

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

1981-1983

CONVENTION COLLECTIVE ENTRE L'UNIVERSITE LAVAL
ET LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE LAVAL
1981-1983

x

CHAPITRE I

DISPOSITIONS CONCERNANT

LES PARTIES ET LA CONVENTION

ARTICLE 1 PREAMBULE

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 DEFINITIONS

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 des 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 ou temporairement rattaché à une autre unité pédagogique et administrative, ou un professeur devenu administrateur, ou pour combler, pour une seule période maximale de deux (2) ans, un poste devenu vacant à la suite d'une démission ou d'un décès et lorsque le processus de sélection prévu à l'article 13 n'a pu combler ce poste.

Professeur invité:

Un professeur appartenant à une autre université engagé par le vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes pour un temps limité.

Chargé d'enseignement, de recherche ou de formation pratique:

Une personne engagée par l'Université pour dispenser un enseignement, effectuer une recherche ou donner une formation pratique sous la responsabilité d'un professeur.

Auxiliaire d'enseignement ou de recherche:

Un étudiant de l'Université engagé par l'Université pour participer à un enseignement ou à une recherche sous la direction d'un professeur.

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.

Une mésentente entre l'Université et un professeur dans l'éventualité où un préjudice grave est causé par un administrateur à un professeur dans l'exercice de ses fonctions telles que prévues à la convention, en raison d'un acte ou d'une omission contraire aux dispositions des Statuts ou à celles de règlements adoptés ou approuvés par le Conseil de l'Université, y inclus les règlements disciplinaires dont il est fait mention à l'article 65, paragraphe 5 des Statuts.

Conjoint:

Celui ou celle qui est marié(e) avec le professeur, ou qui vit maritalement avec le professeur depuis au moins trois (3) ans, ou un (1) an s'il en a eu un enfant, et qui est présenté(e) publiquement comme son conjoint.

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

Sous réserve de l'approbation de l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative, le professeur à plein temps peut devenir professeur à temps partiel pour une période déterminée, à condition d'en faire la demande au responsable de l'unité pédagogique et administrative au moins six (6) mois à l'avance.

- 4.04 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 formation de la demande.
- 4.05 Les professeurs-substituts ne sont pas régis par les dispositions de la convention à l'exception des articles: 5, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 23, 25, 26, 27 et 28, ainsi que des clauses 13.17 et 13.18.
- Un professeur-substitut ne peut demeurer à l'emploi de l'Université plus de quatre (4) années.
- 4.06 Les chargés d'enseignement, de recherche ou de formation pratique qui ne sont pas engagés avec le statut de professeur ne sont pas régis par la convention.
- 4.07 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 ne sont pas régis par la convention.
- 4.08 L'Université n'utilisera son pouvoir d'engager un chargé d'enseignement ou de recherche 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 ou de recherche est également engagé lorsque les tâches ne peuvent être assumées que par une personne extérieure à l'Université, telle un praticien ou un expert.
- L'assemblée de l'unité pédagogique et administrative adopte la description de la tâche et les critères d'engagement du chargé d'enseignement.
- 4.09 Le responsable de l'unité pédagogique et administrative avise en temps opportun les membres de son unité du nombre d'auxiliaires d'enseignement et de recherche dont l'unité pourra disposer pour le trimestre suivant et les invite à faire une demande motivée pour ces auxiliaires.
- Le responsable prépare un projet de distribution de ces auxiliaires qu'il soumet pour approbation à l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative qui peut le modifier.

- Le responsable de l'unité pédagogique et administrative annonce les postes et choisit les auxiliaires parmi les candidats en appliquant les critères d'engagement retenus par l'Assemblée.
- 4.10 Toutes les dispositions de la convention s'appliquent aux professeurs sous octroi ayant obtenu la permanence ou détenant un contrat terminal.
- Les dispositions de la convention s'appliquent aux professeurs sous octroi autres que ceux mentionnés à l'alinéa précédent, à l'exception des articles 13, 14, 16, 18 et 19.
- 4.11 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.
- 4.12 Dans le cours de la troisième année d'engagement, un renouvellement peut être décidé par le vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes. A 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.
- 4.13 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 13, nonobstant l'exception faite à ce sujet à la clause 4.10; 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.

- 4.14 Le professeur sous octroi engagé à la Faculté de médecine grâce à une subvention nominative de "scholar" ou de "associate" avant le 22 février 1979 bénéficie de toutes les dispositions de la convention, qu'il conserve ou non sa subvention.
- 4.15 Le professeur engagé à la Faculté de médecine grâce à une subvention nominative de "scholar" ou de "associate" depuis le 22 février 1979 bénéficie de toutes les dispositions de la convention s'il est sélectionné et engagé selon les dispositions de l'article 13. Autrement, il a le statut de professeur sous octroi et les clauses 4.10, 4.11, 4.12 et 4.13 s'appliquent à lui.
- 4.16 Sous réserve de la convention, les dispositions transitoires prévues aux clauses 4.11, 4.12 et 4.13 de la convention collective signée le 11 janvier 1977 et apparaissant à l'annexe H de la convention, continuent de s'appliquer aux professeurs auxquels elles s'appliquaient.
- 4.17 Seul un administrateur qui était déjà professeur au moment de sa nomination peut être intégré ou réintégré à l'unité d'accréditation. Toutefois, un administrateur ne respectant pas cette condition peut, en suivant le processus de sélection décrit dans la convention, poser sa candidature à un poste de professeur.
- Le temps passé comme administrateur doit être comptabilisé pour les années de service, pour la caisse de retraite et pour l'obtention d'une année sabbatique.
- L'administrateur en réintégrant l'unité d'accréditation doit suivre l'échelle de salaire correspondant à son rang et à ses années de service.
- Toute marge salariale excédant l'échelle des traitements en vigueur ne devra pas affecter la masse salariale dans le sens d'une diminution de l'avoir total qui peut être distribué à l'ensemble des professeurs.
- Les promotions obtenues depuis le 22 février 1979 sont sans effet quant aux avantages prévus à la convention, si les conditions d'éligibilité et les critères établis en vertu de celle-ci n'ont pas été respectés.

ARTICLE 5 REGIME 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 fait et cause pour 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.
- 5.04 Chaque année, en fournissant au Syndicat la liste des professeurs au 1er juin, conformément à la clause 6.07, l'Université y indique la cotisation syndicale annuelle estimée de chaque professeur, en fonction du taux de cotisation en vigueur.
- Lorsqu'un professeur entre dans l'unité de négociation ou la quitte ou est promu, le vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes avise le Syndicat de la modification à apporter à la liste.
- La modification apportée à la liste prend effet, au plus tard, à la deuxième paie qui suit l'envoi de

l'avis de modification et comporte l'ajustement requis de la cotisation perçue pour la période de paie incluant la date de l'envoi de l'avis de modification. L'état détaillé de la perception de la cotisation qui est fourni au Syndicat confirme la modification pour le mois visé.

Lorsque le changement de statut du professeur comporte une modification rétroactive, le vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes en avise le Syndicat au moyen d'un préavis.

Quinze (15) jours après ce préavis, l'avis régulier de modification est transmis au Syndicat, à moins qu'il ait été décidé de l'annuler, de le modifier ou d'en retarder l'envoi à la suite d'une représentation à cet effet de la part du Syndicat.

En cas de désaccord sur la modification à apporter, l'avis est quand même transmis au Syndicat, sans préjudice au droit de ce dernier de formuler un grief concernant la décision 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 selon les dispositions du bail en vigueur entre les parties.

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 invités, la liste des professeurs-substituts, la liste des chargés et des auxiliaires d'enseignement ou de recherche par unité pédagogique et administrative, avec le montant des paiements faits à leur nom au cours de cette dernière session, et la liste des chargés de recherche ou de formation pratique 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 LIBERTE 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'élaboration et l'application de la convention, l'Université convient de libérer, sur demande et sans perte de traitement régulier, trois

10.

(3) professeurs à plein temps ou l'équivalent. La partie de la tâche dont le professeur est libéré ou l'attribution d'un assistant en contrepartie de cette libération sont décidées par l'assemblée de son unité pédagogique et administrative. Dans le cas où l'un ou l'autre de ces professeurs est libéré à plein temps et que cette libération requiert, par décision de l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative, l'engagement d'un professeur-substitut, le Syndicat rembourse à l'Université le traitement de ce professeur. 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 de la session d'hiver et de la session d'automne, indiquer par écrit à l'Université le nom des professeurs ainsi libérés pour la session suivante. Dans le cas de la session d'été, un délai de quinze (15) jours suffit.

