

**CONVENTION
COLLECTIVE**

entre

L'Université Laval

et

**le Syndicat des professeurs
et professeures
de l'Université Laval**

1996-1999

CONVENTION
COLLECTIVE

entre

L'Université Laval

et

le Syndicat des professeurs
et professeures
de l'Université Laval

1996-1999

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PARTIE 1 CONVENTION	1
Chapitre 1.1 Définitions	3
Chapitre 1.2 Parties à la convention.....	5
Chapitre 1.3 Application de la convention	6
Administrateurs et administratrices	6
Durée de la convention	6
PARTIE 2 CADRE DE LA FONCTION UNIVERSITAIRE	9
Chapitre 2.1 Fonctions universitaires	11
Chapitre 2.2 Rangs universitaires	13
Chapitre 2.3 Rattachement des professeurs et professeures	14
Changement d'unité	14
Unité spéciale.....	14
Création d'une nouvelle unité.....	14
Fusion d'unités	15
Suppression d'une unité ou d'un secteur d'activité d'une unité	15
Transfert d'une unité ou d'un secteur d'activité à une autre institution.....	16
Chapitre 2.4 Assemblée de l'unité.....	17
Chapitre 2.5 Programme d'accès à l'égalité (P.A.É.)	18
Gestion du programme d'accès à l'égalité	18
Plan de redressement.....	18
PARTIE 3 CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS UNIVERSITAIRES	21
Chapitre 3.0 Liberté universitaire	23
Chapitre 3.1 Ressources professorales	24
Évolution du nombre de postes.....	24
Protection des ressources	24
Professeurs suppléants et professeures suppléantes	25
Professeurs subventionnels et professeures subventionnelles	26
Clause transitoire	28
Chapitre 3.2 Personnel enseignant associé et auxiliaire.....	29
Professeurs invités et professeures invitées	29
Professeurs associés et professeures associées	29
Professeurs retraités et professeures retraitées	29
Responsables de formation pratique	30
Chargés et chargées de cours	30
Auxiliaires d'enseignement	31
Auxiliaires, chargé/e/s, assistants ou assistantes, attaché/e/s de recherche et chercheur/e/s post-doctoraux	31
Chapitre 3.3 Ressources humaines et matérielles auxiliaires	32
Soutien à l'enseignement et à la recherche	32
Fonds de soutien aux activités académiques	32
Dispositions particulières	33
Chapitre 3.4 Charge de travail.....	35
Année universitaire	35
Charge de travail	35
Activités professionnelles externes	38

Chapitre 3.5 Sécurité d'emploi	40
Professeurs permanents et professeures permanentes	40
Professeurs ou professeures en période de probation	41
Dispositions générales	41
PARTIE 4 CHEMINEMENT DANS LA CARRIÈRE UNIVERSITAIRE.....	43
Chapitre 4.1 Sélection des candidats et candidates.....	45
Étude des candidatures par l'assemblée	46
Décision de l'assemblée	46
Recommandation d'engagement	47
Sélection des candidats et des candidates au rang d'assistant ou d'assistante	47
Chapitre 4.2 Engagement des professeurs et des professeures	49
Contrat d'engagement	49
Chapitre 4.3 Accès au rang d'adjoint ou d'adjointe	51
Accès au rang d'adjoint ou d'adjointe par équivalence	51
Litiges	52
Clause transitoire	52
Chapitre 4.4 Probation et permanence	53
Probation	53
Renouvellement du contrat	53
Permanence	54
Fin d'emploi.....	54
Clause transitoire	54
Chapitre 4.5 Évaluation d'un professeur ou d'une professeure	55
Chapitre 4.6 Critères d'évaluation	57
Élaboration et approbation des critères	57
Application des critères	57
Modification des critères	57
Des litiges.....	57
Chapitre 4.7 Agrégation et titularisation	58
Agrégation.....	58
Titularisation.....	58
Chapitre 4.8 Année sabbatique	59
Dispositions générales	59
Stipulations pécuniaires	59
Projet sabbatique	60
Report de l'année sabbatique	61
Retrait du projet.....	61
Chapitre 4.9 Dossier du professeur ou de la professeure	63
Composition du dossier.....	63
Constitution du dossier.....	64
Consultation du dossier.....	64

PARTIE 5 CAS PARTICULIERS.....	65
Chapitre 5.1 Professeurs ou professeures à temps partiel	67
Chapitre 5.2 Professeurs assistants ou adjoints permanents et professeures assistantes ou adjointes permanentes.....	68
Chapitre 5.3 Perfectionnement du professeur assistant ou de la professeure assistante.....	69
Congé de perfectionnement.....	69
Stipulations pécuniaires	70
Chapitre 5.4 Congé sans traitement.....	71
Congé sans traitement pour motifs personnels.....	72
Prêt de service	73
PARTIE 6 AVANTAGES SOCIAUX ET TRAITEMENT	75
Chapitre 6.1 Congé annuel	77
Chapitre 6.2 Droits parentaux.....	78
Congé de maternité.....	78
Congé de paternité.....	78
Congé d'adoption	78
Droits de scolarité	78
Autres dispositions	79
Chapitre 6.3 Invalidité	80
Maladies occupationnelles et accidents de travail	80
Autres maladies et accidents	80
Examen médical et vérification de l'état de santé	80
Dispositions générales	81
Chapitre 6.4 Régimes de prévoyance collective	82
Assurances collectives	82
Régimes facultatifs d'assurance	84
Chapitre 6.5 Retraite	85
Retraite anticipée	85
Congé sans traitement préalable à une retraite	85
Retraite graduelle.....	86
Dispositions transitoires	86
Chapitre 6.6 Traitement.....	88
Échelle de traitements	88
Progression dans l'échelle de traitements	88
Modalités de versement des traitements	88
PARTIE 7 SYNDICAT.....	89
Chapitre 7.1 Cotisation syndicale	91
Chapitre 7.2 Libérations syndicales.....	92
Chapitre 7.3 Accès à l'information et aux services.....	94
PARTIE 8 LITIGES	97
Chapitre 8.1 Mesures disciplinaires et plainte	99
Plainte et examen d'une plainte.....	99
Dépôt d'une plainte au dossier.....	99
Mesures disciplinaires.....	100
Avertissement	100
Suspension ou congédiement.....	101

Dossier	101
Chapitre 8.2 Procédure interne de griefs	102
Grief	102
Comité paritaire des griefs	103
Demande d'arbitrage	103
Chapitre 8.3 Arbitrage	104
Arbitrage dans les cas de refus d'avancement dans la carrière	105
Clause transitoire	106
LES ANNEXES.....	107
Annexe A Intégration dans l'échelle de traitements	109
Intégration dans l'échelle de traitements.....	109
Annexe B Échelle de traitements	111
Annexe C Annexe concernant le mode de calcul de l'appoint spécial de rente payable au ou à la professeur/e prenant effectivement sa retraite au cours des cinq années suivant le 31 mai 1992.....	112
Annexe D Contrat d'engagement	113
Annexe E Frais d'année sabbatique (en vigueur à compter du 1er juin 1995)	114
Annexe F Frais de perfectionnement (en vigueur à compter du 1er juin 1995	115
Annexe G Accès à l'information.....	116
Annexe H Fonds spécial pour primes de marché.....	119
Annexe I Programme d'accès à l'égalité (P.A.É.)	120
Signature de la convention	127
LES LETTRES D'ENTENTE	129
Engagement de professeur/e/s non rattaché/e/s à une unité.....	131
Modification des politiques de financement du MEQ.....	132
Versement du traitement	133
Libérations syndicales	134
Certaines activités d'enseignement.....	136
Annexe «A» du budget de fonctionnement de l'Université.....	137
Situation financière de l'Université	140
Conciliation entre plancher d'emploi et la décentralisation des masses salariales au niveau des unités	141
Évaluation de l'enseignement et usage des résultats de cette évaluation	142
Libérations syndicales	143

PARTIE 1 CONVENTION

CHAPITRE 1.1 DÉFINITIONS

- 1.1. À moins que le contexte n'exige un sens différent, les définitions qui suivent s'appliquent à la présente convention.
- 1.1.01 « administrateur » ou « administratrice »
Le ou la 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 9 juin 1992.
- 1.1.02 « ancienneté »
Le temps passé au service de l'Employeur à titre de professeur/e, y compris les périodes d'exercice d'une fonction d'administrateur ou d'administratrice, les périodes de libération syndicale, les périodes de congé rémunéré et les périodes de congé sans traitement au terme du congé de maternité, ou d'adoption. L'ancienneté comprend aussi, jusqu'à concurrence de douze mois consécutifs, les périodes d'invalidité. L'ancienneté s'accumule au prorata du régime d'emploi.
- 1.1.03 « assemblée »
L'assemblée de l'unité.
- 1.1.04 « conjoint » ou « conjointe »
La personne qui est mariée avec le ou la professeur/e ou avec laquelle il ou elle vit maritalement depuis au moins trois ans, ou un an si elle en a eu un ou une enfant, et qui est présentée publiquement comme son conjoint ou sa conjointe.
- 1.1.05 « convention »
La présente convention collective de travail.
- 1.1.06 « Employeur »
L'Université Laval.
- 1.1.07 « grief »
Une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
Une mésentente entre l'Employeur et un ou une professeur/e lorsqu'un préjudice grave est causé par un administrateur ou une administratrice à un ou à une professeur/e dans l'exercice de ses fonctions aux termes de 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 d'administration ou le Conseil universitaire.
- 1.1.08 « poste »
Une unité d'emploi créée par l'Employeur et rémunérée principalement à même le budget de fonctionnement. Cette unité d'emploi est occupée ou destinée à être occupée par un ou une professeur/e.
- 1.1.09 « professeur » ou « professeure »
Un ou une 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 9 juin 1992.

1.1.10 « régime d'emploi »

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

1.1.11 « responsable » ou « responsable de l'unité »

Le doyen ou la doyenne d'une faculté sans département, le directeur ou la directrice d'une école ou d'un département.

1.1.12 « Syndicat »

Le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval.

1.1.13 « taux d'intérêt »

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

1.1.14 « traitement »

Taux annuel de rémunération du ou de la professeur/e, défini par une classe et un échelon.

1.1.15 « unité » ou « unité de rattachement »

Un ensemble de professeur/e/s oeuvrant dans un même champ d'enseignement et de recherche regroupés dans un département ou dans une école ou dans une faculté sans département. Une unité comprend aussi les administrateurs ou administratrices qui en faisaient déjà partie à titre de professeur/e/s au moment de leur nomination comme administrateurs ou administratrices ainsi que le ou la responsable de l'unité, même si il ou elle n'en était pas membre, au moment de sa nomination à ce poste. La Faculté des études supérieures n'est pas une unité de rattachement.

1.1.16 « vice-recteur » ou « vice-rectrice »

Le vice-recteur ou la vice-rectrice aux ressources humaines.

CHAPITRE 1.2 PARTIES À LA CONVENTION

- 1.2.01 Les parties à la convention sont l'Université Laval et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval.
- 1.2.02 Dans ses relations avec le Syndicat et les professeur/e/s, l'Employeur est représenté par le vice-recteur ou la vice-rectrice, à moins de stipulation contraire. Toutefois, le vice-recteur ou la vice-rectrice peut désigner un ou une 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 ou couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément à la décision du Tribunal du travail rendue le 9 juin 1992.

CHAPITRE 1.3 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, de diriger et d'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. 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 québécoise des droits et libertés de la personne. Le ou la professeur/e 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 ou toute professeur/e dont la responsabilité civile est engagée par l'exercice de ses fonctions au service de l'Université. Il convient de n'exercer contre le ou la professeur/e aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part du ou de la professeur/e. Dans ce cas, la preuve de la faute lourde du ou de la professeur/e incombe à l'Employeur.
- 1.3.06 Le ou la professeur/e 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/e.

Administrateurs et administratrices

- 1.3.08 Seul un administrateur ou une administratrice qui était déjà professeur/e à l'Université au moment de sa nomination entre dans l'unité d'accréditation lorsqu'il ou elle cesse d'être administrateur ou administratrice.
- 1.3.09 Lorsqu'un ou une professeur/e a exercé pendant six années ou plus un mandat d'administrateur ou d'administratrice à l'extérieur de son unité, pour plus d'un demi-temps, l'Employeur facilite sa transition aux fonctions d'enseignement et de recherche par l'octroi d'une année sabbatique prévue au chapitre 4.8, ou par un recyclage axé sur les besoins de l'unité.
- 1.3.10 L'Employeur applique les mêmes règles d'admissibilité et les mêmes critères pour l'agrégation ou la titularisation des administrateurs et des administratrices que pour celle des professeur/e/s.
- 1.3.11 À la fin de son mandat comme administrateur ou administratrice, le ou la professeur/e qui entre dans l'unité de négociation reçoit le même traitement que si il ou elle était demeuré/e professeur/e et, le cas échéant, les sommes versées au titre de l'étalement des suppléments administratifs.

Durée de la convention

- 1.3.12 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} décembre 1996 et reste en vigueur jusqu'au 30 novembre 1999.

- 1.3.13 La convention reste en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 1.3.14 Nonobstant la clause 1.3.12, la clause 3.1.11 et les annexes E, F et H ont un effet rétroactif.

PARTIE 2 CADRE DE LA FONCTION UNIVERSITAIRE

CHAPITRE 2.1 FONCTIONS UNIVERSITAIRES

2.1.01 Les fonctions universitaires sont

- a) l'enseignement;
- b) la recherche;
- c) la participation interne et externe.

L'enseignement et la recherche sont intrinsèquement liés et constituent les caractéristiques fondamentales de l'accomplissement des activités universitaires de chacun et chacune des professeur/e/s.

2.1.02 Le ou la professeur/e comme l'Employeur exercent leurs fonctions respectives avec conscience professionnelle et dans le respect de l'éthique universitaire.

Notamment, le ou la professeur/e fait preuve d'honnêteté et de bonne foi dans ses relations avec ses interlocuteurs et interlocutrices dans l'exercice de ses fonctions universitaires; il ou elle manifeste aussi honnêteté et transparence en matière de conflits d'intérêts réels ou apparents.

2.1.03 Les fonctions universitaires relèvent des professeur/e/s.

Aux fins d'interprétation de la présente clause, le mot « professeur/e » comprend les personnes couvertes par le certificat d'accréditation du SPUL ainsi que celles ayant le statut de professeur/e au sens de l'article 23 des Statuts de l'Université et le ou la professeur/e de clinique.

Dans toutes les politiques, règlements, procédures touchant le développement ou la réalisation d'activités d'enseignement ou de recherche, l'Employeur s'assure que les professeur/e/s sont au coeur des opérations de développement et de réalisation, et que les processus de consultation permettent aux professeur/e/s de jouer un rôle prépondérant.

