayant trait au mécanisme de règlement de griefs et d'arbitrage prévu à l'article 23 de la convention collective.
12. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps n'est pas admissible aux congés sabbatiques et de perfectionnement prévus à l'article 14 de la convention collective (régime de perfectionnement et congé sabbatique).
13. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps n'est pas libéré de ses obligations en vertu de la présente convention lorsque ses vacances prévues chez un autre employeur ne coïncident pas avec la période de vacances prévue à l'article 16 de la présente convention collective (vacances).
14. Le premier contrat d'embauche d'une professeure ou d'un professeur IPS à demi-temps est un contrat de probation d'une durée de quatre (4) ans. À l'issue du processus d'évaluation prévu à l'article 12 de la convention collective, si la recommandation du comité est l'offre d'un deuxième contrat de probation, ce deuxième contrat est d'une durée de trois (3) ans.
15. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps est admissible au régime d'assurance prévu à l'article 21 de la convention collective (assurances).
16. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps est admissible, au prorata de son régime d'emploi, au régime de retraite prévu à l'article 22 de la convention collective (régime de retraite).
17. La professeure ou le professeur IPS 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 ou

le professeur régulier et reçoit cinquante pour cent (50 %) du traitement de la professeure ou du professeur à temps plein classé au même échelon.

18. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps n'est pas éligible aux fonctions de direction prévues à l'article 25 de la convention collective (éligibilité aux fonctions électives dans les unités pédagogiques et administratives).
19. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps pourra demander une promotion en vertu de l'article 26 de la convention collective (promotion) selon les mêmes modalités que les professeures et professeurs réguliers.
20. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps peut partager un bureau.
21. Les dispositions des paragraphes 27.07 et 27.08 s'appliquent avec les adaptations suivantes : il n'est pas permis d'avoir un 3<sup>e</sup> emploi avec un 3<sup>e</sup> employeur ou des activités professionnelles extérieures.
22. Les dispositions financières de la convention collective s'appliquent à la professeure ou au professeur IPS à demi-temps au prorata de son régime d'emploi : article 16 (vacances), article 19 (congé de maladie), article 20 (congés pour responsabilités familiales et parentales), article 28 (santé et sécurité au travail), article 30.03 à 30.05 (retraite anticipée et échelle de forfait).
23. La professeure ou le professeur IPS à demi-temps ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 30.08 de la convention collective (retraite graduelle avec congé sans traitement).

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRE D'ENTENTE B-6      CHARGÉES OU CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT EN SCIENCES INFIRMIÈRES SUR LES TERRITOIRES DE RIVIÈRE-DU-LOUP, DE BAIE-COMEAU ET DE GASPÉ**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part, et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

ATTENDU les besoins d'enseignement en sciences infirmières sur les territoires de Rivière-du-Loup, de Baie-Comeau et de Gaspé;

ATTENDU l'intérêt pour l'Université de répondre aux besoins de formation en sciences infirmières sur ces territoires;

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La création d'un statut de chargée ou de chargé d'enseignement. Il désigne une personne embauchée comme telle par l'Université pour répondre aux besoins de formation sur les territoires de Rivière-du-Loup, de Baie-Comeau et de Gaspé. Ces personnes peuvent enseigner nonobstant les dispositions du paragraphe .26 de l'article 10.

Elle ou il fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention, sauf ceux prévus aux articles 4 (Représentation aux organismes de l'Université), 7 (Commission des études), 12 (Évaluation), 13 (Permanence), 11 (Sécurité d'emploi), 14 (Congé de perfectionnement et sabbatique), 15 (Congé sans traitement), 24 (Traitement), 25 (Éligibilité aux fonctions électives), 26 (Promotion), 27.06, 27.07, 22 (Régime de retraite) sauf dans ce dernier cas, si le régime le permet.

La chargée ou le chargé d'enseignement peut participer aux réunions de l'assemblée départementale, mais sans droit de vote.

2. Le nombre total de chargées ou de chargés d'enseignement ne peut dépasser quatre (4).
3. L'embauche de la chargée ou du chargé d'enseignement se fait selon les dispositions de l'article 9, en y faisant les adaptations nécessaires. Lors d'un renouvellement de contrat, les dispositions de l'article 9 ne s'appliquent pas.
4. La charge annuelle de travail de la chargée ou du chargé d'enseignement comprend, sur recommandation formelle de l'assemblée départementale, en ce qui a trait :
  - a) à la composante « enseignement » les éléments suivants du paragraphe .03 de l'article 10 :
    - toutes les activités créditées d'enseignement, dispensées sous diverses formes telles que : cours, séminaires, laboratoires et ateliers, supervision de stages ou d'activités de synthèse ainsi que les préparations, corrections, évaluations et transmissions des notes qui s'y rattachent. Ces activités

d'enseignement doivent être dispensées sur le territoire pour lequel la chargée ou le chargé d'enseignement a été embauché ou s'il s'agit d'une activité d'enseignement multisites, avoir un ancrage sur ce territoire;