7.04 En vue de permettre le déroulement rapide des négociations pour le renouvellement de la convention, les parties conviennent d'entrer en pourparlers dès le 1er mai 1982, mais ce, sans que la présente clause ou son exécution puissent être interprétées par l'une ou l'autre des deux parties comme constituant un avis pouvant parvenir au Ministre au sens des articles 52 et 52.1 du Code du Travail en vigueur au moment de la signature de la présente convention. A cette fin, l'Université accepte de libérer à demi-temps et sans perte de traitement quatre professeurs, à compter du 1er mai 1982 et pour la durée des pourparlers et des négociations. La partie de la tâche dont le professeur est libéré ou l'attribution d'un assistant en contrepartie de cette libération sont décidées par l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative dont il fait partie.

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 MECANISME DE REGLEMENT 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 possibles.
- 8.13 Le professeur ou le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage à compter de la première des dates suivantes: à compter du constat de désaccord ou à l'expiration des trente (30) jours de la demande de convocation du comité. Dans tous les cas, le professeur ou le Syndicat bénéficie d'un délai de soixante (60) jours à compter de la demande de convocation du comité pour 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 modifiés dans chaque cas que par entente écrite intervenue entre les représentants de l'Université et du Syndicat au sein du comité des griefs.

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 Le grief est entendu et décidé par un arbitre choisi par les parties.
- Les parties peuvent convenir de constituer un tribunal d'arbitrage au lieu d'avoir recours à un arbitre. Dans un tel cas, le grief est entendu et décidé 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 d'arbitrage dans un délai de quinze (15) jours.
- L'arbitre unique ou, le cas échéant, le président du tribunal d'arbitrage est choisi parmi les personnes suivantes ou d'autres acceptables aux deux parties:
- 1- Patrick Carrière
 - 2- Louis-B. Courtemanche
 - 3- Jean-Louis Dubé
 - 4- Guy Dulude
 - 5- Jean-Yves Durand
 - 6- François G. Fortier
 - 7- André Sylvestre
- 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.

14.

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, des Statuts et des règlements de l'Université, étant entendu que l'Université doit, dans l'exercice de ses pouvoirs, respecter les dispositions de la convention.

- 9.05 A l'occasion d'un arbitrage, lorsqu'une partie sou-
lève 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 ins-
tances 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'Uni-
versité.
- 9.07 Toute mesure disciplinaire doit avoir une cause jus-
te et suffisante et le fardeau de la preuve en in-
combe à l'Université.
- 9.08 Ne constitue une cause juste et suffisante pour con-
gédier un professeur que l'inconduite professionnel-
le grave ou la négligence répétée dans l'exercice de
ses fonctions.
- L'Université doit aviser le professeur par lettre
recommandée et préciser les faits justifiant le con-
gédiement. Une copie de cet avis est transmise au
Syndicat. Seuls les faits en relation avec le con-
tenu de cet avis peuvent être mis en preuve par l'U-
niversité lors d'un arbitrage.
- 9.09 Dans le cas de négligence répétée, le congédiement
d'un professeur doit être précédé d'une réprimande
écrite à cet effet au cours des quinze (15) mois
précédant le congédiement.
- 9.10 En matière disciplinaire, l'arbitre ou le tribunal
d'arbitrage peut:
- a) rétablir les droits du professeur en cause avec
pleine compensation suivant la convention;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;

c) réduire la mesure imposée en y substituant une
mesure moindre, qu'il juge plus juste ou plus
équitable et déterminer, s'il y a lieu, le mon-
tant de la compensation des dommages auxquels un
professeur injustement traité pourrait avoir
droit, suivant les dispositions de la convention,
en tenant compte du traitement ou de toute com-
pensation que le professeur a pu recevoir entre
temps.

- 9.11 Si l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage conclut au
paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que
cette somme porte intérêt à compter du dépôt du
grief au taux fixé par le règlement adopté en vertu
de l'article 28 de la Loi du Ministère du revenu.
- 9.12 Nonobstant la clause 8.15, l'arbitre ou le tribunal
d'arbitrage peut, pour cause, relever une partie du
défaut d'avoir respecté un délai prévu à l'article
8.
- ARTICLE 10 COMITE D'APPEL
- 10.01 La décision de l'Université de ne pas renouveler un
contrat ou de refuser l'agrégation ou la titularisa-
tion 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 trente (30) jours de la communi-
cation de la décision.
- 10.02 Le comité d'appel est constitué d'une personne dési-
gnée par le vice-recteur aux affaires professorales
et étudiantes, d'une personne désignée par le Syndi-
cat et d'une troisième personne faisant fonction de
président choisie par les deux premières parmi les
personnes suivantes ou toutes autres acceptables aux
deux parties:
- 1- Denis Carrier
 - 2- Marcel Côté
 - 3- Pierre-André Côté
 - 4- Claude Fabien
 - 5- Jean-Marie Lavoie
 - 6- André Rousseau
- 10.03 Le président, après consultation des deux autres
membres et après s'être assuré de la disponibilité
des participants, fixe la date et le lieu de l'audi-
tion et convoque les parties.
- 10.04 Les participants devant le comité sont:
- le professeur appelant;

- un administrateur de l'Université représentant celle-ci;
- un membre du Syndicat représentant celui-ci;
- un membre du bureau du vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes.

10.05 Dès l'ouverture de l'audition, le membre du bureau du vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes remet aux membres du comité d'appel et au professeur les documents suivants:

- la candidature du professeur;
- le dossier du professeur, y compris le rapport d'évaluation, la recommandation du responsable de l'unité pédagogique et administrative et la demande d'appel;
- les critères d'évaluation utilisés par l'unité pédagogique et administrative à laquelle est rattaché le professeur;
- la convention collective;
- la copie de la décision finale et motivée de l'Université et la copie de la lettre transmise au professeur.

10.06 Les interventions se font dans l'ordre suivant:

- a) le responsable de l'unité pédagogique et administrative du professeur au moment des faits en cause explique au comité d'appel les motifs de sa recommandation et donne les éléments de son évaluation;
- b) l'Université peut faire entendre des témoins ou produire des documents en relation avec le contenu des éléments du dossier et les motifs de la décision;
- c) le professeur explique au comité d'appel les objets et motifs de sa contestation en produisant, au besoin, des témoins ou des documents en relation avec le contenu des éléments du dossier et les motifs allégués par l'Université;
- d) le représentant du Syndicat présente au comité d'appel ses observations quant à la procédure suivie par l'Université et quant à la validité des motifs allégués par l'Université en regard des dispositions de la convention collective.

Le comité d'appel peut accorder, le cas échéant, un droit de réplique au représentant de l'Université et au représentant du Syndicat.

10.07 Les membres du comité d'appel ainsi que les participants peuvent interroger ou contre-interroger les témoins et les parties pour en obtenir toute information pertinente au fur et à mesure de leur témoignage ou intervention.

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

10.09 Aux fins du présent article, le comité d'appel peut:

- a) annuler ou maintenir la décision de non-renouvellement;
- b) confirmer la décision de l'Université ou lui ordonner d'accorder la promotion;
- c) ordonner la réintégration du professeur;
- d) ordonner, le cas échéant, le paiement de la compensation pécuniaire à laquelle a droit le professeur;
- e) ordonner le paiement d'un intérêt sur la compensation pécuniaire conformément à la clause 9.11;
- f) rendre toute décision qu'il estime appropriée dans les circonstances.

Le comité d'appel peut au surplus ordonner le retrait d'un document contenu au dossier du professeur et qui ne rencontre pas les conditions spécifiées à l'article 15. Il peut aussi ordonner l'ajout d'un document qui rencontre les conditions spécifiées à l'article 15.

10.10 Le comité d'appel rend une décision motivée qui est finale et exécutoire. La décision est prise à la majorité des membres du comité et conformément aux dispositions de la convention.

10.11 L'Université exécute la décision du comité d'appel dans un délai de soixante (60) jours.

10.12 Abrogé

10.13 Abrogé

18.

10.14 Les dispositions de l'article 10 s'appliquent aux appels faits en vertu de la convention collective signée le vingt-deux (22) février 1979 et dont l'audition n'avait pas débuté au jour de la signature de la présente convention collective.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS CONCERNANT

LA CARRIERE DU PROFESSEUR

ARTICLE 11 LIBERTE UNIVERSITAIRE

11.01 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.

