



# convention collective

ENTRE

L'UNIVERSITÉ LAVAL

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS

DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

1975-1978

CONVENTION COLLECTIVE  
ENTRE  
**L'UNIVERSITÉ LAVAL**  
ET  
**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS  
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL**  
**1975-1978**

# TABLE DES MATIÈRES

## CHAPITRE I **DISPOSITIONS CONCERNANT LES PARTIES ET LA CONVENTION**

ARTICLE 1	<b>Préambule</b>	6
ARTICLE 2	<b>Définitions</b>	6
ARTICLE 3	<b>Reconnaissance du Syndicat</b>	7
ARTICLE 4	<b>Champ d'application</b>	7
ARTICLE 5	<b>Régime syndical</b>	9
ARTICLE 6	<b>Droits et obligations des parties</b>	9
ARTICLE 7	<b>Liberté d'action syndicale</b>	10
ARTICLE 8	<b>Mécanisme de règlement des griefs</b>	11
ARTICLE 9	<b>Arbitrage</b>	13

## CHAPITRE II **DISPOSITIONS CONCERNANT LA CARRIÈRE DU PROFESSEUR**

ARTICLE 10	<b>Liberté universitaire</b>	16
ARTICLE 11	<b>Unité pédagogique et administrative</b>	16
ARTICLE 12	<b>Sélection et engagement</b>	17
ARTICLE 13	<b>Fonctions universitaires</b>	20
ARTICLE 14	<b>Dossier et évaluation</b>	24
ARTICLE 15	<b>Rangs universitaires, promotions et dispositions transitoires</b>	26
ARTICLE 16	<b>Permanence</b>	30
ARTICLE 17	<b>Sécurité d'emploi</b>	33
ARTICLE 18	<b>Années de service</b>	35
ARTICLE 19	<b>Année sabbatique</b>	36
ARTICLE 20	<b>Congé de perfectionnement</b>	38
ARTICLE 21	<b>Congé sans traitement</b>	41

## CHAPITRE III **DISPOSITIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION ET LA SÉCURITÉ FINANCIÈRE**

ARTICLE 22	<b>Congé annuel</b>	44
ARTICLE 23	<b>Congé de maternité</b>	44
ARTICLE 24	<b>Maladies et accidents de travail</b>	45
ARTICLE 25	<b>Assurances collectives et régime de rentes</b>	45
ARTICLE 26	<b>Divers: Brevets d'invention et dépenses d'automobile</b>	46
ARTICLE 27	<b>Congédiement</b>	46

ARTICLE 28	Traitements et rétroactivité	46
ARTICLE 29	Durée de la convention	48
<b>ANNEXES:</b>		
A	Plan de carrière	50
B	Échelles de traitements	54
C	Règles d'intégration	64
D	Tableaux des valeurs de la « seconde régression moins 5% » pour chacun des rangs universitaires	68
E	Fonds spécial pour fins de prime de marché	72
F	Éléments des contrats d'engagement	73
G	Protocole de retour au travail	74
SIGNATURES		80
LETTRES D'ENTENTE		81-82

# CHAPITRE I

## DISPOSITIONS CONCERNANT LES PARTIES ET LA CONVENTION

## ARTICLE 1 **PRÉAMBULE**

- 1.01** Les parties reconnaissent la nécessité d'établir par cette convention les droits et obligations réciproques qui assurent aux professeurs les conditions de travail les mieux appropriées à l'atteinte des fins assignées à l'Université par la société, particulièrement dans la poursuite de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## ARTICLE 2 **DÉFINITIONS**

- 2.01** **Université**  
L'Université Laval.

**Syndicat**  
Le Syndicat des Professeurs de l'Université Laval (SPUL).

**Convention**  
La présente convention collective de travail.

**Professeur**  
Un membre du personnel enseignant nommé à un rang académique à l'exclusion du recteur, des vice-recteurs, du secrétaire général, des membres nommés du Conseil exécutif, des doyens et des directeurs d'école non rattachée et les vice-doyens, des secrétaires de faculté et d'école non rattachée, des directeurs de département, d'école, d'instituts d'études supérieures et de centres de recherche, du directeur général et du directeur général adjoint du 1er cycle, du directeur, du directeur adjoint et du secrétaire de l'École des gradués, des directeurs et directeurs adjoints des services auxiliaires de l'enseignement et de la recherche, du directeur et du directeur adjoint du Service de l'éducation permanente, des présidents des commissions permanentes, des adjoints à un vice-recteur, des directeurs d'ensemble des sciences de la santé, du directeur d'ensemble de la formation des maîtres, des professeurs invités, des professeurs en congé sans solde, des professeurs dont les services sont prêtés à un autre employeur, à l'emploi de l'Université Laval.

**Professeur sous octroi**  
Un professeur engagé par l'Université pour y remplir un emploi qui n'est pas rémunéré par le budget de fonctionnement.

**Professeur-substitut**  
Un professeur engagé pour remplacer un autre professeur temporairement absent.

**Administrateur**  
Un administrateur exclu de l'unité de négociation comme représentant de l'Université dans ses relations avec les professeurs.

**Responsable de l'unité pédagogique et administrative**  
Le doyen d'une faculté sans département, le directeur d'une école, d'un département, d'un centre ou d'un institut.

**Poste**

Une unité d'emploi créée par l'Université et rémunérée à même le budget de fonctionnement. Cette unité d'emploi est occupée par un professeur à plein temps ou l'équivalent.

**Grief**

Une mésentente entre l'Université et le Syndicat, un professeur ou un groupe de professeurs, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

**ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT****3.01**

Aux fins de la négociation et de l'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le représentant collectif des membres du personnel enseignant couverts par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'association du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, le 31 janvier 1975.

**ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION****4.01**

La convention s'applique aux membres du personnel enseignant couverts par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 3.01.

**4.02**

Les professeurs à temps partiel sont régis par les dispositions de la convention. Les dispositions pécuniaires leur sont applicables au prorata de leur régime d'engagement.

**4.03**

Les professeurs-substituts ne sont pas régis par les dispositions de la convention à l'exception des articles: 5, 8, 9, 10, 13, 14, 22, 24, 25, 26, 27 et 28.

Un professeur-substitut ne peut demeurer à l'emploi de l'Université plus de quatre (4) années.

**4.04**

Les chargés d'enseignement ou de recherche à qui l'Université a attribué le rang de titulaire ou d'agrégé selon l'article 23 des Statuts de l'Université et les professionnels de recherche ne sont pas régis par la convention.

**4.05**

L'Université n'utilisera son pouvoir d'engager un chargé d'enseignement que pour l'accomplissement de tâches dont l'ampleur, la durée, le temps et le lieu, d'une part, l'expérience et les qualifications particulières requises, d'autre part, sont tels qu'il n'est pas justifié d'engager un professeur.

Un chargé d'enseignement est également engagé lorsque les tâches ne peuvent être assumées que par une personne extérieure à l'Université, telle qu'un praticien ou un expert.

## PROFESSEURS SOUS OCTROI

- 4.06** Les dispositions de la convention s'appliquent au professeur sous octroi à l'exception des articles 12, 13, 15, 17 et 18. S'il est engagé suivant l'alinéa b) de la clause 4.09, l'article 18 s'applique à lui.
- 4.07** L'engagement d'un professeur sous octroi se fait par le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes, sur la recommandation du responsable de l'unité pédagogique et administrative, au moyen d'un ou de plusieurs contrats n'excédant pas la période totale de trois (3) ans. Ce contrat n'est pas renouvelé lorsque l'octroi d'où est tirée la rémunération du professeur cesse d'exister.
- 4.08** Dans le cours de la troisième année d'engagement, un renouvellement peut être décidé par le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes. À défaut d'une décision de renouvellement, le contrat prend définitivement fin à l'échéance. Le professeur est alors informé par écrit, au moins six (6) mois avant l'échéance du contrat, qu'aucun renouvellement n'est envisagé.
- 4.09** Une décision de renouveler le contrat donne lieu:
- a)** soit à un contrat final de deux (2) ans sans possibilité de renouvellement; une telle décision est prise par le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes, sur recommandation du responsable de l'unité pédagogique et administrative;
  - b)** soit à un contrat terminal de professeur en probation; en ce cas, le responsable de l'unité pédagogique et administrative et le Vice-recteur procèdent selon les dispositions de l'article 12, nonobstant l'exception faite à ce sujet à la clause 4.06; le contrat terminal est de deux (2) ans à moins que le professeur ne demande un contrat de trois (3) ans afin de bénéficier d'une année additionnelle pour se préparer pour l'agrégation et la permanence; si une telle demande lui est faite par le professeur au moment de la signature du contrat, l'Université doit lui offrir un contrat de trois (3) ans.
- 4.10** Le professeur sous octroi engagé à la Faculté de médecine grâce à une subvention nominative de « scholar » ou d' « associate » jouit de toutes les dispositions de la convention.
- 4.11** Un professeur sous octroi à l'emploi de l'Université depuis quatre (4) ans ou plus au moment de la signature de la convention peut présenter sa candidature à l'agrégation à l'automne 1977, comme tout autre candidat à l'agrégation et à la permanence, et avec les mêmes conséquences.

- 4.12** Un professeur sous octroi se trouvant dans sa troisième année d'emploi à l'Université au moment de la signature de la convention voit son contrat prolongé d'un (1) an sous réserve que l'octroi d'où est tirée sa rémunération continue d'exister. À l'automne 1977, il sera alors considéré comme dans la troisième année d'un contrat conforme aux termes de la clause 4.08.
- 4.13** Un professeur sous octroi avec moins de trois (3) ans de service à la date de la signature de la convention, est considéré comme s'il était à exécuter un contrat fait conformément à la clause 4.07.

## ARTICLE 5 **RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01** L'Université déduit du traitement qu'elle verse à chaque professeur suivant les dispositions de l'article 28, un montant égal à la cotisation syndicale.
- Le taux est fixé par résolution du Syndicat dont une copie, certifiée conforme par le président ou le secrétaire du Syndicat, est transmise à l'Université.
- Une modification aux taux de déduction ne peut être signifiée à l'Université plus d'une fois par période de six (6) mois et un tel avis prend effet à la deuxième paie qui en suit la réception par l'Université.
- 5.02** Avant le quinzième (15e) jour de chaque mois, l'Université fait parvenir au Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent suivant les dispositions de la clause 5.01 ainsi qu'un état détaillé de la perception.
- L'état détaillé indique le nom et les prénoms de chaque professeur, la classification, le traitement versé au cours de la période et son état cumulatif, de même que le nom et les prénoms de chaque nouveau professeur ainsi que ceux de chaque professeur ayant quitté l'Université depuis la production de l'état précédent.
- 5.03** Le Syndicat s'engage à tenir l'Université indemne de tout recours qui pourrait être exercé contre elle en raison de l'application du présent article et à prendre le fait et cause de l'Université dans toute action en justice qui pourrait être intentée à ce sujet. Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si ce recours est fondé sur une faute ou une omission de l'Université.

## ARTICLE 6 **DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 6.01** L'Université s'engage à faire parvenir au bureau du Syndicat, en même temps qu'aux membres du Conseil de l'Université, tous les documents, ordres du jour, procès-verbaux et rapports des travaux des Comités et Commissions, à l'exception des rapports des Comités formés pour les fins des négociations collectives avec des employés de l'Université.

- 6.02** Sous réserve des dispositions de la convention, il est du ressort de l'Université de gérer, diriger et administrer ses affaires et d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par sa Charte et ses Statuts.
- L'Université reconnaît que les amendements qui peuvent être apportés aux Statuts ne doivent pas modifier les termes de la convention.
- 6.03** La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la convention.
- 6.04** Dans le cadre de ses relations avec le Syndicat et les professeurs, et à moins d'une disposition expresse à l'effet contraire, l'Université agit par le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes: ce dernier peut toutefois mandater des représentants pour des fins spécifiques.
- 6.05** L'Université continuera de mettre à la disposition du Syndicat le local qu'il occupe actuellement si les parties signent une entente à cet effet dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
- 6.06** Toute correspondance par l'Université à l'ensemble des professeurs sur un sujet couvert par la convention est transmise au Syndicat en même temps.
- 6.07** Chaque année l'Université fournit au Syndicat, avant le 1er juillet, la liste des professeurs au 1er juin. Cette liste comporte pour chaque professeur, le nom, les prénoms, la date de naissance, le sexe, l'unité pédagogique et administrative, la date du dernier engagement, les années de service, les rangs universitaires avec la date d'obtention, les diplômes avec la date d'obtention, le régime d'engagement, la classe, l'échelon et la prime de marché s'il en est, le traitement de chaque professeur suivant l'article 28, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et le numéro de téléphone déclarés à l'Université. Une telle liste est fournie au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
- 6.08** L'Université fournit au Syndicat, au début de chaque session, la liste des professeurs-substituts, la liste des chargés et des auxiliaires d'enseignement ou de recherche par unité pédagogique et administrative engagés au cours de la session précédente, avec le montant des paiements faits à leur nom au cours de cette dernière période, et la liste des professionnels de recherche par unité pédagogique et administrative engagés au cours de la session précédente par contrat d'engagement avec le montant de leur salaire annuel.

## ARTICLE 7 **LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

- 7.01** L'Université autorise le Syndicat à utiliser les divers tableaux d'affichage suivant les conditions prévues au règlement d'affichage en vigueur.

- 7.02 L'Université autorise le Syndicat à utiliser des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées générales ou de section, suivant la réglementation en vigueur à l'Université.
- 7.03 Afin de faciliter l'application de la convention, l'Université convient de libérer, sur demande et sans perte de traitement régulier, deux (2) professeurs à plein temps ou l'équivalent. Les professeurs ainsi libérés ne sont pas réputés absents au sens de la convention. Le Syndicat doit, au moins trois (3) mois avant le début d'une session, indiquer par écrit à l'Université le nom des professeurs ainsi libérés pour la session suivante.
- 7.04 Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention, l'Université accepte pour la durée des négociations, de libérer à demi-temps, sans perte de traitement, quatre (4) professeurs à compter du 1er mai précédant la date d'expiration de la convention.
- Toutefois, ces professeurs ne reçoivent pas leur traitement lorsque les professeurs membres de leur unité pédagogique et administrative exercent leur droit de grève ou lorsque l'Université exerce son droit de lock-out.
- 7.05 Sur demande écrite du Syndicat, transmise à l'Université au moins trois (3) mois avant le début d'une session, l'Université libère un maximum de trois (3) professeurs, pour leur permettre d'agir comme membres de l'exécutif de la Fédération des Associations des Professeurs des Universités du Québec (F.A.P.U.Q.). Le Syndicat doit alors s'engager à rembourser à l'Université les coûts et frais résultant de telles libérations.
- Ces trois (3) professeurs doivent provenir d'unités pédagogiques et administratives différentes.

## ARTICLE 8 **MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 8.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout problème qui survient entre elles et ce, dans les plus brefs délais.
- 8.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention les parties forment un comité des griefs composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Un représentant d'une partie demeure membre du Comité tant que son successeur n'est pas désigné.
- 8.03 L'Université fournit au Comité les services d'un secrétaire qui prépare les procès-verbaux contenant les positions des parties et, le cas échéant, le règlement des griefs.

- 8.04** Le Comité adopte les règles de procédure qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions.
- 8.05** En tout temps, un professeur peut rencontrer un représentant de l'Université pour régler avec lui tout problème sans préjudice à la procédure de règlement des griefs.
- 8.06** Lorsqu'un professeur ou un représentant syndical désire formuler un grief, il doit le faire dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- 8.07** Un grief doit être formulé par écrit par le professeur en cause ou le Syndicat et être remis au responsable de l'unité pédagogique et administrative du professeur en cause.
- 8.08** Sous réserve du droit d'un professeur de porter lui-même son grief, plusieurs personnes peuvent se grouper pour formuler un même grief. Ce grief doit être formulé par écrit, signé par un représentant syndical et remis au responsable de l'unité pédagogique et administrative des professeurs en cause. Cependant, si ces professeurs sont membres d'unités pédagogiques et administratives infra-facultaires différentes, ce grief est remis au doyen; s'il s'agit d'unités pédagogiques et administratives facultaires différentes, il est remis au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ou à son représentant.
- 8.09** Un grief qui concerne le Syndicat comme tel doit être formulé par écrit, signé par un représentant syndical et remis au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ou à son représentant.
- 8.10** Dans les quinze (15) jours de la réception du grief, le responsable de l'unité pédagogique et administrative en cause répond par écrit, soit au professeur en transmettant une copie au bureau du Syndicat, soit au représentant syndical selon le cas.
- Dans le cas d'un grief remis soit au doyen en cause, soit au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ou à son représentant, celui-ci répond par écrit au représentant syndical dans le même délai.
- 8.11** Si le professeur ou le représentant syndical est insatisfait de la réponse, ou à défaut d'une réponse, il peut demander la convocation du Comité des griefs en transmettant sa demande par écrit au secrétaire du Comité dans les quinze (15) jours de l'expiration du délai prévu à la clause 8.10.
- 8.12** Dès la réception d'une demande écrite en ce sens, le secrétaire du Comité des griefs doit convoquer le Comité dans les plus brefs délais possible.

- 8.13** À défaut du règlement du grief dans les trente (30) jours de la demande de la convocation du Comité, le professeur ou le Syndicat peut dans les trente (30) jours suivants soumettre le grief à l'arbitrage.
- 8.14** Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Un grief peut être amendé en tout temps avant la demande d'arbitrage pourvu que l'amendement n'en change pas la nature.
- 8.15** Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ou son représentant et le Syndicat.

