CONVENTION COLLECTIVE

entre

l'Université Laval

et

le Syndicat des professeurs de l'Université Laval

1983-1986

La langue française, alors même que les moyens morphologiques le lui permettent largement, est loin de refléter la place réelle conquise par les femmes dans nos sociétés au cours du siècle. La langue apparaît comme un frein, comme un élément au service du conservatisme, qui permet d'affirmer que si une femme se trouve dans une position éminente c'est qu'il s'agit d'une espèce de monstre, un être qui n'est plus une femme. Dès lors, on ne saurait en parler qu'au prix de monstruosités grammaticales (la violation des accords). Mais si la langue reflète et perpétue des mentalités dépassées, c'est que les locuteurs le veulent bien. Se pose alors la question de savoir si l'on peut, si l'on doit tenter d'infléchir l'évolution "naturelle" de la langue afin d'éliminer le décalage entre la réalité des structures sociales et l'usage (je dis bien l'"usage") de la langue.

Marina Yaguello

La manifestation de la présence des femmes dans la Convention collective n'est pas une entreprise de tout repos. Comme le rappelle Marina Yaguello, "la langue n'est pas neutre". Mais la langue française n'est pas simple non plus. En s'engageant formellement à faire en sorte que notre Convention tienne mieux compte de la place qu'occupent les femmes dans la communauté universitaire et plus particulièrement au sein du corps professoral, le SPUL et l'Employeur étaient conscients que l'entreprise exigerait du temps. Mais des délais, imprévus au moment de la signature de la Convention, se sont encore ajoutés durant l'été et l'automne, avec comme conséquence de repousser chaque fois davantage le moment de l'impression du texte. Par ailleurs, même si elles regrettent le contretemps que cela a occasionné, les parties pensent que la manifestation de la présence des femmes est un projet important et qu'il mérite qu'on y consacre le temps nécessaire.

C'est pourquoi, il a été résolu de procéder sans plus attendre à l'impression d'une version préliminaire de la Convention collective. Le travail se poursuivra en janvier 1985 de manière à produire une version définitive plus conforme à la "place réelle" des femmes le plus tôt possible.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'UNIVERSITE LAVAL

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE LAVAL

1983-1986

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE

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.

La fonction principale de l'Université est la création et la diffusion du savoir. Cela implique un rôle critique face à la dimension sociale du savoir et, partant, la liberté universitaire.

PARTIE 1

LA CONVENTION

CHAPITRE 1.1 DEFINITIONS

1.1.01 A moins que le contexte ne requière un sens différent, pour les fins d'application de la convention, les expressions suivantes ont la signification indiquée dans les clauses correspondantes.

1.1.02 L'Employeur

L'Université Laval.

1.1.03 Le Syndicat

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

1.1.04 La convention

La présente convention collective de travail.

1.1.05 Le vice-recteur

Le vice-recteur aux affaires professorales et étudiantes.

1.1.06 Professeur

Un membre de l'unité de négociation visée par le certificat d'accréditation du Syndicat émis conformément à la décision du tribunal du travail rendue le 12 juin 1984.

1.1.07 Administrateur

Le titulaire d'une des fonctions de direction énumérées dans le certificat d'accréditation du Syndicat émis conformément à la décision du tribunal du travail rendue le 12 juin 1984.

1.1.08 Régime d'emploi

Le régime d'emploi d'un professeur est défini par la fraction de son temps pour laquelle il est engagé.

1.1.09 Entité administrative de base

Un département, une école, une faculté sans département ou la partie de la faculté de Théologie qui n'est pas constituée en département. L'Ecole des gradués n'est pas une entité administrative de base.

1.1.10 Unité ou unité de rattachement

Aux fins de l'application de la convention, un regroupement de professeurs et d'administrateurs oeuvrant dans un même champ d'enseignement et de recherche.

1.1.11 Responsable ou responsable de l'unité

Le responsable d'une entité administrative de base, soit le doyen de la faculté, soit le directeur de l'école ou du département.

1.1.12 Assemblée

L'assemblée de l'unité.

1.1.13 Poste

Une unité d'emploi créée par l'Employeur et rémunérée à même le budget de fonctionnement. Cette unité d'emploi est occupée ou destinée à être occupée par un professeur.

1.1.14 Traitement

Taux annuel de rémunération du professeur, défini par une classe et un échelon.

1.1.15 Taux d'intérêt

Le taux d'intérêt applicable pour un mois donné est le taux moyen qui est publié pour ce mois dans la revue de la Banque du Canada sous la rubrique des dépôts bancaires d'épargne non transférables par chèques. Ce taux ne peut être composé qu'annuellement.

1.1.16 Conjoint

La personne qui est mariée avec le professeur ou qui vit maritalement avec lui depuis au moins trois ans, ou un an si elle en a eu un enfant, et qui est présentée publiquement comme son conjoint.

1.1.17 Ancienneté

Le temps passé au service de l'Employeur à titre de professeur, y compris les périodes de libération syndicale et les périodes d'exercice d'une fonction d'administrateur. L'ancienneté comprend aussi, jusqu'à concurrence de douze mois consécutifs, les périodes d'invalidité et les périodes de congé sans traitement au terme du congé de maternité. Elle comprend aussi les périodes de congé rémunéré. L'ancienneté s'accumule au prorata du régime d'emploi.

1.1.18 Grief

Une mésentente entre l'Employeur 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'Employeur 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 67, paragraphe 5 des Statuts.

CHAPITRE 1.2 LES PARTIES A LA CONVENTION

1.2.01 Les parties à la convention sont l'Université Laval, appelée "l'Employeur", et le Syndicat des professeurs de l'Université Laval, appelé "le Syndicat".

1.2.02 Dans ses relations avec le Syndicat et les professeurs, l'Employeur est représenté par le vice-recteur, à moins de stipulation contraire. Toutefois, le vice-recteur peut désigner un mandataire pour des fins particulières.

1.2.03 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention, le Syndicat est l'agent négociateur exclusif et le représentant collectif des membres du personnel couverts par le certificat d'accréditation émis conformément à la décision du tribunal du travail rendue le 12 juin 1984.

La manifestation de la présence des femmes

1.2.04 Toutes les désignations de personnes et tous les titres mentionnés dans le texte de la convention, bien que formulés au masculin, s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

1.2.05 Dans les trente jours de la signature de la convention, les parties forment un comité technique paritaire chargé d'établir les règles de rédaction pour la manifestation de la présence des femmes dans le texte de la convention.

Sur réception du rapport du comité, les parties conviennent de reprendre à la lumière de ces règles la rédaction de la convention.

CHAPITRE 1.3 L'APPLICATION DE LA CONVENTION

1.3.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que dans l'application de la convention les règles de la justice naturelle guident les parties.

1.3.02 Sous réserve des stipulations de la convention, il est du ressort de l'Employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires et d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la Charte et les Statuts de l'Université.

1.3.03 L'Employeur reconnaît que les Statuts ne peuvent être incompatibles avec la convention et il s'engage à apporter aux Statuts les modifications nécessaires.

1.3.04 L'Employeur applique la convention sans discrimination au sens de la Charte des droits et libertés de la personne.

Le professeur a le droit d'exercer ses fonctions universitaires à l'abri de toute forme de harcèlement.

1.3.05 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par l'exercice de ses fonctions au service de l'Université. Il convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du professeur, dont la preuve incombe à l'Employeur.

1.3.06 Le professeur a le droit de travailler dans des conditions de sécurité et d'hygiène satisfaisantes.

1.3.07 L'Employeur ne modifie pas sans l'accord du Syndicat les règlements en vigueur à l'Université le 30 août 1983 en matière de brevets et de droits d'auteur.

1.3.08 Les chargés de cours et de recherche, les responsables de formation pratique et les professeurs invités ne sont pas régis par les stipulations de la convention.

Les chargés de cours

1.3.09 L'Employeur engage un chargé de cours, sous la responsabilité pédagogique d'un professeur ou du responsable, aux seules fins suivantes:

a) pour assurer un enseignement dont la fréquence et la spécialité ne justifient pas l'engagement d'un professeur;

b) pour profiter de l'expérience d'un praticien;

c) pour répondre à des besoins temporaires causés par le fait qu'un professeur est en libération syndicale, en congé, prêté, invalide ou devenu administrateur;

d) pour répondre à un besoin urgent créé par un événement imprévisible.

1.3.10 L'Employeur peut, avec l'approbation de l'assemblée, engager un chargé de cours dans d'autres buts que ceux qui sont énumérés à la clause 1.3.09.

1.3.11 L'assemblée peut adopter une procédure ou des critères pour l'engagement de chargés de cours; dans ce cas, le responsable les applique.

1.3.12 Au début de chaque session, le responsable fournit aux membres de l'unité la liste des chargés de cours engagés pour la session et des tâches qui leur sont attribuées.

Les auxiliaires d'enseignement

1.3.13 Au plus tard trente jours avant le début de chaque session, le responsable invite les professeurs à lui faire savoir s'ils ont besoin d'un auxiliaire d'enseignement pour le trimestre suivant.

1.3.14 L'assemblée peut adopter une procédure ou des critères pour la répartition des auxiliaires d'enseignement; dans ce cas, le responsable les applique.

1.3.15 Au début de chaque session, le responsable fournit aux membres de l'unité la liste des auxiliaires d'enseignement engagés pour la session avec l'identification des cours auxquels ils sont affectés.

Les auxiliaires, chargés, assistants et attachés de recherche

1.3.16 En juin de chaque année, le responsable fournit aux membres de l'unité la liste des auxiliaires, chargés, assistants et attachés de recherche qui ont été engagés au cours des trois sessions qui précèdent, avec l'indication de leur directeur de recherche.

Les professeurs invités

1.3.17 Le professeur invité est une personne attachée à une autre université et engagée pour une période d'au plus deux ans.

Les administrateurs

1.3.18 Seul un administrateur qui était déjà professeur à l'Université au moment de sa nomination entre dans l'unité d'accréditation lorsqu'il cesse d'être administrateur.

1.3.19 Dans le cas où un administrateur a exercé pendant dix ans ou plus un mandat d'administrateur à l'extérieur de sa faculté, l'Employeur s'engage à faciliter sa transition aux fonctions d'enseignement et de recherche. Cette transition se fait normalement par l'octroi d'une année d'études ou de recherches axée sur les besoins de l'unité. Le projet d'études ou de recherches est approuvé par l'assemblée.

1.3.20 L'Employeur applique les mêmes règles d'admissibilité et critères pour l'agrégation ou la titularisation des administrateurs que pour celle des professeurs.

1.3.21 A la fin de son mandat comme administrateur, le professeur qui entre dans l'unité de négociation reçoit le traitement qu'il recevrait s'il était demeuré professeur.

La durée de la convention

1.3.22 La convention entre en vigueur le jour de sa signature et reste en vigueur jusqu'au 31 mai 1986.

1.3.23 Malgré la clause 1.3.22, 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 convention collective suivante, le droit de contester par voie de grief une décision de l'Employeur concernant sa carrière ou son avancement dans la carrière ou qui constitue une mesure disciplinaire. De plus, il sera donné suite de façon normale aux appels et griefs logés avant l'acquisition par les parties du droit à la grève ou au lock-out.

1.3.24 La convention n'a aucun effet rétroactif sauf mention expresse.

PARTIE 2

LE CADRE DE LA FONCTION UNIVERSITAIRE

CHAPITRE 2.1 LA LIBERTE UNIVERSITAIRE

2.1.01 Le professeur a droit à la liberté d'enseignement, de recherche et d'expression sans aucune contrainte institutionnelle arbitraire ou discriminatoire.

2.1.02 Le professeur exerce ses fonctions universitaires de façon responsable.

CHAPITRE 2.2 LES FONCTIONS UNIVERSITAIRES

2.2.01 Les fonctions universitaires sont

a) l'enseignement;
b) la recherche;
c) la participation;
d) le rayonnement;
e) le service externe.

2.2.02 Le professeur peut exercer ses fonctions universitaires avec des collaborateurs.

2.2.03 L'enseignement comprend les activités liées à la diffusion et à la critique du savoir en vue d'une formation.

Ces activités sont notamment

a) les cours, dispensés selon diverses formules pédagogiques, y compris la préparation, la correction, l'évaluation et l'assistance pédagogique;

b) l'élaboration de méthodes et d'instruments pédagogiques;

c) l'assistance aux étudiants à titre de conseiller pédagogique;

d) la direction et la collaboration à la direction de thèses d'étudiants de deuxième et de troisième cycles, y compris la participation à des jurys de thèse;

e) la supervision de chargés de cours.

2.2.04 La recherche comprend les activités qui mènent à l'élargissement et à l'approfondissement du savoir et à son usage innovateur.

Ces activités sont notamment

a) le développement des connaissances, c'est-à-dire la conception, l'établissement ou le développement d'entreprises scientifiques vouées à la poursuite systématique de connaissances nouvelles et à leur diffusion, ou les démarches qui y sont reliées;

b) la création littéraire ou artistique, c'est-à-dire la production d'oeuvres ou de formes d'expression originales;

c) la critique scientifique, littéraire ou artistique, c'est-à-dire les activités requises pour faire la synthèse ou la critique des connaissances acquises dans un domaine du savoir, au moyen de publications ou de communications à des congrès.

2.2.05 La participation comprend les activités, distinctes de l'enseignement et de la recherche, liées au fonctionnement et à la vie de la communauté universitaire dans les cadres pédagogique, administratif ou syndical.

Ces activités sont notamment

a) la direction et l'animation de programmes de formation, de groupes de recherche ou de laboratoires;

b) la participation à des assemblées, conseils, comités ou commissions;

c) l'organisation de rencontres à caractère universitaire.

2.2.06 Le rayonnement comprend l'exercice d'activités de nature universitaire qui contribuent à la réputation du professeur et de l'Université.

Ces activités sont notamment

a) la participation aux travaux d'organismes scientifiques, culturels, sociaux, professionnels ou gouvernementaux;

b) la présentation de communications et la participation à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels;

c) la participation à des comités de lecture;

d) la participation à des jurys de thèse ou à des programmes de formation ou de recherche d'autres universités.

2.2.07 Le service externe comprend des activités, analogues aux activités de recherche ou d'enseignement, exercées par le professeur au service d'une tierce partie. Elles sont exercées dans des conditions d'autonomie comparables à l'exercice habituel des autres fonctions universitaires et se prêtent à évaluation.

Ces activités sont notamment

a) l'exécution de travaux sous forme de commandite ou de contrat;

b) l'exécution de travaux dans le cadre d'obligations que l'Université a contractées à l'extérieur.

2.2.08 Une même activité peut, par sa nature, relever de plus d'une fonction universitaire.

CHAPITRE 2.3 LES RANGS UNIVERSITAIRES

2.3.01 Lors de son engagement, le professeur est nommé à l'un des rangs universitaires suivants: assistant, adjoint, agrégé, titulaire.

2.3.02 L'Employeur nomme assistant le professeur qui ne possède pas de doctorat pertinent à ses fonctions ni l'équivalent.

2.3.03 L'Employeur nomme adjoint le professeur qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions ou l'équivalent.

2.3.04 L'Employeur nomme agrégé le professeur qui a manifesté sa capacité dans les fonctions universitaires d'enseignement et de recherche ainsi que sa disponibilité à la participation.

2.3.05 L'Employeur nomme titulaire le professeur qui a apporté une contribution particulière à sa discipline, à sa profession ou à la société.

2.3.06 Le professeur accède à un rang universitaire supérieur selon les modalités prévues à la partie 5 de la convention.

PARTIE 3

LE RATTACHEMENT, L'UNITE ET LA CHARGE DE TRAVAIL

CHAPITRE 3.1 LE RATTACHEMENT DU PROFESSEUR

3.1.01 Le professeur est rattaché à une unité de rattachement (unité) définie à la clause 3.1.03.

3.1.02 Le professeur ne peut être rattaché qu'à une seule unité.

3.1.03 Une unité est constituée des professeurs qui font partie d'une même entité administrative de base et des administrateurs qui en faisaient déjà partie à titre de professeurs au moment de leur nomination comme administrateurs.

3.1.04 Un professeur peut, pour une durée déterminée, être associé à une autre unité, avec l'accord de l'assemblée de cette unité. Cette association est autorisée par l'assemblée de l'unité de rattachement du professeur.

3.1.05 Un professeur nommé administrateur conserve son rattachement au cours de son mandat d'administrateur.

Le changement d'unité

3.1.06 Le professeur qui désire changer d'unité de rattachement en fait la demande au responsable de son unité et à celui de l'unité à laquelle il veut être rattaché. Les responsables demandent l'avis des assemblées concernées.

3.1.07 Le vice-recteur communique sa décision motivée au professeur et aux responsables des unités concernées. Toutefois, le vice-recteur ne peut changer le rattachement d'un professeur sans l'avis favorable de l'assemblée de l'unité à laquelle le professeur veut être rattaché.

3.1.08 Le vice-recteur ne peut refuser la demande du professeur sans motif raisonnable.

3.1.09 Pour changer le rattachement d'un administrateur, l'Employeur applique les clauses 3.1.06 à 3.1.08 avec les adaptations nécessaires.

L'unité spéciale

3.1.10 Dans chaque faculté le professeur ou l'administrateur qui, le premier septembre 1983, n'était pas rattaché à une unité visée à la clause 3.1.03 est rattaché à une unité spéciale dont le responsable est le doyen de la faculté.

3.1.11 Le professeur rattaché à une unité spéciale qui désire être rattaché à une unité visée à la clause 3.1.03 en fait la demande au vice-recteur. Le vice-recteur rattache le professeur à l'unité de son choix si l'assemblée de cette dernière donne son accord.

3.1.12 Le professeur rattaché à une unité en vertu de la clause 3.1.11 n'est pas comptabilisé dans le personnel enseignant de l'entité administrative de base, pour fin d'attribution des ressources, pendant une période de deux ans suivant le rattachement.

CHAPITRE 3.2 L'ASSEMBLEE DE L'UNITE

3.2.01 Les professeurs rattachés à une unité sont membres de l'assemblée avec voix délibérative.

3.2.02 Les professeurs associés à une unité sont membres de l'assemblée avec voix consultative et droit de proposition.

3.2.03 Les administrateurs rattachés à une unité sont membres de l'assemblée avec voix consultative et droit de proposition.

3.2.04 Le responsable de l'unité est membre de l'assemblée avec voix consultative et droit de proposition.

3.2.05 L'assemblée élit un président parmi ses membres. Elle adopte ses règles de procédure et de régie interne.

3.2.06 Le responsable ou le président de l'assemblée peuvent convoquer l'assemblée en tout temps. Le responsable convoque l'assemblée dans les quinze jours, à la demande écrite de 25% de ses membres.

3.2.07 A la demande de l'assemblée, le responsable l'informe de la répartition du budget de fonctionnement alloué à l'entité administrative de base et fait état des dépenses encourues aux divers postes budgétaires, à l'exclusion de ceux qui concernent la rémunération d'employés réguliers de l'Université; il informe également l'assemblée du montant alloué et des dépenses encourues au budget d'investissement de l'entité administrative de base.