11.02 L'Université reconnaît la liberté universitaire comme un droit inaliénable au professeur qui exerce ses fonctions d'une façon responsable, conformément aux dispositions de l'article 14.

ARTICLE 12 UNITE PEDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE

12.01 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.

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 à la clause 12.02, forment une unité pédagogique et administrative infra-facultaire dont le responsable est le doyen de la faculté.

12.02 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.

12.03 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.

- 12.04 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.
- 12.05 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.
- 12.06 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.
- 12.07 L'attribution de la charge de travail et l'évaluation du professeur doivent tenir compte du rattachement accessoire prévu au contrat d'engagement du professeur. En l'absence d'une telle clause dans le contrat d'engagement du professeur, le rattachement d'un professeur à une unité pédagogique et administrative à titre de rattachement accessoire est ratifié par l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative à laquelle il est rattaché à titre de rattachement principal au moment de l'attribution de la charge de travail.
- Assemblée
- 12.08 Pour les fins de la convention, l'assemblée des membres d'une unité pédagogique et administrative infra-facultaire est constituée des professeurs et des administrateurs qui y sont rattachés à titre de rattachement principal.
- 12.09 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 avec voix délibérative.
- 12.10 Les administrateurs qui, en tant que professeurs, sont 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 avec voix consultative. Ils assistent

- aux assemblées, y sont convoqués, participent aux délibérations et ont droit de faire des propositions, mais n'ont pas le droit de vote.
- 12.11 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 13 SELECTION ET ENGAGEMENT
- 13.01 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.
- 13.02 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.
- 13.03 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.
- 13.04 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 et tient 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 en-

22.

suite de la description du poste et des critères particuliers de sélection des candidats à retenir.

- 13.05 Lorsque la description du poste et les critères particuliers de sélection des candidats sont fixés selon la procédure prévue aux clauses 13.03 et 13.04 le cas échéant, l'assemblée procède au choix d'au moins deux (2) et d'au plus cinq (5) professeurs de l'unité pédagogique et administrative qui, sous la présidence du responsable de l'unité pédagogique et administrative, forment ensemble un comité de sélection. L'assemblée peut ajouter au comité une autre personne choisie à l'extérieur de l'unité pédagogique et administrative.
- 13.06 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. 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.
- 13.07 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.
- 13.08 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.

A 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 13.07, 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.

- 13.09 Le responsable de l'unité pédagogique et administrative communique, pour avis, au comité de sélection son appréciation de la pertinence des années d'expérience des candidats sélectionnés par l'assemblée. Il transmet, avec l'avis du comité, sa recommandation par écrit au vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes qui prend sa décision et la communique à tous les intéressés.
- 13.10 Exceptionnellement, à la demande de l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative et pour les seules fins d'éligibilité à la titularisation ou à l'année sabbatique, l'Université peut, lors de l'engagement d'un professeur, lui reconnaître des années de service en équivalence.
- 13.11 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 la motivant et lui demande de procéder à nouveau selon la procédure établie au présent article.
- 13.12 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.
- 13.13 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.
- 13.14 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.

- 13.15 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.
- 13.16 Normalement, un professeur est engagé au rang d'adjoint conformément à la clause 16.03. A défaut de candidats admissibles au rang d'adjoints et répondant adéquatement aux critères particuliers de sélection, l'Université peut engager un professeur au rang d'assistant, conformément à la clause 16.02. Exceptionnellement et lorsque les circonstances le justifient, l'Université peut engager un candidat au rang d'agrégé ou de titulaire.
- 13.17 Afin de remplacer un professeur déterminé qui est en congé de l'Université ou temporairement rattaché à une autre unité pédagogique et administrative, ou qui a été nommé administrateur, un professeur-substitut est engagé par un contrat d'une durée maximale de deux (2) ans non renouvelable. Si le congé, le rattachement ou la nomination 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. Il ne peut pas y avoir de renouvellement ultérieur du contrat à titre de professeur-substitut.
- 13.18 En cas d'embauche, selon la procédure prévue à l'article 13 et à la demande du professeur, les années de service à titre de professeur-substitut sont comptabilisées dans la période de probation jusqu'à un maximum de trois (3) ans; sinon il a droit à une période de probation de cinq (5) ans.
- 13.19 L'octroi d'un contrat subséquent à un professeur invité au sens des Statuts de l'Université doit être approuvé par l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative.
- Le professeur invité ne peut cependant demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée totale de plus de deux (2) ans.

- 13.20 En cas d'embauche selon la procédure prévue à l'article 13, ses années de service à titre de professeur invité sont comptabilisées pour fins de probation, promotion et traitement.
- ARTICLE 14 FONCTIONS UNIVERSITAIRES
- 14.01 Les fonctions universitaires se divisent en fonctions internes et en fonctions externes.
- 14.02 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.
- 14.03 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.
- 14.04 Les fonctions relatives au développement des connaissances sont en particulier:
- a) la recherche, c'est-à-dire 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, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et la critique des connaissances

26.

acquises dans un domaine du savoir au moyen de publications, sans être engagé dans une entreprise de recherche;

- c) la création littéraire ou artistique, c'est-à-dire dans les disciplines littéraires ou artistiques, la mise en place et le développement d'entreprises de création vouées à la production d'œuvres ou de formes d'expression originales.

- 14.05 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.
- 14.06 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.
- 14.07 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.
- 14.08 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
- 14.09 L'année universitaire se divise en trois (3) sessions:

- a) la session d'automne (A) allant du 1er septembre au 31 décembre. Cette session marque le début de l'année universitaire;
- b) la session d'hiver (H) allant du 1er janvier au 30 avril;
- c) la session d'été (E) allant du 1er mai au 31 août.

Une modification de sept (7) jours ou moins adoptée par le Conseil de l'Université, soit à la date du début d'une session, soit à la date de fin de cette session, ne contrevient pas aux dispositions du précédent alinéa.

- 14.10 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 14.03 ne se répartit que sur deux (2) des trois (3) sessions, à moins d'une entente avec le professeur.
- 14.11 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.
- 14.12 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 privée de chaque professeur.
- 14.13 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. Il met aussi à la disposition de l'assemblée le plan de développement, les programmes officiels de chacun des cycles, la liste de tous les cours dispensés par l'unité pédagogique et administrative et la liste des recherches en cours, subventionnées ou non, relatives à la répar-

tition de la charge de travail, si ces documents n'ont pas déjà autrement été transmis aux professeurs.

- 14.14 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.
- 14.15 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.
- 14.16 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.
- 14.17 Dans les quinze (15) jours de la réception du procès-verbal mentionné à la clause 14.16, le responsable de l'unité pédagogique et administrative soumet 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 à un comité formé à cette fin d'un membre nommé par le Conseil exécutif et d'un membre nommé par le Syndicat. Ce comité fait enquête et produit son rapport dans les trente (30) jours.
- Dans les dix (10) jours suivant la réception du rapport du comité, le responsable de l'unité pédagogique et administrative communique à l'assemblée sa décision en même temps que le rapport du comité.
- 14.18 Si la situation l'exige, la répartition prévue aux clauses 14.12 à 14.17 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.

- 14.19 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.
- 14.20 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 la décision provisoire ou finale de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage.
- 14.21 Les fonctions externes relatives au service à la collectivité sont entrées dans la charge de travail en tenant compte des dispositions des clauses 14.22, 14.23, 14.24 et 14.25.
- 14.22
- a) Tout projet impliquant la prestation de fonctions externes visées à l'alinéa b) de la clause 14.06 doit être présenté à l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative selon la procédure établie aux clauses 14.12 à 14.17. Cette présentation à l'assemblée peut être faite en tout temps nonobstant 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 la charge de travail de l'année suivante, les dispositions de la clause 14.18 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.
- 14.23 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 étu-

30.

diantes 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.

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

14.25 Lorsqu'un professeur est admis à réaliser un projet selon les dispositions de la clause 14.22, ou lorsqu'il accepte des engagements selon les dispositions de la clause 14.24, 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.

14.26 La liste des professeurs habilités à diriger des thèses de 2^{ème} et 3^{ème} cycles doit être approuvée par l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative avant d'être acheminée à l'École des gradués. L'assemblée peut modifier cette liste.