## **ARTICLE 9 ARBITRAGE**

- 9.01** La demande d'arbitrage prévue à la clause 8.13 doit être formulée par écrit et remise au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ou à son représentant dans le délai imparti. Elle doit contenir le nom de l'arbitre suggéré par le Syndicat ou, le cas échéant, le nom de l'arbitre syndical.
- 9.02** Un grief est entendu et jugé par un arbitre désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours de la demande d'arbitrage, désigné par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- Les parties peuvent convenir de constituer un tribunal d'arbitrage auquel un grief peut être soumis au lieu d'un arbitre unique. Dans un tel cas, le grief est entendu et jugé par un tribunal d'arbitrage formé de trois (3) personnes. Le Syndicat désigne son arbitre dans sa demande d'arbitrage, tel que prévu à la clause 9.01. Dans les dix (10) jours de la réception de la demande d'arbitrage, l'Université désigne son arbitre. Les deux (2) arbitres ainsi désignés choisissent le président du tribunal dans un délai de quinze (15) jours. À défaut d'entente, le président est nommé par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- Lorsqu'un recours à un comité d'appel est prévu à la convention, le professeur ne peut pas soumettre un grief et procéder à l'arbitrage suivant les dispositions des articles 8 et 9. Il doit, s'il veut contester, recourir à la procédure d'appel.
- 9.03** L'arbitre ou le tribunal doit normalement convoquer les parties dans les trente (30) jours de sa désignation et rendre sa décision avec diligence.
- 9.04** L'arbitre ou le tribunal décide des griefs conformément aux dispositions de la convention.
- Il ne peut modifier la convention, y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

Toutefois, il a le pouvoir de décider de la validité de la décision contestée eu égard aux dispositions de la Charte et des Statuts de l'Université.

- 9.05** À l'occasion d'un arbitrage, lorsqu'une partie soulève la question de l'inclusion ou de l'exclusion du certificat d'accréditation d'un professeur en cause par le grief, l'arbitre ou le tribunal doit suspendre l'audition jusqu'à décision finale par les instances prévues au Code du Travail. La partie qui soulève cette question doit produire une copie de la requête logée suivant les dispositions du Code.
- 9.06** Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage. Les frais et honoraires de l'arbitre ou du président sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Université.
- 9.07** En matière disciplinaire le fardeau de la preuve incombe à l'Université.
- 9.08** Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre ou le tribunal peut:
- a)** rétablir les droits du professeur en cause avec pleine compensation suivant la convention;
  - b)** maintenir la mesure disciplinaire;
  - c)** réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre, qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un professeur injustement traité pourrait avoir droit, suivant les dispositions de la convention, en tenant compte du salaire ou de toute compensation que le professeur a pu recevoir entre-temps.
- 9.09** Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date de dépôt du grief.

**CHAPITRE II**  
DISPOSITIONS CONCERNANT  
LA CARRIÈRE DU PROFESSEUR

## ARTICLE 10 **LIBERTÉ UNIVERSITAIRE**

- 10.01** La recherche de la vérité et la liberté d'expression et de diffusion des idées sont des conditions indispensables au bien-être de la société. Ces conditions ne peuvent exister en l'absence de la liberté universitaire. Le professeur a donc droit à la liberté d'enseignement, de recherche et de critique sans aucune contrainte institutionnelle discriminatoire.
- 10.02** La liberté universitaire est reconnue par l'Université au professeur comme un droit qu'il doit exercer d'une façon responsable.

## ARTICLE 11 **UNITÉ PÉDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE**

- 11.01** Une unité pédagogique et administrative facultaire est constituée par les administrateurs et les professeurs qui sont rattachés à une faculté ne comprenant ni école ni département, ou à une école ne faisant pas partie d'une faculté, et elle est dirigée par le doyen ou par le directeur d'école.
- 11.02** Une unité pédagogique et administrative infra-facultaire est constituée par les administrateurs et les professeurs qui sont rattachés à un département ou à une école formant une composante d'une faculté, et elle est dirigée par le directeur de département ou le directeur d'école.
- 11.03** Une unité pédagogique et administrative spéciale est constituée par les administrateurs et les professeurs qui sont rattachés à un centre ou à un institut, et elle est dirigée par le directeur du centre ou de l'institut.
- 11.04** Tout engagement comporte le rattachement à une unité pédagogique et administrative facultaire. Ce rattachement se fait par l'entremise d'un rattachement à une unité pédagogique et administrative infra-facultaire, s'il y en a une.
- 11.05** Un professeur ne peut être rattaché qu'à une seule unité pédagogique et administrative facultaire et, le cas échéant, qu'à une seule unité pédagogique et administrative infra-facultaire, à titre de rattachement principal.
- 11.06** Un professeur peut, le cas échéant, être rattaché, à titre de rattachement accessoire, à une seconde unité pédagogique et administrative facultaire ou infra-facultaire ou à une unité pédagogique et administrative spéciale.

### **Assemblée**

- 11.07** Tous les professeurs rattachés, à titre de rattachement principal, à une unité pédagogique et administrative infra-facultaire, ou à une unité pédagogique et administrative facultaire ne contenant pas d'unité pédagogique

et administrative infra-facultaire, sont membres de l'assemblée pour les fins de la convention.

**11.08** Les administrateurs qui dirigent une unité pédagogique et administrative facultaire ou infra-facultaire et les administrateurs qui y exercent des fonctions universitaires assistent aux assemblées, y sont convoqués, participent aux délibérations, et ont droit de faire des propositions, mais sans droit de vote.

**11.09** L'assemblée adopte les règles de procédure et de régie interne qu'elle désire. Cependant, ces règles ne font pas partie de la convention et ne peuvent pas servir de fondement à un grief.

Le responsable de l'unité pédagogique et administrative peut convoquer l'assemblée en tout temps.

## ARTICLE 12 **SÉLECTION ET ENGAGEMENT**

**12.01** Il est loisible au Conseil de l'Université d'établir des normes générales d'embauche qui doivent être respectées à l'occasion de l'engagement de professeurs.

**12.02** Lorsqu'un poste de professeur doit être pourvu selon l'Université, le responsable de l'unité pédagogique et administrative prépare la description du poste et établit les critères particuliers de sélection des candidats en tenant compte, le cas échéant, du plan de développement de l'unité pédagogique et administrative tel qu'approuvé par le Conseil de l'Université, et en général, des responsabilités assumées par l'unité pédagogique et administrative.

**12.03** Le responsable de l'unité pédagogique et administrative convoque l'assemblée et lui soumet pour approbation la description du poste et les critères particuliers de sélection qu'il a retenus, accompagnés des raisons ayant motivé son choix. En cas de désaccord entre le responsable de l'unité pédagogique et administrative et l'assemblée, celle-ci doit consigner au procès-verbal sa dissidence et ses recommandations; ce procès-verbal doit parvenir au responsable de l'unité pédagogique et administrative dans les quinze (15) jours de la tenue de l'assemblée.

**12.04** Dans les quinze (15) jours de la réception du procès-verbal de l'assemblée, le responsable de l'unité pédagogique et administrative convoque à nouveau l'assemblée pour lui soumettre, aux fins de discussion, une nouvelle description du poste et les critères particuliers de sélection des candidats ou, le cas échéant, lui re-soumettre sa proposition initiale avec justification appropriée. Le responsable de l'unité pédagogique et administrative décide ensuite de la description du poste et des critères particuliers de sélection des candidats à retenir.

- 12.05** Lorsque la description du poste et les critères particuliers de sélection des candidats sont fixés selon la procédure prévue aux clauses 12.03 ou 12.04 le cas échéant, l'assemblée procède au choix d'au moins deux (2) et d'au plus cinq (5) professeurs qui, sous la présidence du responsable de l'unité pédagogique et administrative, forment ensemble un comité de sélection.
- 12.06** Le comité de sélection établit les modalités du concours de sélection et le responsable de l'unité pédagogique et administrative procède à la publicité appropriée.
- Après examen et étude des candidatures, le comité de sélection soumet les candidatures retenues à l'assemblée avec un ordre de priorité et ses recommandations en tenant compte de la clause 12.16, le cas échéant. Le comité garde confidentielles les candidatures non retenues. Si le responsable de l'unité pédagogique et administrative est en désaccord avec les conclusions du comité de sélection présentées à l'assemblée, il en saisit l'assemblée et annexe sa dissidence au rapport du comité de sélection.
- 12.07** L'assemblée étudie à huis clos les candidatures retenues par le comité de sélection et formule pour chacune un avis favorable ou non. En cas d'avis défavorable, la candidature n'apparaît pas dans la liste soumise au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes. L'assemblée a le droit d'obtenir du comité de sélection toute l'information pertinente concernant les candidatures retenues. Elle peut aussi modifier l'ordre de priorité des candidatures établi par le comité de sélection. Les conclusions de l'assemblée sont annexées au procès-verbal de la réunion de l'assemblée sous forme de rapport confidentiel. Si le responsable de l'unité pédagogique et administrative est en désaccord avec les conclusions de l'assemblée, il en saisit l'assemblée et ajoute sa dissidence au rapport confidentiel annexé au procès-verbal de l'assemblée.
- 12.08** Le rapport confidentiel de l'assemblée, accompagné le cas échéant de la dissidence du responsable de l'unité pédagogique et administrative, doit parvenir au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes.
- À défaut de la production de ce rapport dans un délai d'un (1) mois de la première convocation de l'assemblée en vertu de la clause 12.07, le rapport du comité de sélection en tient lieu. Cependant, si la première convocation se situe pendant la session d'été, le délai est de deux (2) mois.
- 12.09** Le responsable de l'unité pédagogique et administrative communique au comité de sélection son appréciation de la pertinence des années d'expérience des candidats sélectionnés par l'assemblée.

Si le comité de sélection est en désaccord avec la con-

clusion du responsable de l'unité pédagogique et administrative, il lui demande de référer le dossier contenant sa recommandation au comité formé suivant les dispositions de l'article 28. Ce dernier transmet sa recommandation par écrit au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes qui prend sa décision et la communique à tous les intéressés.

**12.10**

Le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes engage le candidat choisi en déterminant des conditions d'embauche conformes à la convention.

Si le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes refuse le premier candidat recommandé par l'assemblée ou est incapable de l'engager, il engage le candidat suivant sur la liste et ainsi de suite.

Si aucun candidat n'est accepté par le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes, celui-ci avise par écrit le responsable de l'unité pédagogique et administrative de sa décision et des raisons le motivant et lui demande de procéder à nouveau selon la procédure établie au présent article.

**12.11**

Sauf quant à la conformité des conditions d'embauche à la convention, tout grief fondé sur le présent article ne peut porter que sur le non-respect par un administrateur de la procédure qui y est prévue.

**12.12**

L'engagement d'un professeur se fait par contrat écrit dont copie intégrale est transmise au Syndicat. Le contrat doit contenir au moins les éléments d'information précisés à l'annexe F.

**12.13**

Sous réserve des dispositions de la convention, le contrat écrit fait seul foi des obligations de l'Université comme employeur d'un professeur et les modifications à un contrat d'engagement ne lient l'Université que si elles sont faites par écrit et signées par le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes.

**12.14**

Tout professeur à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la convention est présumé, à toutes fins que de droit, avoir convenu avec l'Université d'un contrat d'engagement valide. Seule est admissible la preuve par écrit pour prouver des conditions d'engagement plus avantageuses que celles prévues à la convention.

**12.15**

Normalement un professeur est engagé au rang d'adjoint ou d'assistant conformément aux clauses 15.02 et 15.03. Cependant l'Université peut exceptionnellement engager un candidat au rang d'agrégé ou de titulaire.

**12.16**

Afin de remplacer un professeur déterminé qui est en congé de l'Université, un professeur-substitut est engagé par un contrat d'une durée maximale de deux (2) ans non renouvelable. Si le congé du professeur en cause s'étend sur plus de deux (2) ans, le contrat du

professeur-substitut peut être renouvelé pour une période supplémentaire d'un maximum de deux (2) années aux conditions suivantes:

1. au cas d'embauche, si sa candidature est retenue par le comité de sélection, son nom est placé en tête de liste;
2. ses années de service à titre de professeur-substitut seront comptabilisées dans la période de probation jusqu'à un maximum de trois (3) ans;
3. il bénéficie, le cas échéant, des dispositions de l'article 23;
4. il ne peut y avoir de renouvellement ultérieur à titre de professeur-substitut.

## ARTICLE 13 **FONCTIONS UNIVERSITAIRES**

**13.01** Les fonctions universitaires se divisent en fonctions internes et en fonctions externes.

**13.02** Les fonctions internes se divisent en trois (3) catégories:

- a) les fonctions relatives à l'enseignement;
- b) les fonctions relatives au développement des connaissances;
- c) les fonctions relatives à la participation.

**13.03** Les fonctions relatives à l'enseignement sont en particulier:

- a) l'enseignement sous forme de cours, dispensés selon diverses formules pédagogiques;
- b) la préparation d'instruments pédagogiques;
- c) l'évaluation des progrès des étudiants;
- d) le rôle de conseiller d'étudiants;
- e) le rôle de directeur ou de membre de jury de thèse;
- f) la participation à l'élaboration de contenus, de formules pédagogiques et d'une valeur en crédits des cours.

**13.04** Les fonctions relatives au développement des connaissances sont en particulier:

- a) la recherche, i.e. la conception, l'établissement et le développement d'entreprises scientifiques vouées à la poursuite systématique de connaissances nouvelles ainsi que les démarches qui y sont reliées;
- b) la critique scientifique, littéraire ou artistique, i.e. les activités requises pour faire l'état et la critique des connaissances acquises dans un domaine du savoir, au moyen de publications, sans être engagé dans une entreprise de recherche;
- c) la création littéraire ou artistique, i.e. dans les disciplines littéraires ou artistiques, la mise en place

et le développement d'entreprises de création vouées à la production d'oeuvres ou de formes d'expression originales.

**13.05** Les fonctions relatives à la participation sont celles qui contribuent au fonctionnement de l'Université dans l'un ou l'autre de ses organismes ou parties composantes. L'Université accepte de considérer la part de son temps qu'un professeur consacrerait à des activités syndicales.

**13.06** Les fonctions externes se divisent en deux (2) catégories:

- a) les fonctions relatives au rayonnement universitaire extérieur;
- b) les fonctions relatives au service à la collectivité.

**13.07** Les fonctions relatives au rayonnement universitaire extérieur sont en particulier:

- a) la participation à des organismes scientifiques, culturels, professionnels, gouvernementaux;
- b) la présentation de communications et la participation à des congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail;
- c) la participation à des comités de lecture et jurys de thèse.

**13.08** Les fonctions relatives au service à la collectivité sont celles qui ont pour but de remplir les obligations que l'Université a contractées vis-à-vis de personnes qui n'en sont pas membres. La consultation professionnelle, la commandite et l'expertise faites dans le cadre défini au présent article en sont des exemples.

#### **Charge de travail**

**13.09** L'année universitaire se divise en trois (3) sessions:

- a) la session d'automne (A), allant habituellement du premier septembre au 31 décembre. Cette session marque le début de l'année universitaire;
- b) la session d'hiver (H), allant habituellement du premier janvier au 30 avril;
- c) la session d'été (E), allant habituellement du premier mai au 31 août.

**13.10** L'accomplissement des fonctions universitaires implique une charge de travail au cours de chacune des trois (3) sessions de l'année universitaire; cependant, la prestation de la fonction relative à l'enseignement stipulée à l'alinéa a) de la clause 13.03 ne se répartit que sur deux (2) des trois (3) sessions, à moins d'une entente avec le professeur.

**13.11** La charge de travail d'un professeur à plein temps est la somme de travail qui lui est confiée durant l'année universitaire. La charge de travail d'un professeur à

temps partiel se définit de la même manière mais au prorata de son régime d'engagement.

- 13.12** Chaque année, le responsable de l'unité pédagogique et administrative prépare, en tenant compte, le cas échéant, du plan de développement de l'unité pédagogique et administrative approuvé par le Conseil de l'Université, des responsabilités assumées par l'unité pédagogique et administrative et du régime d'engagement de chaque professeur, le projet d'attribution de la charge de travail après consultation de chaque professeur.
- 13.13** Au plus tard au mois de mars précédant le début de l'année universitaire, le responsable de l'unité pédagogique et administrative soumet pour approbation à l'assemblée le projet de répartition de la charge de travail de chacun des professeurs de l'unité pédagogique et administrative en cause, avec les commentaires appropriés.
- 13.14** En cas de désaccord entre le responsable de l'unité pédagogique et administrative et l'assemblée, celle-ci doit consigner au procès-verbal sa dissidence et ses recommandations; ce procès-verbal doit parvenir au responsable de l'unité pédagogique et administrative dans les quinze (15) jours de la tenue de l'assemblée.
- 13.15** Dans les quinze (15) jours de la réception du procès-verbal de l'assemblée, le responsable de l'unité pédagogique et administrative convoque à nouveau l'assemblée pour lui soumettre un projet de répartition de la charge de travail incluant éventuellement les changements qu'il a acceptés avec les commentaires appropriés.
- 13.16** Si l'assemblée refuse à nouveau le projet de répartition, elle doit consigner au procès-verbal sa dissidence et ses motifs. Ce procès-verbal doit parvenir au responsable de l'unité pédagogique et administrative dans les quinze (15) jours de la tenue de l'assemblée.
- 13.17** Le responsable de l'unité pédagogique et administrative doit alors soumettre son plan et les procès-verbaux de l'assemblée de même que l'avis du doyen ou du Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes au Conseil exécutif. Le Conseil exécutif s'en saisit et en discute et renvoie ses commentaires par écrit au responsable de l'unité pédagogique et administrative. Ayant reçu les commentaires du Conseil exécutif, le responsable de l'unité pédagogique et administrative communique alors sa décision à l'assemblée tout en lui communiquant les commentaires du Conseil exécutif.
- 13.18** Si la situation l'exige, la répartition prévue aux clauses 13.12 à 13.17 est révisée par le responsable de l'unité pédagogique et administrative. Cependant, les modifications à la charge de travail d'un professeur doivent

recevoir l'assentiment du professeur en cause. Le responsable de l'unité pédagogique et administrative informe l'assemblée de ces modifications.

**13.19**

La répartition annuelle et, le cas échéant, les modifications sont transmises par écrit à chacun des professeurs et copie est insérée dans le dossier du professeur par le responsable de l'unité pédagogique et administrative.

**13.20**

Un professeur peut contester par voie de grief le caractère inéquitable de la charge de travail qui lui est assignée. Dans ce cas, il a le fardeau de la preuve. Le professeur doit, le cas échéant, assumer la charge qui lui est assignée jusqu'à l'expiration du délai dans la sentence arbitrale.

**13.21**

Les fonctions externes relatives au service à la collectivité sont entrées dans la charge de travail en tenant compte des dispositions des clauses 13.22, 13.23, 13.24 et 13.25.