- l'encadrement effectué en rapport avec les activités d'enseignement qui en assure le prolongement. Cela comprend, entre autres, la disponibilité en réponse aux demandes de conseils divers de la part des étudiantes ou des étudiants dans le cadre général d'un cours, séminaire, laboratoire et atelier, supervision de stage et activité de synthèse;
  - la préparation, la rédaction et la diffusion de notes de cours et du matériel didactique destiné aux cours;
  - la mise à jour des connaissances, le perfectionnement continu et l'innovation pédagogique;
  - la tâche d'enseignement de la chargée ou du chargé d'enseignement se situe entre douze (12) et dix-huit (18) crédits; les dispositions du paragraphe .12 de l'article 10 ne s'appliquent pas. La chargée ou le chargé d'enseignement peut assumer des cours sous forme tutorale. Ceux-ci donnent lieu au versement d'un Fonds spécial de recherche (FSR) (Lettre d'entente C-1). L'utilisation de ce fonds est restreinte à des activités de perfectionnement ou à l'achat de livres ou matériel lié aux activités d'enseignement à l'exclusion de matériel informatique;
  - la chargée ou le chargé d'enseignement ne peut obtenir de dérogations d'enseignement.
- b) Sur le plan des autres activités universitaires, elle comprend les éléments suivants du paragraphe .06 de l'article 10 :
- l'encadrement : disponibilité en général en réponse aux demandes des étudiantes ou des étudiants, des modules ou des comités de programme d'accomplir certaines tâches telles que guider les étudiantes ou les étudiants dans un programme, fournir une aide particulière aux étudiantes ou aux étudiants en difficulté, assister les étudiantes ou les étudiants en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, participer à l'organisation des stages, etc.;
  - la participation à l'Université à d'autres activités reliées à la fonction de chargée ou de chargé d'enseignement : coordination des chargées ou chargés de cours, recrutement étudiant et coordination avec les directions de départements et de modules.
- c) La charge annuelle de la chargée ou du chargé d'enseignement ne peut comprendre aucun élément relié à la composante « recherche et création » ou à la composante « administration pédagogique ».
5. Le contrat d'une chargée ou d'un chargé d'enseignement est d'une durée déterminée n'excédant pas trois (3) ans. Ce contrat est renouvelable. Le deuxième alinéa du paragraphe .07 de l'article 17 de la convention collective s'y applique. Tout

renouvellement doit être précédé d'une évaluation satisfaisante telle que définie au point 6 de la présente lettre d'entente. Un contrat ne peut être renouvelé en cas d'évaluation insatisfaisante. Toute chargée ou tout chargé d'enseignement qui termine un contrat et dont le contrat n'est pas renouvelé ne peut recourir aux dispositions de l'article 23 (Mécanisme de règlement de griefs et arbitrage) que si la procédure n'a pas été respectée.

6. Chaque renouvellement d'une chargée ou d'un chargé d'enseignement, recommandé par l'assemblée départementale, doit être précédé d'une évaluation. Cette évaluation est faite par un comité formé d'une ou d'un représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche, de la directrice ou du directeur du département et d'une professeure ou d'un professeur élu par l'assemblée départementale. L'évaluation porte sur la période écoulée depuis le début du contrat jusqu'à la fin du trimestre précédant la date d'évaluation. Elle tient compte de l'enseignement, des autres activités universitaires qui composent sa tâche ainsi que de l'appréciation étudiante de l'enseignement et des lettres du conseil de module formulées dans le cadre du processus de l'appréciation étudiante de l'enseignement. Le dossier d'évaluation comprend les mêmes données que celles prévues au paragraphe .10 de l'article 12 en y apportant les adaptations nécessaires. Le rapport du comité de renouvellement comprend l'évaluation des deux composantes de la tâche et l'attribution d'une cote (excellent, très bon, bon et insatisfaisant) pour chacune de ces composantes. Une évaluation est considérée comme insatisfaisante si la cote « insatisfaisant » est attribuée à l'une ou l'autre de ces cotes.

7. Traitement :

- a. L'échelle de traitement de la chargée ou du chargé d'enseignement comporte vingt (20) échelons dont le premier est égal au montant correspondant à l'échelon 1 de la catégorie 1 prévu à l'article 24, au 1<sup>er</sup> avril 2018 :

Échelon	Traitement
1	64 543 \$
2	65 995 \$
3	67 480 \$
4	68 998 \$
5	70 551 \$
6	72 138 \$
7	73 761 \$
8	75 421 \$
9	77 118 \$
10	78 275 \$
11	79 449 \$
12	80 641 \$
13	81 850 \$
14	83 078 \$
15	84 324 \$
16	85 589 \$
17	86 873 \$
18	88 176 \$
19	89 499 \$
20	90 841 \$