Toutefois, des collaborateurs ou collaboratrices peuvent être mis à contribution à la condition que cela soit fait conformément aux dispositions du chapitre 3.2. Cependant, sous réserve des ententes interuniversitaires, la direction de programmes de formation, de centres de recherche ou de groupes de recherche reconnus est réservée aux professeur/e/s.

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

Sont notamment reconnues comme activités d'enseignement et d'encadrement:

- a) les cours, donnés 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 et étudiantes à titre de conseiller ou conseillère pédagogique, de conseiller ou conseillère ou de superviseur/e de stages;
- d) la direction et la collaboration à la direction d'essais, de mémoires et thèses de deuxième et troisième cycles, ainsi que la participation à des jurys d'essai, de mémoire et de thèse;
- e) la supervision du personnel enseignant auxiliaire.

2.1.05 La recherche comprend les activités qui mènent à l'élargissement et à l'approfondissement du savoir ainsi qu'à sa diffusion et à son usage novateur.

Sont notamment reconnus à ce titre:

- 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 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;
- d) la présentation de communications et la participation à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels;
- e) la publication d'articles, de manuels ou d'ouvrages propres à la discipline;
- f) la participation à des programmes de recherche d'autres universités.

2.1.06 La participation interne 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.

Sont notamment reconnues à ce titre:

- a) la direction et l'animation de programmes de formation, de groupes de recherche ou de laboratoires;
- b) la participation à des assemblées, bureaux de direction, groupes de travail mandatés, conseils, comités ou commissions;
- c) l'organisation de rencontres à caractère universitaire.

2.1.07 La participation externe comprend les activités de nature universitaire qui contribuent à la réputation du ou de la professeur/e et de l'Université ou qui marquent l'engagement social du ou de la professeur/e. Elles sont exercées dans des conditions d'autonomie comparables à l'exercice habituel des autres fonctions universitaires.

Sont notamment reconnus à ce titre:

- a) la participation à des jurys de thèse ou à des programmes de formation d'autres universités;
- b) les activités analogues aux activités d'enseignement et de recherche, exercées par le ou la professeur/e au service d'un tiers;
- c) la participation aux travaux d'organismes scientifiques, culturels, sociaux, professionnels ou gouvernementaux;
- d) la participation à des jurys d'organismes de subvention;
- e) la participation à des comités de lecture et de rédaction de revues;
- f) le service aux collectivités;
- g) l'exécution de travaux en commandite ou par contrat;
- h) l'exécution de travaux dans le cadre d'obligations que l'Université a contractées à l'extérieur.

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

CHAPITRE 2.2 RANGS UNIVERSITAIRES

- 2.2.01 Lors de son engagement, le ou la professeur/e est nommé/e à l'un des rangs universitaires suivants: assistant ou assistante, adjoint ou adjointe, agrégé/e, titulaire.
- 2.2.02 Est nommé/e assistant ou assistante le ou la professeur/e qui ne possède pas un doctorat pertinent à ses fonctions ni l'équivalent.
- 2.2.03 Est nommé/e adjoint ou adjointe le ou la professeur/e qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions ou l'équivalent.
- 2.2.04 Est nommé/e agrégé/e le ou la professeur/e qui a manifesté sa capacité dans les fonctions universitaires d'enseignement et de recherche ainsi que sa disponibilité à la participation pendant sa période de probation.
- 2.2.05 Est nommé/e titulaire le ou la professeur/e qui a apporté, depuis son agrégation, une contribution particulière à sa discipline, à sa profession ou à la société dans l'exercice des fonctions universitaires.
- 2.2.06 Le ou la professeur/e accède à un rang universitaire supérieur selon les modalités prévues à la partie 4 de la convention.

CHAPITRE 2.3 RATTACHEMENT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES

- 2.3.01 Le ou la professeur/e est rattaché/e à une unité, dite de rattachement, unité définie à la clause 1.1.15.
- 2.3.02 Le ou la professeur/e ne peut être rattaché/e qu'à une seule unité.
- 2.3.03 Le ou la professeur/e qui le désire peut être associé/e, pour une durée déterminée, à une autre unité avec l'accord de l'assemblée de cette autre unité et après autorisation de l'assemblée de son unité de rattachement.
- 2.3.04 Un ou une professeur/e nommé/e administrateur ou administratrice conserve son rattachement au cours de son mandat.

Changement d'unité

- 2.3.05 Le ou la professeur/e qui désire changer d'unité de rattachement en fait la demande au ou à la responsable de son unité et à celui ou à celle de l'unité à laquelle il ou elle veut être rattaché/e. Les responsables demandent l'avis des assemblées concernées.
- 2.3.06 Le vice-recteur ou la vice-rectrice communique sa décision motivée au ou à la professeur/e et aux responsables des unités concernées. Toutefois, le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut changer le rattachement d'un ou d'une professeur/e sans avis favorable de l'assemblée de l'unité à laquelle le ou la professeur/e veut être rattaché/e.
- 2.3.07 Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut refuser la demande du ou de la professeur/e sans motif raisonnable.
- 2.3.08 Pour changer le rattachement d'un administrateur ou d'une administratrice, l'Employeur applique les clauses 2.3.05 à 2.3.07 avec les adaptations nécessaires.

Unité spéciale

- 2.3.09 Dans chacune des facultés, le ou la professeur/e, l'administrateur ou l'administratrice qui, le premier septembre 1983, n'était pas rattaché/e à une unité visée à la clause 1.1.15, est rattaché/e à une unité spéciale dont le ou la responsable est le doyen ou la doyenne de la faculté.
- 2.3.10 Le ou la professeur/e rattaché/e à une unité spéciale qui désire être rattaché/e à une unité visée à la clause 1.1.15 en fait la demande au vice-recteur ou à la vice-rectrice qui le ou la rattache à l'unité de son choix si l'assemblée de ladite unité donne son accord.
- 2.3.11 Le ou la professeur/e rattaché/e à une unité par l'application de la clause 2.3.10 n'est pas comptabilisé/e dans le personnel enseignant de l'unité pour l'attribution des ressources professorales, pendant une période de deux ans suivant le rattachement.

Création d'une nouvelle unité

- 2.3.12 Dans le cadre d'un projet de création d'une nouvelle unité, l'Employeur s'engage à procéder à une consultation des unités existantes touchées; cette consultation doit s'inscrire assez tôt dans le processus pour permettre aux unités de faire valoir leur point de vue.

Fusion d'unités

- 2.3.13 Par « fusion d'unités », on entend le regroupement dans une même unité des professeur/e/s rattaché/e/s auparavant à deux ou plusieurs unités.
- 2.3.14 Au moment de la fusion ou au cours des six années universitaires qui suivent la fusion, l'Employeur renonce à abolir tout poste de professeur qui était occupé dans les unités fusionnées.
- 2.3.15 Avant de procéder à une fusion, l'Employeur procède à une consultation des unités visées en respectant les clauses 2.3.16 à 2.3.20.
- 2.3.16 L'Employeur prépare un projet de fusion d'unités et le soumet à l'assemblée de chaque unité visée.
- 2.3.17 L'une ou l'autre des assemblées peut faire des représentations à l'Employeur et, le cas échéant, proposer des modifications au projet de fusion.
- 2.3.18 Le ou la responsable de l'unité qui résulte de la fusion devra respecter, au cours des deux années universitaires qui suivent la fusion, les décisions convenues antérieurement entre le ou la responsable de l'unité et l'un/e ou l'autre des professeur/e/s des unités fusionnées. Ces décisions concernent la charge de travail d'un ou d'une professeur/e, l'année sabbatique, ou toute autre question relative à la planification des activités universitaires d'un ou d'une professeur/e.
- 2.3.19 Au sens du chapitre 4.6 de la convention collective et aux fins de l'agrégation, les critères d'évaluation applicables au ou à la professeur/e en probation sont ceux qui lui étaient applicables au moment de son engagement à moins qu'il ou elle ne choisisse d'être évalué/e selon les critères de l'unité qui résulte de la fusion. Aux fins de la titularisation, les critères applicables sont ceux qui étaient en vigueur dans l'unité à laquelle le ou la professeur/e était rattaché/e au moment de son agrégation, à moins qu'il ou elle ne choisisse d'être évalué/e selon les critères de l'unité qui résulte de la fusion. En l'absence de tels critères, le ou la professeur/e peut choisir d'être évalué/e selon les critères de son unité d'origine ou selon les normes en vigueur à l'Université.
- 2.3.20 Au moment d'une fusion d'unités, les fonds particuliers mis à la disposition des unités visées par la fusion ou des professeur/e/s de ces unités selon la convention collective, ou les soldes de ces fonds, sont transférés à l'unité qui résulte de la fusion sans préjudice pour les professeur/e/s concerné/e/s.
- 2.3.21 Les clauses 2.3.18 à 2.3.20 s'appliquent aux professeur/e/s impliqué/e/s par la création d'une nouvelle unité avec les ajustements nécessaires.

Suppression d'une unité ou d'un secteur d'activité d'une unité

- 2.3.22 Au moment de la suppression d'une unité ou d'un secteur d'activité d'une unité, les professeur/e/s touché/e/s constituent une unité spéciale particulière et le chapitre 3.5 de la convention collective s'applique. Le ou la responsable de cette unité est, selon le cas, le doyen ou la doyenne de la faculté de l'unité fermée ou le vice-recteur ou la vice-rectrice si l'unité fermée était une faculté.
- 2.3.23 Le ou la professeur/e rattaché/e à une unité spéciale particulière peut être rattaché/e à l'unité de son choix si l'assemblée de ladite unité donne son accord et si le rattachement se fait sur un poste visé au chapitre 3.1 de la convention.

Transfert d'une unité ou d'un secteur d'activité à une autre institution

- 2.3.24 Avant de transférer une unité ou un secteur d'activité d'une unité à une autre institution d'enseignement ou de recherche, l'Employeur consulte les membres de l'unité concernée ou du secteur concerné.
- 2.3.25 Au moment du transfert, les professeur/e/s de l'unité concernée ou du secteur concerné qui désirent rester à l'emploi de l'Université constituent une unité spéciale particulière à laquelle les clauses 2.3.22 et 2.3.23 de la convention s'appliquent.
- 2.3.26 L'Employeur assure aux professeur/e/s qui quittent l'Université le maintien de leurs protections en matière d'assurances collectives jusqu'à ce qu'ils soient effectivement couverts par les assurances de l'institution d'accueil. En matière de retraite, une entente équivalente à l'entente interuniversitaire devrait s'appliquer si l'institution d'accueil n'est pas partie à cette entente; le régime de retraite est responsable de cette entente.

CHAPITRE 2.4 ASSEMBLÉE DE L'UNITÉ

- 2.4.01 Les professeur/e/s rattaché/e/s à une unité sont membres de l'assemblée avec voix délibérative.
- 2.4.02 Les professeur/e/s associé/e/s à une unité, au sens de la clause 2.3.03, sont membres de l'assemblée avec voix consultative et droit de proposition.
- 2.4.03 Les administrateurs et les administratrices rattaché/e/s à une unité sont membres de l'assemblée avec voix consultative et droit de proposition.
- 2.4.04 Le ou la responsable de l'unité est membre de l'assemblée avec voix consultative et droit de proposition.
- 2.4.05 L'assemblée élit un président ou une présidente parmi les professeur/e/s rattaché/e/s à l'unité ou associé/e/s à celle-ci au sens de la clause 2.3.03. Elle adopte ses règles de procédure et de fonctionnement.
- 2.4.06 Le ou la responsable ou le président ou la présidente de l'assemblée peut convoquer l'assemblée en tout temps. Le ou la responsable convoque l'assemblée dans les quinze jours, à la demande écrite de 25% de ses membres.
- 2.4.07 À la demande de l'assemblée, le ou la responsable l'informe de la répartition des budgets de fonctionnement et d'investissement alloués à l'unité, et fait état des dépenses encourues aux divers postes budgétaires, à l'exception de ceux qui concernent la rémunération des employé/e/s réguliers ou régulières de l'Université.

CHAPITRE 2.5 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ (P.A.É.)

- 2.5.01 Le Syndicat et l'Employeur ont défini les objectifs et les mesures de mise en application d'un programme d'accès à l'égalité pour les professeur/e/s présenté à l'annexe I.

Gestion du programme d'accès à l'égalité

- 2.5.02 Les parties forment un comité paritaire qui a pour rôle de conseiller le Syndicat et l'Employeur sur les objectifs du P.A.É. défini à l'annexe I, sur sa mise en application et sur tout autre sujet qu'il juge important en lien avec son mandat. Ce comité est composé de deux représentant/e/s du Syndicat et de deux représentant/e/s de l'Employeur.

- 2.5.03 Chaque partie désigne un ou une co-président/e. Les co-président/e/s siégeront à tour de rôle.

Les décisions du comité paritaire sont prises à l'unanimité; à cet effet, chacune des parties dispose d'un vote.

Le comité paritaire définit ses règles de fonctionnement.

- 2.5.04 Le comité paritaire a pour mandat:

- a) de poursuivre l'étude des moyens d'aider les femmes à faire carrière à l'Université;
- b) de garder à jour l'analyse diagnostique de la situation des femmes;
- c) de tenir à jour un répertoire par discipline des femmes diplômées et des femmes inscrites dans des programmes de 2e et 3e cycles (bassin canadien);
- d) d'analyser les plans de redressement des unités, d'en faire le suivi et de formuler des recommandations au vice-recteur ou à la vice-rectrice à leur sujet;
- e) de faire un rapport annuel aux parties sur ses travaux et sur le degré de réalisation des objectifs du programme.

- 2.5.05 Le comité paritaire a accès aux données et aux ressources de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

Plan de redressement

- 2.5.06 L'assemblée de l'unité définit et soumet au vice-recteur ou à la vice-rectrice un plan de redressement conséquent avec le programme d'accès à l'égalité et avec les recommandations formulées par le comité paritaire.

- 2.5.07 Le plan de redressement est soumis au vice-recteur ou à la vice-rectrice pour approbation. Il ou elle doit prendre en considération l'avis du comité paritaire.

- 2.5.08 Le vice-recteur ou la vice-rectrice approuve le plan de redressement présenté ou accorde une dérogation temporaire d'au plus deux ans ou informe l'unité des motifs de son refus. Il ou elle informe le comité paritaire de sa décision.

- 2.5.09 Le plan de redressement doit être mis à jour par l'assemblée au moins tous les deux ans.

Une assemblée peut, en tout temps, élaborer un projet de modification de son plan de redressement.

En cas de mise à jour ou de modification, les clauses 2.5.07 et 2.5.08 s'appliquent.