CHAPITRE 3.3 LA SELECTION DES CANDIDATS

3.3.01 Lorsqu'un poste est à pourvoir dans une unité, le vice-recteur en informe le responsable, qui prépare un projet de description du poste et de critères de sélection du candidat.

3.3.02 Le responsable convoque l'assemblée et lui soumet le projet. L'assemblée peut modifier le projet. Lorsque le responsable et l'assemblée expriment leur accord, le projet est adopté.

3.3.03 Dès que le projet est adopté, l'assemblée forme le comité de sélection.

3.3.04 Le comité de sélection est composé de trois à sept membres, dont le responsable qui préside. Il comprend au moins deux professeurs. Il comprend au plus deux personnes qui ne sont pas professeurs et qui sont choisies à l'extérieur de l'unité.

3.3.05 Le concours de sélection est normalement public. Le comité de sélection en établit les modalités. Ces modalités assurent l'égalité des chances aux hommes et aux femmes.

3.3.06 Si un concours public ne paraît pas opportun au comité de sélection, le responsable soumet la question à l'assemblée. Celle-ci, par un vote à la majorité des deux tiers, peut autoriser le comité de sélection à procéder autrement que par un concours public.

3.3.07 L'Employeur procède à la publicité adéquate. Il défraie également des dépenses de voyage d'au plus trois candidats jusqu'à concurrence d'une somme totale de 2 500$.

L'étude des candidatures par l'assemblée

3.3.08 Après examen des candidatures, le comité de sélection soumet un rapport à l'assemblée contenant la liste, avec un ordre de priorité, de toutes les candidatures acceptables en fonction de la description du poste et des critères de sélection. Toutefois, le comité de sélection peut à l'unanimité n'inscrire au rapport qu'une liste restreinte de candidatures recommandées.

3.3.09 Si un membre du comité de sélection est dissident, le comité annexe la dissidence à son rapport. Cette dissidence s'appuie sur le fait qu'une candidature qui satisfait à la description du poste et aux critères de sélection n'est pas recommandée.

3.3.10 L'assemblée examine à huis clos les candidatures recommandées par le comité de sélection et obtient du comité toute l'information pertinente aux candidatures recommandées. Les membres du comité de sélection qui ne sont pas membres de l'assemblée sont invités à assister aux débats et ont droit de parole.

3.3.11 L'assemblée et ses membres sont tenus de garder la confidentialité des débats de l'assemblée et des documents pertinents à la sélection des candidats.

3.3.12 Après examen des candidatures recommandées, l'assemblée peut demander au comité de sélection de réexaminer la candidature signalée en annexe du rapport et de décider s'il y a lieu de l'inclure dans la liste des candidatures recommandées.

3.3.13 Si le comité de sélection maintient son refus de recommander la candidature et que le membre maintient sa dissidence, l'assemblée peut exiger que le comité de sélection lui présente la candidature. Elle peut l'ajouter à la liste des candidatures recommandées par le comité de sélection.

3.3.14 Le comité de sélection garde confidentielles les candidatures qu'il ne présente pas à l'assemblée.

La décision de l'assemblée

3.3.15 L'assemblée retient ou rejette chacune des candidatures qu'elle a examinées; mais si elle retient la candidature d'une personne qui serait engagée au rang d'adjoint, elle ne peut retenir la candidature d'une personne qui serait engagée au rang d'assistant.

3.3.16 Si l'assemblée retient plus d'une candidature, elle range en ordre de préférence les candidats dont elle recommande l'engagement. Si des candidats ont une compétence égale, l'assemblée tient compte, en ordre de prépondérance, des clauses 3.3.17 et 3.3.18.

3.3.17 L'assemblée d'une unité où les femmes sont en minorité accorde la préférence aux candidates. Cette règle s'applique dans le respect des lois qui régissent les droits de la personne au moment où se prend la décision.

3.3.18 L'assemblée accorde la préférence aux personnes qui, pendant quatre sessions au cours des deux années précédant l'ouverture

du concours, ont exercé un mandat d'administrateur ou des fonctions universitaires à titre de professeur subventionnel ou de professeur suppléant.

3.3.19 Avant que l'assemblée n'arrête sa décision, le responsable explique, s'il y a lieu, son désaccord.

3.3.20 Si l'assemblée ne retient aucune candidature, le responsable reprend le processus à l'étape que l'assemblée juge appropriée, à moins que l'application des règles de répartition ne justifie la fermeture du poste. Toutefois, l'Employeur peut refuser d'appliquer la clause 3.3.07 plus de deux fois en ce qui concerne les dépenses de voyage.

3.3.21 Cependant, si l'assemblée pense que la reprise immédiate du concours ne donnerait pas de meilleur résultat, elle peut décider d'y surseoir pour deux ou trois sessions complètes. Cette décision permet l'engagement d'un professeur suppléant pour ces sessions conformément au chapitre 6.3.

La recommandation d'engagement

3.3.22 Une fois sa décision prise, l'assemblée fait une recommandation d'engagement. Cette recommandation prend la forme d'un rapport confidentiel que le porte-parole élu par l'assemblée adresse au responsable. Dès que celui-ci reçoit le rapport, il le transmet au vice-recteur et y joint son avis. Il envoie en même temps copie de ces documents aux membres de l'unité.

3.3.23 Le responsable joint au rapport:

a) l'avis de l'assemblée sur l'ancienneté que l'Employeur devrait reconnaître par équivalence à l'un ou l'autre candidat en vue de la titularisation ou de l'année sabbatique;

b) l'avis de l'assemblée sur l'engagement de l'un ou l'autre candidat au rang d'agrégé ou de titulaire;

c) l'avis du comité de sélection sur le nombre et la pertinence des années d'expérience des candidats.

3.3.24 Les candidatures non retenues demeurent confidentielles et ne sont connues que des membres de l'assemblée.

3.3.25 Tout grief fondé sur le présent chapitre ne peut porter que sur l'application par un administrateur de la procédure qui y est prévue, ou sur l'application de la clause 3.3.07.

La sélection des candidats au rang d'assistant

3.3.26 Lorsque l'assemblée retient la candidature d'une personne qui serait engagée au rang d'assistant, la procédure obéit en plus aux stipulations des clauses 3.3.27 à 3.3.29.

3.3.27 Le comité de sélection communique à l'assemblée l'état d'avancement des études et des travaux que le candidat entend poursuivre en vue d'accéder au rang d'adjoint ainsi que l'estimation faite par le candidat du temps qui lui est nécessaire pour les mener à terme.

3.3.28 L'assemblée définit les conditions de perfectionnement qui permettront au candidat de satisfaire aux exigences pour accéder au rang d'adjoint. Ces conditions prennent normalement la forme d'un congé de perfectionnement. L'assemblée précise la durée du congé et le domaine de perfectionnement.

L'assemblée détermine si le candidat pourra présenter une demande d'accès au rang d'adjoint par équivalence.

3.3.29 Les informations visées à la clause 3.3.27 et les décisions que l'assemblée prend en vertu de la clause 3.3.28 font partie de la recommandation visée à la clause 3.3.22.

CHAPITRE 3.4 L'ENGAGEMENT DES PROFESSEURS

3.4.01 Seul un candidat recommandé en application du chapitre 3.3 peut être engagé comme professeur.

3.4.02 Dans les trente jours de la réception du rapport confidentiel de l'assemblée et de l'avis du responsable, le vice-recteur peut refuser d'agréer une ou plusieurs des candidatures recommandées ou refuser de suivre l'ordre de préférence indiqué. Il informe aussitôt par écrit le porte-parole de l'assemblée de sa position et des motifs de son désaccord et lui offre une entrevue dans les quinze jours pour entendre les représentations de l'assemblée.

3.4.03 Dans les quinze jours qui suivent l'entrevue, le vice-recteur fait connaître au porte-parole de l'assemblée les candidatures qu'il agrée et l'ordre de préférence qu'il suit.

3.4.04 Le vice-recteur procède aux démarches d'engagement en suivant l'ordre de préférence qu'il a accepté ou qu'il a fait connaitre.

3.4.05 Toutefois, le vice-recteur peut procéder immédiatement aux démarches d'engagement dans le cas où une ou plusieurs candidatures qui ne font pas l'objet du désaccord figurent en tête de liste.

3.4.06 Le vice-recteur transmet sans délai au porte-parole de l'assemblée les offres d'engagement faites aux candidats et les lettres de refus des candidats qu'il n'a pas été capable d'engager.

3.4.07 Si le vice-recteur refuse toutes les candidatures recommandées ou si tous les candidats agréés par le vice-recteur refusent les offres d'engagement, le responsable reprend le processus de sélection conformément au chapitre 3.3, à moins que l'application des règles de répartition ne justifie la fermeture du poste. Toutefois, l'assemblée peut décider de surseoir à la reprise du processus de sélection pour deux ou trois sessions complètes. Cette décision entraîne l'engagement d'un professeur suppléant pour ces sessions conformément au chapitre 6.3.

Le contrat d'engagement

3.4.08 L'engagement d'un professeur se fait par contrat écrit dont copie intégrale est aussitôt transmise au Syndicat. Le contrat contient au moins les éléments énumérés à l'annexe G.

3.4.09 Le contrat ne peut limiter les avantages que la convention accorde au professeur mais peut lui imposer des exigences en ce qui concerne la connaissance du français.

3.4.10 L'engagement d'un professeur au rang d'agrégé ou de titulaire requiert l'avis favorable de l'assemblée, sauf si celui-ci occupe déjà un tel rang dans une autre université. Pour les seules fins d'accès à la titularisation ou à l'année sabbatique, l'Employeur peut reconnaître des années d'ancienneté à un professeur lors de son engagement, avec l'avis favorable de l'assemblée.

3.4.11 Lors de l'engagement d'un professeur au rang d'assistant, l'Employeur stipule dans le contrat les conditions décidées par l'assemblée selon la clause 3.3.28.

3.4.12 Sous réserve des stipulations de la convention, seul le contrat écrit fait foi des obligations de l'Employeur à l'endroit du professeur.

3.4.13 Les modifications à un contrat ne lient l'Employeur que si elles sont signées par le vice-recteur.

3.4.14 Tout professeur au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention est réputé avoir passé avec l'Employeur un contrat d'engagement valide. Seule est admissible la preuve par écrit pour prouver des conditions d'engagement plus avantageuses que celles de la convention.

Clause transitoire

3.4.15 Dès la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat copie des contrats d'engagement passés depuis le 31 août 1983, s'ils ne lui ont pas été envoyés auparavant.

CHAPITRE 3.5 LA PROTECTION DES RESSOURCES

3.5.01 L'Employeur reconnait sa responsabilité de fournir, dans la mesure de ses disponibilités financières, des ressources humaines et matérielles adéquates pour l'exercice des fonctions universitaires.

Les ressources garanties par le présent chapitre constituent une base essentielle au développement de l'Université.

3.5.02 Aux fins du présent chapitre, "poste" signifie une unité d'emploi à plein temps ou l'équivalent, créée par l'Employeur, rémunérée principalement à même le budget de fonctionnement pour être occupée par une des personnes suivantes:

a) un professeur;

b) un administrateur visé par la clause 1.3.18 ainsi qu'une personne non visée par la clause 1.3.18 mais qui occupe une des fonctions de direction visées à la clause 1.1.07 et qui détient un rang universitaire à la date de signature de la convention;

c) un directeur adjoint de l'école de Médecine dentaire qui détient un rang universitaire à la date de la signature de la convention;

d) un membre du personnel enseignant de l'Université couvert par le certificat d'accréditation de l'AMCEQ;

e) un membre du personnel enseignant de l'Université couvert par le certificat d'accréditation de l'ADCEEMDUL.

3.5.03 Le premier juin 1986 le total des postes est d'au moins 1452.

Ce total comprend

a) les postes effectivement occupés;

b) les postes non occupés dont le vice-recteur a informé le responsable de l'unité ou l'administrateur correspondant dans le cadre des conventions collectives de l'AMCEQ ou de l'ADCEEMDUL qu'ils sont à pourvoir immédiatement.

3.5.04 Si, le premier juin 1986, le nombre de postes établi à la clause 3.5.03 n'est pas atteint, l'Employeur verse aux professeurs au plus tard le premier septembre 1986 un montant d'un million et demi de dollars réparti également. Tout grief fondé sur la présente clause ou sur la clause 3.5.03 ne peut entraîner que le versement de ce montant.

3.5.05 L'application des clauses 3.3.20 ou 3.4.07 ne peut avoir pour effet de réduire le total des postes à un nombre inférieur à 1452, après le premier juin 1986.

3.5.06 L'Employeur s'engage à ne pas invoquer les stipulations du chapitre 4.3 sur la sécurité d'emploi pour mettre fin à l'emploi d'un professeur pour des raisons budgétaires.

3.5.07 L'Employeur établit un plan qui prévoit les règles de compensation pour pallier les effets de la non-disponibilité de professeurs dans les cas suivants:

a) congé sans traitement;

b) prêt de service;

c) exercice d'un mandat d'administrateur hors de sa faculté;

d) invalidité;

e) maternité.

Le plan comprend également les règles de compensation s'appliquant aux cas de vacance de poste par suite d'un décès ou du départ inopiné d'un professeur; cette compensation n'est versée que pour la session en cours et la suivante, à moins que le poste ne soit occupé par un nouveau professeur ou un professeur suppléant.

3.5.08 Avant le premier mars, l'Employeur communique aux unités et au Syndicat le plan de compensation qu'il entend appliquer au cours de l'année universitaire suivante.

Ce plan est formulé de manière à générer une masse monétaire équivalant au moins à 40% du produit du traitement défini par l'échelon 15 de la classe III de l'échelle A en vigueur et du nombre de professeurs équivalents à temps complet non disponibles dans les cas énumérés à la clause 3.5.07.

3.5.09 Le Syndicat peut contester le plan de compensation par voie de grief dans un délai de soixante jours en alléguant qu'il n'est pas conçu de manière à générer la masse monétaire prévue à la clause 3.5.08.

3.5.10 L'Employeur s'engage à appliquer les règles de compensation; toutefois, leur application ne peut être contestée par voie de grief.

3.5.11 Si, à la fin de l'année, la masse monétaire répartie par l'application du plan de compensation est inférieure au pourcentage établi à la clause 3.5.08, l'Employeur augmente d'autant la masse prévue pour l'année suivante.

3.5.12 Dans son projet de répartition de la charge de travail ou au plus tard le premier juin, le responsable précise les règles de détermination de la compensation applicable à l'unité dans les cas de non-disponibilité d'un professeur prévus à la clause 3.5.07.

3.5.13 L'Employeur s'engage à augmenter chaque année les sommes générées par l'annexe A du budget de l'Université pour le personnel auxiliaire d'enseignement et de recherche.

3.5.14 Les stipulations du présent chapitre demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la convention collective suivante.

CHAPITRE 3.6 LA CHARGE DE TRAVAIL

L'année universitaire

3.6.01 L'année universitaire se divise en trois sessions et commence par la session d'automne:

a) la session d'automne, du premier septembre au 31 décembre;

b) la session d'hiver, du premier janvier au 30 avril;

c) la session d'été, du premier mai au 31 août.

3.6.02 L'Employeur peut modifier les dates de début ou de fin de sessions d'au maximum sept jours.

De plus, l'Employeur peut apporter aux dates de début ou de fin de sessions des modifications qui affectent un groupe de professeurs s'il obtient l'accord préalable de l'assemblée de l'unité concernée.

3.6.03 Toute modification qui n'est pas autorisée en vertu de la clause 3.6.02 fait l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat.

La charge de travail

3.6.04 L'accomplissement des fonctions universitaires implique une charge de travail au cours de chacune des trois sessions de l'année universitaire.

Cependant, le professeur dispense ses cours pendant deux sessions au plus, à moins d'une entente écrite entre le professeur et le responsable.

3.6.05 La charge de travail d'un professeur est l'ensemble des tâches qui lui sont assignées pour une année universitaire. Chacune de ces tâches se situe dans le cadre des fonctions universitaires telles que définies au chapitre 2.2.

3.6.06 Le responsable prépare chaque année un projet de répartition des responsabilités et ressources de l'unité. Ce projet assigne à chaque professeur une charge de travail pour l'année universitaire suivante.

Dans le cas d'un professeur en probation, l'attribution des tâches de participation tient compte du but de la probation.

3.6.07 Le projet de répartition tient compte du régime d'emploi et des activités universitaires dans lesquelles chaque professeur est engagé, ainsi que de la planification de l'unité concernée.

3.6.08 Avant de présenter le projet de répartition de la charge de travail à l'assemblée, le responsable consulte chaque professeur au sujet de la charge de travail qu'il prévoit lui attribuer.

3.6.09 Le responsable soumet le projet de répartition à l'assemblée avant le premier avril. Cependant, avec l'accord de l'assemblée, il peut soumettre le projet de répartition à une date ultérieure, qui ne peut dépasser le 15 mai.

3.6.10 Le responsable présente à l'assemblée, en même temps que son projet de répartition, un document décrivant les ressources qui seront, selon les prévisions, disponibles pendant l'année universitaire suivante. Ce document comporte au moins:

a) la liste des cours avec le nombre d'étudiants et de sections dans chaque cas;

b) le nombre de professeurs, d'administrateurs, de chargés de cours, d'auxiliaires et d'autres personnes contribuant aux activités d'enseignement;

c) le nombre d'étudiants de deuxième et de troisième cycles;

d) la liste des recherches en cours;

e) la liste des activités de participation que les professeurs vont normalement assumer;

f) la liste des professeurs dont la disponibilité a été modifiée en partie ou en totalité pour des raisons prévues à la convention, avec l'indication de la partie de leur temps qu'ils peuvent consacrer aux responsabilités de l'unité.

3.6.11 L'assemblée peut proposer des modifications au projet de répartition et le responsable peut les y intégrer.

3.6.12 L'assemblée vote ensuite l'approbation ou le refus du projet de répartition.

3.6.13 En cas de refus du projet de répartition, le responsable présente un nouveau projet de répartition à l'assemblée dans les quinze jours qui suivent. Les clauses 3.6.11 et 3.6.12 s'appliquent à l'étude du nouveau projet.

3.6.14 En cas de refus définitif du projet de répartition, l'assemblée consigne ses motifs au procès-verbal.

3.6.15 Malgré le refus définitif du projet de répartition, la décision du responsable s'applique.

3.6.16 Si un professeur n'était pas membre de l'unité à titre de professeur au moment de la répartition de la charge de travail, le responsable lui attribue aussitôt que possible une charge de travail et en informe l'assemblée à la première occasion.

3.6.17 Le responsable peut modifier la charge de travail d'un professeur avec son accord. Il informe l'assemblée de cette modification à la première occasion.

3.6.18 Malgré les délais prévus au présent chapitre, le responsable assigne une charge de travail au professeur rendu disponible par suite d'une modification du calendrier de son projet sabbatique postérieure à la répartition de la charge de travail.