- b. Les règles de calcul de l'expérience se font selon les dispositions du paragraphe .03 de l'article 24 et les règles d'intégration dans l'échelle de traitement prévue en a) se font selon les dispositions du paragraphe .04 de l'article 24. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience et l'avancement d'échelon se fait annuellement au 1<sup>er</sup> juin. Les dispositions du paragraphe .08 de l'article 24 s'appliquent.
- c. Le traitement est proportionnel au nombre de crédits assumés par la chargée ou le chargé d'enseignement. La chargée ou le chargé d'enseignement assumant dix-huit (18) recevra 100 % de ce traitement, celle ou celui assumant quinze (15) crédits recevra quinze-dix-huitième (15/18) et celle ou celui assumant douze (12) crédits recevra douze-dix-huitième (12/18) de ce traitement.
- d. L'échelle de traitement est ajustée selon les mêmes paramètres que ceux prévus au paragraphe .01 de l'article 24.
8. La chargée ou le chargé d'enseignement ne peut utiliser le titre de professeure ou de professeur.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRES D'ENTENTE DU BLOC C ACTIVITÉS CRÉDITÉES D'ENSEIGNEMENT**

### **LETTRE D'ENTENTE C-1      ACTIVITÉ CRÉDITÉE D'ENSEIGNEMENT TUTORAL**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

- Pour toutes les activités créditées d'enseignement dispensées sous forme tutorale, la professeure ou le professeur voit déposer dans un fonds de recherche à son nom un montant de 550 \$ par tranche de trois (3) crédits par étudiante ou étudiant inscrit jusqu'à concurrence de 5 500 \$. Les montants ainsi déposés doivent être utilisés par la professeure ou le professeur selon les règles et politiques institutionnelles.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRÉ D'ENTENTE C-2      ACTIVITÉ CRÉDITÉE D'ENSEIGNEMENT DISPENSÉ À DES GROUPES DISPERSÉS**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

Toute professeure ou tout professeur qui accepte, dans sa tâche d'enseignement, une activité créditée d'enseignement dispensée sur le territoire qui répond aux caractéristiques suivantes se voit dégrever de trois (3) crédits / année :

- a) elle implique au moins trois (3) rencontres avec chaque groupe entre la professeure ou le professeur et les étudiantes ou les étudiants;
- b) elle est dispensée simultanément à au moins quatre (4) groupes éloignés de plus de cinquante-six (56) kilomètres de Rimouski;
- c) la professeure ou le professeur utilise une formule pédagogique conçue spécifiquement pour l'enseignement à distance et il produit pour la première fois le matériel pédagogique requis par cette formule. L'assemblée départementale vérifie si la formule pédagogique est conçue spécifiquement pour l'enseignement à distance.

Dans le cas des professeures ou des professeurs occupant une fonction de direction d'enseignement ou de recherche, le dégage­ment d'enseignement prévu à la présente lettre d'entente devra être pris à une session ultérieure de l'année universitaire qui suit l'année de prestation du cours.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRÉ D'ENTENTE C-3      ACTIVITÉ CRÉDITÉE D'ENSEIGNEMENT DES PROGRAMMES DE BIOLOGIE ET DE GÉNIE**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

- La présente lettre d'entente vise les activités créditées d'enseignement siglées de trois (3) crédits telles que celles des programmes de baccalauréats de biologie et de génie dont le format, approuvé par la Commission des études, comprend trois (3) heures de cours théoriques et trois (3) heures de laboratoires humides. En fonction des heures contact nécessitées par ces laboratoires et dans la mesure où une professeure ou un professeur a déjà sa charge normale de travail conformément aux dispositions de l'article 10, suite à une demande de la directrice ou du directeur de département, l'Université convient d'accorder à une professeure ou un professeur au moins trois (3) semaines avant le début des cours les ressources nécessaires à l'encadrement des étudiantes ou des étudiants dans ces laboratoires. Ces ressources sont allouées après consultation de la professeure ou du professeur conformément à la politique de rémunération des étudiantes ou des étudiants et d'assistance aux étudiantes ou aux étudiants de maîtrise ou selon d'autres modalités.

La professeure ou le professeur demeure responsable du laboratoire.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## LETTRE D'ENTENTE C-4      ACTIVITÉ      CRÉDITÉE      D'ENSEIGNEMENT      DE SYNTHÈSE

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

Directions de mémoires crédités au 1<sup>er</sup> cycle.

1. On comptabilise le nombre de crédits de direction de mémoires crédités d'enseignement de 1<sup>er</sup> cycle, tels que :

GEO-410-01, GEO-415-02, HIS-404-05, SCI-300-07, SCI-400-07

et des autres mémoires de baccalauréat qui pourraient s'y assimiler, de la façon suivante :

$$\text{Nombre crédits/année} = \frac{d \times 3}{10}$$

où d = nombre d'étudiantes ou d'étudiants inscrits au groupe-activité crédité d'enseignement.