- 2.5.10 Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut amorcer le processus de sélection prévu à la clause 4.1.01 si l'assemblée de l'unité n'a pas de plan de redressement approuvé ou ne bénéficie pas d'une dérogation octroyée par le vice-recteur ou la vice-rectrice.

PARTIE 3

**CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS
UNIVERSITAIRES**

CHAPITRE 3.0 LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

- 3.0.01 Les droits et obligations réciproques que se reconnaissent les parties dans la présente convention visent à assurer aux professeur/e/s les conditions de travail les plus appropriées pour atteindre les fins assignées à l'Université par la société, particulièrement dans la poursuite de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- 3.0.02 Les fonctions principales de l'Université sont la création et la diffusion du savoir ainsi que la formation supérieure des personnes. Cela implique la recherche et l'expression intellectuelles libres et critiques, et, partant, la liberté universitaire. L'Employeur respecte la liberté universitaire des professeur/e/s.

CHAPITRE 3.1 RESSOURCES PROFESSORALES

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

Les professeur/e/s jouant un rôle essentiel dans le développement de l'Université, l'Employeur s'assure que l'impact de la décroissance des clientèles étudiantes n'a pas d'incidence plus forte sur les ressources professorales que sur les autres catégories de personnel régulier.

Évolution du nombre de postes

- 3.1.02 Dans le 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, et occupée par un ou une professeur/e ou attribuée à une unité pour être occupée par un ou une professeur/e.

- 3.1.03 Le total des postes au 1^{er} octobre 1997 est de 1350 moins Z et est, au 1^{er} octobre 1999, de 1290 moins Z.

Le nombre Z est égal à la moitié du nombre de professeur/e/s âgé/e/s de plus de 65 ans au 1^{er} septembre 1995 se prévalant du programme d'incitation à la retraite avant le 1^{er} juin 1997.

- 3.1.04 L'Employeur s'engage à ne pas invoquer les stipulations du chapitre 3.5 pour mettre fin à l'emploi d'un ou d'une professeur/e pour des raisons budgétaires.

- 3.1.05 Si, le 1^{er} octobre de chaque année concernée, le nombre de postes fixé à la clause 3.1.03 n'est pas atteint, l'Employeur doit attribuer le nombre de postes reconnus manquants, multiplié par 1.5, et ce dans les trente jours de la constatation du défaut. Tout grief fondé sur la présente clause ne peut entraîner que le déclenchement d'une procédure accélérée d'arbitrage. Les postes en sus créés par l'effet du multiplicateur ne sont pas comptabilisés dans le total des postes fixé à la clause 3.1.03.

- 3.1.06 S'il y a suppression d'une unité ou d'un secteur d'activité d'une unité, les postes récupérés ne sont soustraits du plancher d'emploi visé à la clause 3.1.03 que s'ils avaient été attribués à l'unité au moins deux ans avant la fermeture. On entend par postes récupérés les postes vacants au moment de la suppression d'une unité ou d'un secteur d'activité d'une unité, les postes de l'unité spéciale particulière laissés vacants suite au départ de professeur/e/s et les postes laissés libres suite à l'intégration de professeur/e/s à des postes réguliers.

Protection des ressources

- 3.1.07 L'Employeur établit un plan qui précise les règles de compensation pour pallier les effets de la non-disponibilité de professeur/e/s dans les unités. Ce plan tient compte de l'évolution des activités des unités et s'applique dans les cas suivants:

- a) les postes dont le ou la titulaire n'est pas disponible en tout ou en partie;
- b) les postes attribués non encore pourvus.

- 3.1.08 L'Employeur établit également un plan de compensation pour pallier les effets de la non-disponibilité de professeur/e/s nommé/e/s administrateurs ou administratrices hors faculté. Il en informe le Syndicat en même temps que les unités.

- 3.1.09 Le 1^{er} juillet au plus tard, l'Employeur communique aux unités et au Syndicat le plan de compensation qu'il entend appliquer au cours de l'année universitaire suivante.
- 3.1.10 L'Employeur s'engage à appliquer les règles de compensation; toutefois, leur application ne peut être contestée par voie de grief.
- 3.1.11 Le plan prévu à la clause 3.1.07 est formulé de manière à produire, pour l'année 1995-1996, une masse monétaire équivalant à:
26 973 \$ X nombre de professeur/e/s en équivalent temps complet, conformément à la clause 3.1.07.
Ce montant est indexé annuellement selon les paramètres applicables à l'échelle de traitements de la présente convention à compter du 1^{er} juin 1996.
- 3.1.12 L'assemblée de l'unité peut se donner des critères pour l'utilisation des sommes qu'elle obtient à ce titre.
- 3.1.13 À défaut de communiquer le plan de compensation prévu à la clause 3.1.09, l'Employeur verse aux unités 100 % de la compensation prévue à la clause 3.1.11 au prorata du nombre de professeur/e/s non disponibles.
- 3.1.14 Le 1^{er} août au plus tard, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des compensations versées pendant l'année universitaire écoulée. Le Syndicat peut contester ce bilan dans un délai de soixante jours en alléguant qu'il n'a pas produit la masse monétaire prévue à la clause 3.1.11.
Si le règlement du grief est favorable au Syndicat, la compensation versée ne peut être inférieure à celle prévue à la clause 3.1.11.
- 3.1.15 L'Employeur s'engage à maintenir l'annexe A du budget de fonctionnement de l'Université et à augmenter les sommes produites au titre de cette annexe selon les dispositions de la lettre d'entente signée entre l'Employeur et le Syndicat le 17 mai 1996.
- 3.1.16 L'Employeur établit un plan de compensation pour abolition de postes dans les unités de manière à produire une masse monétaire annuelle d'au moins un million de dollars. Le plan de compensation prévoit l'utilisation de la totalité des fonds qui y sont affectés.

Professeurs suppléants et professeures suppléantes

- 3.1.17 Le professeur suppléant ou la professeure suppléante est une personne qui possède, outre une compétence reconnue dans sa discipline ou son domaine, des qualifications correspondant au moins à celles d'un professeur assistant ou d'une professeure assistante, et qui est engagée temporairement pour remplacer un ou une professeur/e ou pour pourvoir un poste vacant, sur demande de l'assemblée de l'unité ou avec l'accord de celle-ci.
- 3.1.18 Les professeurs suppléants ou les professeures suppléantes sont régis par la convention, compte tenu des stipulations particulières du présent chapitre.
- 3.1.19 La sélection d'un professeur suppléant ou d'une professeure suppléante n'est pas régie par le chapitre 4.1 ni par les clauses 4.2.01 à 4.2.07; elle est faite par le ou la responsable conformément à la procédure et aux critères adoptés par l'assemblée pour l'engagement des professeurs suppléants ou des professeures suppléantes.

- 3.1.20 Dans les trente jours de la transmission de la recommandation du ou de la responsable, le vice-recteur ou la vice-rectrice informe ce dernier ou cette dernière de sa décision et procède, s'il y a lieu, aux démarches d'engagement. Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut refuser sans motif une candidature proposée.
- 3.1.21 Le professeur suppléant ou la professeure suppléante n'est pas nommé/e à un rang universitaire.
- 3.1.22 L'Employeur place le professeur suppléant ou la professeure suppléante, lors de son engagement ou du renouvellement de son contrat, dans la classe de l'échelle de traitements qui correspond à ses qualifications.
- 3.1.23 Les professeurs suppléants ou les professeures suppléantes ne sont pas régis par le chapitre 3.5 sur la sécurité d'emploi. Ils ou elles ont le droit de rester au service de l'Employeur pour la durée de leur contrat.
- 3.1.24 Lorsqu'une personne a acquis cinq années d'ancienneté à titre de professeur suppléant ou de professeure suppléante, elle ne peut être réengagée à ce titre.
- 3.1.25 Une personne qui a déjà été professeur suppléant ou professeure suppléante et qui est engagée à titre de professeur/e obtient, sur demande, la reconnaissance de ses années d'ancienneté comme années de probation jusqu'à un maximum de trois ans.

Professeurs subventionnels et professeures subventionnelles

- 3.1.26 Le ou la professeur/e subventionnel/le est une personne qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions et la compétence requise d'un ou d'une professeur/e de sa discipline. Il ou elle est engagé/e et rémunéré/e principalement dans le cadre de subventions, de contrats ou de bourses de recherche pour accomplir des tâches reliées surtout à la fonction de recherche.
- 3.1.27 Le ou la professeur/e subventionnel/le est régi/e par la convention, compte tenu des stipulations particulières du présent chapitre.
- 3.1.28 Le ou la professeur/e subventionnel/le n'est pas régi/e par le chapitre 3.5 sur la sécurité d'emploi. L'Employeur ne peut mettre fin à l'emploi d'un ou d'une professeur/e subventionnel/le pendant la durée de l'un ou l'autre de ses contrats, sous réserve du chapitre 8.1 et du maintien de la subvention, du contrat ou de la bourse de recherche d'où provient principalement sa rémunération.
- Sous réserve de la clause 3.1.34, si la subvention, le contrat ou la bourse de recherche d'où provient principalement la rémunération du ou de la professeur/e subventionnel/le n'est pas maintenue, l'Employeur peut décider de garder le ou la professeur/e à son emploi jusqu'à la date anniversaire suivante de son contrat.
- 3.1.29 Le chapitre 4.1 sur la sélection des candidats et candidates et les clauses 4.2.01 à 4.2.07 sur l'engagement des professeur/e/s ne s'appliquent pas au ou à la professeur/e subventionnel/le.

La nomination au titre de professeur/e subventionnel/le est faite par le vice-recteur ou la vice-rectrice; par contre, l'engagement ou le renouvellement d'un contrat d'un ou d'une professeur/e subventionnel/le requiert l'accord de l'assemblée sur le candidat ou la candidate et sur la durée de son contrat.

- 3.1.30 Dans les trente jours de la transmission par le ou la responsable d'un avis écrit sur la recommandation de l'assemblée, le vice-recteur ou la vice-rectrice informe le ou la professeur/e subventionnel/le de sa décision et procède, s'il y a lieu, aux démarches d'engagement ou de renouvellement de contrat.
- 3.1.31 Le ou la professeur/e subventionnel/le est engagé/e par un contrat à durée déterminée dont le terme coïncide généralement avec celui de la subvention, du contrat ou de la bourse d'où provient principalement sa rémunération. La durée du contrat est de un, deux, trois, quatre, ou cinq ans.
- 3.1.32 Le ou la professeur/e subventionnel/le n'est pas nommé/e à un rang universitaire. Lors de l'engagement, le ou la professeur/e subventionnel/le est placé/e dans la classe II de l'échelle de traitements. Son traitement est déterminé conformément aux dispositions de la clause 6.6.01. Il ou elle progresse dans l'échelle de traitements d'une manière assimilable aux dispositions prévues à la clause 6.6.08. Le ou la professeur/e subventionnel/le est engagé/e au titre de professeur/e subventionnel/le.

Lors du renouvellement d'un contrat, ou exceptionnellement lors de l'engagement, l'Employeur peut, après évaluation, placer le ou la professeur/e subventionnel/le dans la classe III de l'échelle de traitements. Il ou elle porte alors le titre de professeur/e subventionnel/le senior.

- 3.1.33 Le chapitre 4.4 sur la probation, le renouvellement de contrat, la permanence, et la fin d'emploi, le chapitre 4.5 sur l'évaluation d'un ou d'une professeur/e, et le chapitre 4.7 sur l'agrégation et la titularisation ne s'appliquent pas au ou à la professeur/e subventionnel/le.
- 3.1.34 Le renouvellement du contrat d'un ou d'une professeur/e subventionnel/le est assujéti à l'obtention, au maintien ou au renouvellement de la subvention, du contrat ou de la bourse de recherche d'où provient principalement sa rémunération.
- 3.1.35 Une personne qui a déjà été professeur/e subventionnel/le et qui est engagé/e à titre de professeur/e obtient, sur demande, la reconnaissance de ses années d'ancienneté comme années de probation ou aux fins de l'obtention d'une année sabbatique, ce, jusqu'à un maximum de trois ans.
- 3.1.36 L'attribution de la charge de travail du ou de la professeur/e subventionnel/le tient compte des contraintes imposées par la source d'où proviennent les fonds qui pourvoient à son traitement. Le ou la professeur/e subventionnel/le assume certaines tâches liées à la fonction d'enseignement telles que définies au chapitre 2.1.
- 3.1.37 Lorsque le vice-recteur ou la vice-rectrice avise le ou la responsable d'une unité de la Faculté de médecine qu'un poste est à pourvoir, une copie de l'avis est envoyée au Syndicat et à tous et toutes les professeur/e/s subventionnel/le/s de la Faculté de médecine qui, à ce moment, n'ont pas la présomption de permanence.

Lorsqu'un concours de sélection, public ou non public, est amorcé dans une unité de la Faculté de médecine, une copie de la publicité et/ou de la description du poste et des critères de sélection est envoyée au Syndicat et à tous et toutes les professeur/e/s subventionnel/le/s de la Faculté de médecine qui, à ce moment, n'ont pas la présomption de permanence.

Clause transitoire

- 3.1.38 Les clauses 3.1.24 à 3.1.39 de la convention collective 1993-1996 s'appliquent aux professeur/e/s subventionnel/le/s qui bénéficiaient de la présomption de permanence ou qui étaient agrégé/e/s ou titulaires le 17 mai 1996.

CHAPITRE 3.2 PERSONNEL ENSEIGNANT ASSOCIÉ ET AUXILIAIRE

- 3.2.01 Nonobstant le fait que les personnes engagées au titre de personnel enseignant associé ou auxiliaire ne soient pas visées par le certificat d'accréditation du SPUL, les dispositions du présent chapitre traduisent la volonté des parties de faire en sorte que les professeur/e/s, compris au sens de la clause 2.1.03, assument la responsabilité pédagogique des activités d'enseignement et de recherche

Professeurs invités et professeures invitées

- 3.2.02 Le ou la professeur/e/ invité/e est une personne qui, poursuivant une carrière de professeur ou de chercheur à l'extérieur de l'Université, ou possédant une compétence particulière équivalente dans une discipline déterminée, est engagé/e à l'Université pour une période limitée. Il ou elle exerce ses activités universitaires dans les mêmes conditions d'autonomie que celles normalement accordées aux professeur/e/s.
- 3.2.03 Le ou la professeur/e invité/e est engagé/e pour une période d'au plus deux ans ou l'équivalent, si le régime d'emploi n'est pas à temps complet.
- 3.2.04 Le ou la professeur/e invité/e ne peut être engagé/e sans l'avis favorable de l'assemblée de l'unité.
- 3.2.05 Au début de chaque session, le ou la responsable informe, si possible, l'assemblée des tâches confiées aux professeur/e/s invité/e/s.