3.6.19 Le responsable verse au dossier du professeur une copie de la charge de travail qui lui a été attribuée, de même que les modifications s'il y a lieu.

3.6.20 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 et assume la charge qui lui est assignée jusqu'à ce que la décision provisoire ou finale de l'arbitre vienne la modifier.

Les parties donnent priorité au règlement des griefs concernant la charge de travail.

3.6.21 Chaque année, normalement avant le premier juin, le professeur présente au responsable un rapport de ses activités universitaires des trois sessions précédentes. Le responsable verse le rapport au dossier du professeur.

Les activités professionnelles externes

3.6.22 Les activités professionnelles externes sont des activités reliées au domaine de compétence du professeur. Elles sont susceptibles de constituer une source de rayonnement pour l'Université et de contribuer à la mise à jour et à l'avancement des connaissances du professeur.

3.6.23 Le temps consacré par le professeur à des activités professionnelles externes ne peut pas constituer de contrainte pour l'Employeur en ce qui a trait à l'exercice des autres fonctions universitaires que le professeur accomplit, particulièrement en ce qui concerne sa disponibilité aux étudiants.

3.6.24 Pour être reconnues à titre d'activités de service externe au sens des stipulations du chapitre 2.2, les activités professionnelles externes accomplies par un professeur sont inscrites à sa charge de travail.

3.6.25 Le professeur qui accomplit les activités professionnelles externes prévues à sa charge de travail évite les conflits d'intérêts en respectant les règles normales à cet égard.

3.6.26 Le professeur qui accomplit des activités professionnelles externes hors de sa charge de travail s'engage à respecter les principes suivants:

a) le professeur ne prétend pas agir au nom de l'Université et ne se sert pas de l'en-tête de l'Université lors de la sollicitation ou de la réalisation de ces activités sans autorisation écrite de l'Employeur;

b) s'il s'agit d'une activité d'enseignement dans le champ disciplinaire du professeur exercée dans une autre université, le professeur en informe au préalable l'Employeur;

c) le professeur informe au préalable l'Employeur de toute interruption d'une semaine ou plus de sa prestation de services pour de telles activités;

d) le professeur tient l'Employeur indemne de tout recours exercé contre lui en raison de l'exercice de telles activités et prend fait et cause pour l'Employeur dans toute action en justice intentée à ce sujet.

3.6.27 Lorsque, dans le cadre d'activités professionnelles externes, le professeur désire utiliser l'équipement ou les services du personnel de l'Université ou employer des étudiants de l'Uni-

versité pour travailler à l'Université ou dans un projet leur permettant d'obtenir des crédits de cours ou de recherche, il conclut à cet effet une entente écrite préalable avec le responsable, qui en verse copie au dossier du professeur.

3.6.28 Le professeur inclut à son rapport annuel d'activités une déclaration de ses activités professionnelles externes.

Ces activités sont considérées comme l'exercice de fonctions universitaires dans la mesure où elles correspondent aux définitions du chapitre 2.2.

PARTIE 4

LA CARRIERE DES PROFESSEURS

CHAPITRE 4.1 LE DOSSIER DU PROFESSEUR

4.1.01 Le vice-recteur est le dépositaire du dossier du professeur.

La composition du dossier

4.1.02 Le dossier du professeur est composé des seules pièces suivantes:

a) le curriculum vitae à l'engagement et ses mises à jour;

b) l'attestation des diplômes universitaires;

c) les contrats d'engagement et leurs modifications;

d) les documents relatifs à un avancement dans la carrière;

e) les documents relatifs à une prolongation de contrat;

f) les demandes d'agrégation et de titularisation;

g) les documents relatifs à un congé ou à un prêt de service;

h) les documents relatifs à l'année sabbatique;

i) les documents d'attribution et de modification de la charge de travail;

j) les rapports d'activités présentés par le professeur;

k) les rapports d'évaluation de l'enseignement par les étudiants, rapports conformes à la clause 4.1.03;

l) les opinions sur les activités du professeur conformes à la clause 4.1.05;

m) les documents constituant une mesure disciplinaire, conformément au chapitre 9.1;

n) les documents que le professeur désire ajouter pour corriger ou compléter la relation de faits ou pour répondre à des appréciations qu'il trouve incomplètes ou inexactes;

o) les pièces qui font partie du dossier en vertu d'autres stipulations de la convention.

4.1.03 Le rapport d'évaluation de l'enseignement fait par les étudiants est versé au dossier si l'évaluation s'est faite en suivant une procédure générale et systématique appliquée à une unité ou si le professeur en fait la demande.

4.1.04 L'Employeur fait un usage prudent et raisonnable du rapport conforme à la clause 4.1.03, compte tenu notamment de la méthode d'évaluation utilisée, lorsqu'il fonde une décision en tout ou en partie sur un tel rapport.

4.1.05 Les opinions écrites, signées et datées, qui portent sur les activités du professeur dans l'exercice de ses fonctions figurent au dossier si elles y ont été déposées à la demande du professeur ou si elles ont été formulées aux fins de l'évaluation. Les auteurs ont une connaissance directe des faits pertinents.

La constitution du dossier

4.1.06 Le professeur peut en tout temps faire verser des pièces à son dossier en les portant lui-même au cabinet du vice-recteur ou en les transmettant au vice-recteur avec demande de verser au dossier.

Le vice-recteur informe aussitôt le professeur du dépôt de toute autre pièce à son dossier, sauf si le professeur en est l'auteur ou le destinataire.

4.1.07 Si le professeur estime qu'une pièce de son dossier n'est pas conforme aux stipulations du présent chapitre, il peut demander au vice-recteur de la retirer. Si le vice-recteur refuse, la demande du professeur et la décision du vice-recteur apparaissent au dossier.

4.1.08 Si l'Employeur refuse de verser une pièce au dossier à la demande du professeur, il consigne son refus au dossier avec les motifs. Ce refus ne peut faire l'objet d'un grief en soi mais peut être contesté lors de l'audition d'un grief.

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

La consultation du dossier

4.1.10 Le professeur, ou son représentant mandaté par écrit, a le droit de consulter son dossier durant les heures normales d'ouverture des bureaux, en présence d'un représentant de l'Employeur.

CHAPITRE 4.2 LA PROBATION ET LA PERMANENCE

La probation

4.2.01 A l'engagement, le professeur est normalement en probation. La probation permet au professeur de manifester sa capacité dans les fonctions d'enseignement et de recherche.

4.2.02 La durée de la probation ne peut excéder cinq ans sous réserve des stipulations de la convention.

4.2.03 La probation s'accomplit dans le cadre d'un premier contrat de trois ans ou moins, appelé contrat initial, suivi d'un second contrat de deux ans ou moins, appelé contrat terminal. Les contrats de probation se terminent le 31 mai. La première année du contrat initial du professeur engagé entre le premier janvier et le 31 mai d'une année se termine le 31 mai de l'année suivante.

4.2.04 Le professeur obtient une prolongation d'une année de son contrat terminal s'il en fait la demande au responsable avant le premier octobre précédant le terme de ce contrat.

4.2.05 Le professeur adjoint qui a été pendant au moins deux ans professeur assistant obtient à sa demande une prolongation supplémentaire d'au plus deux ans de sa probation.

4.2.06 Si, le premier octobre précédant la fin de son contrat terminal, le professeur ne satisfait pas aux conditions d'accès au rang d'adjoint, l'Employeur met fin à son emploi au terme de ce contrat.

4.2.07 Si, en raison d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement, le professeur est empêché d'assumer pendant une ou deux sessions l'enseignement prévu à sa charge de travail, sa probation est prolongée d'un an à sa demande.

4.2.08 Si, en raison d'un congé de maternité, d'un congé sans traitement ou d'une invalidité, le professeur est empêché d'assumer pendant plus de deux sessions l'enseignement prévu à sa charge de travail, sa probation est prolongée de la durée de ce congé ou de cette invalidité et, au besoin, de la durée nécessaire pour que sa probation se termine au 31 mai.

4.2.09 Le professeur dont la probation a été prolongée pour maternité obtient de ce fait une année d'ancienneté supplémentaire pour les fins de la titularisation.

4.2.10 L'Employeur peut abréger la durée de la probation d'un professeur à la demande de celui-ci.

Le renouvellement du contrat

4.2.11 Le professeur en contrat initial est avisé par le responsable au cours du mois d'août précédant le terme de son contrat initial qu'il sera évalué après le premier octobre en vue d'un contrat terminal.

4.2.12 Le professeur vérifie son dossier et le met à jour pour le premier octobre.

4.2.13 L'évaluation du professeur en vue d'un contrat terminal se fait conformément au chapitre 5.1. Elle a pour seul objet de vérifier si le professeur a accompli de façon raisonnable les tâches qui lui ont été confiées.

4.2.14 L'Employeur offre au professeur un contrat terminal ou met fin à son emploi au terme du contrat initial. Avant le premier décembre, il avise le professeur de sa décision motivée dans une lettre transmise à son bureau à l'Université, avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Employeur.

4.2.15 Si la décision n'est pas transmise au professeur ou est transmise tardivement, le contrat du professeur est prolongé automatiquement pour une année à compter du premier juin suivant. Le contrat terminal est abrégé d'autant.

La permanence

4.2.16 La permanence est le droit de demeurer au service de l'Employeur à titre de professeur jusqu'au moment de la retraite, sous réserve des stipulations de la convention concernant la sécurité d'emploi et le congédiement.

4.2.17 Le professeur agrégé ou titulaire bénéficie de la permanence.

4.2.18 La permanence ne peut s'acquérir par le simple écoulement du temps passé en probation.

4.2.19 Au terme de la probation, l'Employeur nomme le professeur agrégé ou met fin à son emploi.

La fin d'emploi

4.2.20 L'Employeur ne peut mettre fin à l'emploi d'un professeur sauf en conformité avec les stipulations de la convention.

4.2.21 Le professeur peut contester par voie de grief la décision de mettre fin à son emploi.

Clause transitoire

4.2.22 Le professeur qui est assistant à la date de signature de la convention peut se prévaloir de l'ensemble des stipulations de la convention collective précédente concernant la probation s'il avise le responsable, par écrit, de ce choix dans les quatre-vingt dix jours de la signature de la convention.

CHAPITRE 4.3 LA SECURITE D'EMPLOI

4.3.01 La sécurité d'emploi détermine les droits d'un professeur dans le cas de l'abolition du poste qu'il occupe.

Les professeurs permanents

4.3.02 L'abolition d'un poste occupé par un professeur permanent ne peut résulter que de la suppression par le Conseil de l'Université d'une unité ou d'un secteur d'activité dans une unité.

4.3.03 Le vice-recteur avise le professeur concerné de l'abolition de son poste par lettre recommandée ou contre récépissé.

4.3.04 En même temps, le vice-recteur invite par écrit le Syndicat à constituer pour l'unité concernée un comité de sécurité d'emploi formé de six personnes. Cette invitation contient le nom de trois membres du comité désignés par l'Employeur. Dans les trente jours qui suivent la réception de l'invitation du vice-recteur, le Syndicat lui fait connaître par écrit le nom des trois autres membres du comité.

4.3.05 Le comité de sécurité d'emploi recommande à l'Employeur 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 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.

4.3.06 Si le comité envisage une réaffectation pour un professeur, son dossier est soumis au responsable de l'unité concernée, qui obtient l'avis de l'assemblée.

4.3.07 Si l'affectation du professeur à un autre poste à l'intérieur de l'unité de négociation paraît impossible, le comité de sécurité d'emploi explore la possibilité d'affecter le professeur à un poste comparable à l'extérieur de l'unité de négociation. Dans ce cas, son dossier est examiné selon les normes régissant l'accès au poste qu'il devra éventuellement occuper.

4.3.08 Si le comité estime que le professeur peut être réaffecté à l'intérieur de l'unité de négociation ou réorienté dans un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, il en avise le vice-recteur qui transmet l'offre au professeur aux conditions recommandées par le comité.

4.3.09 Si le professeur n'accepte pas l'offre dans les trente jours et signifie qu'il entend demeurer au service de l'Employeur, celui-ci peut soumettre le cas à l'arbitrage afin de déterminer si, compte tenu des circonstances, le refus est raisonnable.

4.3.10 Les stipulations du chapitre 9.3 s'appliquent à l'arbitrage visé à la clause 4.3.09.

4.3.11 S'il est décidé que le refus du professeur est raisonnable, il conserve son emploi. Le comité de sécurité d'emploi peut cependant recommander une autre offre au professeur, auquel cas la procédure recommence.

4.3.12 S'il est décidé que le refus du professeur n'est pas raisonnable, il accepte l'offre dans les quinze jours de la signification de la sentence ou, à défaut d'acceptation, il est mis à pied un an après la signification de la sentence.

4.3.13 Au plus tard douze mois après sa formation, le comité de sécurité d'emploi produit un rapport final dans lequel il fait état des démarches qu'il a entreprises et de leur résultat. Ce rapport est transmis au vice-recteur, au Syndicat et au professeur en cause.

4.3.14 Si aucune offre n'a été faite au professeur selon la clause 4.3.08, le vice-recteur peut, après étude du rapport du comité de sécurité d'emploi, faire au professeur l'offre d'une réaffectation ou d'une réorientation. Le refus de cette offre par le professeur entraîne l'application des clauses 4.3.09 à 4.3.12.

4.3.15 Si aucune offre n'est faite au professeur, il demeure au service de l'Employeur comme professeur.

4.3.16 Le vice-recteur peut faire d'autres offres au professeur sans que le refus n'entraîne l'application des clauses 4.3.09 à 4.3.12 et 4.3.14.

Les professeurs en probation

4.3.17 L'abolition d'un poste occupé par un professeur en probation ne peut résulter que d'une décision du Conseil de l'Université de supprimer une unité ou un secteur d'activité dans une unité ou de réduire, pour des raisons budgétaires, le nombre de postes dans une ou plusieurs unités.

4.3.18 Avant d'appliquer la clause 4.3.17 pour des raisons budgétaires, l'Employeur adopte un plan d'incitation à la retraite qu'il fait connaître aux professeurs de l'unité concernée dans le but de remédier à la situation.

4.3.19 Le vice-recteur avise le professeur concerné de l'abolition de son poste par lettre recommandée ou contre récépissé au plus tard six mois avant la date d'expiration de son contrat.

4.3.20 En même temps, le vice-recteur invite par écrit le Syndicat à constituer pour l'unité concernée un comité de sécurité d'emploi formé selon les modalités prévues à la clause 4.3.04.

4.3.21 Le comité de sécurité d'emploi ainsi formé procède selon les stipulations des clauses 4.3.05 à 4.3.08.

4.3.22 Si, au 31 mai suivant la signification de l'abolition de son poste, le professeur en cause n'a pas accepté une offre de réaffectation ou de réorientation ou si le comité a été dans l'impossibilité de recommander une offre, le professeur est mis à pied le premier juin suivant la fin de son contrat.

Stipulations générales

4.3.23 Si un poste pour lequel le professeur en probation mis à pied serait qualifié est ouvert dans la même unité dans les trois ans suivant la suppression de son poste, l'Employeur l'en avise le plus tôt possible et le professeur bénéficie alors d'une priorité d'engagement.

4.3.24 Le professeur réengagé après avoir été mis à pied récupère ses années d'ancienneté.

4.3.25 Si, par suite de l'application des stipulations du présent chapitre, un professeur demeure au service de l'Employeur comme professeur sans être rattaché à une unité, le vice-recteur demande l'avis du comité de sécurité d'emploi quant à son rattachement.

Malgré les stipulations du chapitre 3.1, le vice-recteur procède au rattachement du professeur à l'unité recommandée par le comité de sécurité d'emploi en informant le professeur, le responsable et le Syndicat de sa décision.

CHAPITRE 4.4 L'ANNEE SABBATIQUE

Stipulations générales

4.4.01 L'année sabbatique dégage le professeur de ses activités régulières. Elle permet au professeur de se livrer à des travaux de recherche ou à des activités scientifiques, artistiques ou littéraires liées à l'exercice de ses fonctions universitaires. Elle a principalement pour but de favoriser le renouvellement et l'enrichissement des connaissances du professeur.

Ces travaux ou ces activités sont définis dans un projet sabbatique.

4.4.02 Normalement, l'année sabbatique correspond à trois sessions complètes consécutives. Toutefois, le professeur peut choisir de la limiter à deux sessions complètes consécutives, dont une session d'été.

4.4.03 Avec l'accord écrit du responsable, une année sabbatique de trois sessions peut être scindée en deux tranches séparées d'au plus un an.

4.4.04 Sous réserve de la clause 4.4.18, le professeur a droit à l'année sabbatique s'il est permanent et s'il a acquis au moins:

a) six années d'ancienneté depuis son engagement et, s'il y a lieu, quatre années depuis la fin de son congé de perfectionnement; ou

b) sept années d'ancienneté depuis le début de sa dernière année sabbatique, sous réserve des droits acquis depuis le 11 janvier 1977.

4.4.05 Normalement, le professeur réalise son projet sabbatique à l'extérieur de l'Université. S'il a l'intention de réaliser son projet sabbatique principalement à l'Université, il souligne dans le projet les éléments qui favorisent le renouvellement et l'enrichissement de ses connaissances.

Stipulations pécuniaires

4.4.06 Le professeur reçoit pendant l'année sabbatique une rémunération égale à 90% de son traitement. Toutefois, la contribution du professeur et celle de l'Employeur aux régimes de prévoyance collective sont maintenues au niveau correspondant à 100% de son traitement.

4.4.07 Malgré la clause 4.4.06, le professeur qui choisit de limiter son année sabbatique à deux sessions en vertu de la clause 4.4.02 reçoit 100% de son traitement. Il en est de même pour le professeur qui a acquis trois années d'ancienneté de plus que celles requises en vertu de la clause 4.4.04.

4.4.08 L'Employeur rembourse au professeur les frais qu'entraîne la réalisation du projet sabbatique selon les modalités établies à l'annexe F.

4.4.09 Le professeur qui présente un projet sabbatique fait en temps utile une demande d'aide financière à un organisme de subvention et remet copie de cette demande au responsable. Si le professeur ne fait pas de demande d'aide financière, il perd le droit au remboursement des frais.

4.4.10 Le professeur conserve le montant de toute bourse ou aide financière qu'il reçoit pour la réalisation de son projet sabbatique. Cependant, si la somme du montant ainsi reçu et de la rémunération versée en vertu de la clause 4.4.06 ou 4.4.07 excède 110% du traitement du professeur, l'excédent est remis à l'Employeur dans les soixante jours de la fin de l'année sabbatique.

Le projet sabbatique

4.4.11 Le professeur qui désire se prévaloir d'une année sabbatique présente son projet sabbatique au responsable au plus tard le trente septembre pour une année sabbatique commençant à la session d'été suivante ou aux sessions d'automne ou d'hiver de l'année universitaire suivante.

4.4.12 Le projet sabbatique comporte le plan et le calendrier de travail, y compris les dates de début et de fin de l'année sabbatique.