ARTICLE 15 DOSSIER ET EVALUATION

Dossier

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

15.02 Outre les documents mentionnés aux clauses 15.07, 15.08, 15.11, 15.15, 15.16, 15.17, 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 des 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 connaissance directe des faits pertinents; la provenance des opinions doit être clairement identifiée et de telles opinions doivent être signées.

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

15.04 La décision de l'Université ne peut, en aucun cas, être fondée sur des documents anonymes ou autres que ceux mentionnés à la clause 15.02. Si de l'avis du comité d'appel, de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage un tel document a servi de fondement en tout ou en partie à la décision de l'Université, l'utilisation de ce document constitue un motif d'annulation de la décision.

15.05 Sauf en ce qui concerne les documents constituant une mesure disciplinaire, 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.

15.06 Le vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes est le dépositaire du dossier du professeur. Il informe le professeur de toute addition de pièce à son dossier, à l'exception de celles dont le pro-

fesseur est l'auteur ou le destinataire. Le professeur peut consulter son dossier durant les heures régulières de bureau, en présence d'un représentant de l'Université.

Le professeur peut en tout temps 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.

15.07 Le responsable de l'unité pédagogique et administrative peut examiner une plainte écrite formulée à l'égard d'un professeur pourvu que cette plainte soit relative à l'exercice des fonctions du professeur.

Avant qu'une telle plainte puisse être déposée au dossier du professeur, le responsable de l'unité pédagogique et administrative doit s'assurer du bien-fondé de la plainte après en avoir informé le professeur en question et l'avoir invité à lui présenter sa version des faits.

Le professeur est avisé par lettre recommandée ou contre récépissé par le responsable de l'unité pédagogique et administrative du dépôt de la plainte dans son dossier.

15.08 Le responsable de l'unité pédagogique et administrative peut formuler une plainte écrite sur des sujets spécifiques à l'égard d'un professeur pourvu que cette plainte soit relative à l'exercice des fonctions du professeur. Avant qu'une telle plainte puisse être déposée au dossier, il doit en informer le professeur en question et l'avoir invité à lui présenter sa version des faits.

Le professeur est avisé par lettre recommandée ou contre récépissé par le responsable de l'unité pédagogique et administrative du dépôt de la plainte dans son dossier.

15.09 Une plainte au sens de la clause 15.08 ne constitue pas une réprimande au sens de la clause 9.09, sauf si elle est identifiée comme telle.

15.10 Une plainte au sens des clauses 15.07 et 15.08 constitue une mesure disciplinaire au sens de la clause 9.07.

15.11 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.

Evaluation

15.12 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.

15.13 Durant le mois d'août précédant une évaluation en vue d'un renouvellement de contrat ou d'une agrégation, le responsable de l'unité pédagogique et administrative avise le professeur en cause que son dossier sera examiné après le premier (1er) octobre et l'invite à le vérifier et à le mettre à jour.

Le responsable de l'unité pédagogique et administrative prépare son rapport d'évaluation à partir des seuls documents qui se trouvent au dossier le premier (1er) octobre.

15.14 Durant le mois de janvier précédant une évaluation en vue d'une titularisation, le responsable de l'unité pédagogique et administrative avise le professeur en cause que son dossier sera examiné après le premier (1er) mars et l'invite à le vérifier et le mettre à jour.

Le responsable de l'unité pédagogique et administrative prépare son rapport d'évaluation à partir des seuls documents qui se trouvent au dossier le premier (1er) mars.

15.15 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 10.

15.16 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.

34.

- 15.17 Le responsable de l'unité pédagogique et administrative désigné par le rattachement principal transmet par lettre recommandée ou contre récépissé une copie de son rapport d'évaluation au professeur qui en fait l'objet avant qu'il ne soit versé à son dossier.
- ARTICLE 16 RANGS UNIVERSITAIRES ET PROMOTIONS
- 16.01 Tout professeur est nommé à l'un des rangs universitaires suivants: assistant, adjoint, agrégé, titulaire.
- 16.02 Est nommé assistant le professeur qui ne possède pas encore un doctorat pertinent à l'exercice de ses fonctions, ou l'équivalent.
- 16.03 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.
- 16.04 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 16.07.
- 16.05 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 16.07.
- 16.06 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.

Les conditions d'admissibilité doivent être remplies à la date à laquelle la promotion demandée prend effet.

16.07

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.

Si le désaccord persiste entre l'assemblée de l'unité pédagogique et administrative et le Conseil de l'Université, le dossier est référé par le responsable de l'unité pédagogique et administrative à un comité formé à cette fin d'un membre nommé par le Conseil exécutif de l'Université et d'un membre nommé par le Syndicat. La décision finale du Conseil, accompagnée du rapport du comité, doit être rendue publique.

16.08

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, soit en vertu de la clause 16.03, soit en vertu de la clause 16.07.

16.09

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 16.03 et 16.07.

16.10

Sous réserve du délai minimal prévu à la clause 16.06, le professeur peut soumettre sa candidature au responsable de son unité pédagogique et administrative au plus tard le premier (1er) octobre de chaque année, pour l'agrégation, et au plus tard le premier (1er) mars de chaque année pour la titularisation.

- 16.11 Le responsable de l'unité pédagogique et administrative est tenu d'entendre le candidat lorsque ce dernier en fait la demande.
- 16.12 Au plus tard le premier (1er) novembre ou le premier (1er) avril, selon le cas, 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 au vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes et au professeur en cause.
- 16.13 Avant le premier (1er) décembre ou le premier (1er) mai, selon le cas, 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.
- 16.14 Sous réserve de la convention, les dispositions transitoires prévues à la convention collective signée le 11 janvier 1977 et apparaissant en annexe H à la convention continuent de s'appliquer aux professeurs auxquels elles s'appliquaient.
- ARTICLE 17 PERMANENCE
- 17.01 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.
- 17.02 Le professeur agrégé ou titulaire bénéficie de la permanence d'emploi.
- 17.03 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 abréger la période de probation avec l'accord écrit 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.
- 17.04 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 ma-

ladie, 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.

- 17.05 Le professeur engagé le ou avant le 31 décembre d'une année complétera une année de probation le 31 mai suivant. La dernière année d'un contrat se termine nécessairement le 31 mai.
- 17.06 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.
- 17.07 La permanence ne peut jamais s'acquérir par le simple écoulement du temps de la période de probation.
- 17.08 La décision de renouveler ou non le contrat initial est prise par le vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes sur 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 recommandée ou contre récépissé.
- 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 prolongé automatiquement pour une (1) année à compter du premier (1er) juin suivant.
- 17.09 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.

- 17.10 A 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. A 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 de l'article 10.
- 17.11 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 17.04.
- 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 17.04.
- 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 18 SECURITE D'EMPLOI

- 18.01 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.
- 18.02 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.
- 18.03 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.
- 18.04 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.
- 18.05 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. A 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.
- 18.06 Si une réaffectation est envisagée pour un professeur, son dossier est soumis au responsable de l'unité pédagogique et administrative en cause. Ce dernier applique alors l'article 13 en faisant les adaptations qui s'imposent.
- 18.07 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.
- 18.08 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 transmet l'offre au professeur en cause aux conditions recommandées par le comité.
- 18.09 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

40.

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.

- 18.10 Au terme de ses douze (12) mois d'existence, le comité de sécurité d'emploi doit produire un rapport dans lequel il fait 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.
- 18.11 Si aucune offre n'a été présentée au professeur conformément à la clause 18.08, 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 18.09.
- 18.12 Le professeur en probation a la sécurité d'emploi pendant la durée de son contrat.
- 18.13 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 18.05, 18.06, 18.07 et 18.08 du présent article, durant la période non écoulée du contrat et la période supplémentaire prévue.
- 18.14 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.

ARTICLE 19 ANNEES DE SERVICE

- 19.01 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.
- 19.02 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.
- 19.03 Un professeur conserve et accumule des années de service dans les cas suivants:
- absence par maladie ou accident n'excédant pas douze (12) mois;
 - absence autorisée par écrit n'excédant pas douze (12) mois;
 - mise à pied de moins de douze (12) mois;
 - nomination dans un poste d'administrateur à l'Université.
- 19.04 Un professeur conserve ses années de service, mais cesse d'en accumuler dans les cas suivants:
- absence autorisée par écrit excédant douze (12) mois;
 - absence par suite de maladie ou accident excédant douze (12) mois;
 - nomination dans un poste autre qu'administrateur à l'Université et non régi par la convention;
 - abandon volontaire de son emploi s'il s'agit d'un professeur ayant acquis la permanence;
 - mise à pied de plus de douze (12) mois s'il s'agit d'un professeur ayant acquis la permanence.
- 19.05 Un professeur perd ses années de service dans les cas suivants:
- abandon volontaire de son emploi s'il s'agit d'un professeur en période de probation;
 - congédiement;
 - 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 réengagé 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.