Professeurs associés et professeures associées

- 3.2.06 Le ou la professeur/e associé/e est une personne employée par un organisme autre que l'Université Laval, dont le traitement provient de cet organisme ou encore, un ou une professeur/e d'université à la retraite. Cette personne doit apporter, pour une période déterminée, une contribution à l'enseignement, à la recherche ou à l'encadrement d'étudiants et d'étudiantes en codirection et elle ne reçoit à ce titre aucun traitement de l'Université Laval.
- 3.2.07 Le titre de professeur/e associé/e est octroyé pour une période maximale de trois ans renouvelable selon la clause 3.2.08.
- 3.2.08 Avant de proposer aux instances appropriées le titre de professeur/e associé/e à une personne, le ou la responsable de l'unité à laquelle cette personne sera associée obtient l'avis favorable de l'assemblée après avoir fourni une description des fonctions universitaires et des activités que cette personne sera appelée à assumer et après avoir démontré que cette personne possède les qualifications nécessaires à ces fonctions et ces activités.

Dans le cas d'un renouvellement, l'assemblée de l'unité peut demander au ou à la responsable un rapport sur ces activités.

- 3.2.09 Au début de chaque session, le ou la responsable informe, si possible, l'assemblée des contributions attendues des professeur/e/s associé/e/s.

Professeurs retraités et professeures retraitées

- 3.2.10 Le ou la professeur/e retraité/e est une personne qui, bien qu'ayant pris sa retraite de l'Université à titre de professeur/e, y est engagé/e à ce nouveau titre pour exercer des fonctions universitaires. Il ou elle le fait à temps partiel, sur une base correspondant à moins de 50 % d'un régime d'emploi à temps complet.

- 3.2.11 Le ou la professeur/e retraité/e ne peut être engagé/e sans un avis favorable de l'unité, avis qui doit être renouvelé au moins tous les deux ans.
- 3.2.12 Au début de chaque session, le ou la responsable fournit aux membres de l'assemblée la liste des tâches qui sont attribuées à des professeur/e/s retraité/e/s.
- 3.2.13 Le ou la professeur/e retraité/e exerce ses activités universitaires dans les mêmes conditions d'autonomie que celles normalement accordées aux professeur/e/s.

Responsables de formation pratique

- 3.2.14 Le ou la responsable de formation pratique est une personne engagée pour assurer ou organiser, sous la responsabilité pédagogique d'un ou d'une professeur/e ou bien du ou de la responsable de l'unité, des tâches pédagogiques impliquant le développement d'habiletés pratiques (travaux pratiques, stages, travaux ou excursions sur le terrain, formation pratique) dans le cadre fixé par un ou des programmes déterminés.
- 3.2.15 Un cours, non plus qu'une partie de cours, ne peut être attribué à un ou une responsable de formation pratique, sauf aux conditions prévues aux clauses 3.2.16 et 3.2.17.
- 3.2.16 Toutefois, un cours ou une partie de cours peut être attribué/e à un ou une responsable de formation pratique si le cours ou la partie de cours implique essentiellement le développement d'habiletés pratiques et exige un encadrement spécial des étudiants et étudiantes.
- 3.2.17 L'assemblée détermine si un cours ou une partie de cours répond aux conditions décrites à la clause 3.2.16.
- 3.2.18 Lorsqu'un poste de responsable de formation pratique est à pourvoir, le ou la responsable de l'unité soumet une description de poste à l'approbation de l'unité concernée.
- 3.2.19 La charge de travail d'un ou d'une responsable de formation pratique est transmise à l'assemblée de l'unité à titre d'information en même temps que le projet de répartition de la charge de travail des professeur/e/s.

Chargés et chargées de cours

- 3.2.20 L'Employeur peut engager un ou une chargé/e de cours sous la responsabilité pédagogique d'un ou d'une professeur/e ou bien du ou de la responsable, aux seules fins suivantes:
- a) assurer un enseignement dont la fréquence et la spécialité ne justifient pas l'engagement d'un ou d'une professeur/e;
 - b) profiter de l'expérience d'un praticien ou d'une praticienne;
 - c) répondre à des besoins ponctuels causés par le fait qu'un ou une professeur/e n'est pas disponible pour exercer sa fonction d'enseignement;
 - d) répondre à un besoin urgent créé par un événement imprévisible.
- 3.2.21 L'assemblée peut donner son approbation à l'engagement de chargé/e/s de cours pour d'autres raisons que celles prévues à la clause précédente.
- 3.2.22 L'assemblée détermine les exigences de qualification pour tous les cours qui peuvent être confiés à des chargé/e/s de cours.

- 3.2.23 Le ou la responsable de l'unité soumet à l'assemblée, pour approbation, la liste des cours qui seront confiés à des chargé/e/s de cours.
- 3.2.24 Au début de chaque session, le ou la responsable fournit aux membres de l'unité la liste des chargé/e/s de cours engagés pour la session et des tâches qui sont attribuées à chacun et à chacune.

Auxiliaires d'enseignement

- 3.2.25 Trente jours au plus tard avant le début de chaque session, le ou la responsable invite les professeur/e/s à lui faire savoir si ils ou elles ont besoin d'auxiliaires d'enseignement pour le trimestre suivant.
- 3.2.26 L'assemblée peut adopter une procédure ou des critères pour la répartition des auxiliaires d'enseignement; dans ce cas, le ou la responsable les applique.
- 3.2.27 Au début de chaque session, le ou la responsable fournit aux membres de l'unité la liste des auxiliaires d'enseignement engagés pour la session avec l'identification des cours auxquels ils ou elles sont affecté/e/s.

Auxiliaires, chargé/e/s, assistants ou assistantes, attaché/e/s de recherche et chercheur/e/s post-doctoraux

- 3.2.28 Les auxiliaires, les chargé/e/s, les assistants et les assistantes et les attaché/e/s de recherche ainsi que les chercheur/e/s post-doctoraux collaborent à la fonction de recherche sous la responsabilité générale d'un ou d'une professeur/e ou du ou de la responsable.
- 3.2.29 En juin de chaque année, le ou la responsable fournit aux membres de l'unité la liste des auxiliaires, des chargé/e/s, des assistants et des assistantes et des attaché/e/s de recherche ainsi que des chercheur/e/s post-doctoraux qui ont été engagé/e/s au cours des trois sessions qui précèdent, avec le nom du directeur ou de la directrice de recherche de chacun et de chacune.

CHAPITRE 3.3 RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES AUXILIAIRES

Soutien à l'enseignement et à la recherche

- 3.3.01 Afin de permettre aux professeur/e/s de donner tous leurs soins aux fonctions universitaires, l'Employeur s'engage à maintenir à l'intérieur des unités un personnel de soutien qualifié en nombre suffisant.
- 3.3.02 L'Employeur assure le soutien nécessaire à l'enseignement pendant les heures où les cours sont donnés. Pour les cours donnés en dehors des heures habituelles de travail du personnel de soutien, le ou la professeur/e doit en faire la demande au moins 30 jours avant le début de la session, ou dans les meilleurs délais lorsqu'on l'avise d'une modification de son horaire.

Fonds de soutien aux activités académiques

- 3.3.03 L'Employeur reconnaît sa responsabilité de mettre à la disposition des unités et des professeur/e/s, en sus des fournitures usuelles, des ressources financières destinées au soutien des activités académiques de l'unité et au développement professionnel des professeur/e/s.
- 3.3.04 À compter du 1^{er} juin 1993, l'Employeur met sur pied un fonds de soutien aux activités académiques. Ce fonds de soutien est doté d'un montant de 1 200 \$ par professeur/e membre de l'unité pour l'année financière 1993-1994. Le montant pour les années suivantes est établi en indexant le 1 200 \$ de l'année 1993-1994 selon les paramètres d'indexation des ressources matérielles du MEQ.
- 3.3.05 Le montant prévu à la clause 3.3.04 sera mis à la disposition des professeur/e/s et des unités au prorata de leur régime d'emploi et au prorata de leur disponibilité dans leur unité de rattachement.
- Les non-disponibilités autorisant une révision du montant accordé sont:
- le congé de maladie et d'invalidité;
 - les congés parentaux;
 - le congé de perfectionnement et l'année sabbatique;
 - le congé sans traitement et le prêt de service;
 - la retraite graduelle (pourcentage de réduction de la charge de travail).
- 3.3.06 Le fonds est identifié au budget régulier de l'unité et est assujéti aux exigences particulières du présent chapitre. Le solde du fonds est reportable d'une année à l'autre.
- 3.3.07 Le ou la responsable soumet à l'assemblée de l'unité un projet de critères et de procédures pour l'utilisation des montants alloués au fonds ou bien un processus de détermination de ces critères et procédures. Ce projet ou processus est soumis à l'assemblée de l'unité dans les trois mois précédant le début d'une année financière sur laquelle il porte.
- 3.3.08 Le projet ou processus soumis à l'assemblée de l'unité doit prévoir un pourcentage minimum réservé au développement professionnel de chaque professeur/e individuellement. Le pourcentage minimum applicable à l'année 1993-1994 est de 50%; le pourcentage minimum applicable aux années subséquentes est de 66 2/3%.

Le pourcentage prévu à l'alinéa précédent est appliqué au ou à la professeur/e en congé de perfectionnement ou en sabbatique au prorata du nombre de mois

durant l'année où il ou elle n'est pas en congé de perfectionnement ou en sabbatique.

- 3.3.09 Le ou la responsable présente à l'assemblée un document identifiant le projet ou le processus ainsi que le solde global du fonds et les soldes individuels déterminés peu de temps avant la date de l'assemblée. L'assemblée peut proposer des modifications au projet ou au processus et le ou la responsable peut les y intégrer. L'assemblée vote ensuite l'approbation ou le refus du projet ou du processus.
- 3.3.10 En cas de refus du projet ou du processus, le ou la responsable présente un nouveau projet ou processus dans les quinze jours qui suivent. Les clauses 3.3.08 et 3.3.09 s'appliquent au nouveau projet. En cas de refus définitif du projet ou du processus, l'assemblée consigne ses motifs au procès-verbal.
- 3.3.11 En cas de refus définitif du projet ou du processus, la décision du ou de la responsable s'applique. Le refus définitif du projet ou du processus ainsi que le retard apporté à la présentation du projet ou du processus ne peuvent empêcher l'utilisation du montant minimum auquel le ou la professeur/e a droit à titre de développement professionnel.
- 3.3.12 Le montant alloué à chaque professeur/e individuellement à titre de développement professionnel sert au remboursement de dépenses relatives à l'enseignement et à la recherche encourues par celui-ci ou celle-ci et non remboursées par un tiers, en conformité avec la clause 3.3.14.
- 3.3.13 Le solde non dépensé, à la fin d'une année financière, du montant alloué à un ou à une professeur/e au titre de développement professionnel est reportable l'année suivante.
- 3.3.14 Sont notamment reconnues comme activités de développement professionnel et peuvent donner lieu à des remboursements de frais:
- a) l'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement;
 - b) l'appartenance à des associations scientifiques;
 - c) la participation à des congrès, colloques, échanges scientifiques ou autres activités similaires;
 - d) les frais de téléphone encourus en sus du service de base;
 - e) l'utilisation des services de photocopie de l'Université en sus de ceux habituellement assumés par les unités pour l'enseignement;
 - f) l'achat de livres, de périodiques, de banques de données, de logiciels ou didacticiels ou d'instruments similaires;
 - g) l'achat d'ordinateurs et autres équipements;
 - h) avec l'approbation de l'assemblée, toute activité de développement professionnel autre que celles prévues aux alinéas a) à g).

Dispositions particulières

- 3.3.16 L'Employeur reconnaît l'autonomie des professeur/e/s en ce qui concerne l'utilisation des subventions externes de recherche, dans le respect des règlements des organismes subventionnaires et de l'Université.
- 3.3.17 Le ou la professeur/e a droit, en priorité, à l'usage de l'équipement scientifique, des fonds documentaires et de tout artefact acquis sur ses subventions de recherche, pour autant qu'il ou elle contribue aux frais d'entretien ou de contrat de service, au prorata de l'usage qu'il ou qu'elle fait de ce matériel.

- 3.3.18 Les effectifs des sections de cours doivent être de nature à permettre la poursuite adéquate des objectifs de formation universitaire.
- 3.3.19 L'Employeur assure des locaux d'enseignement et de recherche adéquats et veille à leur bon entretien de manière à ne faire courir aucun risque à la santé ou à la sécurité des étudiants et étudiantes et du personnel, notamment en raison d'insalubrité des lieux ou de surpopulation.

CHAPITRE 3.4 CHARGE DE TRAVAIL

Année universitaire

- 3.4.01 L'année universitaire se divise en trois sessions et commence par la session d'automne:
- a) la session d'automne, du 1^{er} septembre au 31 décembre;
 - b) la session d'hiver, du 1^{er} janvier au 30 avril;
 - c) la session d'été, du 1^{er} mai au 31 août.

- 3.4.02 L'Employeur peut modifier les dates de début ou de fin de session de sept jours au maximum.

De plus, l'Employeur peut apporter aux dates de début ou de fin de session des modifications qui touchent un groupe de professeur/e/s s'il obtient l'accord préalable de l'assemblée de l'unité concernée.

- 3.4.03 Toute modification qui n'est pas autorisée en vertu de la clause 3.4.02 fait l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat.

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

Cependant, le ou la professeur/e donne ses cours pendant deux sessions au plus, à moins d'une entente écrite entre le ou la professeur/e et le ou la responsable.

Le consentement du ou de la professeur/e doit être obtenu quand il lui est attribué un cours ou une activité pédagogique les fins de semaine ou les jours fériés.

Charge de travail

- 3.4.05 La charge de travail d'un ou d'une professeur/e 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 définies au chapitre 2.1.

- 3.4.06 Le ou la responsable prépare chaque année un projet de répartition des responsabilités et ressources de l'unité. Ce projet assigne à chacun et à chacune des membres de l'unité une charge de travail pour l'année universitaire suivante et l'informe des ressources qui, selon les prévisions, seront mises à sa disposition.

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

- 3.4.07 Avant de présenter le projet de répartition de la charge de travail à l'assemblée, le ou la responsable consulte chacun et chacune des membres de l'unité au sujet de la charge de travail qu'il ou elle prévoit lui attribuer.

- 3.4.08 Le projet de répartition tient compte du régime d'emploi de chacun et chacune des professeur/e/s, des activités universitaires dans lesquelles il ou elle est engagé/e, des congés annoncés en vertu du chapitre 6.2 de la convention, du cheminement de carrière du ou de la professeur/e sous l'angle des activités d'enseignement et de recherche ainsi que de la planification de l'unité concernée.