Le professeur informe par écrit le responsable des mesures envisagées pour assurer l'encadrement des étudiants de deuxième et de troisième cycles qu'il dirige.

4.4.13 Le professeur dépose à son dossier les pièces utiles à l'appréciation de son projet.

4.4.14 Le responsable peut convoquer le professeur pour discuter du projet sabbatique et lui faire des suggestions.

Avant de recommander le refus du projet ou l'acceptation du projet assortie du report de l'année sabbatique, le responsable donne au professeur l'occasion de se faire entendre et de modifier le projet.

4.4.15 Avant le premier novembre, le responsable formule sa recommandation motivée à l'intention du vice-recteur et envoie copie au professeur.

4.4.16 Le professeur peut répliquer à la recommandation du responsable. Il transmet cette réplique au vice-recteur avec copie au responsable dans un délai de vingt jours suivant la réception de la recommandation.

4.4.17 Avant le vingt décembre dans le cas des projets sabbatiques soumis pour la session d'été suivante et avant le vingt janvier dans les autres cas, le vice-recteur transmet sa décision au professeur. S'il s'agit d'un refus du projet ou d'un report de l'année sabbatique, la décision est motivée et tient compte de la réplique du professeur.

4.4.18 Le vice-recteur peut refuser le projet sabbatique d'un professeur si le responsable a fait une recommandation en ce sens; une telle décision se fonde sur l'un des motifs suivants:

a) la qualité universitaire du projet n'est pas suffisante;

b) l'ampleur du projet ne justifie pas une année sabbatique;

c) le projet est incompatible avec les responsabilités de l'unité;

d) le professeur est clairement incapable de réaliser le projet.

4.4.19 En cas de refus du projet sabbatique, le professeur peut formuler un grief en alléguant que le projet n'a pas fait l'objet d'un examen adéquat ou que la décision n'est pas raisonnable. Si le refus est fondé sur la clause 4.4.18 d), le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

4.4.20 Le professeur peut modifier son projet sabbatique avec l'accord écrit du responsable, sauf en ce qui concerne les dates de début et de fin de l'année sabbatique.

4.4.21 L'Employeur peut demander au professeur des précisions additionnelles à son projet sabbatique avant le début de l'année sabbatique.

Le report de l'année sabbatique

4.4.22 La décision visée à la clause 4.4.17 peut comporter le report d'un an de l'année sabbatique si les besoins en matière d'enseignement ou de recherche le justifient.

Le professeur peut contester cette décision par voie de grief uniquement si elle n'est pas conforme à la recommandation du responsable quant au report de l'année sabbatique.

4.4.23 Le vice-recteur ne peut reporter plus d'une fois l'année sabbatique.

4.4.24 Le professeur peut devancer ou reporter les dates de début et de fin de son année sabbatique, avec l'accord écrit du vice-recteur.

4.4.25 Le professeur dont l'année sabbatique a été reportée d'un an ou plus en vertu des clauses 4.4.22 ou 4.4.24 confirme au responsable, au plus tard le trente septembre suivant, son intention de se prévaloir à la date prévue de l'année sabbatique reportée.

4.4.26 Le professeur dont l'année sabbatique a été reportée en vertu de la clause 4.4.22 peut, au plus tard le trente septembre suivant, devancer ou reporter d'une ou de deux sessions les nouvelles dates de début et de fin de son année sabbatique, avec l'accord écrit du vice-recteur. Le vice-recteur ne peut refuser son accord sur le report des dates de début et de fin de l'année sabbatique sans motif raisonnable.

En même temps le professeur présente au responsable les modifications de son projet qu'il juge nécessaires; le responsable ne peut refuser son accord sans motif raisonnable.

4.4.27 Si l'année sabbatique d'un professeur est reportée en application des clauses 4.4.22, 4.4.24 ou 4.4.26, l'ancienneté requise par la clause 4.4.04 b) est réduite d'autant aux fins de l'année sabbatique suivante. Toutefois, cette réduction ne peut excéder deux années.

Le retrait du projet sabbatique

4.4.28 Le professeur peut retirer son projet sabbatique avant le premier mars précédant le début de l'année sabbatique.

4.4.29 Pour cause de force majeure, le professeur peut se désister de son année sabbatique à tout moment avant le début de celle-ci.

4.4.30 Dans les cas prévus aux clauses 4.4.28 et 4.4.29, le professeur qui veut bénéficier d'une année sabbatique au cours d'une des années subséquentes présente un nouveau projet selon la procédure prévue.

4.4.31 Dans le cas d'un retrait en vertu de la clause 4.4.29, l'ancienneté requise par la clause 4.4.04 b) est réduite d'autant aux fins de l'année sabbatique suivante, bien que la procédure soit reprise en vertu de la clause 4.4.30. Toutefois, cette réduction ne peut excéder deux ans.

Cas de force majeure

4.4.32 Lorsque, pour cause de force majeure, un professeur est empêché de poursuivre son année sabbatique, il peut se prévaloir de la clause 4.4.20 et, s'il lui reste au moins une session complète dans son année sabbatique, de la clause 4.4.03. Dans l'un et l'autre cas, le responsable ne peut refuser son accord sans motif raisonnable.

Le rapport et le remboursement

4.4.33 Dans les soixante jours qui suivent la fin de l'année sabbatique, le professeur remet au responsable un rapport sur la réalisation de son projet sabbatique.

4.4.34 Le professeur qui quitte volontairement son emploi pendant l'année sabbatique ou au cours des douze mois suivants doit à l'Employeur la somme que celui-ci lui a versée en application de la clause 4.4.08. Cette somme est constituée en capital d'un prêt portant intérêt au taux défini par la convention.

4.4.35 L'Employeur peut réclamer d'un professeur la somme qu'il lui a versée en application de la clause 4.4.08 en alléguant qu'il n'a pas réalisé son projet sabbatique et ce, sans motif raisonnable. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

4.4.36 Le professeur est libéré du remboursement prévu à la clause 4.4.35 en cas de décès ou d'invalidité permanente.

Clauses transitoires

4.4.37 La clause 4.4.07 s'applique rétroactivement au premier septembre 1983.

4.4.38 Le professeur qui a fait sa demande d'année sabbatique avant la date de la signature de la convention peut se prévaloir du remboursement des frais selon les règles applicables au moment de sa demande s'il avise le responsable, par écrit, de ce choix dans les quatre-vingt-dix jours de la signature de la convention.

CHAPITRE 4.5 LE CONGE SANS TRAITEMENT

Stipulations générales

4.5.01 Le congé sans traitement permet, pour une période déterminée, à un professeur permanent d'interrompre, en totalité, à demi ou dans les cas visés aux clauses 4.5.14 à 4.5.17 au quart, les activités d'un plein régime d'emploi, tout en restant au service de l'Employeur.

4.5.02 Le professeur en congé sans traitement est régi par la convention dans la mesure compatible avec son statut.

4.5.03 Un congé sans traitement a une durée maximale de trois ans, prolongations incluses, et peut être réparti en une ou plusieurs tranches.

4.5.04 Le professeur qui désire un congé sans traitement en fait la demande par écrit au responsable en exposant les motifs de sa demande et en précisant la durée du congé et le régime d'emploi désirés.

4.5.05 Le responsable obtient le plus tôt possible l'avis de l'assemblée et l'Employeur répond par écrit au professeur au plus tard deux mois après la date de la demande.

4.5.06 L'Employeur ne peut accorder le congé sans l'avis favorable de l'assemblée. Si l'avis est favorable, l'Employeur ne peut refuser le congé sans motif raisonnable.

4.5.07 Dans le cas d'une demande de prolongation, celle-ci est soumise à la même procédure que la demande initiale.

4.5.08 Durant un congé sans traitement, le professeur peut maintenir sa participation aux régimes de prévoyance collective et au régime de rentes en complétant sa contribution et celle de l'Employeur, sous réserve des règles qui régissent ces régimes.

4.5.09 Au plus tard quatre mois avant la fin du congé sans traitement, si ce congé s'étend sur plus d'une session, l'Employeur demande par écrit au professeur s'il a l'intention de reprendre son régime d'emploi ordinaire.

4.5.10 Au plus tard trente jours après la réception de la lettre visée à la clause 4.5.09, le professeur informe l'Employeur

a) de son intention de reprendre son régime d'emploi ordinaire à la fin de son congé;

b) de sa demande de prolongation du congé sans traitement;

c) de sa démission.

4.5.11 Le professeur en congé sans traitement pour la totalité de son régime d'emploi est réputé démissionnaire s'il ne donne pas suite à la lettre de l'Employeur dans le délai stipulé à la clause 4.5.10.

4.5.12 Le professeur en congé sans traitement pour une partie de son régime d'emploi reprend son régime d'emploi ordinaire à la fin de son congé s'il n'a pas donné suite à la lettre de l'Employeur dans le délai stipulé à la clause 4.5.10.

Le congé sans traitement pour des fins particulières

4.5.13 Dans les cas visés aux clauses 4.5.14 à 4.5.17, les clauses 4.5.05 et 4.5.06 ne s'appliquent pas.

4.5.14 Si le professeur indique dans sa demande que ses motifs sont de convenance personnelle, le responsable fait une recommandation et l'Employeur répond par écrit au professeur dans les trente jours qui suivent la demande. Le responsable en informe l'assemblée le plus tôt possible.

Ce congé ne peut avoir une durée de plus d'une année et le professeur s'engage par écrit à ne pas exercer d'autres emplois rémunérés par une tierce partie que ceux qu'il mentionne dans sa demande.

4.5.15 Le professeur peut bénéficier d'un congé sans traitement si la santé physique ou mentale de son enfant le justifie. Ce congé est d'au plus une année et commence au début d'une session. Le vice-recteur ne peut refuser un tel congé sans motif raisonnable.

4.5.16 Le professeur bénéficie d'un congé sans traitement au terme de son congé de maternité, s'il le juge nécessaire. Ce congé d'une durée d'au plus deux ans, mais se terminant avec la fin d'une session, est accordé par l'Employeur à la condition que le professeur en avise le responsable au moins un mois avant qu'il ne débute.

4.5.17 Dans le cas des congés visés aux clauses 4.5.15 et 4.5.16, le professeur en probation a les mêmes droits que le professeur permanent.

4.5.18 Le professeur 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.

Le prêt de service

4.5.19 Le prêt de service d'un professeur à un autre employeur résulte d'une entente à laquelle le professeur a donné son accord et qui est conclue entre l'Employeur et l'emprunteur.

Le professeur dont les services sont prêtés à un autre employeur reçoit son traitement de l'Employeur.

4.5.20 Le prêt de service est conclu pour une proportion déterminée du régime d'emploi et pour une durée qui ne peut excéder trois ans sans l'accord de l'assemblée.

4.5.21 L'Employeur ne peut conclure un prêt de service sans avoir obtenu préalablement l'avis de l'assemblée. Dès qu'un prêt de service est conclu, le responsable informe l'assemblée.

4.5.22 Le professeur dont les services sont prêtés à un autre employeur est régi par la convention dans la mesure compatible avec son statut. Il peut convenir avec l'Employeur de conditions plus favorables que celles du professeur en congé sans traitement.

PARTIE 5

L'ACCES AUX RANGS UNIVERSITAIRES

CHAPITRE 5.1 L'EVALUATION DU PROFESSEUR

5.1.01 L'évaluation du professeur intervient en vue d'une décision à prendre dans les seuls cas suivants: le renouvellement de contrat, l'agrégation, la titularisation.

5.1.02 L'évaluation est faite par le responsable. Elle est suivie d'une recommandation du responsable et d'une décision rendue par le vice-recteur.

5.1.03 Avant de procéder à l'évaluation, le responsable entend le candidat lorsque ce dernier lui en fait la demande.

5.1.04 Le responsable prépare son rapport d'évaluation à partir des seules pièces qui se trouvent au dossier du professeur

a) le premier octobre dans le cas du renouvellement de contrat ou le cas de l'agrégation;

b) le premier mars dans le cas de la titularisation.

5.1.05 Avant d'évaluer un professeur dont une partie des activités a été exercée dans un centre de recherche reconnu par l'Université ou dans une unité à laquelle le professeur est associé, le responsable demande au directeur du centre ou au responsable de cette unité un rapport écrit sur ces activités. Celui-ci remet son rapport au responsable avec copie au professeur. Le responsable verse ce document au dossier du professeur avant la date indiquée à la clause 5.1.04.

5.1.06 Au plus tard trente jours après la date indiquée à la clause 5.1.04, le responsable transmet par lettre recommandée ou contre récépissé une copie de son rapport d'évaluation au professeur.

5.1.07 Au plus tard le premier novembre dans le cas du renouvellement de contrat ou de l'agrégation et au plus tard le premier avril dans le cas de la titularisation, le responsable formule sa recommandation motivée au vice-recteur et en transmet la copie au professeur.

5.1.08 Le rapport d'évaluation et la recommandation du responsable sont versés au dossier du professeur.

5.1.09 La décision de l'Employeur ne peut être fondée sur des documents anonymes ou autres que les documents visés aux clauses 5.1.04 et 5.1.08. Si de l'avis de l'arbitre un tel document a

servi de fondement en tout ou en partie à la décision de l'Employeur, l'utilisation de ce document constitue un motif d'annulation de la décision.

5.1.10 L'évaluation du professeur se fait par application des critères visés au chapitre 5.2.

En l'absence de tels critères, le professeur est évalué en regard des normes existant à l'Université le 15 octobre 1981 en matière d'accès aux rangs d'agrégé ou de titulaire.

CHAPITRE 5.2 LES CRITERES D'EVALUATION

5.2.01 Des critères s'appliquent à l'évaluation des professeurs aux fins de l'agrégation, de la titularisation et de l'accès au rang d'adjoint par équivalence.

L'élaboration et l'approbation des critères

5.2.02 Dans les soixante jours de la signature de la convention, les parties forment le comité des critères.

5.2.03 Le comité des critères est composé de deux personnes nommées par le Syndicat et de deux personnes nommées par l'Employeur.

5.2.04 Le comité des critères a pour mandat

a) de préparer un guide d'élaboration des critères d'évaluation et de le proposer aux parties pour acceptation;

b) de conseiller les assemblées dans la préparation, la révision ou la modification des critères;

c) de recommander au vice-recteur pour soumission au Conseil de l'Université les projets de critères élaborés par les assemblées;

d) d'évaluer les critères adoptés en vertu des conventions collectives précédentes.

5.2.05 Dès que les parties ont approuvé le guide d'élaboration, le vice-recteur l'envoie aux professeurs et aux administrateurs.

5.2.06 Après la diffusion du guide d'élaboration, les assemblées qui n'ont pas fait approuver des critères pendant la durée des conventions collectives précédentes entreprennent l'élaboration de projets de critères à la lumière du guide.

5.2.07 Dès que le comité des critères a fait l'évaluation des critères adoptés en vertu des conventions collectives précédentes, il peut recommander à l'assemblée de réviser ses critères à la lumière du guide.

S'il estime que des critères d'une unité ne sont pas conformes à la convention, le comité en informe le vice-recteur et celui-ci donne avis à l'assemblée concernée de présenter un nouveau projet de critères élaborés à la lumière du guide.

5.2.08 L'assemblée établit un projet de critères à la lumière du guide; le responsable soumet ce projet au comité des critères, qui peut suggérer des amendements.

5.2.09 Lorsque le comité estime que le projet de critères élaboré par l'assemblée respecte les principes du guide et ne contient pas de dispositions contraires à la convention, il transmet le projet au vice-recteur, qui le soumet au Conseil de l'Université.

5.2.10 Le Conseil de l'Université adopte le projet tel que présenté ou demande au vice-recteur d'informer le comité et l'assemblée des motifs du refus. Dans ce cas, les clauses 5.2.08 à 5.2.10 s'appliquent à nouveau.

5.2.11 Une assemblée peut en tout temps élaborer un projet de modification des critères de l'unité selon la clause 5.2.08.

L'application des critères

5.2.12 Les critères entrent en vigueur au moment de leur adoption par le Conseil de l'Université.

5.2.13 Lorsque les critères d'agrégation ou d'équivalence de doctorat établis en vertu du présent chapitre imposent des exigences nouvelles ou imposent des façons nouvelles de satisfaire aux exigences existantes, l'évaluation, pour être équitable, tient compte du temps et des moyens dont le professeur a disposé pour s'adapter à ces innovations.

5.2.14 Les critères en vigueur pour une unité à la date de signature de la convention restent en vigueur tant qu'ils n'ont pas été modifiés. Toutefois, si le vice-recteur a donné avis à une assemblée de présenter un nouveau projet de critères en vertu de la clause 5.2.07, les critères existants cessent d'être en vigueur deux ans après l'avis du vice-recteur mais, au plus tard, au terme de la convention.

Les litiges

5.2.15 Les critères établis conformément au présent chapitre ne peuvent être contestés comme tels par voie de grief.

CHAPITRE 5.3 L'AGREGATION ET LA TITULARISATION

L'agrégation

5.3.01 Au cours du mois d'août précédant la fin de la probation du professeur, le responsable l'avise qu'il sera évalué après le premier octobre.

5.3.02 Le professeur vérifie son dossier et le met à jour avant le premier octobre.

5.3.03 Le responsable évalue le professeur selon les stipulations du chapitre 5.1.

5.3.04 Avant le premier décembre, l'Employeur rend une décision motivée et en avise le professeur par écrit dans une lettre transmise à son bureau à l'Université avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Employeur.

L'agrégation prend effet le premier juin suivant.

5.3.05 Le professeur peut contester par voie de grief le refus de l'agrégation.

5.3.06 Si l'Employeur ne transmet pas sa décision au professeur avant le premier décembre, le contrat du professeur est prolongé pour une année à partir du premier juin suivant.

Le professeur ou le Syndicat peut, au plus tard le premier mars, formuler un grief enjoignant à l'Employeur de procéder à l'évaluation du professeur et de rendre sans délai sa décision.

La titularisation

5.3.07 Est admissible à la titularisation le professeur qui aura acquis, à la date où la titularisation prend effet, au moins quatre années d'ancienneté depuis son agrégation.

5.3.08 Le professeur admissible qui désire soumettre sa candidature à la titularisation présente une demande au responsable avant le premier mars.

5.3.09 Le professeur vérifie son dossier et le met à jour avant le premier mars.

5.3.10 Le responsable évalue le professeur selon les stipulations du chapitre 5.1.

5.3.11 Avant le premier mai, l'Employeur rend une décision motivée et en avise le professeur par écrit dans une lettre transmise à son bureau à l'Université avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Employeur.

La titularisation prend effet le premier juin suivant.

5.3.12 Le professeur ne peut demander la titularisation deux années de suite.

5.3.13 Le professeur peut contester par voie de grief le refus de la titularisation.

CHAPITRE 5.4 L'ACCES AU RANG D'ADJOINT

5.4.01 L'Employeur nomme adjoint le professeur qui fait la preuve qu'il satisfait aux conditions exigées pour l'obtention d'un doctorat pertinent à ses fonctions.