ARTICLE 20 ANNEE SABBATIQUE

Définition et conditions d'admissibilité

- 20.01 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.
- 20.02 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.
- 20.03 Sous réserve des clauses 20.04 à 20.08, un professeur qui satisfait aux conditions suivantes a droit à l'année sabbatique:
- a) être un professeur permanent;
 - 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

- 20.04 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 cha-

que 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.

- 20.05 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.
- 20.06 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.
- 20.07 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.
- 20.08 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.
- 20.09 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.

- 44.
- 20.10 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.
- 20.11 Si l'année sabbatique n'est pas recommandée suite à l'application de la clause 20.08, 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 20.07. L'année sabbatique à laquelle le professeur a droit ne peut en aucun cas être retardée plus de deux années consécutives.
- 20.12 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.
- 20.13 L'Université est liée, dès que l'entente à intervenir entre le professeur et l'Université a été signée par eux.
- 20.14 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.
- 20.15 Si le 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 et ne perd aucun droit dans la comptabilisation des années de service pour sa prochaine année sabbatique. Le professeur ne peut exercer ce droit plus de deux fois pour une même année sabbatique.
- 20.16 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
- 20.17 Le professeur bénéficiaire d'une année sabbatique reçoit son plein traitement régulier. Le traitement est payé selon les dispositions de la convention collective.
- 20.18 Les frais suivants sont admissibles et remboursés jusqu'à un maximum global de \$7,720. indexé sur une base annuelle le 1er juin 1982 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 les autres frais agréés par lettre d'entente signée en même temps que la convention. La liste de ces frais est fournie au professeur par l'Université au moment de la demande du professeur pour une année sabbatique.
- 20.19 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 à l'exception des bourses, aide financière ou traitement reçus du Conseil de recherches en sciences humaines tant que les règlements de cet organisme ne le permettent pas.
- 20.20 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 20.19. Ce montant est alors constitué en capital d'un prêt portant intérêt au taux de 8% l'an.
- 20.21 Le bénéficiaire est libéré de tout remboursement dans le cas de décès ou d'invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations.
- 20.22 Chaque année, l'Université fournit au Syndicat, avant le 15 octobre, la liste des professeurs dont une partie ou la totalité de l'année sabbatique s'est déroulée du 1er septembre de l'année précédente au 1er septembre de l'année en cours. Cette liste comporte, pour chaque professeur, le nom, les

prénoms, l'unité pédagogique et administrative, les dates de commencement et de fin d'année sabbatique, le budget soumis et les montants effectivement remboursés pour chacun des frais acceptés par l'Université.

ARTICLE 21 CONGE DE PERFECTIONNEMENT

Définitions et conditions d'admissibilité

- 21.01 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.
- 21.02 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.
- 21.03 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
- 21.04 Une demande de congé de perfectionnement est accompagnée d'un projet d'études et des pièces justificatives assurant la possibilité de sa réalisation.
- 21.05 L'Université est liée dès que l'entente à intervenir entre le professeur et l'Université a été signée.
- 21.06 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.

- 21.07 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
- 21.08 Le professeur bénéficiaire d'un congé de perfectionnement reçoit annuellement 80% de son traitement régulier annuel.
- 21.09 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 \$7,720. indexé sur une base annuelle le 1er juin 1982, 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 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 les autres frais agréés par lettre d'entente signée en même temps que la convention. La liste de ces frais est fournie au professeur par l'Université au moment de la demande du professeur pour un congé de perfectionnement.
- 21.10 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 lui en remettra la proportion du traitement non payée.
- 21.11 Le bénéficiaire doit rembourser la somme totale des montants prévus aux clauses 21.08 et 21.09 qui ne sont pas couverts par les sommes cédées à l'Université selon les dispositions de la clause 21.10, selon l'une ou l'autre des dispositions de la clause 21.12.

48.

21.12

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 et 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 équivalant à une demie du capital prêté jusqu'à un maximum du plus élevé des deux montants suivants: \$10,000. ou la moitié du salaire du professeur pour l'année de service en question;
 - 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., en versements annuels de \$2,000. 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 de moins de \$2,000.;
 - ii) si le capital à rembourser est supérieur à \$20,000., 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.

21.13

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 21.09.

21.14

Lorsque le bénéficiaire n'a pas réalisé son projet d'études et qu'il ne peut invoquer une des causes d'exonération prévues à la clause 21.13,

- a) et que conséquemment l'Université ne le maintient pas dans son poste, il doit alors rembourser 50% de sa dette en monnaie légale du Canada de la manière prévue à l'alinéa c) de la clause 21.12;
- b) et que cependant l'Université le maintient dans son poste, il doit alors rembourser sa dette de la manière prévue à l'alinéa b) ou à l'alinéa c), selon le cas, de la clause 21.12.

ARTICLE 22

CONGE SANS TRAITEMENT

22.01

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.

22.02

La recommandation motivée du responsable de l'unité pédagogique et administrative, après avoir reçu l'approbation de l'assemblée, est transmise au vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes ainsi qu'au professeur en cause.

22.03

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.

22.04

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.

- 22.05 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.
- 22.06 Nonobstant la clause 22.01, un professeur en probation peut bénéficier d'un congé sans traitement si la santé physique ou mentale de son enfant le justifie. Ce congé sans traitement, d'une durée d'une année et commençant au début d'une session, est accordé en appliquant la procédure prévue aux clauses 22.01, 22.02 et 22.03. Les dispositions des clauses 22.04, 22.05 et 22.08 s'appliquent aussi à ce professeur.
- 22.07 Nonobstant la clause 22.01, tout professeur bénéficie d'un congé sans traitement au terme de son congé de maternité, s'il le juge nécessaire. Ce congé sans traitement d'une durée d'au plus une année, mais se terminant avec la fin d'une session, est accordé par l'Université à la condition que le professeur en avise le responsable de l'unité pédagogique et administrative au moins trois (3) mois avant la date du début de ce congé.
- 22.08 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.
- 22.09 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.
- 22.10 Nonobstant les dispositions de la clause 22.04, 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 REMUNERATION ET
LA SECURITE FINANCIERE

ARTICLE 23 CONGE ANNUEL

- 23.01 Tout professeur bénéficie d'un congé annuel d'un (1) mois lorsqu'il a complété une (1) année de service au 31 mai.
- 23.02 Tout professeur qui complètera sa première année de service entre le 1er juin et le 31 août bénéficie de la totalité du congé annuel.
- 23.03 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.
- 23.04 Le congé annuel n'est pas reportable d'une année à l'autre.
- 23.05 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 24 CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION

- 24.01 Un professeur bénéficie, sur demande, d'un congé de maternité ou d'adoption avec traitement aux conditions prévues dans les clauses qui suivent.
- 24.02 Le professeur doit fournir, avant son départ en congé de maternité, un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 24.03 Le professeur peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

Cet arrêt de travail est alors considéré comme un congé d'invalidité résultant d'une maladie au sens de la clause 25.03.

52.

- 24.04 Le professeur doit être disponible pour le travail trois (3) mois après l'accouchement.
- 24.05 Si le professeur ne peut reprendre le travail après ce délai, l'Université peut lui demander de produire un certificat médical; dans ce cas les dispositions de la convention collective relatives à la maladie s'appliquent.
- 24.06 En cas d'adoption d'un enfant, au sens des articles 3a, 3c et 3d de la loi de l'adoption (1969 S.Q. chap. 64), le professeur bénéficie d'un congé d'une durée maximum de six (6) semaines. Pour une même adoption, un seul professeur peut bénéficier de ce congé.

ARTICLE 25 MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 25.01 A 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, l'Université comble la différence entre le traitement hebdomadaire net d'un professeur incapable de travailler et l'indemnité qu'il reçoit de la Commission, 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.

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.