2. Les crédits générés par la formule du paragraphe 1 donnent droit pour la professeure ou le professeur, après remise des notes, au dépôt dans un fonds de recherche à son nom, d'un montant égal au *pro rata* du nombre de crédits générés, trois (3) crédits valant 5 500 \$. Les montants ainsi déposés doivent être utilisés par la professeure ou le professeur selon les règles et politiques institutionnelles.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRÉ D'ENTENTE C-5      ACTIVITÉ CRÉDITÉE D'ENSEIGNEMENT MÉDIATISÉ**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

La présente lettre d'entente couvre toute nouvelle activité créditée d'enseignement télémediatisé et assimilable à l'activité créditée d'enseignement SSN-380-16 : Soins prénatals.

1. L'Université s'engage à fournir le personnel auxiliaire nécessaire selon les politiques en vigueur.
2. Le matériel pédagogique produit dans le cadre d'une activité créditée d'enseignement ne peut être réutilisé sans le consentement d'une professeure ou d'un professeur auteur; cependant, ce matériel ne peut être utilisé pour des activités autres que celles de l'Université sans le consentement de celle-ci. La professeure ou le professeur peut cependant disposer librement du contenu pédagogique et intellectuel de ce matériel à condition d'en avoir les droits d'auteur.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRE D'ENTENTE C-6      ACTIVITÉ CRÉDITÉE D'ENSEIGNEMENT DISPENSÉ SOUS FORME INDIVIDUALISÉE (TUTORAT)**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Aucune professeure ni aucun professeur n'est tenu de donner un cours tutorial autorisé (TA).
2. Les activités créditées d'enseignement dispensées sous forme individualisée couvertes par la présente lettre d'entente sont celles offertes à la demande d'un module ou d'un programme pour permettre à une étudiante ou un étudiant de terminer son programme d'études ou pour lui permettre de cheminer plus normalement dans son programme d'études.
3. Une activité créditée d'enseignement dispensée sous forme individualisée, portant un sigle, un numéro et un titre correspond au rapport une professeure ou un professeur / une étudiante ou un étudiant. Ces cours n'exigent donc aucune présence obligatoire en classe.
4. La dispensation d'une activité créditée d'enseignement sous forme individualisée doit respecter les paragraphes .22, .23 et .24 de l'article 10.
5. Si, lors de l'application de cette lettre d'entente, des problèmes relatifs à la tâche de certaines professeures ou de certains professeurs étaient soulevés, les deux parties conviennent de se rencontrer aussitôt pour solutionner lesdits problèmes.
6. Ces cours donnent droit au versement dans un fonds de recherche du montant prévu à la lettre d'entente C-1 « Activité créditée d'enseignement tutorial », montant qui est versé et utilisé selon les mêmes modalités, ou sont inscrits dans la tâche normale à raison de 0,3 crédit par cours tutorial autorisé (TA), à la discrétion de la professeure ou du professeur.
7. Une activité créditée d'enseignement dispensée sous forme individualisée ne fait pas l'objet de l'appréciation étudiante de l'enseignement.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## LETTRE D'ENTENTE C-7      ENCADREMENT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS DE CYCLES SUPÉRIEURS

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'encadrement d'étudiantes ou d'étudiants de cycles supérieurs dans la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse donne à la professeure ou au professeur, pour chaque étudiante ou chaque étudiant, le nombre de crédits d'enseignement suivant :
  - a) 0,5 crédit à l'inscription du sujet et du choix de la directrice ou du directeur de recherche et 2,5 crédits au dépôt final de la thèse de doctorat de l'étudiante ou de l'étudiant;
  - b) 0,25 de crédit à l'inscription du sujet et du choix de la directrice ou du directeur de recherche et 0,75 crédit au dépôt final du mémoire de maîtrise de l'étudiante ou de l'étudiant.
2. L'encadrement d'étudiantes ou d'étudiants dans la réalisation des travaux exigés par les activités d'enseignement des programmes de 2<sup>e</sup> cycle sans mémoire (par exemple, travail dirigé de 12 crédits) donne à la professeure ou au professeur trois (3) crédits d'enseignement pour l'encadrement de cinq (5) étudiantes ou étudiants (0,6 crédit par étudiante ou étudiant, à savoir 0,2 crédit à l'inscription du sujet et du choix de la directrice ou du directeur de recherche et 0,4 crédit au dépôt final de l'essai de l'étudiante ou de l'étudiant).
3. Dans le cas d'une codirection ou de changement de directrice ou de directeur, les crédits générés sont partagés entre les professeures et les professeurs. En cas de mésentente, le partage des crédits sera fait par la directrice ou le directeur du comité de programme; si cette dernière ou ce dernier est en conflit d'intérêts à titre de codirectrice ou de codirecteur, de directrice ou de directeur, le partage des crédits sera fait par la doyenne ou le doyen de la recherche.
4. Les professeures ou professeurs ayant acquis des crédits d'enseignement en vertu de la présente entente peuvent utiliser ces crédits :
  - a) pour obtenir un dégrèvement d'enseignement;
  - b) pour générer des montants dans un fonds de recherche, 1 crédit générant 1 833 \$ et 0,6 crédit générant 1 000 \$.