- 3.4.09 Le ou la responsable soumet le projet de répartition à l'assemblée le 1^{er} avril au plus tard. Cependant, avec l'accord de l'assemblée, le projet de répartition peut être soumis à une date ultérieure, qui ne peut être postérieure au 1^{er} mai.
- 3.4.10 Le ou la responsable présente à l'assemblée, en même temps que son projet de répartition, un document décrivant les responsabilités de l'unité ainsi que les ressources qui seront disponibles, selon les prévisions, pendant l'année universitaire suivante.
- 3.4.11 Le ou la responsable présente à l'assemblée, au plus tard en même temps que son projet de répartition, un bilan annuel indiquant l'utilisation des ressources et les responsabilités réellement assumées par l'unité au cours de l'année précédente. Le bilan comporte au moins les éléments applicables définis aux clauses 3.4.12 et 3.4.13.
- 3.4.12 En regard des responsabilités de l'unité, le document visé à la clause 3.4.10 comporte au moins:
- a) la liste des cours des trois cycles avec le nombre prévu d'étudiants et d'étudiantes et de sections dans chaque cas;
 - b) le nombre d'étudiants et d'étudiantes de deuxième et troisième cycles qui seront, selon les prévisions, dirigé/e/s par les membres de l'unité, avec indication des programmes dans lesquels ces étudiants et étudiantes seront engagé/e/s;
 - c) la liste des recherches en cours ou projetées;
 - d) la liste des activités de participation interne que les professeur/e/s vont normalement assumer;
 - e) la liste des activités de participation externe dans lesquelles les professeur/e/s se sont déjà engagé/e/s ou prévoient s'engager;
 - f) la liste des activités d'enseignement dont la responsabilité incombe normalement à l'unité mais réalisées par la direction générale de la formation continue.
- 3.4.13 En regard des ressources de l'unité, le document visé à la clause 3.4.10 comporte au moins:
- a) la liste des professeur/e/s, des administrateurs et administratrices et des membres du personnel enseignant associé contribuant aux activités d'enseignement ou de recherche;
 - b) la liste des membres de l'unité qui n'assumeront pas une pleine charge de travail pour des raisons prévues à la convention, avec l'indication de la partie de temps qu'ils ou elles peuvent consacrer aux responsabilités de l'unité;
 - c) la liste des cours non répartis entre les membres de l'unité avec un plan de répartition de ces cours entre les diverses catégories de personnel enseignant associé et auxiliaire;
 - d) les prévisions de répartition des budgets dont pourra disposer l'unité pour ses besoins en ressources humaines et matérielles, incluant les sommes qui pourront provenir du plan de compensation prévu aux clauses 3.1.07 et 3.1.08; ces prévisions tiennent compte, le cas échéant, des procédures et critères adoptés par l'assemblée aux clauses 3.2.26 et 3.3.09.
- 3.4.14 L'assemblée peut proposer des modifications au projet de répartition et le ou la responsable peut les y intégrer.

- 3.4.15 L'assemblée vote ensuite l'approbation ou le refus du projet de répartition.
- 3.4.16 En cas de refus du projet de répartition, le ou la responsable présente un nouveau projet de répartition à l'assemblée dans les quinze jours qui suivent. Les clauses 3.4.14 et 3.4.15 s'appliquent à l'étude du nouveau projet.
- 3.4.17 En cas de refus définitif du projet de répartition, l'assemblée consigne ses motifs au procès-verbal.
- 3.4.18 Malgré le refus définitif du projet de répartition, la décision du ou de la responsable s'applique.
- 3.4.19 Au moment du vote sur le projet de répartition des tâches ou en cours d'année, l'assemblée se prononce sur toute charge additionnelle importante proposée par le ou la responsable qui pourrait s'ajouter au fardeau collectif de l'unité.
En cas de désaccord entre l'assemblée et le ou la responsable, l'assemblée peut consigner ses motifs au procès-verbal mais la décision du ou de la responsable s'applique.
- 3.4.20 Si un ou une professeur/e n'était pas membre de l'unité à titre de professeur/e au moment de la répartition de la charge de travail, le ou la responsable lui attribue, aussitôt que possible, une charge de travail et en informe l'assemblée à la première occasion.
- 3.4.21 Le ou la responsable peut modifier la charge de travail d'un ou d'une professeur/e avec son accord et en informe l'assemblée à la première occasion.
Cependant, lorsque cette modification implique une modification dans le plan d'affectation des ressources humaines ou financières de l'unité, elle doit être transmise à l'assemblée.
- 3.4.22 Le ou la responsable modifie la charge de travail d'un ou d'une professeur/e à la suite d'une modification du calendrier de son projet sabbatique postérieure à la répartition de la charge de travail. L'assemblée en est informée à la première occasion.
- 3.4.23 Dans les cas prévus aux clauses 3.4.20 et 3.4.21, l'assemblée se prononce sur la décision du ou de la responsable. En cas de refus de la proposition, l'assemblée consigne ses motifs au procès-verbal. La décision du ou de la responsable s'applique. Il en est de même pour la modification de la charge de travail prévue à la clause 3.4.22.
- 3.4.24 Le ou la responsable verse au dossier du ou de la professeur/e une copie de la charge de travail qui lui a été attribuée, ainsi que les modifications s'il y a lieu.
- 3.4.25 Un ou une professeur/e peut contester par voie de grief le caractère inéquitable de la charge de travail qui lui est assignée. Dans ce cas, il ou elle 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.
- 3.4.26 Les parties donnent priorité au règlement des griefs concernant la charge de travail. Malgré le délai prévu à la clause 8.2.09, un grief concernant la charge de travail est examiné par le comité paritaire des griefs dans les 15 jours de la signification du grief. Si le grief est accueilli par l'arbitre, la compensation au ou à la professeur/e ne peut être inférieure à 4 000 \$.

- 3.4.27 Chaque année, normalement avant le 1^{er} novembre, le ou la professeur/e présente au ou à la responsable un rapport de ses activités universitaires des trois sessions précédentes. Ce rapport comprend l'ensemble des activités professionnelles externes prévues ou non à la charge de travail. Le ou la responsable verse le rapport au dossier du ou de la professeur/e.

Activités professionnelles externes

- 3.4.28 Les activités professionnelles externes sont des activités reliées au domaine de compétence du ou de la professeur/e. 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 ou de la professeur/e.
- 3.4.29 Le temps consacré par le ou la professeur/e à des activités professionnelles externes ne peut constituer de contrainte pour l'unité en ce qui a trait à l'exercice des fonctions universitaires du ou de la professeur/e.
- 3.4.30 Le ou la professeur/e qui désire entreprendre ou poursuivre des activités professionnelles externes en informe le ou la responsable dans les meilleurs délais. Lorsque ces activités occupent une part appréciable de son temps, le ou la professeur/e rencontre le ou la responsable pour discuter des implications de ces activités sur l'accomplissement des fonctions universitaires du ou de la professeur/e et la réalisation de sa charge de travail. Le cas échéant, ils examinent l'opportunité d'inclure ces activités dans la charge de travail du ou de la professeur/e.
- 3.4.31 Pour être reconnues à titre d'activités de participation externe au sens des stipulations du chapitre 2.1, les activités professionnelles externes accomplies par un ou une professeur/e sont inscrites à sa charge de travail.
- 3.4.32 Dans les cas où ces activités professionnelles externes sont exercées sur une base régulière importante ou sur une base ponctuelle importante, ou si elles sont susceptibles de constituer une contrainte pour son unité, le ou la professeur/e et le ou la responsable s'entendent quant aux modalités soit d'un réaménagement de sa charge de travail, soit d'un congé sans traitement conformément aux dispositions du chapitre 5.4, ou d'une réduction du régime d'emploi conformément aux dispositions du chapitre 5.1.
- Les économies réalisées à la suite d'un congé sans traitement ou d'une modification du régime d'emploi d'un ou d'une professeur/e engagé/e dans des activités professionnelles externes s'ajoutent à l'Annexe A du budget de fonctionnement de l'Université, l'unité de rattachement du ou de la professeur/e en recevant une partie.
- 3.4.33 Le ou la responsable informe l'assemblée, le plus tôt possible, des activités professionnelles externes du ou de la professeur/e et, s'il y a lieu, des dispositions qui ont été convenues avec le ou la professeur/e.
- 3.4.34 Dans tous les cas, les activités professionnelles externes du ou de la professeur/e sont déclarées dans son rapport annuel d'activité conformément à la clause 3.4.27. Lorsqu'elles sont inscrites à la charge de travail du ou de la professeur/e, elles apparaissent au bilan des activités de l'unité.
- 3.4.35 Le ou la professeur/e qui accomplit les activités professionnelles externes prévues à sa charge de travail évite les conflits d'intérêts en respectant les règles usuelles à cet égard.

- 3.4.36 Le ou la professeur/e qui accomplit des activités professionnelles externes hors de sa charge de travail s'engage à respecter les principes suivants:
- a) il ou elle ne prétend pas agir au nom de l'Université et ne se sert pas de l'en-tête ou du logotype de l'Université lors de la sollicitation ou de la réalisation de ces activités, sans autorisation écrite de l'Employeur;
 - b) il ou elle tient l'Employeur indemne de tout recours exercé contre lui ou elle en raison de l'exercice de ces activités et prend fait et cause pour l'Employeur dans toute action en justice intentée à ce sujet.
- 3.4.37 Lorsque, dans le cadre d'activités professionnelles externes, le ou la professeur/e désire utiliser l'équipement ou les services du personnel de l'Université ou employer des étudiants ou étudiantes de l'Université pour travailler à l'Université ou dans un projet leur permettant d'obtenir des crédits de cours ou de recherche, il ou elle conclut à cet effet une entente écrite préalable avec le ou la responsable, qui en verse copie au dossier du ou de la professeur/e.

CHAPITRE 3.5 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 3.5.01 La sécurité d'emploi détermine les droits d'un ou d'une professeur/e dans le cas de l'abolition du poste qu'il ou elle occupe.

Professeurs permanents et professeures permanentes

- 3.5.02 L'abolition d'un poste occupé par un professeur permanent ou une professeure permanente ne peut résulter que de la suppression par le Conseil d'administration de l'Université d'une unité ou d'un secteur d'activité dans une unité.
- 3.5.03 Le vice-recteur ou la vice-rectrice avise le ou la professeur/e de l'abolition de son poste par lettre recommandée ou contre récépissé.
- 3.5.04 En même temps, le vice-recteur ou la vice-rectrice 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 ou de la vice-rectrice, le Syndicat lui fait connaître par écrit le nom des trois autres membres du comité.
- 3.5.05 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. Le comité explore les possibilités d'emploi qui existent et examine les conditions auxquelles le ou la professeur/e en cause peut être:
- a) réaffecté/e dans un autre poste au sein de l'unité de négociation, avec ou sans recyclage;
 - b) réorienté/e dans un poste extérieur à l'unité de négociation, avec ou sans recyclage.
- Néanmoins, le ou la professeur/e admissible à la retraite ne peut être contraint ou contrainte d'accepter un recyclage d'une durée supérieure à douze mois.
- 3.5.06 Si le comité envisage une réaffectation pour un ou une professeur/e, son dossier est soumis au ou à la responsable de l'unité concernée, qui obtient l'avis de l'assemblée.
- 3.5.07 Si l'affectation du ou de la professeur/e à un autre poste à l'intérieur de l'unité de négociation paraît impossible, le comité de sécurité d'emploi explore la possibilité de l'affecter 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 ou elle devra éventuellement occuper.
- 3.5.08 Si le comité estime qu'il est possible de réaffecter le ou la professeur/e à l'intérieur de l'unité de négociation ou de le ou la réorienter vers un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, il en avise le vice-recteur ou la vice-rectrice qui transmet l'offre au ou à la professeur/e aux conditions proposées par le comité.
- 3.5.09 Si le ou la professeur/e n'accepte pas l'offre dans les trente jours et signifie qu'il ou elle 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.
- 3.5.10 Les stipulations du chapitre 8.3 s'appliquent à l'arbitrage visé à la clause 3.5.09.

- 3.5.11 S'il est décidé que le refus du ou de la professeur/e est raisonnable, il ou elle conserve son emploi. Le comité de sécurité d'emploi peut cependant lui proposer une autre offre, auquel cas la procédure recommence.
- 3.5.12 S'il est décidé que le refus du ou de la professeur/e n'est pas raisonnable, il ou elle accepte l'offre dans les quinze jours de la signification de la sentence ou, à défaut d'acceptation, il ou elle est mis/e à pied un an après la signification de la sentence.
- 3.5.13 Douze mois au plus tard 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 ou à la vice-rectrice, au Syndicat et au ou à la professeur/e en cause.
- 3.5.14 Si aucune offre n'a été faite au ou à la professeur/e selon la clause 3.5.08, le vice-recteur ou la vice-rectrice peut, après étude du rapport du comité de sécurité d'emploi, faire au ou à la professeur/e l'offre d'une réaffectation ou d'une réorientation. Le refus de cette offre par le ou la professeur/e entraîne l'application des clauses 3.5.09 à 3.5.12.
- 3.5.15 Si aucune offre n'est faite au ou à la professeur/e, il ou elle demeure au service de l'Employeur comme professeur/e.
- 3.5.16 Le vice-recteur ou la vice-rectrice peut faire d'autres offres au ou à la professeur/e sans que le refus entraîne l'application des clauses 3.5.09 à 3.5.12 et 3.5.14.

Professeurs ou professeures en période de probation

- 3.5.17 L'abolition d'un poste occupé par un ou une professeur/e en probation ne peut résulter que d'une décision du Conseil d'administration de l'Université de supprimer une unité ou un secteur d'activité dans une unité.
- 3.5.18 Avant d'appliquer la clause 3.5.17 pour des raisons budgétaires, l'Employeur adopte un plan d'incitation à la retraite qu'il fait connaître aux professeur/e/s de l'unité en cause dans le but de remédier à la situation.
- 3.5.19 Le vice-recteur ou la vice-rectrice avise le ou la professeur/e de l'abolition de son poste, par lettre recommandée ou contre récépissé, six mois au plus tard avant la date d'expiration de son contrat.
- 3.5.20 En même temps, le vice-recteur ou la vice-rectrice invite par écrit le Syndicat à constituer pour l'unité en cause un comité de sécurité d'emploi formé selon les modalités prévues à la clause 3.5.04.
- 3.5.21 Le comité de sécurité d'emploi ainsi formé procède selon les stipulations des clauses 3.5.05 à 3.5.08.
- 3.5.22 Si, au 31 mai suivant la signification de l'abolition de son poste, le ou la professeur/e 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 ou la professeur/e est mis/e à pied le 1^{er} juin qui suit la date de fin de son contrat.