**13.22**

- a) Tout projet impliquant la prestation de fonctions externes visées à l'alinéa b) de la clause 13.06 doit être présenté à l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative selon la procédure établie aux clauses 13.12 à 13.17. Cette présentation à l'assemblée peut être faite en tout temps notwithstanding le fait qu'il ne s'agisse pas du mois de mars. Cependant, si le projet n'entraîne qu'une modification en cours d'année, sans effet sur la répartition de charge de travail de l'année suivante, les dispositions de la clause 13.18 s'appliquent.
- b) Le projet approuvé selon les dispositions de l'alinéa a) de la présente clause doit alors être présenté au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes par le responsable de l'unité pédagogique et administrative.
- c) Le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes peut alors:
  - 1. autoriser que le projet soit reconnu comme fonction externe et déterminer les conditions de son acceptation;
  - 2. refuser le projet en exposant par écrit les motifs de sa décision.

**13.23**

En aucun temps la reconnaissance d'un projet comme fonction externe n'engage la responsabilité contractuelle ou délictuelle de l'Université, à moins que le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ne dise le contraire dans son assentiment écrit; le professeur doit fournir à l'Université, soit la preuve d'une solvabilité suffisante pour couvrir les dommages-intérêts pouvant être occasionnés par le projet, soit une acceptation écrite de la part du bénéficiaire d'en tenir l'Université indemne.

**13.24** Rien dans la convention n'interdit à un professeur d'accepter de remplir des engagements pour le compte d'autres personnes que l'Université, contre rémunération, sans demander qu'ils soient reconnus comme fonctions externes.

**13.25** Lorsqu'un professeur est admis à réaliser un projet selon les dispositions de la clause 13.22, ou lorsqu'il accepte des engagements selon les dispositions de la clause 13.24, il doit conclure une entente écrite avec le responsable de l'unité pédagogique et administrative, s'il désire bénéficier des services du personnel de l'Université, ou d'une partie de son équipement, ou s'il désire y employer des personnes ayant aussi la qualité d'étudiants de l'Université, lorsque la prestation de l'étudiant est effectuée à l'Université ou qu'elle peut lui servir comme moyen d'obtenir des crédits de cours ou de recherche.

## ARTICLE 14 **DOSSIER ET ÉVALUATION**

### **Dossier**

**14.01** Le dossier du professeur est le seul élément de référence pour toute application des critères d'évaluation.

**14.02** Le dossier du professeur ne contient que les éléments suivants:

1. le curriculum vitae avant l'engagement du professeur à l'Université;
2. l'attestation des diplômes universitaires;
3. le ou les contrats d'engagement;
4. les lettres d'octroi de la permanence, de promotion et d'octroi de congé;
5. les fiches d'attribution de charge de travail;
6. les rapports d'activités annuelles présentés par le professeur;
7. les rapports d'évaluation de l'enseignement par les étudiants selon une procédure générale et systématique appliquée au moins à une moitié de professeurs d'une unité pédagogique et administrative chaque année, ou selon une procédure approuvée par l'unité pédagogique et administrative;
8. les opinions écrites sur toute activité universitaire assumée par le professeur; les opinions ne peuvent être formulées qu'aux fins de l'évaluation pour les décisions prises suivant la convention; les opinions doivent porter sur des sujets spécifiques se référant aux critères établis pour la décision à prendre. Leurs auteurs doivent avoir une connais-

sance directe des faits pertinents; la provenance des opinions doit être clairement identifiée et de telles opinions doivent être signées.

**14.03** Devant toute instance judiciaire, chaque partie peut produire des témoins ou des documents en relation avec le contenu des éléments du dossier.

**14.04** Aucun document anonyme ni autres que ceux mentionnés à la clause 14.02 ne peut servir de fondement à une décision. Si un tel document a constitué un élément important d'une décision, l'utilisation de ce document constitue un motif pouvant justifier l'annulation de la décision.

**14.05** Tout désaccord sur la question de savoir si un document rencontre les conditions spécifiées au présent article est tranché lors de l'audition d'un appel ou d'un grief. Un tel désaccord ne peut faire l'objet d'un grief en soi.

**14.06** Le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes est le dépositaire du dossier de tout professeur. Le professeur peut consulter son dossier durant les heures régulières de bureau, en présence d'un représentant de l'Université.

Le professeur peut faire déposer à son dossier tout document qu'il désire y ajouter pour corriger ou compléter la relation des faits ou pour répondre aux appréciations qu'il trouve incomplètes ou inexactes.

**14.07** Le responsable de l'unité pédagogique et administrative peut examiner une plainte écrite formulée à l'égard d'un professeur dans l'exercice de ses fonctions.

Le responsable de l'unité pédagogique et administrative peut formuler une plainte écrite sur des sujets spécifiques. Il doit alors en informer le professeur en cause et lui permettre de présenter sa version des faits.

Toute plainte ne doit pas être déposée au dossier du professeur sans que le responsable de l'unité pédagogique et administrative l'ait examinée et ait vérifié qu'elle est bien fondée.

**14.08** Lorsqu'un professeur fait une demande de congé de perfectionnement, d'année sabbatique ou de congé sans traitement, il avise le responsable de l'unité pédagogique et administrative qu'il a vérifié son dossier et l'a mis à jour. La décision du responsable de l'unité pédagogique et administrative est versée au dossier.

#### **Évaluation**

**14.09** L'évaluation n'intervient qu'en vue d'une décision à prendre en rapport avec la progression du professeur dans sa carrière conformément aux dispositions de la convention.

- 14.10** Au 1er septembre précédant une évaluation en vue d'un renouvellement de contrat ou d'une promotion, le responsable de l'unité pédagogique et administrative avise le professeur en cause que son dossier sera examiné après le 1er octobre, et l'invite à le vérifier et à le mettre à jour.
- 14.11** Lorsque l'Université prend une décision concernant un professeur et que cette décision se fonde sur un rapport d'évaluation, ce rapport fait partie du dossier litigieux soumis au comité d'appel prévu à l'article 16.
- 14.12** Tout professeur est évalué par les responsables des unités pédagogiques et administratives de qui il relève en vertu de son rattachement principal et, le cas échéant, en vertu de ses rattachements accessoires. Cependant, le rapport d'évaluation fait au lieu d'un rattachement accessoire est transmis au responsable de l'unité pédagogique et administrative du lieu du rattachement principal et versé au dossier du professeur en cause.
- 14.13** Le responsable de l'unité pédagogique et administrative désigné par le rattachement principal transmet une copie de son rapport d'évaluation au professeur qui en fait l'objet avant qu'il ne soit versé à son dossier.

## ARTICLE 15 **RANGS UNIVERSITAIRES ET PROMOTIONS**

- 15.01** Tout professeur est nommé à l'un des rangs universitaires suivants: assistant, adjoint, agrégé, titulaire.
- 15.02** Est nommé assistant le professeur qui ne possède pas encore un doctorat pertinent à l'exercice de ses fonctions, ou l'équivalent.
- 15.03** Est nommé adjoint le professeur qui possède un doctorat pertinent à l'exercice de ses fonctions, ou l'équivalent.
- L'assemblée définit les critères d'équivalence. Cette décision est sujette à l'approbation du Conseil de l'Université qui, en cas de désaccord, renvoie le dossier à l'assemblée en lui indiquant les motifs justifiant la non-approbation.
- 15.04** Est nommé agrégé le professeur qui, en plus de satisfaire aux conditions liées au rang d'adjoint, a démontré sa capacité dans les fonctions suivantes:
- enseignement;
  - développement des connaissances;
  - participation,
- conformément aux critères établis en vertu de la clause 15.07.
- 15.05** Est nommé titulaire le professeur qui, en plus de satisfaire aux conditions liées au rang d'agrégé, a apporté

une contribution particulière à son domaine scientifique ou professionnel, ou à la société, conformément aux critères établis en vertu de la clause 15.07.

- 15.06** Les conditions d'admissibilité à la titularisation sont les suivantes:
- a) être un professeur agrégé;
  - b) avoir augmenté ses années de service d'au moins quatre (4) ans depuis l'agrégation;
  - c) le cas échéant, avoir augmenté ses années de service d'au moins deux (2) ans depuis sa dernière demande de titularisation.
- 15.07** Les critères utilisés dans l'évaluation du professeur en vue de sa promotion au rang d'agrégé ou de titulaire sont établis par l'assemblée en tenant compte des conditions déjà prévues par les Statuts de l'Université et la convention. Ces critères sont sujets à l'approbation du Conseil de l'Université qui, en cas de désaccord, renvoie le dossier à l'assemblée en lui indiquant les motifs justifiant la non-approbation.
- Les critères ainsi établis par l'assemblée et approuvés par le Conseil de l'Université demeurent en vigueur jusqu'à modification ultérieure selon la même procédure, et ne peuvent être contestés par voie de grief.
- 15.08** Pour saisir le Conseil de l'Université d'une proposition de critères, une unité pédagogique et administrative doit produire un mémoire contenant l'ensemble des critères élaborés en vertu des clauses 15.03 et 15.07.
- 15.09** Les normes existant à l'Université en matière d'octroi des rangs universitaires demeurent en vigueur tant que le Conseil de l'Université n'a pas reçu et approuvé les critères proposés par l'assemblée selon les dispositions des clauses 15.03 et 15.07.
- 15.10** Sous réserve du délai minimal prévu à la clause 15.06, le professeur peut soumettre sa candidature au responsable de son unité pédagogique et administrative au plus tard le premier (1er) octobre de chaque année.
- 15.11** Le responsable de l'unité pédagogique et administrative est tenu d'entendre le candidat lorsque ce dernier en fait la demande.
- 15.12** Au plus tard le premier (1er) novembre, le responsable de l'unité pédagogique et administrative fait, par écrit, une recommandation motivée en respectant les critères établis par l'assemblée et approuvés par le Conseil de l'Université, et la transmet à l'autorité compétente et au professeur en cause.
- 15.13** Avant le premier (1er) décembre, l'Université rend une décision finale motivée et en avise le professeur par

écrit dans une lettre envoyée à son bureau à l'Université avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Université.

**15.14**

La décision de refuser l'agrégation ou la titularisation à un professeur doit être soumise à un comité d'appel si le professeur en fait la demande par écrit au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes dans les vingt (20) jours de la communication de la décision. Dans un tel cas, les clauses 16.12 à 16.15 s'appliquent.

Le comité d'appel a comme mandat d'examiner si la procédure a été suivie, si la décision n'est pas discriminatoire ou arbitraire et si elle n'est pas fondée sur des motifs raisonnables et équitables.

**Dispositions transitoires**

**15.15**

Le professeur adjoint ou le professeur assistant ayant cinq (5) années de probation à la date de la signature de la convention est déclaré permanent tout en demeurant au même rang universitaire, à moins qu'il ne satisfasse pas, pour le renouvellement de son contrat en cours, aux conditions y précisées relativement à l'obtention d'un grade universitaire ou l'équivalent ou à l'usage de la langue française.

**15.16**

Le professeur adjoint ne satisfaisant pas aux conditions pertinentes précisées dans son contrat actuel pour son renouvellement et ayant cinq (5) années de probation à la date de la signature de la convention, acquiert la permanence dès qu'il y satisfait tout en demeurant au même rang universitaire. Le responsable de l'unité pédagogique et administrative, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, fait connaître par avis écrit au professeur s'il considère qu'il satisfaisait ou non aux dites conditions à la date de la signature de la convention et, dans la négative, quelles sont les modalités de réalisation des conditions pertinentes prévues. Si l'avis n'est pas donné dans les soixante (60) jours, ou si ensuite il ne reçoit pas l'avis dans les quinze (15) jours de la mise en demeure écrite qu'il a envoyée à cet effet au responsable de l'unité pédagogique et administrative, le professeur acquiert la permanence. Si le professeur est en désaccord avec l'avis du responsable de l'unité pédagogique et administrative, il peut contester cet avis par voie de grief. Ce même professeur adjoint est présumé satisfaire aux dites conditions dès qu'il a huit (8) ans de probation; il acquiert alors la permanence tout en demeurant adjoint.

**15.17**

Le contrat du professeur adjoint ayant quatre (4) années de probation à la date de la signature de la convention, est considéré comme un contrat terminal se terminant le 31 mai 1978. Au terme de ce contrat terminal, si l'évaluation faite à l'automne 1977 est favorable, il est nommé agrégé, sinon il cesse d'être à l'emploi de

l'Université. Le professeur peut, s'il le désire, demander par écrit à l'Université d'ajourner la décision; cette demande doit être faite au plus tard le 1er septembre 1977: dans ce cas, le professeur jouit d'un nouveau contrat terminal se terminant le 31 mai 1979.

**15.18**

Le professeur assistant ayant cinq (5) années de probation à la date de la signature de la convention et qui a déjà bénéficié d'un congé de perfectionnement de trois (3) ans ou plus acquiert la permanence, tout en étant nommé au rang universitaire d'adjoint, dès qu'il a fait la preuve qu'il a réalisé son projet d'étude, à condition qu'il ait satisfait aux conditions pertinentes dans son contrat en cours pour son renouvellement, ou dès qu'il aura complété huit (8) années de probation.

Le responsable de l'unité pédagogique et administrative, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, fait connaître par avis écrit au professeur s'il considère qu'il satisfaisait ou non aux dites conditions pertinentes précisées dans son contrat en cours pour son renouvellement à la date de la signature de la convention et, dans la négative, quelles sont les modalités de la réalisation des conditions y prévues. Si l'avis n'est pas donné dans les soixante (60) jours, ou si, ensuite, il ne reçoit pas l'avis dans les quinze (15) jours de la mise en demeure écrite qu'il a envoyée à cet effet au responsable de l'unité pédagogique et administrative, le professeur acquiert la permanence. Si le professeur est en désaccord avec l'avis du responsable de l'unité pédagogique et administrative, il peut contester cet avis par voie de grief.

**15.19**

Le contrat du professeur assistant ayant bénéficié d'un congé de perfectionnement d'au moins trois (3) ans et ayant quatre (4) années de probation à la date de la signature de la convention, est considéré comme un contrat terminal se terminant le 31 mai 1978. Au terme de ce contrat terminal, si l'évaluation faite à l'automne 1977 est favorable, il est nommé agrégé et devient permanent, sinon il cesse d'être à l'emploi de l'Université. Le professeur peut, s'il le désire, demander par écrit à l'Université d'ajourner la décision; cette demande doit être faite au plus tard le 1er septembre 1977: dans ce cas, le professeur jouit d'un nouveau contrat terminal se terminant le 31 mai 1979.

**15.20**

Si un professeur assistant a quatre (4) années de probation ou plus à la date de la signature de la convention, et qu'il n'a pas bénéficié d'un congé de perfectionnement d'au moins trois (3) ans, le responsable de l'unité pédagogique et administrative doit, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, lui faire connaître par avis écrit les modalités jugées appropriées d'un congé de perfectionnement allant jusqu'à trois (3) ans. En cas de désaccord sur les modalités, l'avis peut être contesté par voie de grief. La permanence ne peut alors lui être octroyée que par la réalisation de son projet d'étude.

Cependant, si le responsable de l'unité pédagogique et administrative considère qu'il n'y a pas lieu d'offrir un congé de perfectionnement, le professeur est présumé satisfaire aux conditions dès qu'il a cinq (5) années de probation; il acquiert alors la permanence et devient professeur adjoint.

**15.21** Tout professeur ayant acquis la permanence sans acquérir le rang d'agrégé peut poser sa candidature à l'agrégation quand il le juge à propos, pourvu qu'il soit alors professeur adjoint.

Le professeur assistant acquérant la permanence par l'effet de la clause 15.15, reçoit, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, un avis écrit du responsable de l'unité pédagogique et administrative, suivant des dispositions semblables à celles de la clause 15.20, afin de lui faciliter l'accès au rang d'adjoint.

## ARTICLE 16 **PERMANENCE**

**16.01** La permanence signifie, pour un professeur l'ayant acquise, le droit de demeurer à l'emploi de l'Université et d'y faire carrière jusqu'à l'âge de la retraite, compte tenu des dispositions de la convention concernant la sécurité d'emploi et le congédiement.

**16.02** Le professeur agrégé ou titulaire bénéficie de la permanence d'emploi.

**16.03** Le professeur nouvellement engagé par l'Université est en période de probation pour un maximum de cinq (5) ans. Lorsque l'Université le croit opportun, elle peut abrégé la période de probation avec l'accord du professeur en cause. Dans des circonstances exceptionnelles, l'Université peut, à la demande d'un professeur, accorder une prolongation d'une année du contrat terminal.

**16.04** La période de probation doit avoir été effectivement consacrée à l'accomplissement de fonctions universitaires internes; elle ne comprend pas les périodes d'absence de plus de six (6) mois pour raison de maladie, d'accident, de maternité, de perfectionnement, de service public et de congé sans traitement. Il en va de même pour une absence de moins de six (6) mois, si une telle absence empêche le professeur d'assurer au moins une session régulière d'enseignement dans l'année universitaire.

Pendant la période de probation, un professeur adjoint ne peut accumuler plus d'un an, ni un professeur assistant plus de six (6) mois de libération pour fins d'activités syndicales en vertu des clauses 7.03 et 7.04. Toute libération supplémentaire entraîne une prolongation de la période de probation. Le contrat est automatiquement prolongé de la durée nécessaire.