L'accès au rang d'adjoint par équivalence

5.4.02 Si son contrat d'engagement le permet, le professeur peut soumettre une demande d'accès au rang d'adjoint par équivalence à tout moment, mais au plus tard le premier juin de la dernière année de sa probation.

Il ne peut soumettre plus de deux fois une telle demande.

5.4.03 Le professeur adresse sa demande au responsable en y joignant son dossier d'équivalence.

5.4.04 Le dossier d'équivalence contient notamment

a) le curriculum vitae du professeur;

b) la liste des réalisations et productions que le professeur invoque au soutien de sa demande d'équivalence;

c) les jugements et témoignages écrits que le professeur juge utile de fournir sur ses réalisations et ses productions.

5.4.05 Le professeur peut ajouter à son dossier d'équivalence copies de ses réalisations ou tout élément susceptible d'en éclairer la nature ou la valeur. Ces pièces restent la propriété du professeur.

5.4.06 Dans les trente jours de la demande, le responsable adresse au vice-recteur sa recommandation motivée avec copie au professeur.

5.4.07 L'Employeur soumet la demande à un jury d'équivalence selon les clauses 5.4.08 à 5.4.13, à moins que les critères d'équivalence visés au chapitre 5.2 ne permettent expressément ou par implication nécessaire de procéder sans recours au jury.

5.4.08 Le vice-recteur nomme le président du jury d'équivalence, invite le professeur à désigner un membre du jury et invite l'assemblée à désigner deux ou quatre membres du jury.

5.4.09 Des membres désignés par l'assemblée, au moins un n'est pas membre de l'unité et au plus deux sont membres de l'unité.

5.4.10 Le président convoque le jury et préside ses délibérations. Il a voix consultative.

5.4.11 Le jury peut tenir une séance publique pour entendre et interroger le candidat.

5.4.12 Chaque membre du jury rédige et signe un rapport détaillé, fondé de manière précise sur les critères d'équivalence. Cependant, les membres du jury peuvent choisir de signer un rapport unique. Dans tous les cas, chaque membre du jury exprime une opinion claire sur l'acceptation ou le refus de l'équivalence.

5.4.13 Le président du jury transmet au vice-recteur les rapports des membres ou le rapport unique. Il en envoie copie au professeur de manière à conserver l'anonymat des opinions individuelles. Toutefois, le professeur peut obtenir du vice-recteur la copie complète des rapports, conformément à la loi sur l'accès à l'information.

5.4.14 Après avoir reçu la recommandation du responsable et, s'il y a lieu, le rapport du jury d'équivalence, l'Employeur nomme le professeur au rang d'adjoint ou l'avise de son refus motivé dans une lettre transmise au bureau du professeur à l'Université avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Employeur.

5.4.15 La nomination au rang d'adjoint par équivalence prend effet à la date de la demande du professeur.

5.4.16 L'Employeur fonde sa décision sur le dossier d'équivalence et, s'il y a lieu, sur le rapport du jury d'équivalence.

5.4.17 L'Employeur prend sa décision par application des critères d'équivalence visés au chapitre 5.2. En l'absence de tels critères, il applique les exigences généralement imposées en milieu universitaire au niveau du doctorat.

5.4.18 Si l'Employeur ne transmet pas sa décision au professeur avant le premier octobre de la dernière année de son contrat terminal, ce contrat est prolongé d'un an.

Les litiges

5.4.19 Le professeur peut contester par voie de grief le refus de l'Employeur de lui accorder le rang d'adjoint.

5.4.20 Clause transitoire

Le présent chapitre s'applique au professeur qui est assistant à la date de signature de la convention, dans la mesure du possible et sous réserve de ses droits acquis.

CHAPITRE 5.5 LE PERFECTIONNEMENT DU PROFESSEUR ASSISTANT

5.5.01 Le professeur assistant exerce sa fonction de recherche en vue d'accéder le plus rapidement possible au rang d'adjoint.

5.5.02 Les conditions de perfectionnement du professeur assistant sont celles que comporte son contrat. Elles peuvent être plus favorables.

Le congé de perfectionnement

5.5.03 Le congé de perfectionnement dure au moins une session et au plus trois ans. Exceptionnellement, la période peut être discontinue.

Pendant cette période, le professeur se consacre au projet d'études qu'il a établi conformément aux conditions de perfectionnement.

5.5.04 Le calendrier du congé de perfectionnement ne peut s'étendre au delà du premier juin de la dernière année de la probation du professeur.

Le calendrier est déterminé par entente entre le professeur et l'Employeur ou dans le cadre de l'attribution de la charge de travail.

5.5.05 Le professeur dont le contrat d'engagement ne stipule pas qu'il a droit à un congé de perfectionnement peut demander au responsable que son contrat soit modifié. Le responsable prend l'avis de l'assemblée. L'Employeur peut modifier le contrat conformément à l'avis de l'assemblée.

5.5.06 Le professeur peut demander une modification au calendrier du congé ou, sous réserve de la clause 5.5.03, la prolongation de son congé de perfectionnement. Il adresse sa demande au responsable.

5.5.07 Le congé de perfectionnement est suspendu pendant une invalidité de plus de deux mois ou pendant un congé de maternité.

5.5.08 Si, dans les cas prévus à la clause 5.5.07, le progrès du projet d'études du professeur est retardé d'une session ou plus, la probation du professeur est à sa demande prolongée d'un an. Les délais prévus pour le congé de perfectionnement sont ajustés en conséquence.

5.5.09 Le professeur en congé de perfectionnement fait un rapport écrit au responsable au terme du neuvième mois de chaque année du congé. Le rapport expose l'état d'avancement des études entreprises et le professeur y joint les documents appropriés.

5.5.10 L'Employeur peut mettre fin au congé de perfectionnement d'un professeur en alléguant soit que le professeur n'a pas respecté son contrat ou la convention, soit que les progrès dans ses études ou ses travaux sont clairement insuffisants.

Avant de rendre sa décision, l'Employeur donne au professeur l'occasion de s'expliquer.

5.5.11 La décision de mettre fin au congé de perfectionnement est communiquée au professeur par lettre recommandée ou contre récépissé et elle entre en vigueur deux mois plus tard.

Stipulations pécuniaires

5.5.12 L'Employeur verse au professeur en congé de perfectionnement 80% de son traitement.

5.5.13 L'Employeur rembourse au professeur, conformément à l'annexe H, les frais qu'entraîne le congé, s'ils ne sont pas payés par une tierce partie.

Le professeur qui bénéficie d'un congé de perfectionnement fait en temps utile une demande d'aide financière à un organisme de subvention et remet copie de cette demande au responsable. Si le professeur ne fait pas de demande d'aide financière, il perd le droit au remboursement des frais.

5.5.14 Le professeur conserve le montant de toute aide financière reçue pour son congé de perfectionnement jusqu'à concurrence de 20% de son traitement. L'excédent est remis à l'Employeur dans les soixante jours de la fin du congé.

5.5.15 Le professeur en congé de perfectionnement s'engage à ne pas se livrer à des activités rémunérées par une tierce partie pendant la durée de son congé, à moins d'une autorisation du vice-recteur.

5.5.16 Le professeur que l'Employeur maintient à son service au terme du congé de perfectionnement y demeure pour une durée au moins égale à la durée du congé.

Si le professeur démissionne avant d'avoir exécuté son obligation, il rembourse à l'Employeur les sommes qu'il a reçues en vertu des clauses 5.5.12 et 5.5.13, déduction faite des sommes remises à l'Employeur en vertu de la clause 5.5.14, le tout au prorata du nombre de mois à écouler pour exécuter son obligation. Ces sommes dues portent intérêt au taux de la convention.

5.5.17 Les sommes dues en vertu de la clause 5.5.16 sont payables en versements annuels et consécutifs d'au moins 3 000$ débutant au plus tard douze mois après la démission du professeur. Toutefois, si la somme due est supérieure à 30 000$, elle est payable en dix versements annuels.

Le professeur ou sa succession est libéré de la dette si le professeur devient incapable de fournir ses services à l'Employeur pour cause de décès ou d'invalidité.

5.5.18 Si le professeur n'a pas réalisé son projet d'études et si l'Employeur ne le maintient pas à son emploi, le professeur rembourse à celui-ci 50% des sommes définies à la clause 5.5.16.

Le professeur est libéré de cette obligation s'il n'a pu réaliser son projet d'études pour cause de décès, d'invalidité ou de force majeure.

Clause transitoire

5.5.19 Le présent chapitre s'applique au professeur qui est assistant à la date de signature de la convention, dans la mesure du possible et sous réserve de ses droits acquis.

PARTIE 6

LES CAS PARTICULIERS

CHAPITRE 6.1 LES PROFESSEURS A TEMPS PARTIEL

6.1.01 Sous réserve du régime d'emploi ordinaire du professeur à la date de signature de la convention, le régime d'emploi du professeur à temps partiel est de 50% ou 75% du régime à temps complet.

6.1.02 Le professeur à temps partiel est régi par la convention, compte tenu des particularités stipulées dans le présent chapitre.

6.1.03 Le régime d'emploi du professeur en congé de perfectionnement est à temps complet, quel que soit son régime ordinaire.

6.1.04 Le professeur à temps partiel peut prendre une année sabbatique à temps complet s'il satisfait aux stipulations du chapitre 4.4.

Il peut aussi choisir de prendre une année sabbatique à son régime d'emploi ordinaire et, dans ce cas, les exigences requises pour l'ancienneté sont réduites au prorata de son régime d'emploi.

6.1.05 Les stipulations pécuniaires de la convention s'appliquent au professeur à temps partiel au prorata de son régime d'emploi.

6.1.06 Les modalités de la participation des professeurs à temps partiel aux régimes de prévoyance collective sont définies par les comités compétents. Les comités établissent également les règles de calcul des prestations pour ces professeurs.

Le comité de prévoyance collective a compétence dans les cas de retraite anticipée et de retraite graduelle pour les professeurs à temps partiel.

6.1.07 La durée de la probation stipulée à la clause 4.2.03 se calcule en années d'ancienneté pour le professeur à temps partiel.

Le professeur à temps partiel obtient à sa demande un abrégement d'une année d'ancienneté de sa probation.

6.1.08 Le professeur à temps partiel prend un congé sans traitement pour la totalité de son régime d'emploi.

CHAPITRE 6.2 LES PROFESSEURS SUBVENTIONNELS

6.2.01 Le professeur subventionnel est une personne qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions et qui a la compétence requise pour un professeur de sa discipline. Il est engagé dans le cadre de subventions ou de contrats de recherche pour accomplir des tâches reliées surtout à la fonction de recherche. Son traitement ne provient pas principalement du budget de fonctionnement de l'Université.

6.2.02 Les stipulations du présent chapitre s'appliquent au professeur subventionnel qui ne détient pas la permanence.

6.2.03 Le professeur subventionnel est régi par la convention, compte tenu des particularités stipulées dans le présent chapitre.

6.2.04 Le chapitre 3.3 sur la sélection des candidats et les clauses 3.4.01 à 3.4.07 sur l'engagement des professeurs ne s'appliquent pas au professeur subventionnel. Toutefois, l'Employeur ne peut engager le candidat qu'il a sélectionné sans obtenir l'accord de l'assemblée sur la personne du candidat et sur la durée du contrat.

6.2.05 Le professeur subventionnel est engagé au rang d'adjoint.

6.2.06 Le professeur subventionnel est engagé par un contrat initial de un à cinq ans. Le contrat peut être prolongé jusqu'à concurrence d'un total de cinq ans, avec l'accord de l'assemblée.

6.2.07 Si, au terme du contrat initial, pourvu qu'il ait duré au moins trois ans, des subventions permettent d'assurer le principal de son traitement pendant encore deux ans, le professeur subventionnel est évalué en vue d'un contrat terminal conformément aux clauses 4.2.11 à 4.2.15. Ce contrat est d'une durée de deux à quatre ans de sorte que la durée totale de la probation n'excède pas sept ans.

6.2.08 Au terme du contrat terminal du professeur subventionnel, l'Employeur, conformément au chapitre 5.3, le nomme agrégé ou met fin à son emploi.

6.2.09 Malgré la clause 4.2.17, l'Employeur peut nommer le professeur subventionnel au rang d'agrégé sans lui accorder la permanence.

Dans ce cas, l'Employeur offre au professeur subventionnel agrégé un contrat final d'une durée de un à trois ans au terme duquel il acquiert la permanence.

6.2.10 L'Employeur prépare et révise chaque année un plan d'affectation de postes destinés aux professeurs subventionnels.

Avant le premier mars, l'Employeur transmet ce plan au Syndicat et informe les professeurs subventionnels qui ont trois années d'ancienneté de leurs perspectives de carrière en fonction du plan.

6.2.11 L'Employeur ne peut mettre fin à l'emploi d'un professeur subventionnel pendant la durée de son contrat, sous réserve du chapitre 9.1.

6.2.12 L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un professeur subventionnel à l'échéance de son contrat initial ou terminal si les contrats ou subventions de recherche ne permettent plus d'assurer le principal de son traitement.

6.2.13 L'attribution de la charge de travail du professeur subventionnel tient compte des contraintes imposées par la source d'où proviennent les fonds qui pourvoient à son traitement. L'évaluation du professeur en tient compte également.

Le professeur sous subvention nominative

6.2.14 Malgré la clause 6.2.06, le professeur subventionnel dont le traitement provient principalement de subventions obtenues par lui et pour lui nominativement est engagé sous un contrat initial de trois à cinq ans. Celui-ci ne peut être prolongé.

6.2.15 Le professeur subventionnel détenteur d'une subvention nominative s'efforce de maintenir cette subvention ou d'y substituer une ou plusieurs subventions équivalentes.

6.2.16 Malgré la clause 6.2.11, l'Employeur peut mettre fin au contrat initial ou terminal du professeur subventionnel sous subvention nominative trois mois après que la subvention nominative d'où est tiré son traitement cesse d'exister.

Clauses transitoires

6.2.17 Le présent chapitre s'applique au professeur qui est "professeur sous octroi" à la date de signature de la convention, dans la mesure du possible et sous réserve de ses droits acquis.

6.2.18 L'ancienneté du professeur subventionnel au service de l'Employeur à la date de signature de la convention comprend le temps qu'il a passé au service de l'Employeur à titre de "professeur sous octroi" ou après avoir perdu ce titre.

CHAPITRE 6.3 LES PROFESSEURS SUPPLEANTS

6.3.01 Le professeur suppléant est une personne engagée temporairement pour remplacer un professeur ou pour combler un poste vacant.

6.3.02 L'Employeur peut engager un professeur suppléant:

a) pour remplacer un professeur en congé sans traitement ou prêté à un autre employeur;

b) pour remplacer un professeur invalide ou en congé de maternité;

c) pour remplacer un professeur nommé administrateur ou en libération syndicale;

d) pour combler pendant une période maximale de deux ans un poste devenu vacant par suite d'un départ inopiné;

e) pour combler pendant deux ou trois sessions un poste pour lequel le processus de sélection est en cours;

f) pour combler, en application de la clause 3.3.21, un poste non encore pourvu.

6.3.03 L'Employeur engage un professeur suppléant pour combler, en application de la clause 3.4.07, un poste non encore pourvu.

6.3.04 Le professeur suppléant est régi par la convention, compte tenu des particularités stipulées dans le présent chapitre.

6.3.05 La sélection d'un professeur suppléant n'est pas régie par le chapitre 3.3 ni par les clauses 3.4.01 à 3.4.07, mais elle est faite par le responsable conformément à la procédure établie par l'assemblée.

Le vice-recteur informe le responsable de sa décision et établit les modalités de l'engagement.

6.3.06 Le professeur suppléant n'est pas nommé à un rang universitaire.

6.3.07 L'Employeur place le professeur suppléant, lors de son engagement ou du renouvellement de son contrat, dans la classe de l'échelle de traitements qui correspond à ses qualifications.

6.3.08 Le professeur suppléant n'est pas régi par le chapitre 4.3 sur la sécurité d'emploi. Il a le droit de rester au service de l'Employeur pour la durée de son contrat.

6.3.09 Lorsqu'une personne a acquis quatre années d'ancienneté à titre de professeur suppléant, elle ne peut être réengagée à ce titre.

6.3.10 Une personne qui a déjà été professeur suppléant et qui est engagée à titre de professeur obtient sur demande la reconnaissance de ses années d'ancienneté comme années de probation jusqu'à un maximum de trois ans.

Clause transitoire

6.3.11 Le présent chapitre s'applique aux personnes engagées comme professeurs substituts avant l'entrée en vigueur de la convention.

CHAPITRE 6.4 LES PROFESSEURS ASSISTANTS ET ADJOINTS PERMANENTS

6.4.01 Les professeurs assistants permanents et adjoints permanents sont ceux qui détiennent la permanence d'emploi à l'Université en vertu des stipulations des conventions collectives précédentes.

6.4.02 Les professeurs assistants permanents et adjoints permanents continuent de bénéficier des droits acquis en vertu des stipulations transitoires de la convention collective signée le 11 janvier 1977.

6.4.03 Sous réserve du présent chapitre, les professeurs assistants permanents et adjoints permanents sont régis par la convention.

6.4.04 Le professeur adjoint permanent qui désire soumettre sa candidature à l'agrégation présente une demande au responsable et met à jour son dossier avant le premier octobre.

6.4.05 Le professeur adjoint permanent ne peut demander l'agrégation deux années de suite.

PARTIE 7

LES AVANTAGES SOCIAUX ET LE TRAITEMENT

CHAPITRE 7.1 LE CONGE ANNUEL

7.1.01 Le professeur a droit à un congé annuel d'un mois lorsqu'il a acquis une année d'ancienneté le 31 mai.

7.1.02 Le professeur qui complète sa première année d'ancienneté entre le premier juin et le 31 août a droit à la totalité du congé annuel.

7.1.03 Au préalable et le plus tôt possible, le professeur informe par écrit le responsable des dates de son congé annuel.

Le congé annuel se prend durant la session d'été à moins d'entente écrite entre le responsable et le professeur. Une copie de l'entente est versée au dossier du professeur.

7.1.04 Le congé annuel ne peut être reporté d'une année à l'autre.

7.1.05 Lorsqu'un professeur quitte le service de l'Employeur ou prend sa retraite, il a droit soit à la proportion du congé annuel acquise à la date de son départ pour l'année en cours, soit au traitement couvrant le nombre de jours accumulés du congé annuel.

7.1.06 Le congé annuel ne peut être remplacé par un supplément de traitement.

CHAPITRE 7.2 LES DROITS PARENTAUX

Le congé de maternité

7.2.01 Le professeur a droit sur demande à un congé de maternité avec traitement aux conditions prévues dans les clauses suivantes.

7.2.02 Le professeur fournit au service de santé de l'Université avant son départ en congé de maternité un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.

7.2.03 Le professeur peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin. L'Employeur continue de verser le traitement du professeur.

7.2.04 La durée maximale d'un congé de maternité est de cent cinq jours à partir de la date de l'accouchement.

7.2.05 Toutefois, si la date de début d'une session tombe entre le quatre-vingt onzième et le cent cinquième jour, le congé de maternité prend fin à la date du début de la session.