Les montants versés dans le fonds de recherche au nom de la professeure ou du professeur doivent être utilisés par la professeure ou le professeur selon les règles et politiques institutionnelles.

5. Cette entente concerne l'encadrement d'étudiantes ou d'étudiants admis dans un programme de cycle supérieur de l'UQAR, et l'encadrement régi par un protocole d'entente avec un autre établissement.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRE D'ENTENTE C-8      ACTIVITÉ CRÉDITÉE D'ENSEIGNEMENT DISPENSÉ PAR VIDÉOCONFÉRENCE**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les deux parties conviennent de ce qui suit :

Une activité créditée d'enseignement dispensée par vidéoconférence désigne une activité créditée d'enseignement dispensée dans plusieurs sites simultanément, grâce à la technique de la vidéoconférence. La décision d'une diffusion par ce mode est prise à la suite d'une demande du conseil de module ou du comité de programme concerné et de l'approbation de l'assemblée départementale du département auquel cette activité est rattachée.

Le nombre de sites ne peut dépasser trois, y compris celui à partir duquel l'activité est dispensée. Si une copie audio ou vidéo est faite d'une telle activité, aucune rediffusion, même partielle, n'est autorisée sans l'approbation de la professeure ou du professeur qui l'a dispensée. Aucune professeure ou aucun professeur ne peut se voir imposer de dispenser une activité créditée d'enseignement par le mode de la vidéoconférence.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRE D'ENTENTE C-9      UNITÉ D'ENSEIGNEMENT CONTINU**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

Une unité d'enseignement continu désigne une activité d'enseignement non créditée attribuée normalement à une professeure régulière ou un professeur régulier par l'assemblée départementale dont la banque de cours se rapproche le plus de la ou des disciplines auxquelles on peut rattacher cette unité d'enseignement continu. Aucune professeure ou aucun professeur ne peut se voir imposer dans sa tâche la dispensation d'une telle activité.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRÉ D'ENTENTE C-10    ACTIVITÉ CRÉDITÉE D'ENSEIGNEMENT DISPENSÉ  
PAR VIDÉOCONFÉRENCE AU DÉPARTEMENT DES  
SCIENCES INFIRMIÈRES**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski (SPPUQAR), d'autre part.

CONSIDÉRANT les besoins exprimés par le Département des sciences infirmières pour la dispensation des cours du programme de maîtrise en sciences infirmières;

CONSIDÉRANT la situation particulière de la maîtrise en sciences infirmières dans un contexte d'augmentation des effectifs étudiants dont les groupes sont dispersés sur le territoire desservi par le réseau de l'Université du Québec.

Nonobstant la lettre d'entente C-8, d'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

- Des cours du programme de maîtrise en sciences infirmières peuvent être dispensés sur plus de trois sites, y compris celui à partir duquel l'activité est dispensée, sous réserve du consentement de la professeure ou du professeur.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRES D'ENTENTE DU BLOC D  
CARRIÈRE PROFESSORALE**

**LETTRE D'ENTENTE D-1      POLITIQUES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE  
L'UQAR QUANT À L'OCTROI DES CONGÉS  
SABBATIQUES, DE PERFECTIONNEMENT ET QUANT  
AUX RÈGLES DE PROMOTION**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski (SPPUQAR), d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'entendent pour soumettre au Conseil d'administration les modifications convenues aux politiques suivantes :

1. D'apporter les modifications négociées à la politique de promotion C3-D61 quant aux règles de rapprochement des cotes, règles devant être appliquées une seule fois. Les parties conviennent également d'apporter les changements négociés au regard des critères de promotion.
2. D'apporter les modifications négociées à la politique et priorités globales relatives aux congés sabbatiques des professeures et des professeurs C3-D56 quant à la mise à jour des pourcentages et quant aux règles de rapprochement des cotes, règles devant être appliquées une seule fois.
3. D'apporter les modifications négociées à la politique et priorité globales relatives aux congés de perfectionnement des professeures et des professeurs C3-D55 quant à la mise à jour des pourcentages.
4. À ces fins, le délai prévu à ces dispositions n'est qu'indicatif.
5. Aucune autre modification ne sera apportée à ces politiques pendant la durée de la convention collective, sauf avec le consentement du Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRÉ D'ENTENTE D-2      CHANGEMENT D'AFFECTATION**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