- 16.05** La dernière année d'une période de probation se termine nécessairement au 31 mai.
- 16.06** La période de probation d'un professeur est franchie au moyen d'un premier contrat de trois (3) ans ou moins, appelé le contrat initial, et d'un second contrat de deux (2) ans ou moins, appelé le contrat terminal.
- 16.07** La permanence ne peut jamais s'acquérir par le simple écoulement du temps de la période de probation.
- 16.08** La décision de renouveler ou non le contrat initial est prise par le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes sur la recommandation du responsable de l'unité pédagogique et administrative. Ce dernier doit motiver sa recommandation et la faire précéder d'une évaluation. Le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes communique sa décision au professeur au moins six (6) mois avant la date de l'échéance du contrat dans une lettre envoyée à son bureau à l'Université avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Université.
- Si la décision du Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes n'est pas transmise au professeur ou est transmise tardivement, le contrat du professeur est renouvelé automatiquement pour une année à compter du premier (1er) juin suivant.
- 16.09** La décision de ne pas renouveler un contrat doit être soumise à un comité d'appel prévu à la clause 16.12 si le professeur en fait la demande par écrit au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes dans les vingt (20) jours de la communication de la décision. Dans un tel cas, les clauses 16.12 à 16.15 s'appliquent.
- Le comité d'appel a comme mandat d'examiner si la procédure a été suivie, si la décision de non-renouvellement n'est pas discriminatoire ou arbitraire et si elle n'est pas fondée sur des motifs raisonnables et équitables.
- 16.10** Au terme de la période de probation, l'Université nomme le professeur au rang d'agrégé ou met fin à son engagement. Si la décision de l'Université n'est pas transmise au professeur ou est transmise tardivement, le contrat du professeur est renouvelé automatiquement pour une année à compter du 1er juin suivant.
- 16.11** À défaut par l'Université de prendre une décision quant à l'agrégation du professeur avant le 1er décembre, le professeur ou le Syndicat peut en tout temps donner un avis écrit à l'Université l'enjoignant de procéder à son évaluation et de lui indiquer si elle lui accorde l'agrégation. À défaut par l'Université dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis d'accorder ou de refuser l'agrégation, le professeur ou le Syndicat peut requérir l'agrégation du comité d'appel prévu aux clauses 16.12 à 16.15.

- 16.12** Le comité d'appel est constitué d'une personne désignée par le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes, d'une personne désignée par le Syndicat, et d'une troisième, agissant comme président, choisie par les deux premières dans une liste établie à cette fin. En cas de désaccord, ou après l'expiration d'un délai de dix (10) jours, la personne dont le tour de rôle est arrivé est investie de la présidence.
- 16.13** Le comité d'appel entend la preuve des parties et rend une décision motivée. La décision du comité d'appel est finale et exécutoire. La décision est prise à la majorité des membres du comité et conformément aux dispositions de la convention.
- 16.14** La liste dans laquelle sont choisis les présidents est constituée de dix (10) noms de personnes membres de l'Université ou familières avec le milieu universitaire. Elle est dressée par le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes et le président du Syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la convention. Ce délai étant expiré, si un désaccord persiste, l'un ou l'autre du Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ou du président du Syndicat peut adresser une requête au Ministre du Travail lui demandant de constituer la liste de dix (10) noms de personnes, autant que possible membres de l'Université ou familières avec le milieu universitaire.
- 16.15** Le comité d'appel peut:
- a) annuler ou maintenir la décision de non-renouvellement;
  - b) accorder ou refuser la promotion et la permanence;
  - c) ordonner la réintégration du professeur;
  - d) établir la compensation justifiée, s'il en est;
  - e) rendre toute décision qu'il estime appropriée dans les circonstances.
- 16.16**
- a) Les professeurs à temps partiel dont le régime d'engagement se situe de 50% à 75% de celui d'un professeur à temps complet ne peuvent pas être en période de probation plus de huit (8) ans sous réserve des dispositions de la clause 16.04.
  - b) Les professeurs à temps partiel dont le régime d'engagement va de plus de 75% à moins de 100% de celui d'un professeur à plein temps ne peuvent pas être en période de probation plus de six (6) ans sous réserve des dispositions de la clause 16.04.
  - c) La sécurité d'emploi du professeur à temps partiel est en fonction de son régime d'engagement mais en calculant la proportion selon la plus favorable pour le professeur des deux formules suivantes:

1. la moyenne des pourcentages du régime d'engagement à temps complet de chacune de ses années de service;
2. le pourcentage du régime d'engagement de sa dernière année de service.

## ARTICLE 17 **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 17.01** Le professeur permanent a la sécurité d'emploi. L'Université ne peut mettre fin à l'emploi d'un professeur permanent, sous réserve des dispositions du présent article.
- 17.02** Si une unité pédagogique et administrative ou un secteur d'activité dans une unité pédagogique et administrative pour lequel un professeur permanent est qualifié disparaît à la suite d'une décision du Conseil de l'Université, le professeur et l'Université doivent essayer de trouver une solution permettant au professeur d'assumer de nouvelles fonctions, avec ou sans période de recyclage.
- 17.03** Si l'Université constate qu'aucune solution n'est trouvée en vertu de la clause précédente, elle convoque le Syndicat au sein d'un comité de sécurité d'emploi.
- 17.04** Un comité de sécurité d'emploi est constitué de six (6) membres: trois (3) désignés par l'Université et trois (3) par le Syndicat. Il demeure en fonction durant douze (12) mois.
- 17.05** Le comité de sécurité d'emploi recommande à l'Université les mesures à prendre pour atténuer, dans toute la mesure du possible, les inconvénients résultant de la situation. À cette fin, il explore les possibilités d'emploi existant à l'Université et examine les conditions auxquelles le professeur en cause peut être:
- a) réaffecté dans un autre poste au sein de l'unité de négociation, avec ou sans recyclage;
  - b) réorienté dans un poste extérieur à l'unité de négociation, avec ou sans recyclage.
- 17.06** Si une réaffectation est envisagée pour un professeur, son dossier est alors examiné par le responsable de l'unité pédagogique et administrative en cause qui devra éventuellement le recevoir, selon les dispositions de l'article 12.
- 17.07** Si une réorientation est envisagée pour un professeur, son dossier est examiné selon les normes régissant l'accès au poste qu'il devra éventuellement remplir.
- 17.08** Si le comité parvient à un accord sur une proposition de réaffectation ou réorientation, il en avise le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes, qui trans-

met l'offre au professeur en cause aux conditions recommandées par le comité.

**17.09**

Si le professeur n'accepte pas l'offre dans les trente (30) jours et signifie qu'il entend demeurer à l'emploi de l'Université, le problème est soumis automatiquement à la procédure de grief, afin de déterminer si, compte tenu des circonstances, son refus est raisonnable.

S'il est décidé que son refus est raisonnable, il conserve son emploi à l'Université tant et aussi longtemps qu'une autre offre provenant du comité de sécurité d'emploi ne lui est pas faite, auquel cas la procédure recommence.

S'il est décidé que son refus n'est pas raisonnable, il doit accepter l'offre dans les quinze (15) jours de la signification de la décision ou bien son emploi à l'Université cesse un (1) an après la date de son refus.

**17.10**

Au terme de ses douze (12) mois d'existence, le comité de sécurité d'emploi doit produire un rapport dans lequel il fait l'état des démarches entreprises pour tenter de résoudre le cas du professeur encore en suspens. Ce rapport est remis au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes.

**17.11**

Si aucune offre n'a été présentée au professeur conformément à la clause 17.08, le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes peut faire une proposition de réaffectation ou réorientation au professeur en cause, après étude du rapport du comité de sécurité d'emploi. Le refus de cette offre par le professeur entraîne l'application des dispositions de la clause 17.09.

**17.12**

Le professeur en probation a la sécurité d'emploi pendant la durée de son contrat.

**17.13**

Lorsque le nombre de postes d'une unité pédagogique et administrative doit diminuer pour des raisons budgétaires, le professeur en probation dont le poste est supprimé doit être avisé par écrit au moins six (6) mois avant la date de l'expiration de son contrat. En même temps, l'Université doit en informer le Syndicat et convoquer un comité de sécurité d'emploi constitué de six (6) membres: trois (3) désignés par l'Université et trois (3) désignés par le Syndicat. Le comité demeure en fonction, conformément aux clauses 17.05, 17.06, 17.07 et 17.08 du présent article, durant la période non écoulée du contrat et la période supplémentaire prévue.

**17.14**

Si un poste pour lequel le professeur en probation mis à pied serait qualifié est ouvert dans la même unité pédagogique et administrative, en dedans d'une période de trois (3) ans de la date de la suppression de son poste, l'Université doit l'en aviser le plus tôt possible et il bénéficie alors d'une priorité d'engagement.

- 18.01** Les années de service d'un professeur à plein temps sont constituées par la période de service durant laquelle il a été à l'emploi de l'Université.
- 18.02** Un professeur à temps partiel acquiert ses années de service au prorata de la partie du temps pour laquelle il est engagé. Le calcul est fait sur une base mensuelle.
- 18.03** Un professeur conserve et accumule des années de service dans les cas suivants:
- a)** absence par maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois;
  - b)** absence autorisée par écrit n'excédant pas douze (12) mois;
  - c)** mise à pied de moins de douze (12) mois;
  - d)** nomination dans un poste d'administrateur à l'Université.
- 18.04** Un professeur conserve ses années de service, mais cesse d'en accumuler dans les cas suivants:
- a)** absence autorisée par écrit excédant douze (12) mois;
  - b)** absence par suite de maladie ou accident excédant douze (12) mois;
  - c)** nomination dans un poste autre qu'administrateur, à l'Université et non régi par la convention;
  - d)** abandon volontaire de son emploi s'il s'agit d'un professeur ayant acquis la permanence;
  - e)** mise à pied de plus de douze (12) mois s'il s'agit d'un professeur ayant acquis la permanence.
- 18.05** Un professeur perd ses années de service dans les cas suivants:
- a)** abandon volontaire de son emploi s'il s'agit d'un professeur en période de probation;
  - b)** congédiement;
  - c)** mise à pied de plus de cinq (5) ans s'il s'agit d'un professeur en période de probation;
  - d)** mise à la retraite.

Un professeur ré-engagé après avoir été mis à pied ne peut obtenir la permanence par le seul écoulement du temps. S'il jouit de quatre (4) années ou plus de service suivant les dispositions de la convention, son contrat est pour une durée d'une année au terme de laquelle il est évalué pour les fins de l'octroi ou du refus de la permanence.

**Définition et conditions d'admissibilité**

- 19.01** L'année sabbatique est accordée par l'Université à un professeur dans le but de lui permettre de renouveler et d'enrichir ses connaissances dans la ou les disciplines de sa compétence, de poursuivre des travaux de recherche ou de se livrer à toute activité scientifique ou artistique approuvée selon les dispositions du présent article.
- 19.02** L'année sabbatique est prise normalement au cours de trois (3) sessions consécutives. Cependant, elle peut être scindée par accord entre le professeur et le responsable de l'unité pédagogique et administrative.
- 19.03** Sous réserve des clauses 19.04 à 19.08, un professeur qui satisfait aux conditions suivantes a droit à l'année sabbatique:
- a) être un professeur agrégé ou titulaire;
  - b) avoir acquis six (6) années de service depuis son engagement ou depuis le retour de sa dernière année sabbatique, ou avoir acquis au moins quatre (4) années de service ou plus à l'Université, s'il compte deux (2) années de service dans un milieu universitaire ou l'équivalent;
  - c) faire la preuve que des bourses ou de l'aide analogue ont été demandées à des organismes appropriés.

**Procédure et entente**

- 19.04** Le professeur qui désire se prévaloir d'une année sabbatique en fait la demande par écrit au responsable de l'unité pédagogique et administrative. Les demandes doivent être soumises en septembre de chaque année pour l'année sabbatique devant commencer au début de la session d'été de l'année universitaire courante ou au cours des sessions d'automne ou d'hiver de l'année universitaire suivante.
- 19.05** La demande de l'année sabbatique doit être accompagnée du plan de travail à réaliser durant cette année et de la déclaration des bourses ou de l'aide analogue demandées ou obtenues.
- 19.06** Le responsable de l'unité pédagogique et administrative peut refuser une demande d'année sabbatique s'il considère que celle-ci est incompatible avec le plan de développement ou avec les besoins en matière d'enseignement ou de recherche de l'unité pédagogique et administrative, ou bien s'il estime qu'elle ne satisfait pas à des critères minimaux de qualité universitaire. Au plus tard le premier (1er) décembre, le responsable de l'unité pédagogique et administrative doit donner les raisons de son refus par écrit au professeur.

En cas de refus, le professeur peut formuler un grief en alléguant que sa demande n'a pas fait l'objet d'un examen adéquat ou que la décision n'est pas raisonnable.

- 19.07** Face à des candidatures de même pertinence, dans une unité pédagogique et administrative, la priorité est d'abord accordée aux professeurs qui ont le plus d'années de service depuis leur engagement, puis à ceux qui ont le plus d'années de service depuis leur dernière année sabbatique, le cas échéant.
- 19.08** Dans le cas où plusieurs professeurs dans une unité pédagogique et administrative ont le même nombre d'années de service depuis l'engagement ou depuis la dernière année sabbatique et que leurs plans de travail respectifs sont acceptés par le responsable, le responsable de l'unité pédagogique et administrative donne son avis écrit et motivé sur les candidatures et dresse, s'il y a lieu, la liste des candidatures retenues par lui, par ordre de priorité; cet ordre de priorité est établi pour assurer le fonctionnement de l'unité pédagogique et administrative.
- 19.09** La recommandation motivée du responsable de l'unité pédagogique et administrative accompagnée de la liste des candidatures est transmise au plus tard le premier (1er) décembre au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ainsi qu'au professeur en cause.
- 19.10** L'Université fait connaître sa réponse, par écrit, au professeur en cause et au responsable de l'unité pédagogique et administrative, au plus tard le 31 décembre.
- 19.11** Si l'année sabbatique n'est pas recommandée suite à l'application de la clause 19.08, le professeur en cause est automatiquement le premier à se prévaloir d'une année sabbatique l'année suivante, et il ne perd aucun droit dans la comptabilisation des années de service pour sa prochaine année sabbatique, sous réserve des priorités établies à la clause 19.07.
- 19.12** Le professeur bénéficiaire présente au responsable de l'unité pédagogique et administrative son budget de frais admissibles au plus tard trente (30) jours avant la date de départ en année sabbatique.
- 19.13** L'Université est liée, dès que l'entente à intervenir entre le professeur et l'Université a été signée par eux.
- 19.14** Le professeur bénéficiaire de l'année sabbatique fait, sur demande, un rapport écrit au responsable de l'unité pédagogique et administrative après son retour à l'Université.
- 19.15** Si un professeur décline l'offre de l'Université avant le 15 février, l'offre est retirée, mais il peut toujours présenter sa candidature l'année suivante.

**19.16** Un professeur ayant signé une entente d'année sabbatique et en ayant commencé l'exécution, doit attendre six (6) ans avant d'être admissible de nouveau, même s'il ne peut pas la terminer, à moins que l'interruption ne soit due à une cause majeure.

#### **Traitement et frais admissibles**

**19.17** Le professeur bénéficiaire d'une année sabbatique reçoit son plein traitement régulier. Le traitement est payé selon les dispositions de la convention collective.

**19.18** Les frais suivants sont admissibles et remboursés jusqu'à un maximum global de \$4,500.00, indexé annuellement à partir du 1er juin 1976 selon l'indice moyen des prix à la consommation au Canada, sur présentation de pièces justificatives:

- a) les frais de scolarité du bénéficiaire;
- b) le coût ou l'équivalent du coût du transport du bénéficiaire, de son conjoint et de ses enfants, par voie aérienne, au tarif de la classe économique, une fois aller et retour;
- c) le coût de déménagement des biens personnels du bénéficiaire, de son conjoint et de ses enfants, une fois aller et retour;
- d) tous autres frais acceptés par l'Université.

**19.19** Toute bourse, aide financière ou traitement reçus par le bénéficiaire pour les activités qui font l'objet du plan de travail de l'année sabbatique, sont cédés à l'Université qui en remet 20% au bénéficiaire.

**19.20** Le bénéficiaire qui quitte volontairement son emploi pendant l'année sabbatique ou l'année qui suit le terme de son année sabbatique ou le bénéficiaire qui n'a pas réalisé son plan de travail sans motif raisonnable rembourse, en monnaie légale du Canada, la somme d'argent correspondant aux frais que l'Université lui a versés en sus de son traitement et qui ne sont pas couverts par les sommes cédées à l'Université selon les dispositions de la clause 19.19. Ce montant est alors constitué en capital d'un prêt portant intérêt au taux de 8% l'an.

**19.21** Le bénéficiaire est libéré de tout remboursement dans le cas de décès ou d'invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations.

## **ARTICLE 20 CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT**

### **Définitions et conditions d'admissibilité**

**20.01** Le congé de perfectionnement est un congé accordé à un professeur afin de lui permettre de poursuivre des études conduisant à un diplôme universitaire supérieur ou l'équivalent.

- 20.02** Pour être admissible à un congé de perfectionnement, un professeur doit satisfaire aux conditions suivantes:
- a)** avoir accompli au moins deux (2) années de probation à l'Université;
  - b)** faire la preuve que des bourses ou aides similaires ont été demandées, obtenues ou refusées.

**20.03** Lors de l'engagement d'un professeur assistant, l'Université doit stipuler dans le contrat les conditions permettant à ce professeur de poursuivre des études de doctorat ou l'équivalent, incluant, le cas échéant, les conditions d'obtention du congé de perfectionnement.

En l'absence de stipulation précise à cet effet dans le contrat d'engagement, il sera présumé que le professeur a droit à un congé de perfectionnement, conformément aux dispositions du présent article.

#### **Procédure et entente**

**20.04** Une demande de congé de perfectionnement est accompagnée d'un projet d'études et des pièces justificatives assurant la possibilité de sa réalisation.

**20.05** L'Université est liée dès que l'entente à intervenir entre le professeur et l'Université a été signée.

**20.06** Une entente de congé de perfectionnement est signée pour une durée d'un (1) an; mais elle peut être renouvelée pour un maximum de trois (3) années consécutives.

**20.07** Le professeur en congé de perfectionnement fait un rapport écrit au responsable de l'unité pédagogique et administrative dans le cours du mois de juin de chaque année et y joint les pièces justificatives nécessaires. Ce rapport doit relater l'état d'avancement des études entreprises et démontrer un progrès normal pour cette étape.

#### **Traitement et frais admissibles**

**20.08** Le professeur bénéficiaire d'un congé de perfectionnement reçoit annuellement 80% de son traitement régulier annuel.

**20.09** Sur présentation de pièces justificatives acceptées par l'Université, l'Université rembourse les frais de scolarité. De plus, les frais suivants sont admissibles et remboursés jusqu'à un maximum global de \$3,500.00, indexé annuellement à partir du 1er juin 1976 selon l'indice moyen des prix à la consommation au Canada, sur présentation de pièces justificatives:

- a)** le coût ou l'équivalent du coût du transport du bénéficiaire, de son conjoint et de ses enfants, par voie aérienne, au tarif de la classe économique, une fois aller et retour;

- b) le coût du déménagement, une fois aller et retour, ou d'entreposage des biens personnels du bénéficiaire, de son conjoint et de ses enfants;
- c) tous autres frais acceptés par l'Université.