Dans ce cas, le professeur peut commencer le congé de maternité au plus tôt vingt-quatre jours avant la date prévue de l'accouchement, mais le congé ne peut dépasser une durée totale de cent cinq jours.

7.2.06 Si le professeur ne peut reprendre le travail à la date prévue, l'Employeur peut lui demander de produire un certificat médical; dans ce cas, les stipulations de la convention relatives à l'invalidité s'appliquent.

Le congé d'adoption

7.2.07 Dans le cas de l'adoption d'un enfant, au sens des articles 3a, 3c et 3d de la Loi sur l'adoption (L.R.Q. chap. A-7), le professeur bénéficie sur demande d'un congé avec traitement d'une durée maximale de six semaines. Pour une même adoption, un seul professeur peut bénéficier d'un tel congé.

Les droits de scolarité

7.2.08 Le professeur bénéficie de l'exonération des droits de scolarité à l'Université pour ses enfants.

7.2.09 Le professeur permanent bénéficie de l'exonération des droits de scolarité à l'Université pour son conjoint.

CHAPITRE 7.3 L'INVALIDITE

Les maladies occupationnelles et les accidents de travail

7.3.01 A la suite d'un accident de travail ou d'une maladie occupationnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité au travail, l'Employeur 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 le déclare incapable de façon permanente ou jusqu'à un maximum de vingt-six semaines.

7.3.02 Si l'invalidité se prolonge au delà de vingt-six semaines, le régime d'assurance-salaire de longue invalidité comble, selon les modalités du contrat d'assurance en vigueur, la différence entre les prestations reçues par les régimes gouvernementaux et les prestations prévues par ce régime d'assurance-salaire.

7.3.03 Dès qu'un professeur est atteint d'une incapacité couverte par la Loi sur la santé et la sécurité au travail, il est tenu de satisfaire aux obligations que lui impose la loi; de plus, il en fait rapport au service de santé de l'Université le plus tôt possible.

Les autres maladies et accidents

7.3.04 Dans le cas d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non indemnisé en vertu de la clause 7.3.01, l'Employeur assure le professeur du maintien de son traitement durant le temps que dure l'invalidité jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts jours.

7.3.05 Si, après une invalidité totale de moins de cent quatre-vingts jours, un professeur devient à nouveau invalide dans les trente jours qui suivent la fin de l'invalidité précédente par suite de la même cause ou de causes connexes, la nouvelle invalidité est considérée comme faisant partie de la même période d'invalidité.

7.3.06 Si l'invalidité se prolonge au delà de cent quatre-vingts jours, le régime d'assurance-salaire de longue invalidité assure les prestations selon les modalités du contrat en vigueur.

L'examen médical et la vérification de l'état de santé

7.3.07 Le professeur qui devient invalide en informe le responsable le plus tôt possible et fait parvenir un certificat médical au service de santé de l'Université.

7.3.08 L'Employeur peut vérifier à ses frais l'état de santé d'un professeur en lui demandant de se soumettre à un examen médical au bureau d'un médecin désigné par l'Employeur.

CHAPITRE 7.4 LES REGIMES DE PREVOYANCE COLLECTIVE

Les assurances collectives

7.4.01 Les professeurs sont couverts par trois régimes d'assurance collective:

a) la protection du revenu en cas de décès;

b) la protection du revenu en cas d'invalidité;

c) l'indemnisation des frais additionnels encourus en cas de maladie.

7.4.02 Les professeurs participent obligatoirement au régime de protection du revenu en cas d'invalidité.

7.4.03 Les trois régimes d'assurance collective sont financés conformément aux clauses 7.4.04 à 7.4.07.

7.4.04 L'Employeur et les professeurs assument respectivement 50% du coût global de ces régimes.

7.4.05 Pour 1983-1984, la part de l'Employeur est constituée d'un montant équivalant à 1% de la masse salariale des professeurs au 31 août 1983.

7.4.06 Pour les années 1984-1985 et 1985-1986, on applique à la part de l'Employeur établie à la clause 7.4.05 un facteur d'augmentation égal au taux d'indexation appliqué par le ministère de l'Education du Québec aux masses salariales afin d'établir la subvention d'équilibre de l'Université pour l'année concernée.

7.4.07 Tout surplus accumulé dans un régime d'assurance collective demeure disponible pour le financement des régimes.

Tout déficit est comblé à même le financement disponible en vertu du présent chapitre.

L'administration des régimes

7.4.08 Dans les soixante jours de la signature de la convention, les parties forment un comité paritaire de quatre personnes. Le comité a accès aux données et aux services de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat. L'Employeur continue à assumer la gestion technique des régimes.

7.4.09 Les contrats d'assurance collective en vigueur à la date de signature de la convention sont modifiés par l'Employeur sur avis du comité paritaire.

7.4.10 Le comité paritaire constitué en vertu de la clause 7.4.08 a pour mandat

a) de gérer les régimes d'assurance collective en vigueur à la date de signature de la convention et d'y apporter toute modification qu'il juge nécessaire afin d'en maximiser les bénéfices, compte tenu du financement disponible en vertu du présent chapitre;

b) d'effectuer toute étude dans le domaine des avantages sociaux que les parties, d'un commun accord, lui confient;

c) de gérer les autres régimes établis en vertu de la clause 7.4.13.

7.4.11 Le comité paritaire établit le taux de cotisation des professeurs pour financer le régime de protection du revenu en cas de décès et au besoin les autres régimes qu'il administre. L'Employeur prélève les cotisations.

7.4.12 L'Employeur verse sa contribution et les cotisations qu'il a prélevées aux assureurs selon les directives du comité paritaire.

7.4.13 Le comité paritaire peut établir et administrer des régimes facultatifs d'assurance collective de personnes ou de dommages pour répondre à des besoins autres que ceux qui sont prévus dans le présent chapitre.

Ces régimes s'autofinancent. L'Employeur prélève la cotisation selon les directives du comité.

En particulier, le comité étudie l'opportunité d'établir un régime pour assurer les effets personnels dans les locaux de l'Employeur.

7.4.14 Les assurances contractées par le comité paritaire peuvent couvrir toute personne au service de l'Employeur.

7.4.15 Les surplus accumulés au 31 août 1983 dans le cadre des contrats d'assurance sont utilisés selon les instructions du comité paritaire, sous réserve des droits des tiers.

Le régime de rentes de retraite

7.4.16 Le professeur participe au régime de rentes de l'Université sauf dans les cas prévus par les règlements du régime.

7.4.17 L'Employeur 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.

CHAPITRE 7.5 LA RETRAITE

7.5.01 Le comité paritaire de prévoyance collective élabore un programme de préparation à la retraite. Le Syndicat et l'Employeur collaborent à la mise en oeuvre de ce programme.

7.5.02 Le professeur prend sa retraite selon les règlements du régime de rentes de l'Université. Il peut en outre bénéficier des stipulations du présent chapitre.

La retraite anticipée

7.5.03 Le professeur obtient une retraite anticipée sur préavis de trois mois s'il est âgé d'au moins 55 ans et s'il a acquis cinq années d'ancienneté.

La retraite anticipée débute le premier septembre, le premier janvier ou pendant la session d'été.

7.5.04 Lorsqu'un professeur prend une retraite anticipée, l'Employeur lui verse un appoint de rente égal à la réduction actuarielle dans le calcul de la rente payable par le régime de rentes de l'Université et selon les stipulations des règlements du régime de rentes à la date de la retraite anticipée. Cet appoint de rente est garanti au professeur par un contrat.

7.5.05 Si le professeur a quinze années d'ancienneté, il peut choisir à la place de l'appoint de rente visé à la clause 7.5.04 un montant forfaitaire égal à

20% de son traitement, s'il est âgé de 64 ans
40% de son traitement, s'il est âgé de 63 ans
60% de son traitement, s'il est âgé de 62 ans
80% de son traitement, s'il est âgé de 61 ans
100% de son traitement, s'il est âgé de 55 à 60 ans.

Le congé sans traitement pour fin de retraite

7.5.06 A partir de 55 ans, un professeur qui a quinze années d'ancienneté obtient à sa demande un congé sans traitement à 50% de son régime d'emploi s'il joint à cette demande un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard cinq ans après le début du congé sans traitement. Dans ce cas, la contribution du professeur et celle de l'Employeur au régime de rentes de l'Université sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du professeur.

Au cours et au terme du congé sans traitement visé au premier alinéa, le professeur peut se prévaloir de la retraite anticipée et les clauses 7.5.04 et 7.5.05 s'appliquent au prorata du régime d'emploi.

La retraite graduelle

7.5.07 Le professeur qui a au moins 60 ans peut choisir de prendre la retraite graduellement sur une période maximale de trois ans de façon à ce que la retraite soit complétée au plus tard à 65 ans.

Il adresse sa demande au responsable au moins trois mois avant la date où la retraite graduelle devra prendre effet. Il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

7.5.08 A partir de la date de début de la retraite graduelle, l'Employeur réduit la charge de travail du professeur de 25% pour la première année, de 50% pour la deuxième année et de 75% pour la troisième année.

7.5.09 Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés.

7.5.10 Le professeur qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir des clauses 7.5.04 et 7.5.05.

Cependant, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle, les clauses 7.5.04 et 7.5.05 s'appliquent à 75% et, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa deuxième année de retraite graduelle, les clauses 7.5.04 et 7.5.05 s'appliquent à 25%.

Clause transitoire

7.5.11 Pour une retraite graduelle visée à la clause 7.5.07 qui commence en 1984, l'âge auquel la retraite est complétée est au plus tard à 67 ans. Pour une retraite graduelle qui commence en 1985, l'âge auquel la retraite est complétée est au plus tard à 66 ans.

CHAPITRE 7.6 LE TRAITEMENT

7.6.01 Le traitement du professeur est déterminé par l'échelon qu'il occupe dans l'échelle de traitements en vigueur, conformément à l'annexe A.

Les échelles de traitements

7.6.02 Les échelles de traitements en vigueur du premier septembre 1983 au 31 décembre 1983 apparaissent à l'annexe B et elles s'appliquent rétroactivement.

7.6.03 A partir du premier janvier 1984, les redressements des échelles de traitements sont déterminés par l'application des clauses 7.6.04 à 7.6.07 dans lesquelles

a) IPC désigne l'indice général des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada et

b) l'augmentation de l'IPC est calculée pour la période de douze mois qui se termine le 30 septembre précédant la date prévue du redressement des échelles et exprimée en pourcentage arrondi à la deuxième décimale.

7.6.04 Les échelles de traitements en vigueur du premier janvier 1984 au 31 décembre 1984 sont obtenues en appliquant aux échelles de traitements apparaissant à l'annexe B un taux de redressement égal à l'augmentation de l'IPC, moins 1,5%, et elles s'appliquent rétroactivement.

7.6.05 La rétroactivité prévue aux clauses 7.6.02 et 7.6.04 est versée au professeur dans les quatre-vingts jours de la signature de la convention, au prorata du traitement qu'il a effectivement reçu au cours des périodes concernées.

7.6.06 Les échelles de traitements en vigueur du premier janvier 1985 au 31 décembre 1985 sont obtenues en appliquant aux échelles de traitements établies à la clause 7.6.04 un taux de redressement égal à l'augmentation de l'IPC, moins 1,5%.

Toutefois, si le Gouvernement du Québec modifie le calcul du taux de redressement applicable aux employés des secteurs public et parapublic pour la même période, les échelles de traitements sont établies en conformité avec ce nouveau taux.

7.6.07 Les échelles de traitements en vigueur à partir du premier janvier 1986 sont obtenues en appliquant aux échelles de traitements établies à la clause 7.6.06 un taux de redressement

conforme à celui que le Gouvernement du Québec applique pour la même période aux employés des secteurs public et parapublic.

Si ce taux de redressement n'est pas connu le premier novembre 1985, le taux de redressement est provisoirement égal à l'augmentation de l'IPC, moins 1,5%.

La progression dans les échelles de traitements

7.6.08 Dès que le professeur est nommé à un rang universitaire supérieur, il passe dans la classe qui correspond à son nouveau rang sans de ce fait changer de numéro d'échelon. Si cet échelon n'existe pas dans sa nouvelle classe, le professeur est placé au premier échelon de celle-ci.

7.6.09 Le professeur de l'échelle A occupant un échelon de la série T 5 à T 15 ou T 16 à T 21 passe dans la classe qui correspond à son nouveau rang. Il y est placé à l'échelon dont le numéro correspond au numéro d'échelon que le professeur occupait dans la série T 5 à T 15 ou T 16 à T 21 selon le cas.

7.6.10 Le professeur de l'échelle M occupant un échelon de la série T 18 à T 23 passe dans la classe qui correspond à son nouveau rang. Il y est placé à l'échelon dont le numéro correspond au numéro d'échelon que le professeur occupait dans la série T 18 à T 23.

7.6.11 Le premier juin, le professeur avance d'un échelon dans sa classe, à moins qu'il n'en ait déjà atteint le dernier échelon. Si le professeur est nommé à un rang universitaire supérieur à la même date, la clause 7.6.08, 7.6.09 ou 7.6.10 s'applique préalablement à la présente.

Stipulations générales

7.6.12 L'Employeur paie le traitement du professeur par versements toutes les deux semaines, le mercredi.

7.6.13 En plus du traitement, la rémunération du professeur peut comporter une prime de marché établie en conformité avec l'annexe E.

PARTIE 8

LE SYNDICAT

CHAPITRE 8.1 LA COTISATION SYNDICALE

8.1.01 L'Employeur déduit du traitement qu'il verse à chaque professeur, suivant les stipulations du chapitre 7.6, un montant égal à la cotisation syndicale.

8.1.02 Le taux de cotisation est fixé par résolution du Syndicat dont une copie, certifiée conforme par le président ou le secrétaire du Syndicat, est transmise à l'Employeur.

8.1.03 Une modification au taux de cotisation ne peut être signifiée à l'Employeur plus d'une fois par période de six mois et un tel avis prend effet au plus tard à la deuxième paie qui en suit la réception par l'Employeur.

8.1.04 Avant le quinzième jour de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent suivant la clause 8.1.01 ainsi qu'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique le nom et les prénoms de chaque professeur, l'échelle, la classe et l'échelon, 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.

8.1.05 Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne de tout recours qui pourrait être exercé contre lui en raison de l'application du présent chapitre et à prendre fait et cause pour l'Employeur dans toute action en justice qui pourrait être intentée à ce sujet. Les stipulations de la présente clause ne s'appliquent pas si ce recours est fondé sur une faute ou une omission de l'Employeur.

8.1.06 Chaque année, en fournissant au Syndicat la liste des professeurs au premier juin, conformément à la clause 8.3.04, l'Employeur 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, la quitte ou est promu, le vice-recteur avise le Syndicat de la modification.

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.

8.1.07 Lorsque le changement de statut du professeur comporte une modification rétroactive, l'Employeur en donne préavis au Syndicat.

Quinze jours après ce préavis, l'Employeur donne avis de la modification au Syndicat, à moins qu'il n'ait décidé de l'annuler, de la changer ou d'en retarder l'envoi à la suite d'une représentation en ce sens de la part du Syndicat.

En cas de désaccord sur la modification à apporter, l'avis est transmis au Syndicat, sans préjudice au droit de ce dernier de formuler un grief concernant la décision de l'Employeur.

CHAPITRE 8.2 LES LIBERATIONS SYNDICALES

8.2.01 Afin de faciliter l'élaboration et l'application de la convention, l'Employeur libère trois professeurs à temps complet ou l'équivalent, désignés par le Syndicat.

8.2.02 Dans chaque cas, le Syndicat indique à l'Employeur par un avis écrit:

a) le nom du professeur désigné;

b) l'unité à laquelle le professeur est rattaché;

c) le régime de libération;

d) la durée de la libération.

8.2.03 Le vice-recteur informe le responsable des libérations accordées. Le responsable et le professeur s'entendent sur le réaménagement de sa charge de travail rendu nécessaire par la libération.

8.2.04 La durée de la libération est une session, deux sessions ou l'année universitaire, au choix du Syndicat.

8.2.05 Le régime de libération se définit par la fraction du temps que le professeur libéré consacre à des activités syndicales. Le régime de libération est, au choix du Syndicat, à quart temps, à demi-temps, à trois quarts temps ou à plein temps.

8.2.06 Lorsqu'il s'agit d'une libération de deux ou de trois sessions, l'avis du Syndicat parvient à l'Employeur au moins soixante jours avant le début de l'année universitaire.

8.2.07 Lorsqu'il s'agit d'une libération d'une session, l'avis du Syndicat parvient à l'Employeur au moins soixante jours avant le début de la session d'automne ou d'hiver, et au moins quinze jours avant le début de la session d'été.

8.2.08 A partir du premier mai précédant la date d'expiration de la convention, l'Employeur libère deux professeurs à temps complet ou l'équivalent sur avis écrit du Syndicat. Cet avis contient les informations précisées à la clause 8.2.02.

8.2.09 Sur demande écrite du Syndicat, transmise à l'Employeur avant le 31 mars de l'année précédant l'année de la libération, l'Employeur libère un maximum de deux professeurs à temps complet

ou l'équivalent à demi-temps pour des fins précisées par le Syndicat. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le traitement et les avantages sociaux des professeurs ainsi libérés, au prorata du régime de libération.

8.2.10 L'Employeur n'est pas tenu de libérer plus d'un professeur à temps complet ou trois professeurs à demi-temps dans une même unité au cours de la même année universitaire.

8.2.11 Au début de chaque session, l'Employeur rend disponible à l'unité concernée une compensation monétaire pour tenir compte de la libération d'un professeur pour activités syndicales. Le montant de cette compensation est égal au tiers du traitement défini par l'échelon 15 de la classe III de l'échelle A en vigueur, au prorata du régime de libération.

CHAPITRE 8.3 L'ACCES A L'INFORMATION ET AUX SERVICES

8.3.01 L'Employeur fait 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 de l'Université, à l'exception des rapports des comités formés pour les fins des négociations collectives avec des employés de l'Université.

8.3.02 L'Employeur met à la disposition du Syndicat le local qu'il occupe actuellement ainsi que deux bureaux qui y sont contigüs. Les parties signent un bail en conséquence.

8.3.03 Toute correspondance adressée par l'Employeur à l'ensemble des professeurs sur un sujet couvert par la convention est transmise au Syndicat en même temps.

8.3.04 Chaque année l'Employeur fournit au Syndicat, avant le premier juillet, la liste des professeurs au premier juin. Cette liste comporte pour chaque professeur le nom, les prénoms, la date de naissance, le sexe, l'unité, la date du dernier contrat, les rangs universitaires avec la date d'obtention, les diplômes avec la date d'obtention, le régime d'emploi, l'échelle, la classe, l'échelon et la prime de marché s'il en est, le traitement de chaque professeur conformément au chapitre 7.6, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et le numéro de téléphone déclarés à l'Employeur.