- Le changement d'affectation d'une professeure ou d'un professeur du campus de Rimouski à celui de Lévis ou inversement ne peut se faire qu'avec l'assentiment de la professeure ou du professeur concerné, de son assemblée départementale et de l'Université.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRÉ D'ENTENTE D-3      TITRE DE PROFESSEURE ASSOCIÉE OU DE PROFESSEUR ASSOCIÉ**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Sur recommandation expresse d'une assemblée départementale, le Comité exécutif peut octroyer le titre de professeure associée ou de professeur associé à une personne qui tout en n'étant pas à l'emploi de l'Université contribue d'une manière significative aux activités de recherche menées dans le cadre de l'Université du Québec à Rimouski.
2. Le titre de professeure associée ou de professeur associé n'établit aucun lien d'employeur à employée ou employé entre l'Université et la personne concernée. En particulier, la professeure associée ou le professeur associé ne peut recevoir à ce titre aucune rémunération de l'Université. La professeure associée ou le professeur associé n'est pas professeure et professeur au sens de la convention collective ni au sens de la réglementation de l'Université du Québec à Rimouski : elle ou il ne fait pas partie de l'unité d'accréditation et ne bénéficie par conséquent d'aucun droit ou privilège qui s'y rattache.
3. La professeure associée ou le professeur associé n'est pas admissible à des subventions de recherche internes de l'Université du Québec à Rimouski.
4. Les subventions obtenues par la professeure associée ou le professeur associé à ce titre seront gérées par l'Université selon les normes et procédures en vigueur.
5. Sur recommandation de l'assemblée départementale, le Comité exécutif retire le titre de professeure associée ou de professeur associé.
6. Enfin, le Comité exécutif peut retirer le titre de professeure associée ou de professeur associé si les motifs pour lesquels il a été donné n'existent plus.
7. Les professeures et professeurs auront la priorité sur les professeures associées et les professeurs associés pour agir à titre de directrice et de directeur de thèses ou de mémoires d'études avancées.
8. À la demande d'une ou des assemblées départementales concernées, une professeure associée ou un professeur associé peut faire partie d'un groupe de recherche. Elle ou il est invité à assister à toute réunion du groupe. Il ou elle a droit de parole, mais ne bénéficie pas du droit de vote.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRÉ D'ENTENTE D-4      COMITÉ PARITAIRE SUR L'ÉQUITÉ ET LA CARRIÈRE  
PROFESSORALE DES FEMMES**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

- Dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la signature de la convention collective, l'Université et le Syndicat forment un comité paritaire devant examiner la situation et le cas échéant formuler des recommandations relativement à l'équité et la carrière professorale des femmes à l'UQAR.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTES D'ENTENTE DU BLOC E**  
**DIVERS**

**LETTRE D'ENTENTE E-1      PROGRAMMES CONJOINTS ENTRE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI ET D'AUTRES INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

À la suite de l'implantation d'un programme conjoint entre l'Université du Québec à Rimouski et d'autres institutions d'enseignement, d'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. d'analyser les impacts d'un tel programme sur la tâche et les conditions de travail des professeures et des professeurs;
2. d'aménager, par lettre d'entente, les dispositions de la convention collective touchant la tâche et les conditions de travail des professeures et professeurs si tel aménagement s'avère nécessaire pour ce programme.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRÉ D'ENTENTE E-2      PROFESSEURES OU PROFESSEURS TITULAIRES DE  
CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

ATTENDU que des professeures et professeurs de l'Université sont ou deviennent titulaires de chaires de recherche octroyées à l'Université du Québec à Rimouski dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada;

ATTENDU l'intérêt pour l'Université de profiter de ce programme afin de soutenir le développement de l'enseignement et de la recherche;

ATTENDU les discussions à ce sujet entre les parties;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les titulaires de chaire de recherche du Canada sont des professeures ou des professeurs réguliers au sens de la convention collective. Pour l'entrée en fonction d'une ou d'un titulaire de chaire, recruté à l'externe, l'Université crée pour elle ou pour lui un nouveau poste au plan d'effectif. Si le recrutement s'est fait à l'intérieur du corps professoral régulier de l'Université et qu'une chaire supplémentaire a été octroyée à l'Université par le Programme des chaires de recherche du Canada, l'Université s'engage à pourvoir dans les meilleurs délais le poste devenu ainsi vacant.
2. Les titulaires de chaire de recherche du Canada sont assujettis aux dispositions de la convention collective sous réserve des modalités particulières convenues à la présente lettre d'entente.
3. L'embauche des titulaires de chaire de recherche du Canada s'effectue conformément aux modalités prévues à l'article 9 de la convention collective.
4. Nonobstant les paragraphes .01 à .04 de l'article 13 de la convention collective, l'Université pourra sur recommandation de l'assemblée départementale, accorder la permanence dès l'embauche à une ou à un titulaire de chaire embauché pour occuper une chaire de niveau 1 (senior).
5. La ou le titulaire de chaire embauché sera intégré à l'échelle de traitement conformément à la convention collective; toutefois, l'Université versera à la ou au titulaire de chaire une prime annuelle correspondant à 10 % de son traitement s'il s'agit d'une chaire de niveau 2 (junior) ou de 20 % s'il s'agit d'une chaire de niveau 1 (senior). À la requête de la ou du titulaire de la chaire, cette prime pourra être versée sous forme de subvention de recherche.
6. Nonobstant le paragraphe .07 de l'article 10 de la convention collective, la ou le titulaire de la chaire ne sera tenu d'exécuter aucune tâche administrative autre que celle liée à sa chaire. Sa tâche normale d'enseignement est de trois (3) crédits de cours par année donnés de façon régulière. Sa tâche d'enseignement ne peut excéder six (6) crédits annuellement.