- 20.10** Toute bourse, aide financière ou traitement reçus par le bénéficiaire pour les activités qui font l'objet du projet d'études doivent être cédés à l'Université qui en remettra la proportion du traitement non payée.
- 20.11** Le bénéficiaire doit rembourser la somme totale des montants prévus aux clauses 20.08 et 20.09 qui ne sont pas couverts par les sommes cédées à l'Université selon les dispositions de la clause 20.10, selon l'une ou l'autre des dispositions de la clause 20.12.
- 20.12** Si le bénéficiaire a réalisé son projet d'études, tel que prévu ou à la satisfaction du responsable de l'unité pédagogique et administrative
- a) et que l'Université ne le maintient pas dans son poste de professeur, alors qu'il est disponible et capable d'offrir ses services, la dette est alors totalement remise par l'Université;
  - b) et que l'Université le maintient dans son poste de professeur qu'il accepte, il rembourse alors sa dette en fournissant ses services comme professeur, aux conditions régissant l'exercice de cette fonction à l'Université, selon les modalités suivantes:
    - i) chaque année de service à plein temps à l'Université est évaluée à un versement équivalent à une demie du capital prêté jusqu'à un maximum de \$10,000.00;
    - ii) si le bénéficiaire devient incapable de fournir ses services pour cause de décès ou d'invalidité permanente totale ou partielle l'empêchant de remplir ses fonctions, le solde de sa dette est alors totalement remis par l'Université;
  - c) et que l'Université le maintient dans son poste de professeur mais qu'il refuse, il rembourse alors sa dette, en monnaie légale du Canada, selon les modalités suivantes:
    - i) si le capital à rembourser est inférieur ou égal à \$20,000.00, en versements annuels de \$2,000.00 imputés sur le capital majoré des intérêts de 8%, le dernier versement étant réduit proportionnellement au montant de la dernière tranche à payer si elle est moins de \$2,000.00;
    - ii) si le capital à rembourser est supérieur à \$20,000.00, en autant de versements annuels égaux déterminés par le quotient de la division du capital prêté par le nombre 10, imputés sur le capital majoré des intérêts de 8%, le dernier

versement étant réduit proportionnellement au montant de la dernière tranche à payer si elle est moindre que le quotient;

- d) et que l'Université le maintient dans son poste de professeur mais qu'il démissionne ou est congédié avant d'avoir complètement remboursé la dette selon les dispositions de l'alinéa b) de la présente clause, il en rembourse alors le solde selon les dispositions de l'alinéa c) de la présente clause.

- 20.13** Si le bénéficiaire a été dans l'impossibilité de réaliser son projet d'études pour cause de décès ou d'invalidité totale ou partielle, la dette est alors totalement remise par l'Université qui assure le retour du bénéficiaire, de son conjoint et de ses enfants, selon les modalités prévues aux alinéas a) et b) de la clause 20.09.
- 20.14** Lorsque le bénéficiaire n'a pas réalisé son projet d'études et ne peut pas invoquer une des causes d'exonération prévues à la clause 20.13, il doit alors rembourser la dette en monnaie légale du Canada de la manière prévue à l'alinéa c) de la clause 20.12.

## ARTICLE 21 **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 21.01** Un professeur à plein temps et permanent qui désire bénéficier d'un congé sans traitement en fait la demande, par écrit, au responsable de l'unité pédagogique et administrative en exposant les motifs de sa demande; le responsable de l'unité pédagogique et administrative doit consulter l'assemblée avant de formuler sa recommandation.
- 21.02** La recommandation motivée du responsable de l'unité pédagogique et administrative est transmise au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ainsi qu'au professeur en cause.
- 21.03** L'Université fait connaître sa réponse, par écrit, au professeur en cause et au responsable de l'unité pédagogique et administrative au plus tard un (1) mois après la formulation de la demande.
- 21.04** Un congé sans traitement est accordé en un ou plusieurs contrats pour une durée maximum de trois (3) ans. Il peut être à temps complet ou à temps partiel.
- 21.05** Le professeur en congé sans traitement doit signifier, par écrit, à l'Université sa demande de renouvellement ou son intention de revenir au travail, quatre (4) mois avant la date de l'expiration de la durée de son congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant remis sa démission.
- 21.06** Durant son congé sans traitement, le professeur peut maintenir en vigueur sa participation aux bénéfices des

assurances collectives et du régime de retraite, en payant sa contribution et celle de l'employeur, sous réserve des dispositions des contrats d'assurances ou dudit régime.

- 21.07** Un professeur se portant candidat à une élection à l'Assemblée Nationale du Québec ou à la Chambre des Communes du Canada est soumis, de même que l'Université, aux dispositions de la loi régissant les élections pertinentes.
- 21.08** Nonobstant les dispositions de la clause 21.04, un professeur à temps complet élu député à l'Assemblée Nationale du Québec ou à la Chambre des Communes du Canada est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

**CHAPITRE III**  
DISPOSITIONS CONCERNANT  
LA RÉMUNÉRATION ET  
LA SÉCURITÉ FINANCIÈRE

## ARTICLE 22 **CONGÉ ANNUEL**

- 22.01** Tout professeur bénéficie d'un congé annuel d'un (1) mois lorsqu'il a complété une (1) année de service au 31 mai.
- 22.02** Tout professeur qui complétera sa première année de service entre le 1er juin et le 31 août bénéficie de la totalité du congé annuel.
- 22.03** Le congé annuel est pris durant la session d'été, à moins d'une entente écrite à ce contraire, conclue entre le professeur et le responsable de son unité pédagogique et administrative, dont copie est envoyée au Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes.
- 22.04** Le congé annuel n'est pas reportable d'une année à l'autre.
- 22.05** Lorsqu'un professeur quitte l'emploi de l'Université, il a droit à la proportion du congé annuel acquise à la date de son départ pour l'année en cours.

## ARTICLE 23 **CONGÉ DE MATERNITÉ**

- 23.01** Un professeur bénéficie d'un congé de maternité avec traitement aux conditions prévues dans les clauses qui suivent.
- 23.02** Le professeur doit fournir, avant son départ en congé, un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 23.03** Le professeur peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.
- 23.04** L'Université se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail du professeur, si son état de santé devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 23.05** Le professeur doit être disponible pour le travail deux (2) mois après l'accouchement.
- 23.06** L'Université peut demander à un professeur de produire un certificat médical attestant qu'il est apte à reprendre le travail ou, le cas échéant, qu'il ne peut reprendre le travail; dans ce dernier cas, les autres dispositions de la convention relatives à la maladie s'appliquent.
- 23.07** Un professeur qui a demandé un congé de maternité doit collaborer avec le responsable de son unité pédagogique et administrative à planifier les modifications de sa charge de travail au cours de l'année universitaire pendant laquelle ce congé est pris.

## ARTICLE 24 **MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL**

- 24.01** L'Université comble la différence entre le traitement hebdomadaire net d'un professeur incapable de travailler à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et reconnue par la Commission des Accidents du Travail, jusqu'au moment où la Commission des Accidents du Travail le déclare incapable de façon permanente ou jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines, et l'indemnité qu'il reçoit de la Commission.
- 24.02** L'Université peut vérifier l'état de santé d'un professeur atteint d'une invalidité couverte par la Loi des accidents du travail, en lui demandant de se soumettre à un examen médical au bureau d'un médecin désigné et payé par elle.
- 24.03** Dès qu'un professeur est atteint d'une incapacité couverte par la Loi des accidents du travail, il doit satisfaire aux obligations que lui impose la loi; de plus il doit faire rapport de l'incident au responsable de son unité pédagogique et administrative le plus tôt possible.

## ARTICLE 25 **ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RENTES**

- 25.01** La quote-part que l'Université doit payer à un assureur au bénéfice des individus adhérant à un contrat collectif d'assurances en vigueur au moment de la signature de la convention, continuera à être payée aussi longtemps que le contrat d'assurances sera en vigueur, sous réserve des conditions posées par l'assureur et aussi longtemps que les conditions de travail prévues à la convention sont en vigueur.
- 25.02** La quote-part que l'Université doit verser au régime de rentes de l'Université Laval au bénéfice des individus y adhérant, continuera à être payée aussi longtemps qu'il sera en vigueur et aussi longtemps que les conditions de travail prévues à la convention sont en vigueur.
- 25.03** L'Université s'engage à fournir au Syndicat, sur demande, tous les documents en sa possession ayant trait au régime de rentes et aux régimes d'assurances collectives pour permettre au Syndicat de se livrer à une analyse desdits régimes.
- 25.04** En cas d'invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non couverts par la Loi des accidents du travail, l'Université assure le professeur en cause du maintien de son traitement durant le temps que dure l'invalidité jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts (180) jours de calendrier.
- L'Université peut vérifier en tout temps l'état de santé d'un professeur ainsi atteint d'une telle invalidité, en lui demandant de se soumettre à un examen médical au bureau d'un médecin désigné par elle.

**ARTICLE 26    DIVERS: BREVETS D'INVENTION ET DÉPENSES D'AUTOMOBILE**

**26.01**        L'Université s'engage à maintenir en vigueur les règlements relatifs aux brevets d'invention, approuvés par le Conseil de l'Université le 11 juin 1974. Ces règlements peuvent être modifiés du consentement des parties.

**26.02**        Lorsqu'un travail autorisé par l'Université donne lieu à des dépenses d'automobile d'un professeur au-dessus de la réglementation en vigueur, l'Université accepte de considérer la demande justifiée du professeur pour un remboursement supplémentaire. L'Université n'est pas liée par la réglementation en considérant cette demande.

**ARTICLE 27    CONGÉDIEMENT**

**27.01**        L'Université peut congédier un professeur pour juste cause; ne constitue une cause juste que l'inconduite professionnelle grave ou la négligence répétée dans l'exercice de ses fonctions par un professeur.

La preuve en incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par écrit et préciser les faits justifiant une telle décision. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

**27.02**        Dans le cas de négligence répétée, l'Université doit avoir signifié par écrit au professeur un avertissement à cet effet au moins une (1) fois au cours des quinze (15) derniers mois.

**ARTICLE 28    TRAITEMENTS ET RÉTROACTIVITÉ**

**28.01**        Les dispositions du plan de carrière apparaissant à l'annexe A servent à déterminer le taux de traitement d'un professeur.

Les règles d'intégration apparaissant à l'annexe C déterminent comment chaque professeur est intégré aux échelles de traitements.

**28.02**        Le professeur à temps partiel est payé au même taux de traitement que le professeur à temps complet, mais au prorata du régime d'engagement.

**28.03**        Le traitement du professeur est payé par versements à tous les deux (2) jeudis.

**28.04**        Les échelles de traitements apparaissant à l'annexe B ne sont valides que dans la mesure où elles sont conformes à la législation et à la réglementation concernant les mesures anti-inflationnistes.

**28.05**        Au 1er juin 1975, les échelles de traitements prévues pour chaque famille, à cette date, s'appliquent. Pour bénéficier des augmentations de traitement prévues à

la présente clause, le professeur doit être à l'emploi de l'Université le jour de la signature de la convention collective. Cependant, les professeurs étant au service de l'Université le 28 avril 1976, mais l'ayant quittée depuis, reçoivent aussi la rétroactivité prévue à la présente clause. La rétroactivité est payable au prorata du traitement reçu pour chaque période de paie au cours de laquelle le professeur a effectivement travaillé entre le 1er juin 1975 et le 31 mai 1976. Une déduction est faite de l'avance de 10% ayant déjà été versée.

**28.06**

Au 1er juin 1976, les échelles de traitements prévues pour chaque famille à cette date s'appliquent.

Pour bénéficier des augmentations de traitement prévues à la présente clause, le professeur doit être à l'emploi de l'université le jour de la signature de la convention.

La rétroactivité est payable au prorata du traitement reçu pour chaque période de paie au cours de laquelle le professeur a effectivement travaillé entre le 1er juin 1976 et le jour de la signature de la convention.

**28.07**

Au 1er juin 1977, les échelles de traitements prévues pour chaque famille à cette date s'appliquent.

**28.08**

Le paiement final de la rétroactivité éventuellement exigible en vertu des clauses 28.05 et 28.06 sera effectué au plus tard seize (16) semaines après la semaine dans laquelle la convention sera signée.

Cependant, l'Université va effectuer une avance sur le paiement de la rétroactivité avant le 1-1-77 selon la formule suivante:

- a) pour 75-76:  $T.A. * \times 0.20$ ;
- b) pour 76-77:  $\left\{ \frac{1}{4} (T.A. \times 0.20) + \frac{1}{4} (T.A. \times 1.20 \times 0.08) \right\}$
- c) la somme des résultats de a) et b) moins 40% pour le paiement des impôts et autres déductions;
- d) le résultat de la différence de c) moins l'avance mentionnée à la clause 28.05;
- e) la déduction d'impôt faite en c) est créditée pour l'année 1976.

\* T.A. signifie *le traitement annuel au 31-5-75.*

**28.09**

Afin de satisfaire à des contraintes de marché, l'Université crée un fonds spécial de salaire où elle peut puiser pour verser à des professeurs une prime de marché. Les dispositions concernant ce fonds spécial sont à l'annexe E.

**28.10**

Avant le 1er avril 1977, les parties forment un comité paritaire de quatre (4) personnes dont le mandat est:

- a) d'étudier le problème de la rémunération des professeurs, et particulièrement celui de l'évolu-

tion du salaire posée par la réintégration des administrateurs dans l'unité de négociation;

- b) de procéder au calcul de la somme des salaires des professeurs d'un âge donné qui se trouve au-delà de +5% de la courbe de régression des salaires par classe d'âge; de calculer le pourcentage de la somme trouvée par rapport à la somme totale des salaires annuels de tous les professeurs.

## ARTICLE 29 **DURÉE DE LA CONVENTION**

### **29.01**

La convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 1978.

### **29.02**

La convention n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les traitements, tel qu'il appert des dispositions pertinentes des clauses 28.05 et suivantes.

**ANNEXES**

# ANNEXE A

## PLAN DE CARRIÈRE DES PROFESSEURS REPRÉSENTÉS PAR LE SPUL

- 1.00 But**
- 1.01** Ce plan de carrière des professeurs de l'Université Laval représentés par le SPUL sert à déterminer le taux annuel de traitement de chaque professeur payé par le budget de fonctionnement en tenant compte:
- a) de la famille à laquelle il appartient;
  - b) du rang universitaire auquel il est nommé;
  - c) du nombre d'années d'expérience pertinente.
- 1.02** Les traitements des professeurs payés par d'autres budgets que le budget de fonctionnement sont établis en tenant compte aussi des critères de l'organisme subventionnant et du montant de la subvention.
- 2.00 Définitions**
- 2.01** Le mot « professeur » désigne un membre du personnel enseignant régi par la convention.
- 2.02** Les mots « rang universitaire » désignent l'un ou l'autre des rangs universitaires suivants:
- a) professeur titulaire;
  - b) professeur agrégé;
  - c) professeur adjoint;
  - d) professeur assistant.
- 2.03** Le mot « famille » désigne un ensemble de professeurs provenant d'une ou de plusieurs unités pédagogiques et administratives et étant ainsi regroupés pour les seules fins de leur rémunération selon une même échelle de traitements.
- 2.04** Les mots « échelle de traitements » désignent un ensemble de quatre (4) classes de traitements applicables à une famille.
- 2.05** Le mot « classe » désigne une liste de taux annuels de traitement applicables aux professeurs ayant le même rang universitaire au sein d'une famille.
- 2.06** Le mot « échelon » désigne l'un des divers niveaux de rémunération dans une classe.

- 2.07** Le mot « traitement » signifie le salaire annuel de base défini par un échelon et ne comprend pas les suppléments.
- 3.00** **Les familles**
- 3.01** La famille « A » réunit tous les professeurs à l'exception de ceux qui font partie de la famille « M ».
- 3.02** La famille « M » réunit les professeurs de la Faculté de médecine qui sont membres en règle de la Corporation professionnelle des médecins du Québec et qui ne pratiquent pas leur profession en cabinet privé de professionnel, ou comme médecin clinicien enseignant plein-temps géographique à l'Université ou dans un centre hospitalier ou dans une autre sorte d'établissement affilié au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.
- 4.00** **Les échelles de traitements**
- 4.01** Chaque échelle de traitements est constituée des quatre (4) classes suivantes:
- a) Classe I applicable aux professeurs assistants;
  - b) Classe II applicable aux professeurs adjoints;
  - c) Classe III applicable aux professeurs agrégés;
  - d) Classe IV applicable aux professeurs titulaires.
- 4.02** Il existe une échelle de traitements pour chaque famille.
- 5.00** **Les classes et les échelons**
- 5.01** La classe I est constituée de seize (16) échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 0 à 15 inclusivement.
- 5.02** La classe II est constituée de vingt-cinq (25) échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 3 à 27 inclusivement. En T3, la classe II est constituée de vingt-six (26) échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 2 à 27 inclusivement.
- 5.03** La classe III est constituée de trente (30) échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 9 à 38 inclusivement. En T3, la classe III est constituée de 36 échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 3 à 38 inclusivement.
- 5.04** La classe IV est constituée de vingt-cinq (25) échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 14 à 38 inclusivement. En T3, la classe IV est constituée de trente-cinq (35) échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 4 à 38 inclusivement.