Dispositions générales

- 3.5.23 Si un poste pour lequel le ou la professeur/e en probation mis/e à pied serait qualifié/e est ouvert dans la même unité dans les trois ans suivant l'abolition de son poste, l'Employeur l'en avise le plus tôt possible et le ou la professeur/e bénéficie alors d'une priorité d'engagement.
- 3.5.24 Le ou la professeur/e réengagé/e après mise à pied récupère ses années d'ancienneté. Il ou elle est réintégré/e dans les échelles de traitement au moins à la classe qu'il ou elle occupait lors de la mise à pied et à l'échelon qui convient à ses années d'expérience.
- 3.5.25 Si, par suite de l'application des stipulations du présent chapitre, un ou une professeur/e demeure au service de l'Employeur comme professeur/e sans être rattaché/e à une unité, le vice-recteur ou la vice-rectrice demande l'avis du comité de sécurité d'emploi sur la question de son rattachement.

Nonobstant les dispositions du chapitre 2.3, le vice-recteur ou la vice-rectrice procède au rattachement du ou de la professeur/e à l'unité recommandée par le comité de sécurité d'emploi et notifie sa décision au ou à la professeur/e, au ou à la responsable ainsi qu'au Syndicat.

PARTIE 4 CHEMINEMENT DANS LA CARRIÈRE UNIVERSITAIRE

CHAPITRE 4.1 SÉLECTION DES CANDIDATS ET CANDIDATES

- 4.1.01 Lorsque, dans une unité, il y a un poste à pourvoir, le vice-recteur ou la vice-rectrice en informe par écrit le ou la responsable et le Syndicat. Le ou la responsable prépare un projet de description du poste et des critères de sélection des candidats et candidates. Ce projet précise en outre la date prévue d'entrée en fonction.
- 4.1.02 Dans un délai de 45 jours de la réception de cette autorisation de pourvoir le poste, le ou la responsable convoque l'assemblée et lui soumet le projet. L'assemblée peut modifier le projet. Lorsque le ou la responsable et l'assemblée expriment leur accord, le projet est adopté.
- 4.1.03 Le projet adopté, l'assemblée forme un comité de sélection.
- 4.1.04 Le comité de sélection est composé de trois à sept membres, dont le ou la responsable qui préside. Si le comité est formé de quatre ou de moins de quatre membres, il comprend au moins une femme. Si le comité est formé de cinq membres ou plus, il comprend au moins deux femmes.
- En outre, le comité comprend, au moins, deux professeur/e/s de l'unité concernée et, au plus, deux personnes choisies à l'extérieur de l'unité.
- 4.1.05 Normalement, le concours de sélection est public. Le comité de sélection en établit les modalités. Ces modalités tiennent compte du programme d'accès à l'égalité en emploi en vigueur à l'Université et comportent, le cas échéant, des moyens particuliers pour susciter des candidatures féminines.
- 4.1.06 Si un concours public ne paraît pas opportun au comité de sélection, le ou la 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 concours public.
- 4.1.07 L'Employeur procède à la publicité définie par le comité de sélection et en assume les frais. Cette publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi selon la formulation établie par le comité paritaire. Une copie de cette publicité est envoyée au Syndicat.
- 4.1.08 Lorsque le concours est public, la publicité est faite au moins à l'échelle nationale. Le délai entre la parution de l'annonce et la clôture du concours ne doit pas être inférieur à deux mois.
- 4.1.09 L'Employeur assume des frais de déplacement dans la limite d'un maximum de quatre candidats ou candidates et jusqu'à concurrence d'une somme totale de 3 500 \$ par concours. Ces frais servent à couvrir les déplacements des candidats ou candidates qui viennent rencontrer les membres du comité de sélection et, le cas échéant, les membres de l'assemblée de l'unité, selon les modalités définies par le comité de sélection à la clause 4.1.05.

Étude des candidatures par l'assemblée

- 4.1.10 Après examen des candidatures et au plus tard deux mois après la clôture du concours, le comité de sélection soumet à l'assemblée un rapport détaillé, signé par tous et toutes les membres du comité, qui contient les éléments suivants:
- a) la description du poste;
 - b) les critères de sélection;
 - c) la composition du comité;
 - d) la publicité faite au poste (organes de diffusion, durée, etc.);
 - e) les moyens pris pour susciter des candidatures féminines, dans le respect du plan de redressement appliqué par l'unité;
 - f) le nombre total de candidatures reçues avec la répartition entre les candidatures féminines et masculines;
 - g) la liste des candidatures que le comité recommande;
 - h) le curriculum vitae des candidats et candidates recommandé/e/s;
 - i) l'ordre de préférence des candidatures recommandées et les raisons motivant cet ordre;
 - j) le cas échéant, la mention et l'objet d'une dissidence.
- 4.1.11 Si un ou une membre du comité de sélection est dissident/e, le comité annexe la dissidence à son rapport et, le cas échéant, joint au rapport prévu à la clause 4.1.10 le curriculum vitae de la ou des candidatures indiquées à l'annexe.
- 4.1.12 L'assemblée examine, à huis clos, les candidatures qui lui sont recommandées par le rapport du comité de sélection et, le cas échéant, celles en annexe. Elle obtient du comité toute l'information pertinente à toute candidature reçue par le comité de sélection. Les membres du comité de sélection qui ne sont pas membres de l'assemblée sont invité/e/s à assister aux débats et ont droit de parole.
- 4.1.13 Après examen des candidatures recommandées, l'assemblée peut exiger que le comité de sélection lui présente la ou les candidatures signalées en annexe du rapport. Elle peut les ajouter à la liste des candidatures recommandées par le comité de sélection.
- 4.1.14 Les documents et les débats relatifs aux candidatures sont confidentiels. L'obligation de confidentialité s'étend à quiconque participe au processus de sélection.

Décision de l'assemblée

- 4.1.15 L'assemblée élit un ou une porte-parole qui consigne dans un rapport confidentiel les décisions relatives aux candidatures retenues par l'assemblée.
- 4.1.16 L'assemblée retient ou rejette chacune des candidatures qu'elle a examinées.
- 4.1.17 Si l'assemblée retient plus d'une candidature, elle les range par ordre de préférence. Si des candidatures sont jugées de valeur équivalente, l'assemblée tient compte, en ordre de prépondérance, des clauses 4.1.18 et 4.1.19.
- 4.1.18 L'assemblée d'une unité qui, selon le programme d'accès à l'égalité, applique un plan de redressement accorde la préférence, à compétence équivalente, aux candidates.

- 4.1.19 L'assemblée accorde la préférence aux personnes qui, pendant trois sessions au cours des deux années précédant la clôture du concours, ont exercé à l'Université Laval des fonctions universitaires à titre de professeur/e subventionnel/le ou suppléant ou suppléante.
- 4.1.20 Pour chacune des candidatures retenues, l'assemblée donne son avis:
- le cas échéant, sur l'ancienneté que l'Employeur devrait reconnaître par équivalence aux candidats ou candidates concerné/e/s en vue de la titularisation ou de l'année sabbatique;
 - le cas échéant, sur l'engagement des candidats ou candidates concerné/e/s au rang d'agrégé/e ou de titulaire, sauf si la personne occupe déjà ce même rang ou l'équivalent dans une autre université;
 - le cas échéant, sur la durée et les conditions du congé de perfectionnement à accorder aux candidats ou candidates concerné/e/s.
- 4.1.21 Avant que l'assemblée arrête chacune de ses décisions, le ou la responsable explique, s'il y a lieu, son désaccord avec la proposition soumise.
- 4.1.22 Si l'assemblée ne retient aucune candidature, le ou la responsable, après s'être assuré/e que le poste est toujours à pourvoir, reprend le processus à l'étape que l'assemblée juge appropriée. Toutefois, l'Employeur peut refuser d'appliquer la clause 4.1.09 plus de deux fois.
- 4.1.23 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.

Recommandation d'engagement

- 4.1.24 Une fois sa décision prise, l'assemblée fait une recommandation d'engagement. Cette recommandation prend la forme d'un rapport confidentiel que le ou la porte-parole élu/e par l'assemblée adresse au ou à la responsable et qui contient les avis de l'assemblée conformément à la clause 4.1.20. Dès réception du rapport, le ou la responsable le transmet au vice-recteur ou à la vice-rectrice et y joint son avis. Il ou elle envoie en même temps copie de ces documents aux membres de l'unité.
- 4.1.25 Le ou la responsable joint au rapport l'avis du comité de sélection sur le nombre et la pertinence des années d'expérience des candidats et candidates.
- 4.1.26 Les candidatures non retenues demeurent confidentielles et ne sont connues que des membres de l'assemblée et du comité de sélection.
- 4.1.27 Tout grief fondé sur le présent chapitre ne peut porter que sur l'application par un administrateur ou une administratrice de la procédure qui y est décrite, ou sur l'application de la clause 4.1.09.

Sélection des candidats et des candidates au rang d'assistant ou d'assistante

- 4.1.28 Lorsque l'assemblée retient la candidature d'une personne qui serait engagée au rang d'assistant ou d'assistante, la procédure comporte les stipulations additionnelles des clauses 4.1.29 à 4.1.31.

- 4.1.29 Le comité de sélection communique à l'assemblée l'état d'avancement des études et des travaux que le candidat ou la candidate entend poursuivre en vue d'accéder au rang d'adjoint ou d'adjointe ainsi que le temps que le candidat ou la candidate estime nécessaire pour les mener à terme.
- 4.1.30 L'assemblée définit les conditions de perfectionnement qui permettront au candidat ou à la candidate de satisfaire aux exigences pour accéder au rang d'adjoint ou d'adjointe. Ces conditions prennent normalement la forme d'un congé de perfectionnement accordé dès l'engagement à moins que le candidat ou la candidate ne veuille s'en prévaloir ultérieurement. L'assemblée précise la durée du congé et le domaine de perfectionnement.
- L'assemblée détermine si le candidat ou la candidate pourra présenter une demande d'accès au rang d'adjoint ou d'adjointe par équivalence.
- 4.1.31 Les informations visées à la clause 4.1.29 et les décisions prises par l'assemblée en application de la clause 4.1.30 font partie de la recommandation visée à la clause 4.1.24.

CHAPITRE 4.2 ENGAGEMENT DES PROFESSEURS ET DES PROFESSEURES

- 4.2.01 Seule une personne dont la candidature est recommandée en application du chapitre 4.1 peut être engagée comme professeur/e.
- 4.2.02 Dans les quarante-cinq jours de la transmission de la recommandation de l'assemblée et de l'avis du ou de la responsable, le vice-recteur ou la vice-rectrice peut refuser d'agréer une ou plusieurs des candidatures recommandées ou refuser de suivre l'ordre de préférence indiqué. Il ou elle informe aussitôt par écrit le ou la 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.
- Le vice-recteur ou la vice-rectrice fonde son désaccord, s'il y a lieu, exclusivement sur le dossier présenté par le candidat ou la candidate et celui que le ou la responsable lui transmet conformément à la clause 4.1.24 et sur le plan de redressement de l'unité visé à la clause 2.5.08, sous réserve de l'application de l'article 14 de la Charte de l'Université.
- 4.2.03 Dans les quinze jours qui suivent l'entrevue, le vice-recteur ou la vice-rectrice fait connaître par écrit au ou à la porte-parole de l'assemblée les candidatures qu'il ou elle agrée et l'ordre de préférence suivi.
- 4.2.04 Dans les soixante-quinze jours de la transmission de la recommandation de l'assemblée et de l'avis du ou de la responsable, le vice-recteur ou la vice-rectrice procède aux démarches d'engagement en suivant l'ordre de préférence qu'il ou elle a accepté ou a fait connaître.
- Toutefois, le vice-recteur ou la vice-rectrice procède aux démarches d'engagement dans les quarante-cinq jours de la transmission de la recommandation de l'assemblée et de l'avis du ou de la responsable dans le cas où une ou plusieurs candidatures qui ne font pas objet de désaccord figurent en tête de liste.
- 4.2.05 Un exemplaire de la convention collective est envoyé à la personne retenue en même temps que l'offre d'emploi.
- 4.2.06 Le vice-recteur ou la vice-rectrice transmet sans délai au ou à la porte-parole de l'assemblée les offres d'engagement faites aux candidats et candidates et, le cas échéant, les réponses des personnes qui auront refusé l'offre d'engagement.
- 4.2.07 Si le vice-recteur ou la vice-rectrice refuse toutes les candidatures recommandées ou si tous les candidats et toutes les candidates agréé/e/s par le vice-recteur ou la vice-rectrice refusent les offres d'engagement, le ou la responsable, après s'être assuré/e que le poste est toujours à pourvoir, reprend le processus de sélection conformément au chapitre 4.1. Toutefois, l'assemblée peut décider de surseoir à la reprise du processus de sélection pour deux ou trois sessions complètes.

Contrat d'engagement

- 4.2.08 L'engagement d'un ou d'une professeur/e fait l'objet d'un contrat écrit dont copie intégrale est aussitôt transmise au Syndicat. Le contrat contient au moins les éléments énumérés à l'annexe D.
- 4.2.09 Le contrat ne peut limiter les avantages que la convention accorde à un ou à une professeur/e mais peut lui imposer des exigences en ce qui concerne la connaissance du français.

- 4.2.10 L'engagement d'un ou d'une professeur/e au rang d'agrégé/e ou de titulaire requiert l'avis favorable de l'assemblée, sauf si la personne occupe déjà ce rang ou un rang équivalent dans une autre université. Uniquement pour l'accès à la titularisation ou à l'année sabbatique, l'Employeur peut reconnaître des années d'ancienneté à un ou à une professeur/e lors de son engagement, sur avis favorable de l'assemblée.
- 4.2.11 Lors de l'engagement d'un ou d'une professeur/e au rang d'assistant ou d'assistante, l'Employeur précise dans le contrat les conditions décidées par l'assemblée selon la clause 4.1.30.
- 4.2.12 Sous réserve des stipulations de la convention, seul le contrat écrit fait foi des obligations de l'Employeur à l'égard du ou de la professeur/e.
- 4.2.13 Les modifications à un contrat ne lient l'Employeur que si elles sont signées par le vice-recteur ou la vice-rectrice.
- 4.2.14 Tous et toutes les professeur/e/s au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention sont réputés avoir passé avec l'Employeur un contrat d'engagement valide. Seule est admissible la preuve par écrit pour prouver, antérieurement à la signature de la première convention, des conditions d'engagement plus avantageuses que celles de la convention.