Les crédits accordés pour l'encadrement des étudiantes et des étudiants de cycles supérieurs génèrent des montants en fonds de recherche tel que prévu à la lettre d'entente C-7; ils ne peuvent être transformés en dégrèvement d'enseignement.

7. S'il advient que le programme des chaires de recherche du Canada modifie de façon substantielle les politiques entourant les chaires, les parties s'engagent à renégocier la présente entente. S'il advient que le programme des chaires fédérales disparaisse ou qu'il diminue ou cesse d'assumer le financement des chaires de recherche, les titulaires de chaire ayant acquis la permanence émargeront au budget régulier de l'Université. Dans ce cas, l'Université s'engage à ne pas invoquer qu'elle a satisfait au plancher d'emploi pour refuser de renouveler les contrats d'autres professeures ou professeurs qui seraient alors en probation.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRE D'ENTENTE E-3      TITULAIRES DE CHAIRES DE RECHERCHE (AUTRE  
QUE LES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA)**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les titulaires de chaire de recherche sont des professeures et des professeurs réguliers au sens de la convention collective. Ils sont assujettis aux dispositions de la convention collective sous réserve des modalités particulières convenues à la présente lettre d'entente.
2. L'embauche des titulaires de chaire de recherche s'effectue conformément aux modalités prévues à l'article 9 de la convention collective.
3. La ou le titulaire de chaire embauché sera intégré à l'échelle de traitement conformément à la convention collective. Toutefois, l'Université pourra verser à la ou au titulaire de chaire de recherche une prime annuelle ne dépassant pas 20 % de son salaire. À la requête de la ou du titulaire de la chaire, cette prime pourra être versée sous forme de subvention de recherche.
4. Pour chaque chaire de recherche, un nombre fixe de dégagements annuel ne dépassant pas six (6) crédits sera déterminé par l'Université.
5. L'Université informera le Syndicat des conditions de travail accordées à la ou au titulaire de chaire de recherche en ce qui concerne la prime salariale et le nombre de dégagements annuels.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRE D'ENTENTE E-4      RENCONTRES PROFESSEURES OU PROFESSEURS  
ET CHARGÉES DE COURS OU CHARGÉS DE COURS**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

CONSIDÉRANT le paragraphe .04 de l'article 4 de la convention collective UQAR-SCCCUQAR;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues avec le Syndicat des professeurs et des professeures;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

- Le département, une fois ou deux fois l'an organise, en collaboration avec les modules concernés, et selon son mode habituel de fonctionnement, une rencontre à caractère académique et pédagogique de professeures ou de professeurs et de chargées de cours ou de chargés de cours;
- Le département invite à ces rencontres soit les chargées de cours ou les chargés de cours apparaissant sur la liste de pointage de ce département ou les chargées de cours ou les chargés de cours engagés par ce département à la session d'automne et / ou à la session d'hiver;
- Les frais de déplacement des chargées de cours ou des chargés de cours, pour l'assistance à ces rencontres, seront remboursés conformément au paragraphe .01 de l'article 23 de la convention collective UQAR - SCCCUQAR.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRE D'ENTENTE E-5      ENCADREMENT PAR LES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

ATTENDU que la directive pour l'accueil et le soutien des étudiantes et des étudiants en situation de handicap prévoit l'obligation, pour l'Université et les professeures et professeurs d'accommoder ces étudiantes et étudiants, sous réserve de la contrainte excessive;

ATTENDU que la directive pour l'accueil et le soutien des étudiantes et des étudiants en situation de handicap prévoit un plan de service adapté à leurs besoins;

ATTENDU que les professeures et professeurs sont responsables du contenu des cours, des modalités d'enseignement et des évaluations dans le cadre de leurs activités d'enseignement;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Tout accommodement formulé par une étudiante ou un étudiant dans le cadre d'un cours doit transiter par le Service aux étudiants et être transmis par écrit à la professeure ou au professeur le plus tôt possible. Une professeure ou un professeur n'est pas dans l'obligation de répondre à une demande d'accommodement d'une étudiante ou d'un étudiant si celle-ci n'a pas transité par le Service aux étudiants.
2. La professeure ou le professeur peut refuser la demande si elle constitue une contrainte excessive comme le prévoit la directive.
3. La professeure ou le professeur peut refuser la demande si l'accommodement a pour conséquence de ne pas permettre d'atteindre les objectifs du cours.
4. Une demande d'accommodement n'a normalement pas pour effet d'entraîner une surcharge de travail pour la professeure ou le professeur. Le cas échéant, le comité des relations professionnelles en est saisi afin d'envisager une solution visant à régler la situation.
5. La professeure ou le professeur n'est pas tenu d'établir des modalités d'évaluation différentes pour une étudiante ou un étudiant.
6. La professeure ou le professeur n'est pas tenu de modifier ou d'adapter la plage horaire du cours dans lequel est inscrit l'étudiante ou l'étudiant qui formule une demande d'accommodement.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## **LETTRE D'ENTENTE E-6      FONDS SPÉCIAL DE RECHERCHE**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski d'une part, et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

- Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'entendent pour soumettre au Conseil d'administration les modifications convenues à la Politique C2-D35 *Demande d'un fonds de recherche*.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

**LETTRÉ D'ENTENTE E-7 DÉGAGEMENT POUR LA PRÉSIDENTÉ DU COMITÉ  
D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE AVEC DES ÊTRES  
HUMAINS**

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

ATTENDU les responsabilités assumées par la présidente ou le président du Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains, conformément à la Politique C2-D32;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. D'accorder un dégage­ment de trois (3) crédits/année à la présidente ou au président du Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.

## LETTRE D'ENTENTE E-8 MESURES TRANSITOIRES

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

ATTENDU la conclusion d'une convention collective pour une période se terminant le 31 mai 2022 (la « convention collective 2017-2022 »);

ATTENDU qu'il est opportun de prévoir certaines règles relatives à l'application de nouvelles dispositions contenues dans cette convention;

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les modifications apportées à la lettre d'entente C-6 (Activité créditée d'enseignement dispensé sous forme individualisée) s'appliquent aux tâches approuvées et aux contrats relatifs à des cours tutoraux intervenus à compter de la date de signature de la convention collective. Les tâches approuvées et les contrats relatifs à des cours tutoraux intervenus avant cette date demeurent soumis à la convention collective antérieure.
2. Les modifications apportées aux paragraphes .03 à .06 de l'article 10 (composantes de la tâche) s'appliquent à partir de l'adoption du projet de répartition des tâches pour l'année 2019-2020.
3. Les modifications apportées au paragraphe .30 de l'article 10 (dégrèvements d'accueil) s'appliquent de la façon suivante :
  - a) intégralement pour la professeure ou le professeur embauché après la signature de la convention collective;
  - b) la professeure ou le professeur embauché avant la signature de la convention collective a droit à tout dégrèvement d'accueil non utilisé, selon les dispositions de l'ancien paragraphe .30 de l'article 10;
  - c) la professeure ou le professeur embauché avant la signature de la convention a droit aux dispositions du nouveau paragraphe .30 de l'article 10 s'il complète son doctorat après la signature de la convention collective ou si elle ou il a terminé son doctorat au cours du trimestre d'hiver 2019 en y soustrayant le dégage­ment d'accueil déjà obtenu lors de son embauche.
4. Les modifications apportées à la période d'évaluation (12.04) s'appliquent de la façon suivante :
  - a) la professeure ou le professeur permanent qui a déjà été évalué pour une première période de trois (3) ans, à la suite de l'obtention de la permanence, sera évalué au mois d'octobre précédant la fin de la période subséquente de cinq (5) ans suivant sa dernière évaluation et par la suite aux sept (7) ans;

- b) la professeure ou le professeur permanent qui a déjà été évalué aux trois (3) ans à deux reprises, à la suite de l'obtention de la permanence, sera évalué au mois d'octobre précédant la fin de la période subséquente de sept (7) ans;
  - c) la professeure ou le professeur permanent qui était évalué aux cinq ans en vertu de l'ancienne convention collective, sera évalué au mois d'octobre précédant la fin de la période de sept (7) ans depuis sa dernière évaluation.
5. Les professeures et professeurs ayant obtenu une évaluation insatisfaisante avant la signature de la présente convention sont assujettis aux dispositions de la convention collective 2014-2016.
  6. Les modifications apportées à la composition du comité de promotion (26.05) s'appliquent à partir de la signature de la convention collective. La présidente ou le président est choisi selon la nouvelle liste (12.21).
  7. Les modifications apportées aux congés sabbatiques et de perfectionnement (article 14) s'appliquent aux congés attribués après la signature de la convention collective. Nonobstant les paragraphes 14.18 et 14.19, les priorités globales relatives aux congés de perfectionnement seront celles qui ont été adoptées par le Conseil d'administration le 18 septembre 2018.
  8. Les modifications à la lettre d'entente C-7 (Encadrement des étudiantes et des étudiants aux cycles supérieurs) s'appliquent à partir de la signature de la convention collective.
  9. Toutes les personnes embauchées sur le territoire en sciences infirmières, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2019, seront des chargés d'enseignement, même si elles étaient professeures ou professeurs invités ou substituts au cours des années précédentes.
  10. Le dégageant pour la présidence du comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains (lettre d'entente E-7) s'applique à compter de la signature de la convention collective.
  11. Les ajouts d'échelons aux catégories III et IV se font à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019.
  12. Les parties s'entendent pour confier au Comité des relations professionnelles toute question d'interprétation de la présente convention collective qui interviendrait dans la transition avec la convention précédente.

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention vaut également pour les annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante, conformément à l'article 2.04.