- 25.02 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 ce fait au responsable de son unité pédagogique et administrative le plus tôt possible.
- 25.03 En cas d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non couverts par 25.01, 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 l'état de santé d'un professeur atteint d'une telle invalidité, en lui demandant de se soumettre à un examen médical au bureau d'un médecin désigné et payé par elle.

ARTICLE 26 ASSURANCES COLLECTIVES ET REGIME DE RENTES

- 26.01 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, les parties forment un comité paritaire de quatre (4) personnes.
- Le comité a accès aux données et aux services administratifs de l'Université nécessaires à l'accomplissement de son mandat.
- 26.02 Les professeurs sont couverts par trois régimes de prévoyance collective à savoir:
- protection du revenu en cas de décès;
 - protection du revenu en cas d'invalidité;
 - indemnisation des frais additionnels encourus en cas de maladie.
- 26.03 La quote-part que l'Université doit payer à un assureur au bénéfice des individus adhérant à un contrat collectif d'assurance en vigueur au moment de la signature de la convention continuera à être payée aussi longtemps que le contrat d'assurance 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.
- 26.04 Le comité paritaire constitué en vertu de la clause 26.01, a pour mandat:
- d'étudier les régimes de prévoyance collective existants ainsi que leur administration et leur financement;
 - d'étudier les polices existantes en regard de leur conformité aux objectifs des régimes;
 - d'étudier les améliorations à apporter aux régimes ainsi que les possibilités d'assurer ces régimes améliorés;
 - de superviser l'élaboration, s'il y a lieu, d'un cahier des charges;
 - de superviser la mise sur pied d'un appel d'offres;
 - d'élaborer les critères de sélection des assureurs appelés à soumissionner ainsi que les critères de choix de l'assureur;
 - d'effectuer le choix d'un assureur conformément aux critères élaborés;
 - dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le renouvellement de toute police d'assurance:
 - . d'analyser l'expérience accumulée ainsi que la performance de l'assureur;

- . de recommander le maintien ou non de l'assureur qu'il y ait ou non modification à la tarification pour l'année suivante;
 - . de voir à la souscription d'une nouvelle police d'assurance s'il y a lieu.
- compte tenu de la clause 26.07, d'établir le partage des coûts entre l'Université et les professeurs pour chaque régime;
- compte tenu de la clause 26.08, d'établir les modalités d'utilisation des ristournes ou dividendes des polices actuelles ou futures.
- 26.05 L'incorporation des améliorations aux régimes existants ainsi que la souscription de nouvelles polices d'assurance pour ces régimes améliorés doit se faire dans les huit (8) mois de la signature de la convention.
- 26.06 La souscription, s'il y a lieu, de nouvelles polices en remplacement de polices existantes, doit se faire dans les soixante (60) jours suivant la décision du comité de changer d'assureurs.
- 26.07 Les coûts additionnels résultant de l'amélioration des régimes de protection du revenu en cas d'invalidité ou d'indemnisation des frais additionnels encourus en cas de maladie sont répartis également entre l'Université et les professeurs pour la durée de la convention.
- 26.08 Les ristournes ou dividendes des polices d'assurance, actuelles et futures, sont utilisés afin de pourvoir au financement des régimes et la part de l'Université est déterminée au prorata de sa participation financière au financement des dites polices.
- 26.09 Le comité paritaire constitué en vertu de la clause 26.01 doit étudier en priorité les améliorations suivantes à apporter aux régimes existants de prévoyance collective:
- a) quant au régime de protection du revenu en cas de décès:
 - élaboration d'une protection facultative (aux frais du professeur) sous forme de rente au conjoint survivant;
 - b) quant au régime d'indemnisation des frais additionnels encourus en cas de maladie:
 - extension de la couverture aux appareils correctifs de la vue et de l'ouïe.

- 26.10 L'Université s'engage à maintenir le régime de rentes actuel et à n'en pas modifier les clauses à incidence financière sans l'accord du Syndicat.
- 26.11 Sous réserve des clauses 26.13 et 26.14 tout professeur qui prend une retraite anticipée a droit sous forme de montant forfaitaire à une allocation de retraite dont le montant est déterminé de la façon suivante en fonction de l'âge de la retraite anticipée:
- Age atteint
- | | | |
|--------|------|---|
| 64 ans | 20% | du salaire au moment de la retraite anticipée |
| 63 ans | 40% | du salaire au moment de la retraite anticipée |
| 62 ans | 60% | du salaire au moment de la retraite anticipée |
| 61 ans | 80% | du salaire au moment de la retraite anticipée |
| 60 ans | 100% | du salaire au moment de la retraite anticipée |
- 26.12 Tout professeur qui prend une retraite anticipée entre l'âge de 55 ans et 59 ans inclusivement, à la suite d'une demande de sa part à cet effet, de la recommandation favorable de l'assemblée de son unité pédagogique et administrative et de l'approbation de l'Université, a droit, sous forme d'un montant forfaitaire, à une allocation de retraite dont le montant correspond à une fois le salaire annuel au moment de la retraite anticipée.
- 26.13 Les clauses 26.11 et 26.12 n'empêchent pas un professeur de se prévaloir des dispositions relatives à la retraite anticipée du régime de rentes de l'Université Laval ni des ententes de transfert qu'a pu conclure ou conclurait le dit régime.
- 26.14 Le comité paritaire constitué en vertu de la clause 26.01 doit étudier les mécanismes permettant au professeur qui a atteint l'âge de 55 ans de continuer à travailler à temps partiel et de commencer à recevoir une partie de sa rente de retraite.
- ARTICLE 27 DIVERS: BREVETS D'INVENTION
DEPENSES D'AUTOMOBILE ET EXONERATION DES DROITS DE SCOLARITE
- 27.01 L'Université s'engage à maintenir en vigueur les règlements relatifs aux brevets d'invention, approuvés

- 56.
- par le Conseil de l'Université le 11 juin 1974. Ces règlements peuvent être modifiés du consentement des parties.
- 27.02 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.
- 27.03 Tout professeur bénéficie de l'exonération des droits de scolarité à l'Université pour ses enfants.
- 27.04 Tout professeur permanent bénéficie de l'exonération des droits de scolarité à l'Université pour son conjoint.
- 27.05 Le comité paritaire constitué en vertu de la clause 26.01 doit étudier la possibilité d'instaurer un système de rémunération indirecte.
- ARTICLE 28 TRAITEMENTS ET RETROACTIVITE
- 28.01 Les dispositions du plan de carrière apparaissant à l'annexe A servent à déterminer le taux de traitement d'un professeur.
- Les échelles de traitements apparaissant à l'annexe C sont construites selon les dispositions de l'annexe B.
- 28.02 Pour fins d'intégration dans ces échelles et d'application du présent article, le professeur est réputé occuper, en date du 31 mai 1981, la classe et l'échelon qu'il occupait dans les échelles de traitement 1980-1981 contenues à l'annexe I.
- 28.03 Nonobstant la clause 28.02, le professeur qui, en date du 31 mai 1978, recevait un "montant hors échelon" acquis en vertu des dispositions de la clause .10d) de l'annexe C de la précédente convention est réputé occuper à cette date le dernier échelon de sa classe.
- Cependant, ce "montant hors échelon" évolue à compter du 1er juin 1978 selon des règles analogues à celles en vigueur pour le supplément administratif d'un administrateur ayant réintégré l'unité d'accréditation.
- 28.04 Le professeur à temps partiel est payé au même taux que le professeur à temps complet, mais au prorata du régime d'engagement.
- 28.05 Le traitement du professeur est payé par versements à tous les deux (2) mercredis.
- 28.06 Au 1er juin 1981, l'échelle de traitements prévue pour chaque famille à cette date s'applique.
- Le professeur ayant quitté l'emploi de l'Université entre le 1er juin 1981 et la date de la signature de la convention perçoit cette rétroactivité au prorata du traitement qu'il a effectivement reçu au cours de cette période.
- Le paiement final de toute rétroactivité éventuellement exigible en vertu de la présente clause est effectué au plus tard huit (8) semaines après la semaine de la signature de la convention.
- 28.07 Au 1er juin 1982, l'échelle de traitements prévue pour chaque famille à cette date s'applique.
- 28.08 Abrogé
- 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 A l'exception de celui identifié à la clause 28.09, tout supplément au traitement du professeur tel que déterminé par le présent article ne devra pas affecter la masse salariale dans le sens d'une diminution de l'avoir total qui peut être distribué à l'ensemble des professeurs.
- ARTICLE 29 DUREE DE LA CONVENTION
- 29.01 La convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 1983.
- 29.02 La convention n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les traitements.
- 29.03 Nonobstant la clause 29.01, le professeur conserve, après l'acquisition par les parties du droit à la grève ou au lock-out et ce jusqu'à la signature de la prochaine convention, le droit de contester par

voie de grief ou d'appel une décision de l'Université concernant sa carrière ou constituant une sanction disciplinaire. De plus, il sera donné suite de façon normale aux appels et aux griefs logés avant l'acquisition par les parties du droit à la grève ou au lock-out.