CHAPITRE 4.3 ACCÈS AU RANG D'ADJOINT OU D'ADJOINTE

- 4.3.01 L'Employeur nomme adjoint ou adjointe le ou la professeur/e qui apporte la preuve qu'il ou elle satisfait aux conditions exigées pour l'obtention d'un doctorat pertinent à ses fonctions.

Accès au rang d'adjoint ou d'adjointe par équivalence

- 4.3.02 Si son contrat d'engagement le permet, le ou la professeur/e peut soumettre une demande d'accès au rang d'adjoint ou d'adjointe par équivalence, à tout moment mais, au plus tard, le 1^{er} juin de la dernière année de sa probation.
Une demande d'équivalence ne peut être soumise que deux fois au maximum.
- 4.3.03 Le ou la professeur/e adresse sa demande au ou à la responsable et y annexe son dossier d'équivalence.
- 4.3.04 Le dossier d'équivalence contient notamment:
- a) Un curriculum vitae à jour;
 - b) la liste des réalisations et des productions que le ou la professeur/e invoque à l'appui de sa demande;
 - c) les jugements et témoignages écrits qu'il ou elle juge utile de fournir sur ses réalisations et ses productions.
- 4.3.05 Le ou la professeur/e peut ajouter à son dossier d'équivalence une copie de ses réalisations ainsi que tout élément susceptible d'en éclairer la nature ou la valeur. Ces pièces restent sa propriété personnelle.
- 4.3.06 Dans les trente jours de la demande, le ou la responsable adresse au vice-recteur ou à la vice-rectrice sa recommandation motivée avec copie à l'intéressé/e.
- 4.3.07 L'Employeur soumet la demande à un jury d'équivalence, conformément aux clauses 4.3.08 à 4.3.13, à moins que les critères d'équivalence visés au chapitre 4.6 ne permettent, expressément ou par implication nécessaire, de procéder sans recourir à un jury.
- 4.3.08 Le vice-recteur ou la vice-rectrice nomme le président ou la présidente du jury d'équivalence, invite le ou la professeur/e à désigner un ou une membre du jury et invite l'assemblée à désigner deux ou quatre membres du jury.
- 4.3.09 Parmi les membres désigné/e/s par l'assemblée, un ou une au moins n'est pas membre de l'unité et deux au plus sont membres de l'unité.
- 4.3.10 Le président ou la présidente convoque le jury et préside ses délibérations. Il ou elle a voix consultative.
- 4.3.11 Le jury peut tenir une séance publique pour entendre et interroger le candidat ou la candidate.
- 4.3.12 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.

- 4.3.13 Le président ou la présidente du jury transmet au vice-recteur ou à la vice-rectrice les rapports des membres ou le rapport unique. Il ou elle envoie copie au ou à la professeur/e de manière à conserver l'anonymat des opinions individuelles. Toutefois, le ou la professeur/e peut obtenir du vice-recteur ou de la vice-rectrice la copie complète des rapports, conformément à la Loi sur l'accès à l'information.
- 4.3.14 Après avoir reçu la recommandation du ou de la responsable et, s'il y a lieu, le rapport du jury d'équivalence, l'Employeur nomme le ou la professeur/e au rang d'adjoint ou d'adjointe ou l'avise de son refus motivé dans une lettre transmise à son bureau à l'Université avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Employeur.
- 4.3.15 La nomination au rang d'adjoint ou d'adjointe par équivalence prend effet à la date de la demande du ou de la professeur/e.
- 4.3.16 L'Employeur fonde sa décision sur le dossier d'équivalence et, s'il y a lieu, sur le rapport du jury d'équivalence.
- 4.3.17 L'Employeur prend sa décision par application des critères d'équivalence visés au chapitre 4.6. En l'absence de critères, il applique les exigences généralement imposées en milieu universitaire au niveau du doctorat.
- 4.3.18 Si l'Employeur ne transmet pas sa décision au ou à la professeur/e avant le 1^{er} octobre de la dernière année de son contrat terminal, ce contrat est prolongé d'un an.

Litiges

- 4.3.19 Le ou la professeur/e peut contester, par voie de grief, le refus de l'Employeur de lui accorder le rang d'adjoint ou d'adjointe.

Clause transitoire

- 4.3.20 Le présent chapitre s'applique au ou à la professeur/e qui était assistant ou assistante au 14 décembre 1985, dans la mesure du possible et sous réserve de droits acquis.

CHAPITRE 4.4 PROBATION ET PERMANENCE

Probation

- 4.4.01 À l'engagement, le ou la professeur/e est normalement en probation. La probation lui permet de manifester ses capacités dans les fonctions d'enseignement et de recherche.
- 4.4.02 La durée de la probation ne peut excéder cinq ans sous réserve des stipulations de la convention.
- 4.4.03 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 ou de la professeur/e dont l'engagement a eu lieu entre le 1^{er} janvier et le 31 mai d'une année se termine le 31 mai de l'année suivante.
- 4.4.04 Le ou la professeur/e obtient une prolongation d'une année de son contrat terminal si il ou elle en fait la demande au ou à la responsable le 15 septembre au plus tard précédant le terme de ce contrat.
- 4.4.05 Le professeur adjoint ou la professeure adjointe qui a été pendant deux ans au moins professeur assistant ou professeure assistante obtient à sa demande une prolongation supplémentaire de sa probation de deux ans au plus .
- 4.4.06 Si, le 16 septembre précédant la fin de son contrat terminal, le ou la professeur/e ne satisfait pas aux conditions d'accès au rang d'adjoint ou d'adjointe, l'Employeur met fin à son emploi au terme de ce contrat.
- 4.4.07 Si, en raison d'un congé sans traitement, le ou la professeur/e ne peut assumer pendant une ou deux sessions l'enseignement prévu à sa charge de travail, sa probation est prolongée d'un an à sa demande.
- 4.4.08 Si, en raison d'un congé sans traitement ou d'une invalidité, le ou la professeur/e est empêché/e 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.
- 4.4.09 Après un congé de maternité ou d'adoption, la probation est prolongée de la durée de ce congé et, au besoin, de la durée nécessaire pour que la probation se termine au 31 mai, à la demande du ou de la professeur/e.
- À l'agrégation, le ou la professeur/e dont la probation a été prolongée en raison d'un congé de maternité ou d'adoption reçoit un montant forfaitaire équivalant à l'écart salarial entre les deux échelles et les avantages qui s'y rattachent.
- 4.4.10 Le ou la professeur/e dont la probation a été prolongée en raison d'un congé de maternité ou d'adoption obtient de ce fait une année d'ancienneté supplémentaire pour les fins de la titularisation.
- 4.4.11 À la demande d'un ou d'une professeur/e, l'Employeur peut abrégé la durée de sa probation.

Renouvellement du contrat

- 4.4.12 Le ou la responsable avise le ou la professeur/e en contrat initial au début du mois d'août précédant le terme de son contrat initial qu'il ou elle sera évalué/e après le 15 septembre en vue d'un contrat terminal.

- 4.4.13 Le ou la professeur/e vérifie son dossier et le met à jour le 15 septembre au plus tard.
- 4.4.14 L'évaluation du ou de la professeur/e en vue d'un contrat terminal est faite conformément au chapitre 4.5. Elle a pour seul objet de vérifier si le ou la professeur/e a accompli de façon raisonnable les tâches qui lui ont été confiées.
- 4.4.15 L'Employeur offre un contrat terminal au ou à la professeur/e ou bien met fin à son emploi au terme du contrat initial. Le 30 novembre au plus tard, il avise l'intéressé/e de sa décision motivée dans une lettre transmise à son bureau à l'Université, avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Employeur.
- 4.4.16 Si la décision n'est pas transmise au ou à la professeur/e ou est transmise tardivement, son contrat est prolongé automatiquement pour une année à compter du 1^{er} juin suivant. Le contrat terminal est réduit d'autant.

Permanence

- 4.4.17 La permanence est le droit de demeurer au service de l'Employeur à titre de professeur/e jusqu'au moment de la retraite, sous réserve des stipulations de la convention concernant la sécurité d'emploi et le congédiement.
- 4.4.18 Les professeur/e/s agrégé/e/s ou titulaires bénéficient de la permanence.
- 4.4.19 La permanence ne peut s'acquérir par le simple écoulement du temps passé en probation.
- 4.4.20 Au terme de la probation, l'Employeur soit nomme le ou la professeur/e agrégé/e, soit met fin à son emploi.

Fin d'emploi

- 4.4.21 L'Employeur ne peut mettre fin à l'emploi d'un ou d'une professeur/e sauf par l'application des stipulations de la convention.
- 4.4.22 Le ou la professeur/e peut contester par voie de grief la décision de mettre fin à son emploi.

Clause transitoire

- 4.4.23 Un ou une professeur/e qui était assistant ou assistante au 14 décembre 1985 et qui a choisi de se prévaloir des stipulations de la convention antérieure relatives à la probation continue d'en bénéficier.

CHAPITRE 4.5 ÉVALUATION D'UN PROFESSEUR OU D'UNE PROFESSEURE

- 4.5.01 Le renouvellement de contrat, l'agrégation ou la titularisation donnent lieu à une évaluation du ou de la professeur/e.
- 4.5.02 L'évaluation est faite par le ou la responsable. Elle est suivie de sa recommandation, puis d'une décision rendue par le vice-recteur ou la vice-rectrice.
- 4.5.03 Avant de procéder à l'évaluation, le ou la responsable entend le candidat ou la candidate.
- 4.5.04 Le ou la responsable prépare son rapport d'évaluation à partir des seules pièces qui se trouvent au dossier du ou de la professeur/e:
- a) le 16 septembre dans le cas du renouvellement du contrat ou dans le cas de l'agrégation;
 - b) le 16 février dans le cas de la titularisation.
- Le 22 septembre au plus tard dans le cas du renouvellement du contrat ou de l'agrégation et le 22 février au plus tard dans le cas de la titularisation, le ou la professeur/e peut répliquer à toute pièce déposée à son dossier par l'Employeur dans les trois jours précédant la date de fermeture du dossier.
- Sa réplique est transmise au vice-recteur ou à la vice-rectrice et elle fait partie du dossier au sens de la présente clause.
- 4.5.05 Avant d'évaluer un ou une professeur/e dont une partie des activités a été exercée dans un centre de recherche reconnu par l'Université ou dans une unité à laquelle le ou la professeur/e est associé/e, le ou la responsable demande au directeur ou à la directrice du centre ou bien au ou à la responsable de cette unité un rapport écrit sur ces activités. Celui-ci ou celle-ci remet son rapport au ou à la responsable avec copie au ou à la professeur/e. Le ou la responsable verse ce document au dossier du ou de la professeur/e le 5 septembre au plus tard dans le cas du renouvellement du contrat ou de l'agrégation, et le 5 février au plus tard dans le cas de la titularisation.
- 4.5.06 Le 15 octobre au plus tard dans le cas du renouvellement du contrat ou de l'agrégation et le 15 mars au plus tard dans le cas de la titularisation, le ou la responsable transmet par lettre recommandée ou contre récépissé une copie de son rapport d'évaluation au ou à la professeur/e.
- 4.5.07 Le ou la professeur/e peut répliquer au rapport d'évaluation du ou de la responsable. Sa réplique est transmise au ou à la responsable dans un délai de sept jours suivant la réception du rapport d'évaluation.
- 4.5.08 Au plus tard le 1^{er} novembre dans le cas du renouvellement de contrat ou de l'agrégation et au plus tard le 1^{er} avril dans le cas de la titularisation, le ou la responsable transmet au vice-recteur ou à la vice-rectrice son rapport d'évaluation et sa recommandation motivée.
- Si le ou la professeur/e a fait valoir son droit de réplique, le ou la responsable doit annexer cette réplique et, le cas échéant, toute modification de son rapport d'évaluation.

4.5.09 Le rapport d'évaluation, la recommandation et, le cas échéant, la réplique du ou de la professeur/e et toute modification du rapport d'évaluation sont versés au dossier du ou de la professeur/e.

La recommandation et, le cas échéant, toute modification du rapport d'évaluation sont transmises à l'intéressé/e.

4.5.10 La décision de l'Employeur ne peut être fondée sur des documents anonymes ou autres que les documents visés aux clauses 4.5.04 et 4.5.09. 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.

4.5.11 L'évaluation du ou de la professeur/e est faite en application des critères visés au chapitre 4.6.

En l'absence de tels critères, l'évaluation est faite d'après les normes existant à l'Université le 6 septembre 1994 en matière d'accès aux rangs d'agrégé/e ou de titulaire.

CHAPITRE 4.6 CRITÈRES D'ÉVALUATION

- 4.6.01 Des critères s'appliquent à l'évaluation des professeur/e/s pour l'agrégation, la titularisation ou l'accès au rang d'adjoint ou d'adjointe par équivalence.

Élaboration et approbation des critères

- 4.6.02 Les unités procèdent à l'élaboration ou à la révision des critères, selon le cas, et transmettent le projet au vice-recteur ou à la vice-rectrice qui le soumet au Conseil universitaire.
- 4.6.03 Le Conseil universitaire approuve le projet tel que présenté ou demande au vice-recteur ou à la vice-rectrice d'informer l'unité des motifs de son refus. Dans ce cas, la clause 4.6.02 est remise en application.

Application des critères

- 4.6.04 Les critères entrent en vigueur à la date de leur approbation par le Conseil universitaire.
- 4.6.05 Lorsque les critères d'agrégation ou d'équivalence de doctorat établis en application 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 ou la professeur/e a disposé pour s'adapter à ces innovations.
- 4.6.06 Les critères en vigueur pour une unité à la date de signature de la convention restent en vigueur tant qu'ils ne sont pas modifiés.

Modification des critères

- 4.6.07 Une assemblée peut, en tout temps, élaborer un projet de modification des critères de l'unité en se conformant à la clause 4.6.02.

Des litiges

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

CHAPITRE 4.7 AGRÉGATION ET TITULARISATION

Agrégation

- 4.7.01 Au début du mois d'août précédant la fin de la probation du ou de la professeur/e, le ou la responsable l'avise qu'il ou elle sera évalué/e postérieurement au 15 septembre.
- 4.7.02 Le ou la professeur/e vérifie son dossier et le met à jour le 15 septembre au plus tard.
- 4.7.03 Le ou la responsable évalue le ou la professeur/e conformément aux stipulations du chapitre 4.5.
- 4.7.04 Le 30 novembre au plus tard, l'Employeur rend une décision motivée et en avise le ou la professeur/e 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 1^{er} juin suivant.
- 4.7.05 Le ou la professeur/e peut contester le refus de l'agrégation par voie de grief.
- 4.7.06 Si l'Employeur ne transmet pas sa décision au ou à la professeur/e le 30 novembre au plus tard, son contrat est prolongé d'une année à partir du 1^{er} juin suivant.