- 5.05** Le professeur engagé sans aucune année d'expérience pertinente et avec le rang d'assistant est placé à l'échelon 0 de la classe I; avec le rang d'adjoint, il est placé à l'échelon 3 de la classe II.
- 5.06** Lors de l'engagement d'un professeur assistant, s'il possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente, il se voit attribuer un échelon de plus par année de telle expérience, sans toutefois pouvoir excéder l'échelon maximum de la classe. Il en est de même dans le cas d'un adjoint.
- 5.07** Lors de l'engagement d'un professeur avec le rang d'agrégé ou de titulaire, il est placé à l'échelon correspondant à son nombre d'années d'expérience pertinente sans toutefois pouvoir excéder l'échelon maximum de la classe.
- 5.08** Toute année d'expérience postérieure à l'obtention d'un diplôme de premier cycle consécutive à un programme dont la durée est officiellement d'au moins trois (3) ans, est une année d'expérience.
- La pertinence d'une année d'expérience s'apprécie en lui donnant un poids variant de 1.0 à 0.0, selon son degré plus ou moins grand de pertinence par rapport aux fonctions universitaires du professeur.
- 5.09** Au 1er juin de chaque année, le professeur à l'emploi de l'Université depuis au moins six (6) mois avance d'un échelon dans sa classe jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon maximum de cette classe.
- 5.10** Dès qu'un professeur assistant est nommé adjoint, il passe de la classe I à la classe II. Il est placé à l'échelon de la classe II lui procurant un niveau de rémunération égal ou immédiatement supérieur à la valeur, majorée de \$500.00, de l'échelon qu'il occupait dans la classe I.
- 5.11** Le passage de la classe II à la classe III ou de la classe III à la classe IV se fait par une agrégation ou titularisation, selon le cas. Au 1er juin auquel prend effet la promotion:
- a) le professeur obtient d'abord un avancement d'échelon dans la classe qu'il quitte conformément à la clause 5.09; ensuite,
  - b) la valeur de l'échelon ainsi obtenu selon les dispositions de l'alinéa a) de la présente clause est majorée de \$1.000.00; enfin,
  - c) le professeur est placé dans la classe où il entre à cause de sa promotion à l'échelon lui procurant un niveau de rémunération égal ou immédiatement supérieur.
- 5.12** Les dispositions des clauses 5.09, 5.10 et 5.11 ne s'appliquent qu'à compter du 1er juin 1976.

**6.00****Dispositions spéciales concernant la famille « M »****6.01**

Pour être admis dans la famille « M », le professeur doit produire devant le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes:

- a) la preuve qu'il est membre en règle de la Corporation Professionnelle des Médecins du Québec;
- b) une déclaration écrite à l'effet qu'il s'abstient de pratiquer sa profession en cabinet privé de professionnel ou comme médecin clinicien enseignant plein-temps géographique à l'Université ou dans un centre hospitalier ou dans une autre sorte d'établissement affilié au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

**6.02**

Si la preuve et la déclaration écrite ne sont pas produites avant le 1er juin, le professeur doit réintégrer la famille « A » pour douze (12) mois. Il y est alors placé, dans la classe prévue pour son rang universitaire, à l'échelon portant le même numéro d'ordre que celui qu'il occupait lorsqu'il était dans la famille « M ».

**6.03**

Dans les soixante (60) jours suivant la mise en vigueur du plan de carrière, tout professeur doit produire devant le Vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes la preuve et la déclaration écrite dont il est question à la clause 6.01.

L'admission dans la famille « M » lui est alors acquise rétroactivement à la date où il est devenu membre en règle de la corporation pertinente, sans toutefois pouvoir aller au-delà du 1er juin 1975. S'il y a eu interruption de la possession de la qualité de membre en règle entre le 1er juin 1975 et la date de la signature de la convention, la rétroaction ne se fait pas au-delà de la dernière date d'entrée dans la corporation.

L'intégration se fait, selon les règles d'intégration, directement dans la famille « M ».

Le délai de soixante (60) jours étant écoulé, le professeur alors à l'emploi de l'Université perd son admissibilité à la famille « M ».

**6.04**

La preuve de l'appartenance à une corporation se fait au moyen d'un document de la corporation.

## ANNEXE B

### ÉCHELLES DE TRAITEMENTS

#### ÉCHELLE « A » — T0

Traitements au 31 mai 1975

Classe	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	\$11,067.			
1	\$11,462.			
2	\$11,857.			
3	\$12,252.	\$12,474.		
4	\$12,648.	\$12,988.		
5	\$13,043.	\$13,501.		
6	\$13,359.	\$14,015.		
7	\$13,675.	\$14,529.		
8	\$13,913.	\$15,043.		
9	\$14,150.	\$15,517.	\$17,035.	
10	\$14,387.	\$15,992.	\$17,549.	
11	\$14,624.	\$16,466.	\$18,063.	
12	\$14,861.	\$16,940.	\$18,577.	
13	\$15,098.	\$17,415.	\$19,090.	
14	\$15,335.	\$17,849.	\$19,604.	\$20,418.
15	\$15,573.	\$18,284.	\$20,079.	\$20,893.
16		\$18,719.	\$20,553.	\$21,367.
17		\$19,154.	\$21,027.	\$21,841.
18		\$19,588.	\$21,501.	\$22,316.
19		\$19,905.	\$21,976.	\$22,790.
20		\$20,221.	\$22,292.	\$23,185.
21		\$20,537.	\$22,608.	\$23,581.
22		\$20,853.	\$22,904.	\$23,976.
23		\$21,169.	\$23,241.	\$24,371.
24		\$21,367.	\$23,557.	\$24,766.
25		\$21,565.	\$23,715.	\$25,083.
26		\$21,762.	\$23,873.	\$25,399.
27		\$21,960.	\$24,031.	\$25,715.
28			\$24,189.	\$26,031.
29			\$24,347.	\$26,347.
30			\$24,426.	\$26,505.
31			\$24,505.	\$26,664.
32			\$24,584.	\$26,822.
33			\$24,664.	\$26,980.
34			\$24,743.	\$27,138.
35			\$24,822.	\$27,217.
36			\$24,901.	\$27,296.
37			\$24,980.	\$27,375.
38			\$25,059.	\$27,454.

**ÉCHELLE « A » — T0'**

Traitements au 31 mai 1975  
majorés de 15%

Classe	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	\$12,727.			
1	\$13,181.			
2	\$13,636.			
3	\$14,090.	\$14,345.		
4	\$14,545.	\$14,936.		
5	\$15,000.	\$15,527.		
6	\$15,363.	\$16,118.		
7	\$15,727.	\$16,709.		
8	\$16,000.	\$17,300.		
9	\$16,272.	\$17,845.	\$19,590.	
10	\$16,545.	\$18,390.	\$20,181.	
11	\$16,817.	\$18,936.	\$20,772.	
12	\$17,090.	\$19,481.	\$21,363.	
13	\$17,362.	\$20,027.	\$21,954.	
14	\$17,635.	\$20,527.	\$22,545.	\$23,481.
15	\$17,908.	\$21,027.	\$23,090.	\$24,027.
16		\$21,527.	\$23,636.	\$24,572.
17		\$22,027.	\$24,181.	\$25,118.
18		\$22,527.	\$24,727.	\$25,663.
19		\$22,890.	\$25,272.	\$26,209.
20		\$23,254.	\$25,636.	\$26,663.
21		\$23,618.	\$26,000.	\$27,118.
22		\$23,981.	\$26,363.	\$27,572.
23		\$24,345.	\$26,727.	\$28,027.
24		\$24,572.	\$27,090.	\$28,481.
25		\$24,800.	\$27,272.	\$28,845.
26		\$25,027.	\$27,454.	\$29,209.
27		\$25,254.	\$27,636.	\$29,572.
28			\$27,818.	\$29,936.
29			\$28,000.	\$30,300.
30			\$28,090.	\$30,481.
31			\$28,181.	\$30,663.
32			\$28,272.	\$30,845.
33			\$28,363.	\$31,027.
34			\$28,454.	\$31,209.
35			\$28,545.	\$31,300.
36			\$28,636.	\$31,390.
37			\$28,728.	\$31,481.
38			\$28,818.	\$31,572.

**ÉCHELLE « A » — T1**

**Traitements au 1er juin 1975**

Classe	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	\$14.000.			
1	\$14.500.			
2	\$15.000.			
3	\$15.500.	\$15.780.		
4	\$16.000.	\$16.430.		
5	\$16.500.	\$17.080.		
6	\$16.900.	\$17.730.		
7	\$17.300.	\$18.380.		
8	\$17.600.	\$19.030.		
9	\$17.900.	\$19.630.	\$21.550.	
10	\$18.200.	\$20.230.	\$22.200.	
11	\$18.500.	\$20.830.	\$22.850.	
12	\$18.800.	\$21.430.	\$23.500.	
13	\$19.100.	\$22.030.	\$24.150.	
14	\$19.400.	\$22.580.	\$24.800.	\$25.830.
15	\$19.700.	\$23.130.	\$25.400.	\$26.430.
16		\$23.680.	\$26.000.	\$27.030.
17		\$24.230.	\$26.600.	\$27.630.
18		\$24.780.	\$27.200.	\$28.230.
19		\$25.180.	\$27.800.	\$28.830.
20		\$25.580.	\$28.200.	\$29.330.
21		\$25.980.	\$28.600.	\$29.830.
22		\$26.380.	\$29.000.	\$30.330.
23		\$26.780.	\$29.400.	\$30.830.
24		\$27.030.	\$29.800.	\$31.330.
25		\$27.280.	\$30.000.	\$31.730.
26		\$27.530.	\$30.200.	\$32.130.
27		\$27.780.	\$30.400.	\$32.530.
28			\$30.600.	\$32.930.
29			\$30.800.	\$33.330.
30			\$30.900.	\$33.530.
31			\$31.000.	\$33.730.
32			\$31.100.	\$33.930.
33			\$31.200.	\$34.130.
34			\$31.300.	\$34.330.
35			\$31.400.	\$34.430.
36			\$31.500.	\$34.530.
37			\$31.600.	\$34.630.
38			\$31.700.	\$34.730.

**ÉCHELLE « A » — T2**

**Traitements au 1er juin 1976**

Classe	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrége	Titulaire
0	\$15.949.			
1	\$16.449.			
2	\$16.949.			
3	\$17.449.	\$17.729.		
4	\$17.949.	\$18.379.		
5	\$18.449.	\$19.029.		
6	\$18.849.	\$19.679.		
7	\$19.249.	\$20.329.		
8	\$19.549.	\$20.979.		
9	\$19.849.	\$21.579.	\$23.499.	
10	\$20.149.	\$22.179.	\$24.149.	
11	\$20.449.	\$22.779.	\$24.799.	
12	\$20.749.	\$23.379.	\$25.449.	
13	\$21.049.	\$23.979.	\$26.099.	
14	\$21.349.	\$24.529.	\$26.749.	\$27.779.
15	\$21.649.	\$25.079.	\$27.349.	\$28.379.
16		\$25.629.	\$27.949.	\$28.979.
17		\$26.179.	\$28.549.	\$29.579.
18		\$26.729.	\$29.149.	\$30.179.
19		\$27.129.	\$29.749.	\$30.779.
20		\$27.529.	\$30.149.	\$31.279.
21		\$27.929.	\$30.549.	\$31.779.
22		\$28.329.	\$30.949.	\$32.279.
23		\$28.729.	\$31.349.	\$32.779.
24		\$28.979.	\$31.749.	\$33.279.
25		\$29.229.	\$31.949.	\$33.679.
26		\$29.479.	\$32.149.	\$34.079.
27		\$29.729.	\$32.349.	\$34.479.
28			\$32.549.	\$34.879.
29			\$32.749.	\$35.279.
30			\$32.849.	\$35.479.
31			\$32.949.	\$35.679.
32			\$33.049.	\$35.879.
33			\$33.149.	\$36.079.
34			\$33.249.	\$36.279.
35			\$33.349.	\$36.379.
36			\$33.449.	\$36.479.
37			\$33.549.	\$36.579.
38			\$33.649.	\$36.679.

ÉCHELLE « A » — T3

Traitements au 1er juin 1977

Classe	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	\$17.527.			
1	\$18.027.			
2	\$18.527.	\$18.657.		
3	\$19.027.	\$19.307.	\$21.177.	
4	\$19.527.	\$19.957.	\$21.827.	\$23.357.
5	\$20.027.	\$20.607.	\$22.477.	\$23.957.
6	\$20.427.	\$21.257.	\$23.127.	\$24.557.
7	\$20.827.	\$21.907.	\$23.777.	\$25.157.
8	\$21.127.	\$22.557.	\$24.427.	\$25.757.
9	\$21.427.	\$23.157.	\$25.077.	\$26.357.
10	\$21.727.	\$23.757.	\$25.727.	\$26.957.
11	\$22.027.	\$24.357.	\$26.377.	\$27.557.
12	\$22.327.	\$24.957.	\$27.027.	\$28.157.
13	\$22.627.	\$25.557.	\$27.677.	\$28.757.
14	\$22.927.	\$26.107.	\$28.327.	\$29.357.
15	\$23.227.	\$26.657.	\$28.927.	\$29.957.
16		\$27.207.	\$29.527.	\$30.557.
17		\$27.757.	\$30.127.	\$31.157.
18		\$28.307.	\$30.727.	\$31.757.
19		\$28.707.	\$31.327.	\$32.357.
20		\$29.107.	\$31.727.	\$32.857.
21		\$29.507.	\$32.127.	\$33.357.
22		\$29.907.	\$32.527.	\$33.857.
23		\$30.307.	\$32.927.	\$34.357.
24		\$30.557.	\$33.327.	\$34.857.
25		\$30.807.	\$33.527.	\$35.257.
26		\$31.057.	\$33.727.	\$35.657.
27		\$31.307.	\$33.927.	\$36.057.
28			\$34.127.	\$36.457.
29			\$34.327.	\$36.857.
30			\$34.427.	\$37.057.
31			\$34.527.	\$37.257.
32			\$34.627.	\$37.457.
33			\$34.727.	\$37.657.
34			\$34.827.	\$37.857.
35			\$34.927.	\$37.957.
36			\$35.027.	\$38.057.
37			\$35.127.	\$38.157.
38			\$35.227.	\$38.257.

ÉCHELLE « M » — T0

Traitements au 31 mai 1975

Classe	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrége	Titulaire
0	\$14,916.			
1	\$15,351.			
2	\$15,786.			
3	\$16,221.	\$16,853.		
4	\$16,656.	\$17,486.		
5	\$17,090.	\$18,118.		
6	\$17,446.	\$18,750.		
7	\$17,802.	\$19,383.		
8	\$18,079.	\$20,015.		
9	\$18,355.	\$20,608.	\$21,043.	
10	\$18,632.	\$21,201.	\$21,636.	
11	\$18,909.	\$21,794.	\$22,229.	
12	\$19,185.	\$22,387.	\$22,822.	
13	\$19,462.	\$22,980.	\$23,415.	
14	\$19,739.	\$23,474.	\$24,007.	\$24,561.
15	\$20,015.	\$23,968.	\$24,501.	\$25,075.
16		\$24,462.	\$24,996.	\$25,588.
17		\$24,956.	\$25,490.	\$26,102.
18		\$25,450.	\$25,984.	\$26,616.
19		\$25,826.	\$26,478.	\$27,130.
20		\$26,201.	\$26,853.	\$27,565.
21		\$26,577.	\$27,229.	\$28,000.
22		\$26,952.	\$27,604.	\$28,434.
23		\$27,328.	\$27,980.	\$28,869.
24		\$27,604.	\$28,355.	\$29,304.
25		\$27,881.	\$28,632.	\$29,581.
26		\$28,158.	\$28,909.	\$29,857.
27		\$28,434.	\$29,185.	\$30,134.
28			\$29,462.	\$30,411.
29			\$29,739.	\$30,687.
30			\$29,897.	\$30,885.
31			\$30,055.	\$31,083.
32			\$30,213.	\$31,280.
33			\$30,371.	\$31,478.
34			\$30,529.	\$31,675.
35			\$30,687.	\$31,774.
36			\$30,845.	\$31,873.
37			\$31,003.	\$31,972.
38			\$31,162.	\$32,071.

ÉCHELLE « M » — T0'

Traitements au 31 mai 1975  
majorés de 15%

Classe	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrége	Titulaire
0	\$17.154.			
1	\$17.654.			
2	\$18.154.			
3	\$18.654.	\$19.381.		
4	\$19.154.	\$20.109.		
5	\$19.654.	\$20.836.		
6	\$20.063.	\$21.563.		
7	\$20.472.	\$22.290.		
8	\$20.790.	\$23.018.		
9	\$21.109.	\$23.700.	\$24.200.	
10	\$21.427.	\$24.381.	\$24.881.	
11	\$21.745.	\$25.063.	\$25.563.	
12	\$22.062.	\$25.745.	\$26.245.	
13	\$22.381.	\$26.427.	\$26.927.	
14	\$22.699.	\$26.995.	\$27.609.	\$28.245.
15	\$23.017.	\$27.563.	\$28.177.	\$28.836.
16		\$28.131.	\$28.745.	\$29.427.
17		\$28.700.	\$29.313.	\$30.018.
18		\$29.268.	\$29.881.	\$30.609.
19		\$29.700.	\$30.450.	\$31.200.
20		\$30.131.	\$30.881.	\$31.700.
21		\$30.563.	\$31.313.	\$32.200.
22		\$30.995.	\$31.745.	\$32.700.
23		\$31.427.	\$32.177.	\$33.200.
24		\$31.745.	\$32.609.	\$33.700.
25		\$32.063.	\$32.927.	\$34.018.
26		\$32.381.	\$33.245.	\$34.336.
27		\$32.700.	\$33.563.	\$34.654.
28			\$33.881.	\$34.972.
29			\$34.200.	\$35.290.
30			\$34.381.	\$35.518.
31			\$34.563.	\$35.745.
32			\$34.745.	\$35.972.
33			\$34.927.	\$36.200.
34			\$35.109.	\$36.427.
35			\$35.290.	\$36.540.
36			\$35.472.	\$36.654.
37			\$35.654.	\$36.768.
38			\$35.836.	\$36.881.

ÉCHELLE « M » — T1

Traitements au 1er juin 1975

Classe	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	\$18.870.			
1	\$19.420.			
2	\$19.970.			
3	\$20.520.	\$21.320.		
4	\$21.070.	\$22.120.		
5	\$21.620.	\$22.920.		
6	\$22.070.	\$23.720.	\$800.	
7	\$22.520.	\$24.520.		
8	\$22.870.	\$25.320.		
9	\$23.220.	\$26.070.	\$26.620.	
10	\$23.570.	\$26.820.	\$27.370.	
11	\$23.920.	\$27.570.	\$28.120.	
12	\$24.270.	\$28.320.	\$28.870.	\$750.
13	\$24.620.	\$29.070.	\$29.620.	
14	\$24.970.	\$29.695.	\$30.370.	\$31.070.
15	\$25.320.	\$30.320.	\$30.995.	\$31.720.
16		\$30.945.	\$31.620.	\$32.370.
17		\$31.570.	\$32.245.	\$33.020.
18		\$32.195.	\$32.870.	\$33.670.
19		\$32.670.	\$33.495.	\$34.320.
20		\$33.145.	\$33.970.	\$34.870.
21		\$33.620.	\$34.445.	\$35.420.
22		\$34.095.	\$34.920.	\$35.970.
23		\$34.570.	\$35.395.	\$36.520.
24		\$34.920.	\$35.870.	\$37.070.
25		\$35.270.	\$36.220.	\$37.420.
26		\$35.620.	\$36.570.	\$37.770.
27		\$35.970.	\$36.920.	\$38.120.
28			\$37.270.	\$38.470.
29			\$37.620.	\$38.820.
30			\$37.820.	\$39.070.
31			\$38.020.	\$39.320.
32			\$38.220.	\$39.570.
33			\$38.420.	\$39.820.
34			\$38.620.	\$40.070.
35			\$38.820.	\$40.195.
36			\$39.020.	\$40.320.
37			\$39.220.	\$40.445.
38			\$39.420.	\$40.570.