8.3.05 L'Employeur fournit au Syndicat, au début de chaque session, la liste des professeurs invités, la liste des professeurs suppléants, la liste des chargés de cours et des auxiliaires d'enseignement ou de recherche par unité, avec le montant des paiements faits à leur nom au cours de la dernière session, et la liste, par unité, du personnel professionnel de recherche et des responsables de formation pratique engagés au cours de la session précédente, avec le montant de leur salaire.

8.3.06 L'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements sur l'état de disponibilité de ses membres et tous les renseignements utiles au contrôle de l'application du chapitre 3.5.

8.3.07 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser les divers tableaux d'affichage suivant les conditions prévues au règlement d'affichage en vigueur.

8.3.08 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées, suivant la réglementation en vigueur à l'Université.

PARTIE 9

LES LITIGES

CHAPITRE 9.1 LES MESURES DISCIPLINAIRES

9.1.01 Toute mesure disciplinaire doit avoir une cause juste et suffisante et le fardeau de la preuve en incombe à l'Employeur.

9.1.02 Une mesure disciplinaire ne peut en aucun cas être fondée sur des documents anonymes. Si de l'avis de l'arbitre un tel document a servi de fondement en tout ou en partie à la décision de l'Employeur, l'utilisation de ce document constitue un motif d'annulation de la décision.

9.1.03 Malgré les clauses 4.1.07 et 4.1.08, le professeur peut contester par voie de grief les décisions de l'Employeur relatives au retrait ou à l'ajout d'une pièce à son dossier en matière disciplinaire.

Les plaintes

9.1.04 Le responsable 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.

9.1.05 Le responsable informe le professeur de la réception de la plainte, l'invite à lui présenter sa version des faits et s'assure du bien-fondé de la plainte. Il peut ensuite la déposer au dossier du professeur.

9.1.06 Le responsable 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 en informe le professeur en question et l'invite à lui présenter sa version des faits.

9.1.07 Le professeur est avisé par lettre recommandée ou contre récépissé par le responsable de tout dépôt de plainte à son dossier.

Le congédiement

9.1.08 Ne constitue une cause juste et suffisante pour congédier un professeur que l'inconduite professionnelle grave ou la négligence répétée dans l'exercice de ses fonctions.

L'Employeur avise le professeur par lettre recommandée et précise les faits justifiant le congédiement. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. Seuls les faits en relation avec le contenu de cet avis peuvent être mis en preuve par l'Employeur lors d'un arbitrage.

9.1.09 Dans le cas de négligence répétée, le congédiement d'un professeur est précédé d'un avertissement écrit à cet effet au cours des quinze mois précédant le congédiement.

Une plainte déposée au dossier du professeur en vertu des clauses 9.1.05 ou 9.1.06 ne constitue pas un avertissement sauf si elle est expressément identifiée comme tel.

9.1.10 L'avertissement est une lettre recommandée ou remise contre récépissé par laquelle l'Employeur reproche à un professeur la négligence répétée dans l'exercice de ses fonctions.

Avant d'adresser une telle lettre, l'Employeur donne l'occasion au professeur de présenter ses explications concernant les faits allégués.

CHAPITRE 9.2. LA PROCEDURE INTERNE DE GRIEFS

9.2.01 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.

9.2.02 En tout temps, un professeur ou un représentant syndical peut rencontrer un représentant de l'Employeur pour régler avec lui tout problème sans préjudice à la procédure de règlement des griefs.

Le grief

9.2.03 Lorsqu'un professeur ou un représentant syndical désire formuler un grief, il le fait dans les trente jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais sans excéder un délai de six mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

9.2.04 Un grief est formulé par écrit par le professeur en cause ou le Syndicat et est remis au responsable.

9.2.05 Sous réserve du droit d'un professeur de porter lui-même son grief, plusieurs professeurs peuvent se grouper pour formuler un même grief. Ce grief est formulé par écrit, en identifiant les professeurs impliqués, signé par un représentant syndical et remis au responsable. Cependant, si ces professeurs sont membres d'unités différentes, il est remis au vice-recteur.

9.2.06 Un grief qui concerne le Syndicat comme tel est formulé par écrit, signé par un représentant syndical et remis au vice-recteur.

9.2.07 Dans les quinze jours de la réception du grief, le responsable 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 au vice-recteur, celui-ci répond par écrit au représentant syndical dans le même délai.

9.2.08 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 jours de l'expiration du délai stipulé à la clause 9.2.07.

9.2.09 Dès la réception d'une demande écrite en ce sens, le secrétaire du comité des griefs convoque le comité dans les plus brefs délais possibles.

Le comité des griefs

9.2.10 Le comité des griefs est composé de deux représentants de chacune des parties. Un représentant d'une partie demeure membre du comité tant que son successeur n'est pas désigné.

9.2.11 L'Employeur 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. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que les délibérations et le procès-verbal du comité des griefs ne peuvent être mis en preuve à l'occasion d'un arbitrage.

9.2.12 Le comité adopte ses règles internes de procédure.

La demande d'arbitrage

9.2.13 Le professeur ou le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage à compter de la première des dates suivantes: la date du constat de désaccord ou trente jours après la demande de convocation du comité. Dans tous les cas, le professeur ou le Syndicat bénéficie d'un délai de soixante jours à compter de la demande de convocation du comité pour soumettre le grief à l'arbitrage.

Stipulations générales

9.2.14 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.

9.2.15 Les délais stipulés au présent chapitre sont de rigueur et ne peuvent être modifiés dans chaque cas que par entente écrite intervenue entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat au sein du comité des griefs.

CHAPITRE 9.3 L'ARBITRAGE

9.3.01 La demande d'arbitrage visée à la clause 9.2.13 est formulée par écrit et remise au vice-recteur. Elle contient le nom de l'arbitre suggéré par le Syndicat.

9.3.02 La demande d'arbitrage faite par l'Employeur en vertu de la clause 4.3.09 est formulée par écrit et remise au président du Syndicat. Elle contient le nom de l'arbitre suggéré par l'Employeur.

9.3.03 Le grief est entendu et décidé par un arbitre choisi par les parties.

Si les deux parties n'en sont pas venues à un accord sur la désignation de l'arbitre dans un délai de trente jours de la demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peuvent demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

9.3.04 Les parties peuvent convenir que le grief soit entendu et décidé par un arbitre assisté de deux assesseurs.

Le Syndicat ou l'Employeur désigne son assesseur dans la demande d'arbitrage visée aux clauses 9.3.01 ou 9.3.02. Dans les dix jours de la réception de la demande d'arbitrage, l'autre partie désigne son assesseur. Les deux assesseurs ainsi désignés choisissent l'arbitre dans un délai de quinze jours.

9.3.05 L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes ou d'autres personnes acceptées par les parties:

1- Jean-Guy Clément

2- Louis-B. Courtemanche

3- Jean-Louis Dubé

4- Guy Dulude

5- Jean-Yves Durand

6- François-G. Fortier

7- Francine Gauthier-Montplaisir

8- Pierre Jasmin

9- Jean-Pierre Lussier

10- André Rousseau

9.3.06 Toute vacance au poste d'assesseur ou d'arbitre est comblée sans délai en suivant dans la mesure du possible la procédure établie pour la nomination initiale.

9.3.07 L'arbitre convoque normalement les parties dans les trente jours de sa désignation et rend sa décision avec diligence.

9.3.08 L'arbitre décide des griefs conformément aux stipulations de la convention.

Il ne peut modifier la convention, y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

Toutefois, il a le pouvoir de décider de la validité de la décision contestée eu égard aux dispositions de la Charte, des Statuts et des règlements de l'Université, étant entendu que l'Employeur est tenu, dans l'exercice de ses pouvoirs, de respecter les stipulations de la convention.

9.3.09 En matière disciplinaire, l'arbitre 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 montant de la compensation des dommages auxquels un professeur injustement traité peut avoir droit, suivant les stipulations de la convention, en tenant compte du traitement ou de toute compensation que le professeur a pu recevoir entre temps.

9.3.10 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.

9.3.11 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt à compter du dépôt du grief au taux défini par la convention.

9.3.12 Malgré la clause 9.2.15, l'arbitre peut, pour cause, relever une partie du défaut d'avoir respecté un délai stipulé au chapitre 9.2.

L'arbitrage dans les cas de refus d'avancement dans la carrière

9.3.13 Le grief qui porte sur le refus de l'Employeur d'accorder un renouvellement de contrat, l'accès au rang d'adjoint, l'agrégation ou la titularisation à un professeur est soumis aux stipulations du présent chapitre. De plus, il est soumis aux stipulations particulières contenues dans les clauses 9.3.14 à 9.3.19.

9.3.14 Un tel grief est entendu et décidé par un arbitre assisté de deux assesseurs. Si le grief porte sur un refus d'agrégation ou de titularisation, les parties choisissent leur assesseur parmi les personnes ayant au moins le rang correspondant.

9.3.15 Une fois désignés selon la clause 9.3.04 et, s'il y a lieu, selon la clause 9.3.14, les deux assesseurs choisissent dans un délai de quinze jours l'arbitre parmi les personnes suivantes ou d'autres personnes acceptées par les parties:

1- Pierre Blache

2- Claude D'Aoust

3- Jean-Louis Dubé

4- Jean-Marie Lavoie

5- Roland Rivest

6- André Rousseau

9.3.16 L'arbitre 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.

9.3.17 Les parties conviennent que la plupart des litiges relatifs à l'agrégation et à la titularisation soulèvent des problèmes de nature essentiellement universitaire et que, en cette matière plus qu'en toute autre, le déroulement des procédures et la conduite des débats devraient permettre la solution des problèmes à leur mérite.

9.3.18 L'arbitre peut

a) annuler ou maintenir la décision de non-renouvellement;

b) confirmer la décision de l'Employeur ou lui ordonner d'accorder la promotion;

c) ordonner la réintégration du professeur;

d) ordonner, s'il y a lieu, le paiement de la compensation pécuniaire à laquelle a droit le professeur;

e) ordonner le paiement d'un intérêt sur la compensation pécuniaire, au taux défini par la convention;

f) malgré les clauses 5.3.12 et 6.4.05, ordonner la reprise immédiate des procédures;

g) rendre toute décision qu'il estime appropriée dans les circonstances.

9.3.19 L'arbitre peut au surplus ordonner le retrait d'un document contenu au dossier du professeur et qui ne satisfait pas aux conditions de la convention. Il peut aussi ordonner l'ajout d'un document qui satisfait à ces conditions.

Clause transitoire

9.3.20 Les stipulations du présent chapitre s'appliquent aux griefs et aux appels faits en vertu des conventions collectives précédentes et dont l'audition n'a pas commencé à la date de signature de la convention.

ANNEXE A

L'INTEGRATION DANS LES ECHELLES DE TRAITEMENTS

A.1 Il existe deux échelles de traitements, l'échelle A et l'échelle M; elles apparaissent à l'annexe B.

L'échelle A s'applique à tous les professeurs sauf à ceux qui ont satisfait aux conditions énoncées aux clauses A.7 et A.8; dans ce cas, l'échelle M s'applique.

A.2 Les échelles de traitements sont formées de quatre classes comportant un nombre déterminé d'échelons. A chaque échelon d'une classe correspond un traitement.

A.3 Les classes des échelles correspondent aux rangs universitaires:

Classe I	assistant;
Classe II	adjoint;
Classe III	agrégé;
Classe IV	titulaire.

A.3.1 Dans l'échelle A, les échelons T 5 à T 15 de la classe I et les échelons T 16 à T 21 de la classe II sont des échelons transitoires.

Les échelons T 5 à T 15 ne peuvent être occupés que par un professeur qui avait le rang d'assistant au 31 août 1983.

Les échelons T 16 à T 21 ne peuvent être occupés que par un professeur qui y est intégré lors de la signature de la convention.

A.3.2 Dans l'échelle M, les échelons T 18 à T 23 de la classe II sont des échelons transitoires. Ils ne peuvent être occupés que par un professeur qui y est intégré lors de la signature de la convention.

A.4 Les échelles de traitements, dites TA et TM, en vigueur le jour précédant la date de signature de la convention apparaissent à l'annexe C.

L'intégration dans les échelles de traitements

A.5 Le professeur engagé avant le premier septembre 1983 est placé au premier septembre 1983 dans l'échelle A ou M conformément aux clauses A.5.1 à A.5.4.

A.5.1 Le professeur est d'abord placé dans la classe qui correspond à son rang universitaire.

A.5.2 Sous réserve des clauses A.5.3 et A.5.4, il est ensuite placé à l'échelon de sa classe qui lui procure un traitement égal ou immédiatement supérieur au traitement dont il bénéficiait en vertu de son classement dans l'échelle TA ou TM.

A.5.3 Dans le cas d'un professeur qui appartient à l'échelle TA le 31 août 1983 et dont le traitement en vertu de cette échelle est inférieur au montant correspondant à son âge et à sa classe dans la table de l'annexe D, l'intégration dans l'échelle A se fait de façon à lui procurer un traitement égal ou immédiatement supérieur au montant que lui confère cette table.

A.5.4 Le professeur qui appartient à l'échelle TM le 31 août 1983 est intégré dans l'échelle M selon la clause D.2 de l'annexe D.

A.6 Le professeur engagé après le 31 août 1983 est intégré, ou réintégré rétroactivement, selon le cas, dans l'échelle A ou M conformément aux clauses A.6.1 à A.6.7.

A.6.1 Toute année postérieure à l'obtention d'un diplôme de premier cycle qui sanctionne un programme d'études universitaires dont la durée normale est d'au moins trois ans est une année d'expérience. Exceptionnellement, l'Employeur peut reconnaître des années d'expérience antérieures à l'obtention du diplôme.

A.6.2 Au moment de l'engagement d'un professeur qui ne possède pas le diplôme défini à la clause A.6.1, l'Employeur, aux seules fins du classement dans les échelles de traitements, détermine la date à laquelle le professeur, compte tenu de ses études et de ses autres activités, avait acquis l'équivalent du diplôme en question. Toute année subséquente est une année d'expérience.

A.6.3 Les années d'expérience sont calculées au 31 mai qui précède l'engagement.

A.6.4 L'Employeur attribue à chaque année d'expérience un coefficient variant de 1.0 à 0.0 selon la pertinence de cette année par rapport aux fonctions universitaires du professeur.

A.6.5 Le professeur est placé à l'échelon dont le numéro correspond au total de ses années d'expérience multipliées par le coefficient de pertinence. Toutefois, si le total dépasse quinze années, la partie qui excède quinze est réduite de 20%.

A.6.6 Malgré les clauses précédentes, l'Employeur ne peut compter un nombre d'années d'expérience inférieur à celui qu'il a déjà reconnu au professeur.

A.6.7 La rétroactivité due par suite de l'application des clauses précédentes est versée au professeur concerné selon la clause 7.6.05.

A.7 Pour appartenir à l'échelle M de traitements en vertu de la clause A.1, le professeur remet au vice-recteur:

a) un document de la Corporation professionnelle des médecins du Québec attestant que le professeur est membre en règle de celle-ci;

b) un document par lequel le professeur s'engage à ne pas exercer contre rémunération la profession de médecin.

A.8 Si les documents mentionnés à la clause A.7 ne sont pas remis avant le premier juin, le professeur réintègre l'échelle A pour douze mois. Il y est alors placé à l'échelon portant le même numéro que celui qu'il occuperait dans l'échelle M.

ANNEXE B: LES ECHELLES A ET M

B-1: ECHELLE A DE TRAITEMENTS 1:09:83 AU 31:12:83: PROFESSEURS

CLASSE	I		II		III	IV	CLASSE
ECHELON	Assistant		Adjoint		Agrégé	Titulaire	ECHELON
0	26 057$						0
1	26 318$						1
2	26 581$						2
3	26 847$		32 304$				3
4	27 115$		32 950$				4
5	27 386$		33 609$				5
6	27 660$		34 281$				6
7	27 937$		34 967$		35 364$		7
8	28 216$		35 666$		36 248$		8
9	28 499$		36 380$		37 154$		9
10	28 784$		37 107$		38 083$		10
11	29 072$		37 849$		39 035$	40 994$	11
12	29 363$		38 606$		40 011$	42 019$	12
13	29 656$		39 378$		41 011$	43 069$	13
14	29 953$		40 166$		42 036$	44 146$	14
15	30 253$		40 969$		43 087$	45 250$	15
				16	44 165$	46 381$	16
T 5	30 718$	T 16	41 293$	17	45 269$	47 540$	17
T 6	31 266$	T 17	42 708$	18	46 401$	48 729$	18
T 7	31 851$	T 18	43 899$	19	47 561$	49 947$	19
T 8	32 271$	T 19	45 090$	20	48 750$	51 196$	20
T 9	32 691$	T 20	45 835$	21	49 968$	52 476$	21
T 10	33 129$	T 21	46 578$	22	50 718$	53 001$	22
T 11	33 567$			23	51 478$	53 530$	23
T 12	33 987$			24	52 250$	54 066$	24
T 13	34 444$			25	53 034$	54 607$	25
T 14	34 846$			26	53 830$	55 153$	26
T 15	35 284$			27		55 704$	27
				28		56 261$	28
				29		56 824$	29
				30		57 392$	30

B-2: ECHELLE M DE TRAITEMENTS 1:09:83 AU 31:12:83: MEDECINS

CLASSE	I	II	III	IV	CLASSE
ECHELON	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire	ECHELON
0	31 268$				0
1	31 582$				1
2	31 897$				2
3	32 216$	38 765$			3
4	32 538$	39 540$			4
5	32 863$	40 331$			5
6	33 192$	41 137$			6
7	33 524$	41 960$	42 437$		7
8	33 859$	42 799$	43 498$		8
9	34 199$	43 656$	44 585$		9
10	34 541$	44 528$	45 700$		10
11	34 886$	45 419$	46 842$	49 193$	11
12	35 236$	46 327$	48 013$	50 423$	12
13	35 587$	47 254$	49 213$	51 683$	13
14	35 944$	48 199$	50 443$	52 975$	14
15	36 304$	49 163$	51 704$	54 300$	1 5
			16 52 998$	55 657$	16
	T 18	53 367$	17 54 323$	57 048$	17
	T 19	54 298$	18 55 681$	58 475$	18
	T 20	55 713$	19 57 073$	59 936$	19
	T 21	57 128$	20 58 500$	61 435$	20
	T 22	58 357$	21 59 962$	62 971$	21
	T 23	59 400$	22 60 862$	63 601$	22
			23 61 774$	64 236$	23
			24 62 700$	64 879$	24
			25 63 641$	65 528$	25
			26 64 596$	66 184$	26
			27	66 845$	27
			28	67 513$	28
			29	68 189$	29
			30	68 870$	30

ANNEXE C: LES ECHELLES TA ET TM

C-1: ECHELLE TA DE TRAITEMENTS EN VIGUEUR LE JOUR PRECEDANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION: PROFESSEURS