A N N E X E S

ANNEXE A

PLAN DE CARRIERE
DES PROFESSEURS REPRESENTES 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 subventionnaire 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.

- 60.
- 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 traitement
- 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-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 six (36) échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 3 à 38 inclusivement.
- 5.04 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 antérieure au 31 mai qui précède l'entrée en fonction du professeur et 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.
- Exceptionnellement, l'Université pourra accepter de reconnaître un maximum de cinq (5) années d'expérience professionnelle acquise avant l'obtention du diplôme prévu à la présente clause.
- 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 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 \$730, 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 \$1,460.; 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 s'appliquent à compter du 1er juin 1981.

5.13 Le taux de redressement définitif établi en vertu de la clause .02 de l'annexe B affectera également l'augmentation minimale prévue en cas de changement de rang universitaire, aux clauses 5.10 et 5.11.

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

ANNEXE B

CONSTRUCTION DES ECHELLES
DE TRAITEMENTS

.01 La méthode de construction des échelles de traitements pour l'année 1981-1982 est la suivante:

On prend pour point de départ les échelles en vigueur le 31 mai 1981 (échelles contenues à l'annexe I) et on y ajoute 14.04%. Les échelles ainsi obtenues sont les échelles en vigueur le 1er juin 1981 (échelles dites T1).

.02 La méthode de construction des échelles de traitements pour l'année 1982-1983 est la suivante:

Les échelles provisoires de traitements pour 1982-1983 sont déterminées en appliquant aux échelles T1 un pourcentage de redressement égal à la somme de 8,5% et du pourcentage de redressement équivalent à un montant de \$ 347 par professeur.

Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation pour le Canada pour la période se terminant le 30 juin 1982 est supérieur à 8,5%, le pourcentage d'augmentation entre les échelles de traitement T1 et les échelles provisoires 1982-1983 est augmenté de la différence entre le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice et 8,5%. Les échelles ainsi obtenues sont les échelles définitives de traitements pour l'année 1982-1983 (échelles dites T2) et s'appliquent rétroactivement au 1er juin 1982.

.03 à .06 Abrogé

ANNEXE C
PROFESSEURS

ECHELLE (A) DE TRAITEMENTS
1981-1982

CLASSE	I	II	III	IV
ECHOLON	ASSISTANT	ADJOINT	AGREGE	TITULAIRE
0	\$26057			
1	\$26802			
2	\$27545	\$27740		
3	\$28290	\$28708	\$31493	
4	\$29035	\$29677	\$32461	\$34739 2.300
5	\$29780	\$30644	\$33427	\$35634
6	\$30375	\$31613	\$34396	\$36527
7	\$30971	\$32581	\$35364	\$37420
8	\$31418	\$33548	\$36333	\$38315
9	\$31866	\$34442	\$37301	\$39208
10	\$32311	\$35336	\$38268	\$40102
11	\$32758	\$36228	\$39237	\$40994 1.700
12	\$33206	\$37122	\$40205	\$41888
13	\$33651	\$38016	\$41173	\$42782 1.600
14	\$34099	\$38835	\$42142	\$43675 1.500
15	\$34546	\$39654	\$43034	1535 \$44569
16		\$40473	\$43927	1536 \$45463
17		\$41293	\$44822	1536 \$46356
18		\$42113	\$45715	1536 \$47251
19		\$42708	\$46608	1535 \$48143 1.500
20		\$43302	\$47205	1683 \$48888 1.700
21		\$43899	\$47800	1834 \$49634
22		\$44495	\$48396	1981 \$50377
23		\$45090	\$48992	2130 \$51122
24		\$45463	\$49588	2280 \$51868
25		\$45835	\$49886	2576 \$52462
26		\$46208	\$50183	2874 \$53057
27		\$46578	\$50481	3173 \$53654
28			\$50780	3470 \$54250
29			\$51076	3769 \$54845 11 4.000
30			\$51226	3917 \$55143
31			\$51374	4067 \$55441
32			\$51524	4215 \$55739
33			\$51674	4363 \$56037
34			\$51821	4514 \$56335 4.500
35			\$51970	4513 \$56483
36			\$52120	4513 \$56633
37			\$52269	4514 \$56783
38			\$52417	4513 \$56930

MEDECINS

ECHELLE (M) DE TRAITEMENTS
1981-1982

CLASSE	I	II	III	IV
ECHOLON	ASSISTANT	ADJOINT	AGREGE	TITULAIRE
0	\$34454			
1	\$35273			
2	\$36091	\$36911		
3	\$36911	\$38103	\$39294	
4	\$37730	\$39294	\$40410	\$42943
5	\$38549	\$40485	\$41528	\$43910
6	\$39219	\$41677	\$42645	\$44878
7	\$39889	\$42869	\$43763	\$45846
8	\$40410	\$44059	\$44878	\$46816
9	\$40932	\$45177	\$45996	\$47783
10	\$41452	\$46293	\$47112	\$48751
11	\$41975	\$47411	\$48230	\$49719
12	\$42496	\$48529	\$49347	\$50687
13	\$43018	\$49644	\$50464	\$51656
14	\$43538	\$50576	\$51581	\$52624
15	\$44059	\$51506	\$52510	\$53591
16		\$52437	\$53441	\$54559
17		\$53367	\$54372	\$55527
18		\$54298	\$55304	\$56494
19		\$55005	\$56234	\$57462
20		\$55713	\$56942	\$58282
21		\$56421	\$57648	\$59101
22		\$57128	\$58357	\$59920
23		\$57835	\$59064	\$60740
24		\$58357	\$59771	\$61559
25		\$58879	\$60293	\$62080
26		\$59400	\$60814	\$62601
27		\$59920	\$61335	\$63123
28			\$61856	\$63643
29			\$62378	\$64166
30			\$62676	\$64536
31			\$62973	\$64909
32			\$63272	\$65281
33			\$63569	\$65654
34			\$63867	\$66026
35			\$64166	\$66212
36			\$64463	\$66399
37			\$64761	\$66585
38			\$65059	\$66772

ANNEXE D

ABROGE

188444	188444	188444
188445	188445	188445
188446	188446	188446
188447	188447	188447
188448	188448	188448
188449	188449	188449
188450	188450	188450
188451	188451	188451
188452	188452	188452
188453	188453	188453
188454	188454	188454
188455	188455	188455
188456	188456	188456
188457	188457	188457
188458	188458	188458
188459	188459	188459
188460	188460	188460
188461	188461	188461
188462	188462	188462
188463	188463	188463
188464	188464	188464
188465	188465	188465
188466	188466	188466
188467	188467	188467
188468	188468	188468
188469	188469	188469
188470	188470	188470
188471	188471	188471
188472	188472	188472
188473	188473	188473
188474	188474	188474
188475	188475	188475
188476	188476	188476
188477	188477	188477
188478	188478	188478
188479	188479	188479
188480	188480	188480
188481	188481	188481
188482	188482	188482
188483	188483	188483
188484	188484	188484
188485	188485	188485
188486	188486	188486
188487	188487	188487
188488	188488	188488
188489	188489	188489
188490	188490	188490
188491	188491	188491
188492	188492	188492
188493	188493	188493
188494	188494	188494
188495	188495	188495
188496	188496	188496
188497	188497	188497
188498	188498	188498
188499	188499	188499
188500	188500	188500

ANNEXE E

FONDS SPECIAL POUR FINS DE PRIME DE MARCHÉ

- .01 Le fonds spécial créé pour fins de prime de marché est fixé à \$40,000 pour l'année 1981-1982. La somme affectée au fonds est accrue de \$10,000 en 1982-1983.
- .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.
- .03 Cette prime de marché permet à l'Université de s'assurer les services de professeurs qui subissent une forte attraction d'ordre pécuniaire d'autres employeurs.
- .04 Abrogé