ÉCHELLE « M » — T2

Traitements au 1er juin 1976

Classe	I	II	III	IV
Echelon	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	\$21.247.			
1	\$21.797.			
2	\$22.347.			
3	\$22.897.	\$23.697.		
4	\$23.447.	\$24.497.		
5	\$23.997.	\$25.297.		
6	\$24.447.	\$26.097.		
7	\$24.897.	\$26.897.		
8	\$25.247.	\$27.697.		
9	\$25.597.	\$28.447.	\$28.997.	
10	\$25.947.	\$29.197.	\$29.747.	
11	\$26.297.	\$29.947.	\$30.497.	
12	\$26.647.	\$30.697.	\$31.247.	
13	\$26.997.	\$31.447.	\$31.997.	
14	\$27.347.	\$32.072.	\$32.747.	\$33.447.
15	\$27.697.	\$32.697.	\$33.372.	\$34.097.
16		\$33.322.	\$33.997.	\$34.747.
17		\$33.947.	\$34.622.	\$35.397.
18		\$34.572.	\$35.247.	\$36.047.
19		\$35.047.	\$35.872.	\$36.697.
20		\$35.522.	\$36.347.	\$37.247.
21		\$35.997.	\$36.822.	\$37.797.
22		\$36.472.	\$37.297.	\$38.347.
23		\$36.947.	\$37.772.	\$38.897.
24		\$37.297.	\$38.247.	\$39.447.
25		\$37.647.	\$38.597.	\$39.797.
26		\$37.997.	\$38.947.	\$40.147.
27		\$38.347.	\$39.297.	\$40.497.
28			\$39.647.	\$40.847.
29			\$39.997.	\$41.197.
30			\$40.197.	\$41.447.
31			\$40.397.	\$41.697.
32			\$40.597.	\$41.947.
33			\$40.797.	\$42.197.
34			\$40.997.	\$42.447.
35			\$41.197.	\$42.572.
36			\$41.397.	\$42.697.
37			\$41.597.	\$42.822.
38			\$41.797.	\$42.947.

ÉCHELLE « M » — T3

Traitements au 1er juin 1977

Classe	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	\$23,172.			
1	\$23,722.			
2	\$24,272.			
3	\$24,822.	\$24,822.		
4	\$25,372.	\$25,622.	\$26,422.	
5	\$25,922.	\$26,422.	\$27,172.	\$28,872.
6	\$26,372.	\$27,222.	\$27,922.	\$29,522.
7	\$26,822.	\$28,022.	\$28,672.	\$30,172.
8	\$27,172.	\$28,822.	\$29,422.	\$30,822.
9	\$27,522.	\$29,622.	\$30,172.	\$31,472.
10	\$27,872.	\$30,372.	\$30,922.	\$32,122.
11	\$28,222.	\$31,122.	\$31,672.	\$32,772.
12	\$28,572.	\$31,872.	\$32,422.	\$33,422.
13	\$28,922.	\$32,622.	\$33,172.	\$34,072.
14	\$29,272.	\$33,372.	\$33,922.	\$34,722.
15	\$29,622.	\$33,997.	\$34,672.	\$35,372.
16		\$34,622.	\$35,297.	\$36,022.
17		\$35,247.	\$35,922.	\$36,672.
18		\$35,872.	\$36,547.	\$37,322.
19		\$36,497.	\$37,172.	\$37,972.
20		\$36,972.	\$37,797.	\$38,622.
21		\$37,447.	\$38,272.	\$39,172.
22		\$37,922.	\$38,747.	\$39,722.
23		\$38,397.	\$39,222.	\$40,272.
24		\$38,872.	\$39,697.	\$40,822.
25		\$39,222.	\$40,172.	\$41,372.
26		\$39,572.	\$40,522.	\$41,722.
27		\$39,922.	\$40,872.	\$42,072.
28		\$40,272.	\$41,222.	\$42,422.
29			\$41,572.	\$42,772.
30			\$41,922.	\$43,122.
31			\$42,122.	\$43,372.
32			\$42,322.	\$43,622.
33			\$42,522.	\$43,872.
34			\$42,722.	\$44,122.
35			\$42,922.	\$44,372.
36			\$43,122.	\$44,497.
37			\$43,322.	\$44,622.
38			\$43,522.	\$44,747.
			\$43,722.	\$44,872.

## ANNEXE C

### RÈGLES D'INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE TRAITEMENTS APPLICABLES AUX FAMILLES A ET M

- .01** Par intégration, on entend le procédé par lequel chaque professeur à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la convention se fait attribuer un échelon dans une classe de l'échelle de traitements prévue pour la famille à laquelle il appartient.
- .02** Dans l'intégration, on distingue cinq (5) moments:
- a) T0** signifie le 31 mai 1975;
  - b) T1** signifie le 1er juin 1975;
  - c) T0'** signifie le moment fictif situé entre le 31 mai et le 1er juin 1975;
  - d) T2** signifie le 1er juin 1976;
  - e) T3** signifie le 1er juin 1977.
- .03** Pour les fins de l'intégration seulement, les échelons sont considérés comme correspondant à un certain âge du professeur, de la manière suivante:
- a)** l'échelon 0 correspond à l'âge « 25 ans »;
  - b)** l'échelon 1 correspond à l'âge « 26 ans »; et ainsi de suite jusqu'à l'échelon 38 qui correspond à l'âge « 63 ans ».
- .04** Par intégration horizontale, on entend l'intégration faite selon les règles suivantes:
- a)** le professeur est placé dans une classe selon le rang universitaire qu'il portait au 31 mai 1975;
  - b)** le professeur est ensuite placé à l'échelon prévoyant un taux de salaire égal ou immédiatement supérieur au sien sans pouvoir excéder la valeur de l'échelon maximum de la classe.
- .05** Par intégration verticale, on entend l'intégration faite selon les règles suivantes:
- a)** le professeur est placé dans une classe selon le rang universitaire qu'il portait au 1er juin 1975;
  - b)** le professeur est ensuite placé à l'échelon correspondant à son âge au 1er juin 1975, moins 25.
- .06** L'intégration horizontale est effectuée en T1 en passant par T0 et T0' de la manière suivante:
- a)** on trouve un taux de traitement par intégration horizontale en T0 et on trouve ainsi un échelon en T0;

- b) ensuite, on trouve le taux de traitement défini par cet échelon en T0';
- c) enfin, on trouve le taux de traitement défini par cet échelon en T1.

.07

L'intégration verticale est effectuée en T1 directement.

.08

Si le taux de traitement résultant de l'intégration horizontale est plus petit ou égal à celui résultant de l'intégration verticale, alors le professeur reçoit, en T1, le résultat de l'intégration horizontale majorée de trois (3) échelons à la condition de ne pas ainsi excéder le résultat de l'intégration verticale majoré de deux (2) échelons.

.09

Si le taux de traitement résultant de l'intégration horizontale est plus grand que celui résultant de l'intégration verticale, alors le professeur reçoit en T1 le résultat de l'intégration verticale majoré de deux (2) échelons.

.10

Lorsque le salaire au 31 mai 1975 d'un professeur est tel qu'il excède la valeur de l'échelon maximum de sa classe, dans l'intégration horizontale en T0, alors le professeur reçoit en T1 un taux de traitement selon les règles suivantes:

- a) son salaire au 31 mai 1975 est multiplié successivement par 1.15 et 1.05;
- b) le résultat cumulatif de l'opération décrite à l'alinéa a) de la présente clause est intégré horizontalement en T1;
- c) si la valeur de ce résultat excède la valeur de l'échelon maximum, alors il est intégré à la valeur de l'échelon maximum de la classe;
- d) l'excédent de la valeur de l'échelon maximum de la classe est acquis comme montant hors échelon.

.11

Si un professeur a, en T0', un taux de traitement égal ou supérieur à \$24,000., alors il reçoit, en T1, le plus petit des deux résultats suivants:

- a) le taux de salaire en T1 égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement en T0' majoré de \$2,191.;
- b) le résultat de l'application des dispositions des clauses .08, .09 ou .10, selon le cas.

.12

Si, par l'application des dispositions des clauses .08, .09, .10 et .11, il résulte que le taux de traitement en T1 est inférieur au taux de traitement en T0', alors le professeur reçoit en T1 le taux de traitement égal ou immédiatement supérieur au résultat de l'intégration horizontale de son traitement en T0'.

.13

Le professeur auquel les dispositions de la clause .10 ont été appliquées reçoit, en T2, son taux de traitement

en T1 majoré de la valeur ajoutée en T2 à l'échelon maximum de sa classe en T1. Ensuite, les dispositions des alinéas c) et d) de la clause .10 s'appliquent mutatis mutandis. Ces mêmes règles sont appliquées en T3, si nécessaire.

- .14 Le professeur entré en fonction le ou après le 1er juin 1976 et engagé à un traitement ferme est intégré horizontalement dans l'échelle applicable en T2.
- .15 Tout professeur ayant reçu une majoration de traitement entre le 1er juin 1975 et la date de la signature de la convention est intégré sur la base de son traitement au 31 mai 1975 avec compensation au bénéfice de l'Université pour la majoration qu'elle lui a déjà consentie à l'exclusion des augmentations reçues à l'occasion de l'obtention du doctorat.
- .16 Le professeur entré en fonction le ou après le 1er juin 1975 est intégré selon les règles applicables au professeur à l'emploi de l'Université en T0, sauf s'il a été engagé à un salaire déjà majoré pour valoir en T1. Dans ce dernier cas, les dispositions de la clause .15 s'appliquent mutatis mutandis.
- .17 Tout professeur, à l'emploi de l'Université au 31 mai 1975 et au moment de la signature de la convention, est assuré de recevoir un montant forfaitaire égal à la différence entre 28.84% et le pourcentage d'augmentation que l'application des règles d'intégration lui donne en T1 si ce dernier pourcentage est inférieur à 28.84%. Cependant, ce montant forfaitaire ne peut pas excéder 2.34% du traitement de ce professeur au 31 mai 1975, sauf si, ce faisant, il reçoit moins de 20%, auquel cas le montant peut excéder de la somme nécessaire.
- .18
- a) Le traitement obtenu par un professeur en T1 par suite de l'application des règles d'intégration .01 à .17 ne doit pas être inférieur de plus de 5% à la valeur des coordonnées du point de la seconde courbe quadratique de régression approximant la moyenne des traitements des professeurs ayant le même âge et le même rang que lui.
  - b) Pour éliminer les traitements inférieurs de plus de 5% à la valeur des coordonnées du point de la seconde courbe quadratique de régression approximant la moyenne des traitements pour l'âge et le rang donnés, une première courbe est d'abord tracée. Les traitements des individus se trouvant inférieurs de plus de 5% à cette première courbe sont retranchés de la population de cette classe d'âge. Ensuite, la seconde courbe quadratique de régression est tracée. Le tableau des valeurs de la seconde régression moins 5% est à l'annexe D.
  - c) Les professeurs ayant obtenu en T1, par suite de l'application des règles d'intégration .01 à .17, un traitement inférieur de plus de 5% à la seconde

courbe avancent dans l'échelle du nombre entier d'échelons qui leur permet d'obtenir un traitement n'étant plus inférieur de plus de 5% à cette seconde courbe.

## ANNEXE D

### TABLEAUX DES VALEURS

DE LA « SECONDE RÉGRESSION MOINS 5% »  
(Règles d'intégration .18)  
POUR CHACUN DES RANGS UNIVERSITAIRES  
(Le nombre d'échantillons est donné pour chacun  
des groupes et les valeurs des traitements moyens  
sont déterminées par approximation).

#### ASSISTANTS (90)

Âge	Traitement moyen	Traitement moyen moins 5%
25	\$15,492.23	\$14,717.61
26	\$15,838.58	\$15,046.65
27	\$16,179.22	\$15,370.26
28	\$16,514.15	\$15,688.44
29	\$16,843.37	\$16,001.20
30	\$17,166.88	\$16,308.53
31	\$17,484.68	\$16,610.44
32	\$17,796.76	\$16,906.93
33	\$18,103.14	\$17,197.98
34	\$18,403.81	\$17,483.62
35	\$18,698.76	\$17,763.82
36	\$18,988.00	\$18,038.60
37	\$19,271.54	\$18,307.96
38	\$19,549.36	\$18,571.89
39	\$19,821.47	\$18,830.40
40	\$20,087.87	\$19,083.48
41	\$20,348.56	\$19,331.13
42	\$20,603.54	\$19,573.36
43	\$20,852.81	\$19,810.17
44	\$21,096.37	\$20,041.55
45	\$21,334.21	\$20,267.50
46	\$21,566.35	\$20,488.03
47	\$21,792.77	\$20,703.13
48	\$22,013.49	\$20,912.81
49	\$22,228.49	\$21,117.06
50	\$22,437.78	\$21,315.89
51	\$22,641.36	\$21,509.29
52	\$22,839.23	\$21,697.27
53	\$23,031.39	\$21,879.82
54	\$23,217.84	\$22,056.95
55	\$23,398.58	\$22,228.65
56	\$23,573.61	\$22,394.93
57	\$23,742.92	\$22,555.78
58	\$23,906.53	\$22,711.20
59	\$24,064.42	\$22,861.20
60	\$24,216.61	\$23,005.78
61	\$24,363.08	\$23,144.92
62	\$24,503.84	\$23,278.65
63	\$24,638.89	\$23,406.95
64	\$24,768.23	\$23,529.82
65	\$24,891.86	\$23,647.27

**ADJOINTS (201)**

<b>Âge</b>	<b>Traitement moyen</b>	<b>Traitement moyen moins 5%</b>
25	\$15,367.46	\$14,599.09
26	\$16,052.23	\$15,249.62
27	\$16,714.95	\$15,879.20
28	\$17,355.63	\$16,487.85
29	\$17,974.27	\$17,075.55
30	\$18,570.86	\$17,642.32
31	\$19,145.41	\$18,188.14
32	\$19,697.92	\$18,713.02
33	\$20,228.38	\$19,216.96
34	\$20,736.81	\$19,699.97
35	\$21,223.19	\$20,162.03
36	\$21,687.52	\$20,603.15
37	\$22,129.82	\$21,023.32
38	\$22,550.07	\$21,422.56
39	\$22,948.27	\$21,800.86
40	\$23,324.44	\$22,158.22
41	\$23,678.56	\$22,494.63
42	\$24,010.64	\$22,810.11
43	\$24,320.68	\$23,104.64
44	\$24,608.67	\$23,378.24
45	\$24,874.62	\$23,630.89
46	\$25,118.53	\$23,862.60
47	\$25,430.39	\$24,073.37
48	\$25,540.21	\$24,263.20
49	\$25,717.99	\$24,432.09
50	\$25,873.73	\$24,580.04
51	\$26,007.42	\$24,707.05
52	\$26,119.07	\$24,813.12
53	\$26,208.68	\$24,898.25
54	\$26,276.24	\$24,962.43
55	\$26,321.77	\$25,005.68
56	\$26,345.25	\$25,027.98
57	\$26,346.68	\$25,029.35
58	\$26,326.07	\$25,009.77
59	\$26,283.42	\$24,969.25
60	\$26,218.73	\$24,907.79
61	\$26,132.00	\$24,825.40
62	\$26,023.22	\$24,722.06
63	\$25,892.40	\$24,597.78
64	\$25,739.53	\$24,452.56
65	\$25,564.62	\$24,286.39

**AGRÉGÉS (251)**

<b>Âge</b>	<b>Traitement moyen</b>	<b>Traitement moyen moins 5%</b>
25	\$19,600.56	\$18,620.53
26	\$20,086.92	\$19,082.57
27	\$20,558.56	\$19,530.63
28	\$21,015.49	\$19,964.72
29	\$21,457.71	\$20,384.82
30	\$21,885.21	\$20,790.95
31	\$22,297.99	\$21,183.09
32	\$22,696.07	\$21,561.26
33	\$23,079.42	\$21,925.45
34	\$23,448.06	\$22,275.66
35	\$23,801.99	\$22,611.89
36	\$24,141.20	\$22,934.14
37	\$24,465.70	\$23,242.42
38	\$24,775.48	\$23,536.71
39	\$25,070.55	\$23,817.02
40	\$25,350.90	\$24,083.36
41	\$25,616.54	\$24,335.72
42	\$25,867.47	\$24,574.09
43	\$26,103.67	\$24,798.49
44	\$26,325.17	\$25,008.91
45	\$26,531.95	\$25,205.35
46	\$26,724.01	\$25,387.81
47	\$26,901.36	\$25,556.29
48	\$27,064.00	\$25,710.80
49	\$27,211.92	\$25,851.32
50	\$27,345.12	\$25,977.87
51	\$27,463.61	\$26,090.43
52	\$27,567.39	\$26,189.02
53	\$27,656.45	\$26,273.63
54	\$27,730.80	\$26,344.26
55	\$27,790.43	\$26,400.91
56	\$27,835.34	\$26,443.58
57	\$27,865.55	\$26,472.27
58	\$27,881.03	\$26,486.98
59	\$27,881.81	\$26,487.72
60	\$27,867.86	\$26,474.47
61	\$27,839.21	\$26,447.25
62	\$27,795.83	\$26,406.04
63	\$27,737.75	\$26,350.86
64	\$27,664.95	\$26,281.70
65	\$27,577.43	\$26,198.56

**TITULAIRES (217)**

<b>Âge</b>	<b>Traitement moyen</b>	<b>Traitement moyen moins 5%</b>
25	\$21,927.02	\$20,830.67
26	\$22,361.33	\$21,243.27
27	\$22,787.26	\$21,647.90
28	\$23,204.81	\$22,044.57
29	\$23,613.97	\$22,433.27
30	\$24,014.74	\$22,814.01
31	\$24,407.13	\$23,186.78
32	\$24,791.14	\$23,551.58
33	\$25,166.76	\$23,908.42
34	\$25,533.99	\$24,257.29
35	\$25,892.84	\$24,598.20
36	\$26,243.31	\$24,931.14
37	\$26,585.39	\$25,256.12
38	\$26,919.09	\$25,573.13
39	\$27,244.40	\$25,882.18
40	\$27,561.32	\$26,183.26
41	\$27,869.86	\$26,476.37
42	\$28,170.02	\$26,761.52
43	\$28,461.79	\$27,038.70
44	\$28,745.17	\$27,307.92
45	\$29,020.18	\$27,569.17
46	\$29,286.79	\$27,822.45
47	\$29,545.02	\$28,067.77
48	\$29,794.87	\$28,305.13
49	\$30,036.33	\$28,534.51
50	\$30,269.41	\$28,755.94
51	\$30,494.10	\$28,969.39
52	\$30,710.40	\$29,174.88
53	\$30,918.32	\$29,372.41
54	\$31,117.86	\$29,561.97
55	\$31,309.01	\$29,743.56
56	\$31,491.78	\$29,917.19
57	\$31,666.16	\$30,082.85
58	\$31,832.16	\$30,240.55
59	\$31,989.77	\$30,390.28
60	\$32,139.00	\$30,532.05
61	\$32,279.84	\$30,665.85
62	\$32,412.30	\$30,791.68
63	\$32,536.37	\$30,909.55
64	\$32,652.05	\$31,019.45
65	\$32,759.36	\$31,121.39

## ANNEXE E

### FONDS SPÉCIAL POUR FINS DE PRIME DE MARCHÉ

.01

Le fonds spécial créé pour fins de prime de marché est fixé à \$300,000.00 pour l'année 1975-76. La somme affectée au fonds est accrue de \$15,000.00 en 1976-77 et de \$20,000.00 en 1977-78.