CLASSE	I	II	III	IV	CLASSE
ECHELON	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire	ECHELON
0	27 157$				0
1	27 869$				1
2	28 563$	28 746$			2
3	29 294$	29 677$	32 344$		3
4	29 988$	30 609$	33 257$	35 467$	4
5	30 718$	31 522$	34 207$	36 343$	5
6	31 266$	32 472$	35 138$	37 183$	6
7	31 851$	33 385$	36 069$	37 420$	7
8	32 271$	34 316$	37 001$	38 315$	8
9	32 691$	35 175$	37 301$	39 208$	9
10	33 129$	36 051$	38 268$	40 102$	10
11	33 567$	36 910$	39 237$	40 994$	11
12	33 987$	37 122$	40 205$	41 888$	12
13	34 444$	38 016$	41 173$	42 782$	13
14	34 846$	38 835$	42 142$	43 675$	14
15	35 284$	39 654$	43 034$	44 569$	15
16		40 473$	43 927$	45 463$	16
17		41 293$	44 822$	46 356$	17
18		42 113$	45 715$	47 251$	18
19		42 708$	46 608$	48 143$	19
20		43 302$	47 205$	48 888$	20
21		43 899$	47 800$	49 634$	21
22		44 495$	48 396$	50 377$	22
23		45 090$	48 992$	51 122$	23
24		45 463$	49 588$	51 868$	24
25		45 835$	49 886$	52 462$	25
26		46 208$	50 183$	53 057$	26
27		46 578$	50 481$	53 654$	27
28			50 780$	54 250$	28
29			51 076$	54 845$	29
30			51 226$	55 143$	30
31			51 374$	55 441$	31
32			51 524$	55 739$	32
33			51 674$	56 037$	33
34			51 821$	56 335$	34
35			51 970$	56 483$	35
36			52 120$	56 633$	36
37			52 269$	56 783$	37
38			52 417$	56 930$	38

C-2: ECHELLE TM DE TRAITEMENTS EN VIGUEUR LE JOUR PRECEDANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION: MEDECINS

CLASSE	I	II	III	IV	CLASSE
ECHELON	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire	ECHELON
0	35 193$				0
1	35 978$				1
2	36 763$	37 567$			2
3	37 567$	38 103$	39 294$		3
4	37 730$	39 294$	40 410$	42 943$	4
5	38 549$	40 485$	41 528$	43 910$	5
6	39 219$	41 677$	42 645$	44 878$	6
7	39 889$	42 869$	43 763$	45 846$	7
8	40 410$	44 059$	44 878$	46 816$	8
9	40 932$	45 177$	45 996$	47 783$	9
10	41 452$	46 293$	47 112$	48 751$	10
11	41 975$	47 411$	48 230$	49 719$	11
12	42 496$	48 529$	49 347$	50 687$	12
13	43 018$	49 644$	50 464$	51 656$	13
14	43 538$	50 576$	51 581$	52 624$	14
15	44 059$	51 506$	52 510$	53 591$	15
16		52 437$	53 441$	54 559$	16
17		53 367$	54 372$	55 527$	17
18		54 298$	55 304$	56 494$	18
19		55 005$	56 234$	57 462$	19
20		55 713$	56 942$	58 282$	20
21		56 421$	57 648$	59 101$	21
22		57 128$	58 357$	59 920$	22
23		57 835$	59 064$	60 740$	23
24		58 357$	59 771$	61 559$	24
25		58 879$	60 293$	62 080$	25
26		59 400$	60 814$	62 601$	26
27		59 920$	61 335$	63 123$	27
28			61 856$	63 643$	28
29			62 378$	64 166$	29
30			62 676$	64 536$	30
31			62 973$	64 909$	31
32			63 272$	65 281$	32
33			63 569$	65 654$	33
34			63 867$	66 026$	34
35			64 166$	66 212$	35
36			64 463$	66 399$	36
37			64 761$	66 585$	37
38			65 059$	66 772$	38

ANNEXE D: LES TABLES DE REGRESSION ET LE RECLASSEMENT

D.1 Les tables de régression à 2%

D.1.1 ASSISTANTS

Age	Traitement moyen moins 2%
27	29 744
28	30 147
29	30 532
30	30 900
31	31 252
32	31 587
33	31 905
34	32 206
35	32 490
36	32 757
37	33 007
39	33 458
40	33 658
41	33 840
42	34 007
43	34 156
44	34 288
47	34 583
48	34 648
50	34 726
54	34 682
57	34 471

D.1.2 ADJOINTS

Age	Traitement moyen moins 2%
27	30 521
28	31 203
29	31 871
30	32 523
31	33 162
32	33 785
33	34 395
34	34 989
35	35 569
36	36 134
37	36 684
38	37 220
39	37 741
40	38 247
41	38 739
42	39 217
43	39 678
44	40 126
45	40 559
46	40 978
47	41 381
48	41 771
50	42 505
51	42 850
52	43 180
54	43 797
55	44 083
56	44 355
57	44 613
61	45 494
63	45 846
67	46 377

D.1.3 AGREGES

Age	Traitement moyen moins 2%
31	34 287
32	35 214
33	36 112
34	36 978
35	37 814
36	38 620
37	39 395
38	40 140
39	40 853
40	41 537
41	42 190
42	42 812
43	43 405
44	43 967
45	44 498
46	44 998
47	45 468
48	45 908
49	46 317
50	46 695
51	47 044
52	47 361
53	47 649
54	47 904
55	48 131
56	48 327
57	48 491
58	48 627
59	48 730
60	48 804
61	48 847
62	48 860
63	48 842
64	48 793
66	48 605
68	48 295

D.1.4 TITULAIRES

Age	Traitement moyen moins 2%
34	40 701
35	41 541
36	42 354
37	43 138
38	43 895
39	44 624
40	45 325
41	45 999
42	46 646
43	47 264
44	47 855
45	48 419
46	48 954
47	49 463
48	49 943
49	50 396
50	50 820
51	51 218
52	51 587
53	51 929
54	52 244
55	52 531
56	52 790
57	53 021
58	53 225
59	53 401
60	53 549
61	53 671
62	53 764
63	53 829
64	53 867
65	53 877
66	53 860
67	53 815
68	53 742

D.2 **Le reclassement**

D.2.1 Le professeur visé à la clause 5.4 de l'annexe A est intégré de la manière suivante:

a) on détermine le traitement à l'échelle TA correspondant à son classement dans l'échelle TM;

b) on compare le traitement ainsi obtenu avec le montant figurant à la table de la clause D.1 pour un professeur de même âge et de même classe;

c) si le montant indiqué dans cette table est supérieur au traitement selon l'échelle TA, l'écart ainsi obtenu est ajouté au traitement selon l'échelle TM;

d) l'intégration dans l'échelle M procure au professeur un traitement égal ou immédiatement supérieur au montant que lui confère l'alinéa c).

ANNEXE E

LE FONDS SPECIAL DE PRIME DE MARCHE

E.1 La prime de marché est une somme d'argent, déterminée lors de l'engagement d'un professeur, et payée pour une période déterminée en plus du traitement établi en vertu de l'annexe A. Elle permet à l'Employeur de s'assurer les services, à titre de professeurs, de personnes qui subissent une forte attraction d'ordre pécuniaire d'autres employeurs.

E.2 La prime de marché est assimilée au traitement aux fins du régime de rentes et des régimes d'assurance collective.

E.3 Le fonds spécial créé pour fins de prime de marché est fixé à 50 000$ par année universitaire pour la période 1983-1986.

ANNEXE F

LES FRAIS D'ANNEE SABBATIQUE

F.1 L'Employeur rembourse les frais suivants encourus pour la réalisation du projet sabbatique à condition qu'ils ne soient pas payés par une tierce partie:

a) les frais de scolarité du professeur;

b) les frais de transport du professeur une fois aller et retour au lieu principal de séjour prévu au projet sabbatique jusqu'à concurrence du coût du transport aérien, classe économique;

c) les frais de transport aux mêmes conditions du conjoint et des enfants du professeur qui l'accompagnent pendant au moins quatre mois.

F.2 En sus des frais précédents, l'Employeur met à la disposition du professeur un budget pour frais afférents à la réalisation de son projet sabbatique. Le montant du budget s'établit pour chaque période complète de deux mois à un lieu de séjour, jusqu'à concurrence de trois périodes, selon la grille suivante:

Lieu de séjour \ Séjour débutant entre	01/06/83 31/05/84	01/06/84 31/05/85	01/06/85 31/05/86
a) Au Canada en dehors d'un rayon de 100 km de Québec	1 500$	1 560$	1 620$
b) En dehors du Canada et dans les régions métropolitaines de Toronto et de Vancouver, ainsi que toute autre agglomération urbaine du Canada où le coût de la vie est égal ou supérieur à celui de la région métropolitaine de Toronto	2 200$	2 290$	2 380$

F.3 Pour une année sabbatique effectuée pendant au moins huit mois dans un rayon de 100 kilomètres de Québec, l'Employeur met à la disposition du professeur un budget pour frais afférents à la réalisation du projet sabbatique. Le montant de ce budget est établi à un tiers de la somme indiquée à la clause F.2 a) si le professeur a reçu un budget en vertu de la clause F.2. Il est établi à deux tiers dans les autres cas.

F.4 Le montant total des frais remboursés par l'Employeur en vertu de la présente annexe est limité à 8 000$ pour l'année 1983-1984, à 8 320$ pour l'année 1984-1985 et à 8 650$ pour l'année 1985-1986.

Si l'année sabbatique chevauche plus d'une année, le montant mentionné à l'alinéa précédent est établi au prorata du nombre de mois dans chacune des années.

ANNEXE G

LE CONTRAT D'ENGAGEMENT

G.1 Le contrat d'engagement contient au moins:

1) la date d'entrée en fonction du professeur;

2) le rang universitaire;

3) l'unité de rattachement;

4) le classement dans les échelles et le traitement;

5) toute autre rémunération et ses justifications;

6) le régime d'emploi;

7) le contrat de probation: initial ou terminal, la date d'expiration;

8) s'il y a lieu, l'ancienneté reconnue par équivalence en vue de la titularisation ou de l'année sabbatique.

G.2 Dans le cas du professeur assistant, le contrat contient également les conditions de perfectionnement établies à la clause 3.3.28.

G.3 Dans le cas du professeur subventionnel, le contrat contient également la source de la subvention qui permet l'engagement du professeur, le nom du détenteur de la subvention et le titre du projet.

G.4 Dans le cas du professeur suppléant, le contrat contient également la durée du contrat, la clause qui justifie l'engagement et, s'il y a lieu, le nom du professeur remplacé.

ANNEXE H

LES FRAIS DE CONGE DE PERFECTIONNEMENT

H.1 Conformément à la clause 5.5.13, l'Employeur rembourse au professeur

a) les frais de scolarité entraînés par le projet de perfectionnement;

b) le coût du transport du professeur, de son conjoint et de ses enfants, par voie aérienne, au tarif de classe économique, une fois aller et retour au lieu principal de séjour pendant le congé de perfectionnement.

H.2 En sus des frais précédents, l'Employeur met à la disposition du professeur un budget pour frais afférents à la réalisation du projet de perfectionnement.

Le montant du budget s'établit pour chaque période de douze mois et au prorata de celle-ci selon la grille suivante:

Lieu de séjour \ Séjour débutant entre	1/06/83 31/05/84	1/06/84 31/05/85	1/06/85 31/05/86
a) Dans un rayon de 100 km de Québec	500 $	520 $	540 $
b) au Canada en dehors d'un rayon de 100 km de Québec	1 500 $	1 560 $	1 620 $
c) en dehors du Canada et dans les régions métropolitaines de Toronto et de Vancouver et toute autre agglomération urbaine du Canada où le coût de la vie est égal ou supérieur à celui de la région métropolitaine de Toronto	2 200 $	2 290 $	2 380 $

H.3 Le montant total des frais visés par les clauses H.1 b) et H.2 est limité à 8 000$ pour l'année 1983-1984, à 8 320$ pour l'année 1984-1985 et à 8 650$ pour l'année 1985-1986.

Si le congé de perfectionnement chevauche plus d'une année, le montant mentionné à l'alinéa précédent est établi au prorata du nombre de mois dans chacune des années.

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A SAINTE-FOY

LE 9 mai 1984.

De la part de l'Université Laval

Pierre De Celles

Francis-R. Whyte

Gilles-Y. Delisle

Andrée-G. Roberge

De la part du Syndicat des professeurs de l'Université Laval

Ann Robinson

Jacques Faille

ECHELLES DE TRAITEMENTS CALCULEES

DEPUIS LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

ECHELLE DE TRAITEMENTS

PROFESSEURS

1er JANVIER 1984

CLASSE	I		II		III	IV	CLASSE
ECHELON	ASSISTANT		ADJOINT		AGREGE	TITULAIRE	ECHELON
0	26 959$						0
1	27 229$						1
2	27 501$						2
3	27 776$		33 422$				3
4	28 053$		34 090$				4
5	28 334$		34 772$				5
6	28 617$		35 467$				6
7	28 904$		36 177$		36 588$		7
8	29 192$		36 900$		37 502$		8
9	29 485$		37 639$		38 440$		9
10	29 780$		38 391$		39 401$		10
11	30 078$		39 159$		40 386$	42 412$	11
12	30 379$		39 942$		41 395$	43 473$	12
13	30 682$		40 740$		42 430$	44 559$	13
14	30 989$		41 556$		43 490$	45 673$	14
15	31 300$		42 387$		44 578$	46 816$	15
				16	45 693$	47 986$	16
T 5	31 781$	T 16	42 722$	17	46 835$	49 185$	17
T 6	32 348$	T 17	44 186$	18	48 006$	50 415$	18
T 7	32 953$	T 18	45 418$	19	49 207$	51 675$	19
T 8	33 388$	T 19	46 650$	20	50 437$	52 967$	20
T 9	33 822$	T 20	47 421$	21	51 697$	54 292$	21
T 10	34 275$	T 21	48 190$	22	52 473$	54 835$	22
T 11	34 728$			23	53 259$	55 382$	23
T 12	35 163$			24	54 058$	55 937$	24
T 13	35 636$			25	54 869$	56 496$	25
T 14	36 052$			26	55 693$	57 061$	26
T 15	36 505$			27		57 631$	27
				28		58 208$	28
				29		58 790$	29
				30		59 378$	30

ECHELLE DE TRAITEMENTS

MEDECINS

1er janvier 1984

CLASSE	I		II		III	IV	CLASSE
ECHELON	Assistant		Adjoint		Agrégé	Titulaire	ECHELON
0	32 350$						0
1	32 675$						1
2	33 001$						2
3	33 331$		40 106$				3
4	33 664$		40 908$				4
5	34 000$		41 726$				5
6	34 340$		42 560$				6
7	34 684$		43 412$		43 905$		7
8	35 031$		44 280$		45 003$		8
9	35 382$		45 166$		46 128$		9
10	35 736$		46 069$		47 281$		10
11	36 093$		46 990$		48 463$	50 895$	11
12	36 455$		47 930$		49 674$	52 168$	12
13	36 818$		48 889$		50 916$	53 471$	13
14	37 188$		49 867$		52 188$	54 808$	14
15	37 560$		50 864$		53 493$	56 179$	15
				16	54 832$	57 583$	16
		T 18	55 213$	17	56 203$	59 022$	17
		T 19	56 177$	18	57 608$	60 498$	18
		T 20	57 641$	19	59 048$	62 010$	19
		T 21	59 105$	20	60 524$	63 561$	20
		T 22	60 376$	21	62 037$	65 150$	21
		T 23	61 455$	22	62 968$	65 802$	22
				23	63 911$	66 459$	23
				24	64 869$	67 124$	24
				25	65 843$	67 795$	25
				26	66 831$	68 474$	26
				27		69 158$	27
				28		69 849$	28
				29		70 548$	29
				30		71 253$	30

ECHELLE DE TRAITEMENTS

PROFESSEURS

1er janvier 1985

CLASSE	I		II		III	IV	CLASSE
ECHELON	ASSISTANT		ADJOINT		AGREGE	TITULAIRE	ECHELON
0	27 579$						0
1	27 855$						1
2	28 134$						2
3	28 415$		34 191$				3
4	28 698$		34 874$				4
5	28 986$		35 572$				5
6	29 275$		36 283$				6
7	29 569$		37 009$		37 430$		7
8	29 863$		37 749$		38 365$		8
9	30 163$		38 505$		39 324$		9
10	30 465$		39 274$		40 307$		10
11	30 770$		40 060$		41 315$	43 387$	11
12	31 078$		40 861$		42 347$	44 473$	12
13	31 388$		41 677$		43 406$	45 584$	13
14	31 702$		42 512$		44 490$	46 723$	14
15	32 020$		43 362$		45 603$	47 893$	15
				16	46 744$	49 090$	16
T 5	32 512$	T 16	43 705$	17	47 912$	50 316$	17
T 6	33 092$	T 17	45 202$	18	49 110$	51 575$	18
T 7	33 711$	T 18	46 463$	19	50 339$	52 864$	19
T 8	34 156$	T 19	47 723$	20	51 597$	54 185$	20
T 9	34 600$	T 20	48 512$	21	52 886$	55 541$	21
T 10	35 063$	T 21	49 298$	22	53 680$	56 096$	22
T 11	35 527$			23	54 484$	56 656$	23
T 12	35 972$			24	55 301$	57 224$	24
T 13	36 456$			25	56 131$	57 795$	25
T 14	36 881$			26	56 974$	58 373$	26
T 15	37 345$			27		58 957$	27
				28		59 547$	28
				29		60 142$	29
				30		60 744$	30

ECHELLE DE TRAITEMENTS

MEDECINS

1er janvier 1985

CLASSE	I		II		III	IV	CLASSE
ECHELON	ASSISTANT		ADJOINT		AGREGE	TITULAIRE	ECHELON
0	33 094$						0
1	33 427$						1
2	33 760$						2
3	34 098$		41 028$				3
4	34 438$		41 849$				4
5	34 782$		42 686$				5
6	35 130$		43 539$				6
7	35 482$		44 410$		44 915$		7
8	35 837$		45 298$		46 038$		8
9	36 196$		46 205$		47 189$		9
10	36 558$		47 129$		48 368$		10
11	36 923$		48 071$		49 578$	52 066$	11
12	37 293$		49 032$		50 817$	53 368$	12
13	37 665$		50 013$		52 087$	54 701$	13
14	38 043$		51 014$		53 388$	56 069$	14
15	38 424$		52 034$		54 723$	57 471$	15
				16	56 093$	58 907$	16
		T 18	56 483$	17	57 496$	60 380$	17
		T 19	57 469$	18	58 933$	61 889$	18
		T 20	58 967$	19	60 406$	63 436$	19
		T 21	60 464$	20	61 916$	65 023$	20
		T 22	61 765$	21	63 464$	66 648$	21
		T 23	62 868$	22	64 416$	67 315$	22
				23	65 381$	67 988$	23
				24	66 361$	68 668$	24
				25	67 357$	69 354$	25
				26	68 368$	70 049$	26
				27		70 749$	27
				28		71 456$	28
				29		72 171$	29
				30		72 892$	30