ANNEXE F

ELEMENTS 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, s'il y a lieu;
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

PRATIQUE INTRA-UNIVERSITAIRE

- 1) L'Université et le Syndicat reconnaissent à tous les professeurs le droit à la pratique intra-universitaire (PIU);
- 2) l'établissement d'une ou plusieurs caisses à même les revenus de la pratique intra-universitaire (PIU), la détermination des personnes y participant et les modalités de participation doivent faire l'objet d'un accord préalable entre l'Université et le Syndicat;
- 3) l'Université et le Syndicat acceptent que la pratique intra-universitaire (PIU) donne lieu, outre le traitement de base prévu à la présente convention, à une rémunération complémentaire à même une caisse de PIU, autofinancée, selon les modalités établies à cette fin par entente entre l'Université et le Syndicat;
- 4) l'Université prélève sur chaque caisse PIU établie, le montant des frais généraux encourus par l'Université aux termes de la pratique intra-universitaire (PIU);
- 5) le Syndicat accepte que la pratique intra-universitaire (PIU) entraîne pour les professeurs concernés un contrat d'exclusivité de services;
- 6) toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la présente annexe de même que de toute entente négociée dans le cadre d'icelle constitue un grief. Cependant, l'arbitre de ce grief ne pourra engager financièrement l'Université sur d'autres fonds que ceux provenant des revenus de la caisse de PIU.

ANNEXE H

CLAUSES TRANSITOIRES ET ANNEXE B
DE LA CONVENTION SIGNEE
LE 11 JANVIER 1977

- 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 où sa qualification est tirée d'où est tirée sa rémunération continue d'exister. A 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.
- 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 re-

72.

çoit 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.

ANNEXE I
PROFESSEURS

ECHELLE (A) DE TRAITEMENTS
1980-1981

CLASSE ECHELON	I ASSISTANT	II ADJOINT	III AGREGE	IV TITULAIRE
0	\$22849			
1	\$23502			
2	\$24154	\$24325		
3	\$24807	\$25174	\$27616	
4	\$25460	\$26023	\$28465	\$30462
5	\$26114	\$26871	\$29312	\$31247
6	\$26635	\$27721	\$30161	\$32030
7	\$27158	\$28570	\$31010	\$32813
8	\$27550	\$29418	\$31860	\$33598
9	\$27943	\$30202	\$32709	\$34381
10	\$28333	\$30986	\$33557	\$35165
11	\$28725	\$31768	\$34406	\$35947
12	\$29118	\$32552	\$35255	\$36731
13	\$29508	\$33336	\$36104	\$37515
14	\$29901	\$34054	\$36954	\$38298
15	\$30293	\$34772	\$37736	\$39082
16		\$35490	\$38519	\$39866
17		\$36209	\$39304	\$40649
18		\$36928	\$40087	\$41434
19		\$37450	\$40870	\$42216
20		\$37971	\$41393	\$42869
21		\$38494	\$41915	\$43523
22		\$39017	\$42438	\$44175
23		\$39539	\$42960	\$44828
24		\$39866	\$43483	\$45482
25		\$40192	\$43744	\$46003
26		\$40519	\$44005	\$46525
27		\$40844	\$44266	\$47048
28			\$44528	\$47571
29			\$44788	\$48093
30			\$44919	\$48354
31			\$45049	\$48615
32			\$45181	\$48877
33			\$45312	\$49138
34			\$45441	\$49399
35			\$45572	\$49529
36			\$45703	\$49661
37			\$45834	\$49792
38			\$45964	\$49921

MEDECINS
ECHELLE (**) DE TRAITEMENTS
1980-1981

CLASSE ECHELON	I ASSISTANT	II ADJOINT	III AGREGE	IV TITULAIRE
0	\$30212			
1	\$30930			
2	\$31648	\$32367		
3	\$32367	\$33412	\$34456	
4	\$33085	\$34456	\$35435	\$37656
5	\$33803	\$35501	\$36415	\$38504
6	\$34391	\$36546	\$37395	\$39353
7	\$34978	\$37591	\$38375	\$40202
8	\$35435	\$38635	\$39353	\$41052
9	\$35893	\$39615	\$40333	\$41900
10	\$36349	\$40594	\$41312	\$42749
11	\$36807	\$41574	\$42292	\$43598
12	\$37264	\$42554	\$43272	\$44447
13	\$37722	\$43532	\$44251	\$45296
14	\$38178	\$44349	\$45231	\$46145
15	\$38635	\$45165	\$46045	\$46993
16		\$45981	\$46862	\$47842
17		\$46797	\$47678	\$48691
18		\$47613	\$48495	\$49539
19		\$48233	\$49311	\$50388
20		\$48854	\$49932	\$51107
21		\$49475	\$50551	\$51825
22		\$50095	\$51172	\$52543
23		\$50715	\$51792	\$53262
24		\$51172	\$52412	\$53980
25		\$51630	\$52870	\$54437
26		\$52087	\$53327	\$54894
27		\$52543	\$53784	\$55352
28			\$54241	\$55808
29			\$54698	\$56266
30			\$54960	\$56591
31			\$55220	\$56918
32			\$55482	\$57244
33			\$55743	\$57571
34			\$56004	\$57897
35			\$56266	\$58060
36			\$56527	\$58224
37			\$56788	\$58387
38			\$57049	\$58551

ANNEXE J

LA RESTRUCTURATION DES
ECHELLES DE TRAITEMENTS1. Formation d'un comité

Compte tenu de la nature complexe et spécialisée de la restructuration des échelles et de la réintégration subséquente du personnel dans une nouvelle structure, les parties conviennent de former un comité paritaire d'analyse des traitements pour effectuer les études nécessaires. Ce comité sera formé dans les soixante jours de la signature de la convention collective 1981-1983. Il sera composé de deux personnes désignées par chacune des deux parties et pourra s'adjoindre des conseillers.

2. Mandat du comité

Le mandat du comité sera le suivant:

- 1) étudier les avantages et les inconvénients des échelles salariales contenues dans la convention;
- 2) étudier diverses méthodes de restructuration de ces échelles, les comparer entre elles et en comparer les effets avec ceux des échelles contenues dans la convention;
- 3) étudier les divers moyens d'utiliser les 2% de la masse salariale que l'Université a intégrés à celle-ci au 31 mai 1981;
- 4) faire rapport aux parties dans les meilleurs délais.

3. Objectifs poursuivis par le comité

Le comité doit poursuivre l'objectif général suivant: fournir aux deux parties un ensemble d'hypothèses et d'informations leur permettant d'établir la structure salariale la plus conforme aux intérêts des professeurs et de l'Université dans son ensemble compte tenu de leurs caractéristiques propres.

4. Fonctionnement du comité

Le comité commencera ses travaux dans les meilleurs délais. A partir du printemps 1982, date à laquelle les parties pré-

voient aborder la négociation de la prochaine convention collective, le comité aura des échanges réguliers avec les instances de négociation des parties afin que la question des échelles de traitement, et ainsi de la politique de rémunération, soit progressivement intégrée au processus général de renégociation.

5. Implantation des nouvelles échelles

Les parties n'envisagent pas l'entrée en vigueur des nouvelles échelles pendant la durée de la présente convention, mais elles travailleront à ce que les nouvelles échelles puissent entrer en vigueur le 1er juin 1983.

6. Versement forfaitaire

Compte tenu du fait que les nouvelles échelles ne pourront entrer en vigueur avant le 1er juin 1983, l'Université accepte de verser aux professeurs un forfaitaire durant le mois de juin 1982. Ce forfaitaire est établi à 2% du traitement du professeur au 31 mai 1982 et il est versé au prorata du traitement effectivement reçu pour la période qui va du 1er juin 1981 au 31 mai 1982.

7. Libérations syndicales

Dans le cadre des travaux du comité d'analyse des traitements, l'Université accepte, à compter de la formation du comité et jusqu'à ce qu'il ait remis son rapport final, de libérer sans perte de traitement un professeur à plein temps ou deux professeurs à mi-temps. Les stipulations de la clause 7.03 s'appliquent à ces professeurs, sauf celles qui ont trait à l'avis de libération.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE LE

15 Octobre 1981

DE LA PART DE L'UNIVERSITE LAVAL

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

[Signature]
M. Louis Trotier, vice-recteur

Raymond Joly
M. Raymond Joly, président

[Signature]
Mme Martine Langlois, secrétaire