.02

Une prime de marché est une somme d'argent payée, à titre de traitement, en plus du traitement de base payable en vertu d'une échelle de traitements. La prime fait partie du traitement pour les fins du régime de retraite et des régimes d'assurances mais elle demeure distincte du traitement de base défini par un échelon.

### ÉLÉMENTS DES CONTRATS D'ENGAGEMENT

Le contrat d'engagement doit contenir au moins les éléments d'information suivants:

1. engagement comme professeur en probation, permanent, sous octroi, substitut;
2. durée de l'engagement, date d'entrée en vigueur et date d'expiration;
3. caractéristique de l'engagement: temps plein, temps partiel, initial, terminal, renouvelable, non renouvelable, à terme;
4. rang universitaire à l'engagement: assistant, adjoint, agrégé, titulaire;
5. conditions d'accès au rang d'adjoint pour le professeur engagé comme assistant;
6. unité pédagogique et administrative;
7. traitement, classe, échelon; prime de marché;
8. pour l'engagement comme substitut, le nom de la personne remplacée;
9. pour l'engagement sous octroi, le numéro de l'octroi, le nom du détenteur de l'octroi et le titre du projet.

# ANNEXE G

## PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

L'Université Laval, ci-après appelée "l'Université"

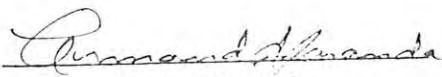
et

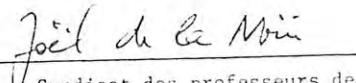
Le Syndicat des Professeurs de l'Université Laval,  
ci-après appelé "le Syndicat"

Les présentes font foi de ce que l'Université et le Syndicat ont convenu:

1. de mettre fin à l'arrêt de travail en date du 23 décembre 1976;
2. de reprendre dès lors le travail aux conditions prévues dans les annexes au présent protocole;
3. de donner aux professeurs et au Syndicat le droit de faire un grief pour assurer les droits que leur confèrent en propre le présent protocole et les annexes "Aspects pécuniaires", "Aspects juridiques" et "Aspects académiques"; le présent protocole et ses annexes faisant partie intégrante de la convention collective.

En foi de quoi, nous avons signé ce 23e jour de décembre 1976.

  
Université Laval

  
Syndicat des professeurs de  
l'Université Laval

**Objectif**

- 1.01 L'année universitaire 1976-77 doit se dérouler de façon à garantir aux étudiants inscrits une formation de qualité égale à celle habituellement assurée.
- 1.02 Cela implique notamment le respect des normes relatives aux crédits, aux charges moyenne et maximale de travail des étudiants et au nombre limite d'étudiants par cours avec des contingents gardés au minimum, le recours aux formules pédagogiques habituelles et la mise en oeuvre d'un encadrement normal des étudiants, le tout conformément aux règlements des trois (3) cycles.

**Année universitaire**

- 1.03 L'année universitaire 1976-77 comprend deux (2) sessions de treize (13) semaines chacune et une (1) session d'été. La première session (A) commence le 10 janvier 1977 et se termine le vendredi 8 avril 1977 à 15 heures; la deuxième session (H) débute le mardi 12 avril 1977 et se termine le vendredi 8 juillet 1977 à 17 heures. La session d'été (E) débute le 11 juillet 1977 pour se terminer le 28 août 1977; son organisation se déroulera selon les modalités habituelles.
- 1.04 Les semaines de lecture et les semaines d'examens finals peuvent être considérées comme des activités compressibles et sont, exceptionnellement, supprimées.
- 1.05 À l'occasion de Pâques, il y a interruption du samedi 9 avril inclusivement au mardi 12 avril exclusivement.
- 1.06 Pour la première session, l'inscription débute le lundi 10 janvier 1977; les cours commencent, si possible, le lendemain selon les usages locaux.
- 1.07 L'horaire comportant un minimum de révision doit continuer à favoriser le décroissement.
- 1.08 Les répertoires et annuaires préparés pour septembre 1976 valent pour septembre 1977.
- 1.09 Une simplification des procédures doit quand même permettre une admission, une inscription et une gestion du dossier de l'étudiant adéquates.
- 1.10 Par le biais d'une évaluation continue, d'une remise diligente des notes [ délai minimum de sept (7) jours, maximum de quinze (15) jours ] , un bulletin sera rapidement produit à la fin de chaque session; son administration se fera au besoin selon des modalités appropriées.

- 1.11 Le choix de cours fait lors de la pré-inscription à la deuxième session a valeur de choix de cours pour cette session.

### **Clauses particulières**

- 1.12 La charge de travail du professeur à la première et à la deuxième sessions rencontre les critères normaux d'une session régulière (enseignement, recherche et participation). Le recours aux auxiliaires d'enseignement et de recherche se fait selon les normes habituelles.

- 1.13 L'Université ne peut exiger d'un professeur qu'il formule avant le 25 janvier 1977 une demande de subvention ou de contrat de recherche. Elle fera tout en son pouvoir pour que lesdites demandes soient transmises avec diligence aux organismes concernés.

- 1.14 L'Université s'engage à fournir en priorité les ressources humaines et techniques requises pour l'impression des syllabus et notes de cours modifiés ainsi que pour la préparation des communications scientifiques, demandes d'octrois, etc. . . . selon les crédits disponibles.

### **Concertation**

- 1.15 À la demande de l'une des parties intéressées, pourront être constitués pour l'année 1976-77 des comités temporaires de travail composés d'un étudiant du 1er cycle, d'un étudiant du 2e ou du 3e cycle, d'un professeur et d'un employé de soutien nommés par leur groupe respectif.

- 1.16 Ces comités temporaires seront chargés, pour fins de coordination et de concertation, de se pencher sur les problèmes particuliers d'intérêt local que pourrait poser le déroulement de l'année universitaire 1976-77 et de faire des recommandations appropriées à l'autorité compétente. Dans leur travail, ces comités pourront consulter au besoin des personnes-ressources ayant une charge administrative.

## **2.00 ASPECTS JURIDIQUES**

### **Non-interruption des années de service**

- 2.01 Les professeurs ont conservé et accumulé des années de service durant l'arrêt de travail comme s'ils avaient été en absence autorisée sans traitement. Les professeurs en probation ont également conservé et accumulé des années de probation pendant ladite période.

## **Mesures disciplinaires et représailles**

**2.02**

L'Université, le Syndicat, un de leurs mandataires, membres ou préposés, s'interdisent de prendre des mesures disciplinaires, des représailles ou toute autre mesure discriminatoire contre un administrateur, contre un professeur, et l'un contre l'autre, en raison de l'arrêt de travail lui-même et de son déroulement, ou des actions ou omissions survenues au cours de son déroulement de leur part ou de la part de leurs préposés, mandataires ou membres.

## **Recours judiciaires et quittance**

**2.03**

Il n'y aura aucun recours judiciaire exercé par l'Université, le Syndicat ou un professeur, fondé sur le fait de l'arrêt de travail et de son déroulement, ou des actions ou omissions survenues au cours de son déroulement de leur part ou de la part de leurs préposés, mandataires ou membres, pour des dommages causés aux personnes physiques ou morales et à leurs patrimoines.

## **Entrée en vigueur de la convention**

**2.04**

Les parties conviennent qu'advenant qu'elles s'entendent pour une reprise des activités normales avant la date de la signature de la convention, les conditions de travail prévues à la convention seront rétroactives à la date de ladite reprise des activités.

## **Promotion**

**2.05**

À cause de l'arrêt de travail, les professeurs éligibles à l'agrégation ou à la titularisation, selon la convention, n'ont pas pu se prévaloir à temps des dispositions des clauses 15.10, 15.12, 15.13 et 16.11 de la convention.

Afin de ne pas leur faire perdre le bénéfice de faire une demande dans le cours de l'année 1976-77, les dates limites mentionnées aux clauses en question sont exceptionnellement remplacées respectivement par « le 1er mars », « le 1er avril », « le 15 mai » et « le 15 mai ».

## **Année sabbatique**

**2.06**

À cause de l'arrêt de travail, les professeurs ayant droit à une année sabbatique selon la convention et désirant la prendre à compter du début de la session d'automne 1977, n'ont pas pu se prévaloir à temps des dispositions des clauses 19.04, 19.09, 19.10 et 19.15 de la convention.

Afin de ne pas leur faire perdre le bénéfice de partir en année sabbatique, les dates limites mentionnées aux clauses en question sont exceptionnellement remplacées respectivement par « février », « 1er avril », « 15 mai » et « 15 juin ».

**3.00****ASPECTS PÉCUNIAIRES****Il est accepté par les deux (2) parties:****3.01**

QUE l'arrêt de travail a commencé le 7 septembre 1976 et se termine le 23 décembre 1976, date de reprise normale des activités, soit 107 jours civils, période pendant laquelle aucune rémunération n'est versée; et que pour la période du 1er juin 1976 au 31 mai 1977, les professeurs recevront le taux de traitement prévu à la convention pour l'année 1976-1977 diminué de 107/365 dudit traitement.

**3.02**

QUE les professeurs rembourseront à l'Université entre le 1er février et le 31 mai par retenue sur la paye régulière leur part de primes des avantages sociaux ainsi que la part défrayée pour eux par l'Université Laval pendant la période de grève, calculée sur le traitement au 31 mai 1975.

**3.03**

QU'en considération des efforts supplémentaires résultant des charges additionnelles d'enseignement au cours des prochains mois, plus spécialement depuis le premier (1er) janvier jusqu'au 15 juillet afin de permettre la tenue des deux (2) sessions, chaque professeur recevra un montant forfaitaire équivalent à 53.5 jours civils de paye (un jour civil de paye = traitement annuel/365 jours) à son taux de traitement prévu pour l'année 1976-1977.

**3.04**

QUE les professeurs en année sabbatique et en congé de perfectionnement, les professeurs en location de services, ou tous autres professeurs, le cas échéant, qui ont reçu leur traitement durant les jours civils déterminés à la clause 3.01 du protocole n'ont pas droit à ce montant forfaitaire.

**3.05**

QUE les professeurs en année sabbatique ou en congé de perfectionnement, et les professeurs en location de services, dont le congé ou la location débutera pendant l'une des sessions, recevront un montant forfaitaire équivalent à 53.5 jours civils de paye (un jour civil de paye = traitement annuel/365 jours) à son taux de traitement prévu pour l'année 1976-1977 diminué au prorata du nombre de jours civils qui s'écouleront entre la date de son départ et le 10 juillet.

**3.06**

QUE le montant forfaitaire devient liquide et exigible par tranches selon les dispositions suivantes:

- a) 1er au 31 janvier: 15% du montant exigible le 31 janvier;
- b) 1er février au 31 mars: 25% du montant exigible le 31 mars;
- c) 1er avril au 31 mai: 30% du montant exigible le 31 mai;
- d) 1er juin au 15 juillet: 30% du montant exigible le 15 juillet.

Chaque tranche exigible est payable à la date de paye régulière suivante.

**3.07**

QUE le montant forfaitaire sera payé aux professeurs à l'emploi de l'Université le 6 septembre 1976 et qui le demeureront jusqu'à la date d'échéance de chacun des versements, compte tenu des clauses 3.04 et 3.05 du protocole.

Les professeurs qui entrent en fonction dès la reprise des activités bénéficient des dispositions de la présente clause, nonobstant le fait qu'ils n'étaient pas à l'emploi de l'Université le 6 septembre 1976, à la condition qu'ils aient reçu une lettre d'engagement valable avant le 23 décembre 1976.

De plus, les professeurs qui ont droit à un montant forfaitaire et qui quitteront l'Université avant la date où un paiement deviendra exigible selon les dispositions de la clause 3.06 du protocole auront droit au prorata de la tranche du montant forfaitaire acquis.

**3.08**

QUE le congé annuel d'un professeur, sauf s'il y a entente écrite entre le professeur et l'Université, devra être pris pendant la période comprise entre la fin de la deuxième session et le début de la session d'automne 1977. Une telle entente entraînerait nécessairement pour le professeur la perte d'une proportion de son montant forfaitaire correspondant au nombre de jours civils de congé annuel qu'il prendrait durant l'une ou l'autre des deux (2) sessions régulières. Le congé annuel auquel un professeur a droit en vertu de la convention n'est pas reportable malgré le fait que ce professeur ne le prendrait pas en tout ou en partie avant le 1er septembre 1977.

**3.09**

Une estimation du montant de rétroactivité, réduit de 50% pour fins de fiscalité, d'avantages sociaux, de régime de rentes, etc. . . , et dû à chaque professeur depuis le 1er juin 1975 jusqu'au 1er septembre 1976, a été calculée et un chèque pour ce montant lui est rendu disponible à la Caisse populaire de l'Université Laval à compter du 24 décembre 1976 à 11.00 heures. Tout ajustement à ce montant sera corrigé dans une paye ultérieure.

La présente clause remplace le deuxième alinéa de la clause 28.08 de la convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE

LE: 11 janvier 1977

DE LA PART DE L'UNIVERSITE LAVAL:

Larkin Kerwin  
Larkin Kerwin, recteur

Armand Maranda  
Armand Maranda, vice-recteur  
aux affaires professorales et  
étudiantes

Témoins:

Marcel Daneau  
Marcel Daneau, vice-recteur  
exécutif

Jean-Claude Cadieux  
Jean-Claude Cadieux, doyen

DE LA PART DU SYNDICAT DES PROFESSEURS  
DE L'UNIVERSITE LAVAL:

Joël de la Noüe  
Joël de la Noüe, président

Guy Boucharde  
Guy Boucharde, secrétaire

Marcel Aubert  
Marcel Aubert

André Côté  
André Côté

Alain Prujiner  
Alain Prujiner

L'Université accepte de soumettre les cas de non-renouvellement de

Mesdames Michèle Bernatchez-Rousseau  
Louise Cloutier  
Henriette Cyr

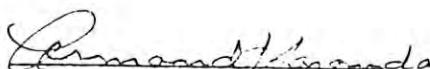
Messieurs Denis Asselin  
Raymond Brouillet  
Emery Gingras  
Claude Girard  
Raynald Valois

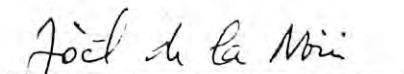
à un tribunal d'arbitrage composé d'un membre désigné par chaque partie et d'un président choisi par les parties ou à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, d'un arbitre désigné par le Ministre du Travail sur demande formulée dans les quinze (15) jours suivants.

Tout grief prévu à la présente lettre doit être logé dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

Le mandat du tribunal est de décider les cas au fond et décider à la fois si les procédures et décisions étaient justes et équitables. Le tribunal peut annuler ou maintenir la décision de non-renouvellement, ordonner la réintégration du professeur en cause, établir la compensation justifiée, s'il en est, et rétablir ledit professeur dans ses droits et privilèges.

Signée le 11 juin 1977

  
Université Laval

  
Syndicat des professeurs

LETRE D'ENTENTE

Pour les fins de l'application de la convention, l'Université et le Syndicat conviennent que dans chaque Faculté les professeurs et administrateurs qui ne sont pas compris dans une ou des unités pédagogiques et administratives infra-facultaires telles que définies dans la convention, forment une unité pédagogique et administrative dont le responsable est le doyen de la Faculté.

Signée le 11 janvier 1977

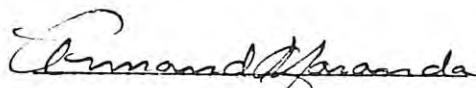
Armand Desrochers Université Laval

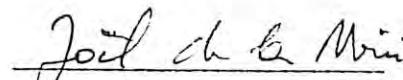
José de la Noüe  
Syndicat des professeurs

LETTRE D'ENTENTE

Dans les cinq (5) jours de la date de la signature de la convention collective, le Syndicat avisera l'Université du nom des professeurs libérés pour fins d'activités syndicales, pour la partie non écoulee de l'année universitaire 1976-77, nonobstant les délais prévus à l'article 7 de la convention.

Signée le 11 janvier 1977

  
Emmanuel Gagnon  
Université Laval

  
Joël de la Motte  
Syndicat des professeurs

Notes