Le ou la professeur/e ou le Syndicat peut, le 1^{er} mars au plus tard, formuler un grief enjoignant à l'Employeur de procéder à l'évaluation du ou de la professeur/e et de rendre sa décision sans délai.

Titularisation

- 4.7.07 Est admissible à la titularisation le ou la professeur/e qui aura acquis, à la date où la titularisation prendrait effet, au moins quatre années d'ancienneté depuis son agrégation.
- 4.7.08 Le ou la professeur/e admissible qui désire soumettre sa candidature à la titularisation présente une demande écrite au ou à la responsable le 15 février au plus tard.
- 4.7.09 Le ou la professeur/e vérifie son dossier et le met à jour le 15 février au plus tard.
- 4.7.10 Le ou la responsable évalue le ou la professeur/e selon les modalités prévues au chapitre 4.5.
- 4.7.11 Le 30 avril au plus tard, l'Employeur rend une décision motivée et en avise le ou la professeur/e 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 1^{er} juin suivant.
- 4.7.12 Le ou la professeur/e ne peut demander la titularisation deux années de suite.
- 4.7.13 Le ou la professeur/e peut contester le refus de la titularisation par voie de grief.

CHAPITRE 4.8 ANNÉE SABBATIQUE

Dispositions générales

- 4.8.01 L'année sabbatique dégage le ou la professeur/e de ses activités régulières. Elle lui permet 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 de ses connaissances.

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

- 4.8.02 Normalement, l'année sabbatique correspond à trois sessions complètes consécutives.

Toutefois, le ou la professeur/e peut choisir de la limiter à deux sessions complètes consécutives, dont une session d'été.

Avec l'accord écrit du ou de la responsable, une année sabbatique peut être scindée en deux tranches séparées par un maximum de trois ans. Dans ce cas, aucune des deux tranches ne peut chevaucher les sessions d'automne et d'hiver.

- 4.8.03 Sous réserve de la clause 4.8.17, le ou la professeur/e a droit à une année sabbatique si il ou elle a la permanence et a acquis au moins:

- a) six années d'ancienneté depuis son engagement dont, le cas échéant, quatre années depuis la fin de son congé de perfectionnement; ou
- b) sept années d'ancienneté depuis le début de sa dernière année sabbatique.

- 4.8.04 Normalement, le ou la professeur/e réalise son projet sabbatique à l'extérieur de l'Université. Si son intention est de réaliser son projet sabbatique principalement à l'Université, il ou elle souligne dans le projet les éléments qui favorisent le renouvellement et l'enrichissement de ses connaissances.

Stipulations pécuniaires

- 4.8.05 Le ou la professeur/e reçoit pendant la durée de son année sabbatique une rémunération égale à 90 % de son traitement. Toutefois, sa contribution et celle de l'Employeur aux régimes de prévoyance collective et au régime de rentes sont maintenues au niveau correspondant à 100 % de son traitement.

- 4.8.06 Nonobstant la clause 4.8.05, le ou la professeur/e qui choisit de limiter la durée de son année sabbatique à deux sessions complètes consécutives, dont une session d'été, reçoit 100 % de son traitement. Il en est de même pour le ou la professeur/e qui a acquis trois années d'ancienneté de plus que celles requises par la clause 4.8.03.

- 4.8.07 L'Employeur rembourse au ou à la professeur/e les frais supplémentaires qu'entraîne la réalisation de son projet selon les modalités établies à l'annexe E.

- 4.8.08 Le ou la professeur/e conserve le montant de toute bourse ou aide financière obtenue pour la réalisation de son projet sabbatique.

Projet sabbatique

- 4.8.09 Le ou la professeur/e qui désire se prévaloir d'une année sabbatique présente son projet sabbatique au ou à la responsable le 1^{er} octobre au plus tard pour une année sabbatique commençant à la session d'été suivante ou aux sessions d'automne ou d'hiver de l'année universitaire suivante.
- 4.8.10 Le projet sabbatique comporte le plan et le calendrier de travail, y compris les dates de début et de fin de l'année sabbatique et, le cas échéant, les dates de début et de fin de chacune des tranches.
- Le ou la professeur/e informe par écrit le ou la responsable des mesures envisagées pour assurer l'encadrement des étudiants et étudiantes de deuxième et troisième cycles sous sa direction.
- 4.8.11 Le ou la professeur/e dépose à son dossier les pièces utiles à l'appréciation de son projet.
- 4.8.12 Le ou la responsable peut convoquer le ou la professeur/e pour discuter du projet sabbatique et lui faire des suggestions.
- Avant de recommander le refus du projet ou l'acceptation assortie du report de l'année sabbatique, le ou la responsable donne au ou à la professeur/e l'occasion de se faire entendre et de modifier le projet.
- 4.8.13 Le 1^{er} novembre au plus tard, le ou la responsable formule sa recommandation motivée à l'intention du vice-recteur ou de la vice-rectrice et envoie copie au ou à la professeur/e.
- 4.8.14 Le ou la professeur/e peut répliquer à la recommandation du ou de la responsable. Cette réplique est adressée au vice-recteur ou à la vice-rectrice avec copie au ou à la responsable dans un délai de vingt jours suivant la réception de la recommandation.
- 4.8.15 Avant de rendre sa décision, le vice-recteur ou la vice-rectrice peut demander au ou à la professeur/e des précisions additionnelles sur son projet sabbatique.
- 4.8.16 Le 20 décembre au plus tard dans le cas des projets sabbatiques soumis pour la session d'été suivante et le 20 janvier au plus tard dans les autres cas, le vice-recteur ou la vice-rectrice transmet sa décision au ou à la professeur/e. 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 ou de la professeur/e.
- 4.8.17 Le vice-recteur ou la vice-rectrice peut refuser le projet sabbatique d'un ou d'une professeur/e si le ou la 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 ou la professeur/e est clairement incapable de réaliser le projet.
- 4.8.18 En cas de refus du projet sabbatique, le ou la professeur/e 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 l'alinéa d) de la clause 4.8.17, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Report de l'année sabbatique

- 4.8.19 Le ou la professeur/e peut modifier son projet sabbatique avec l'accord écrit du ou de la responsable, sauf en ce qui concerne les dates de début et de fin de l'année sabbatique.
- 4.8.20 La décision visée à la clause 4.8.16 peut comporter le report d'un an du début de l'année sabbatique si les besoins en matière d'enseignement ou de recherche le justifient.
- Cette décision ne peut être contestée par voie de grief que si elle n'est pas conforme à la recommandation du ou de la responsable quant au report de l'année sabbatique.
- 4.8.21 Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut reporter l'année sabbatique plus d'une fois.
- 4.8.22 Le ou la professeur/e peut devancer ou reporter les dates de début et de fin de son année sabbatique, avec l'accord écrit du vice-recteur ou de la vice-rectrice. La demande ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- 4.8.23 Le ou la professeur/e dont l'année sabbatique a été reportée d'un an ou plus par l'application des clauses 4.8.20 ou 4.8.22 confirme au ou à la responsable, le 30 septembre suivant au plus tard, son intention de se prévaloir à la date prévue de l'année sabbatique reportée.
- 4.8.24 Le ou la professeur/e dont l'année sabbatique a été reportée par l'application de la clause 4.8.20 peut, le 30 septembre suivant au plus tard, 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 ou de la vice-rectrice.
- Le vice-recteur ou la vice-rectrice 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 ou la professeur/e présente au ou à la responsable les modifications de son projet qu'il ou elle juge nécessaires; le ou la responsable ne peut refuser son accord sans motif raisonnable.
- 4.8.25 Si l'année sabbatique d'un ou d'une professeur/e est reportée en application des clauses 4.8.20, 4.8.22 ou 4.8.24, l'ancienneté requise par l'alinéa b) de la clause 4.8.03 est réduite d'autant aux fins de l'année sabbatique suivante. Toutefois, cette réduction ne peut excéder deux années.

Retrait du projet

- 4.8.26 Le ou la professeur/e peut retirer son projet d'année sabbatique quatre mois au moins avant le début de l'année sabbatique.
- 4.8.27 Pour cause de force majeure, le ou la professeur/e peut se désister de son année sabbatique à tout moment avant le début de celle-ci.
- 4.8.28 Dans les cas prévus aux clauses 4.8.26 et 4.8.27, le ou la professeur/e qui veut bénéficier d'une année sabbatique au cours d'une des années subséquentes présente un nouveau projet selon la procédure prévue.
- 4.8.29 Dans le cas visé par la clause 4.8.27, l'ancienneté requise par l'alinéa b) de la clause 4.8.03 est réduite d'autant aux fins de l'année sabbatique suivante, bien que la procédure soit reprise selon la clause 4.8.28. Toutefois, cette réduction ne peut excéder deux ans.

- 4.8.30 Lorsque, pour cause de force majeure, un ou une professeur/e est empêché/e de poursuivre son année sabbatique, il ou elle peut se prévaloir de la clause 4.8.19 et, s'il lui reste au moins une session complète dans son année sabbatique, de la clause 4.8.02. Dans l'un ou l'autre cas, le ou la responsable ne peut refuser son accord sans motif raisonnable.
- 4.8.31 Dans les soixante jours qui suivent la fin de l'année sabbatique, le ou la professeur/e remet au ou à la responsable un rapport sur la réalisation de son projet sabbatique.
- 4.8.32 Le ou la professeur/e qui quitte volontairement son emploi pendant la réalisation de son projet ou au cours des douze mois suivants doit à l'Employeur la somme que celui-ci a versée en application de la clause 4.8.07. Cette somme est constituée en capital d'un prêt portant intérêt au taux défini par la convention.
- 4.8.33 L'Employeur peut réclamer d'un ou d'une professeur/e la somme qu'il lui a versée en application de la clause 4.8.07 en alléguant que son projet sabbatique n'a pas été réalisé et ce, sans motif raisonnable. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 4.8.34 En cas de décès ou d'invalidité permanente, le ou la professeur/e est quitte du remboursement prévu à la clause 4.8.33.
- 4.8.35 Le 1^{er} novembre au plus tard, l'Employeur fournit au Syndicat une liste comportant le montant des sommes versées à chaque professeur/e en application de la clause 4.8.07. Cette liste couvre l'année qui s'est terminée le 1^{er} septembre.

CHAPITRE 4.9 DOSSIER DU PROFESSEUR OU DE LA PROFESSEURE

- 4.9.01 Le vice-recteur ou la vice-rectrice est dépositaire du dossier du ou de la professeur/e.

Composition du dossier

- 4.9.02 Le dossier du ou de la professeur/e est composé des seules pièces suivantes:
- a) le curriculum vitae à l'engagement et les 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 ou la professeur/e;
 - k) les rapports d'évaluation des cours par les étudiants et étudiantes, rapports conformes à la clause 4.9.03;
 - l) les opinions sur les activités du ou de la professeur/e conformes à la clause 4.9.05;
 - m) les documents constituant une mesure disciplinaire, conformément au chapitre 8.1;
 - n) les documents que le ou la professeur/e désire ajouter pour corriger ou compléter la relation de faits ou pour répondre à des appréciations incomplètes ou inexactes à son avis;
 - o) les pièces qui font partie du dossier en vertu d'autres stipulations de la convention.
- 4.9.03 Le rapport de l'évaluation de cours par les étudiants et étudiantes est versé au dossier si l'évaluation a été faite en suivant une procédure générale et systématique appliquée à une unité ou si le ou la professeur/e en a fait la demande.
- Ce rapport exclut les commentaires personnels et individuels écrits par les étudiants et étudiantes ainsi que toute référence à ces commentaires à moins que ces commentaires ne soient signés et datés.
- Toutefois, les rapports négatifs sur la qualité d'un cours ne peuvent être invoqués lors d'une décision administrative que si le ou la professeur/e a été informé/e de ces rapports dans un délai raisonnable et que le ou la responsable et le ou la professeur/e ont examiné ensemble les moyens à prendre pour améliorer ce cours.
- 4.9.04 L'Employeur fait un usage prudent et raisonnable du rapport conforme à la clause 4.9.03, compte tenu notamment de la méthode d'évaluation utilisée, lorsqu'il fonde une décision, en tout ou en partie, sur un tel rapport.
- 4.9.05 Les opinions écrites, signées et datées, qui portent sur les activités du ou de la professeur/e dans l'exercice de ses fonctions figurent au dossier si elles y ont été déposées à sa demande ou si elles ont été formulées aux fins de

l'évaluation prévue au chapitre 4.5. Les auteur/e/s ont une connaissance directe des faits pertinents.

Constitution du dossier

- 4.9.06 Le ou la professeur/e peut, en tout temps, faire verser des pièces à son dossier en les portant en personne au cabinet du vice-recteur ou de la vice-rectrice ou en les lui transmettant avec demande de verser au dossier.

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

- 4.9.07 Si le ou la professeur/e estime qu'une pièce de son dossier n'est pas conforme aux stipulations du présent chapitre, il ou elle peut demander au vice-recteur ou à la vice-rectrice de la retirer. En cas de refus, sa demande et la décision du vice-recteur ou de la vice-rectrice apparaissent au dossier. Ce refus ne peut faire l'objet d'un grief en soi mais peut être contesté lors de l'audition d'un grief.

- 4.9.08 Si l'Employeur refuse de verser une pièce au dossier à la demande du ou de la professeur/e, 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.

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

Consultation du dossier

- 4.9.10 Le ou la professeur/e, son représentant ou sa représentante mandaté/e par écrit, a le droit de consulter son dossier durant les heures normales d'ouverture des bureaux, en présence d'un représentant ou d'une représentante de l'Employeur.

PARTIE 5 CAS PARTICULIERS

CHAPITRE 5.1 PROFESSEURS OU PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL

- 5.1.01 Sous réserve du régime ordinaire d'emploi du ou de la professeur/e à la date de signature de la convention, le régime d'emploi du ou de la professeur/e à temps partiel est de 50 % ou 75 % du régime à temps complet.
- 5.1.02 Le ou la professeur/e à temps partiel est régi/e par la convention, compte tenu des stipulations du présent chapitre.
- 5.1.03 Le régime d'emploi du ou de la professeur/e en congé de perfectionnement est à temps complet, quel que soit son régime ordinaire.
- 5.1.04 Le ou la professeur/e à temps partiel peut prendre une année sabbatique à temps complet à condition de satisfaire aux exigences du chapitre 4.8.
Il ou elle peut aussi choisir de prendre une année sabbatique à son régime ordinaire d'emploi et, dans ce cas, les exigences requises pour l'ancienneté sont réduites au prorata de son régime d'emploi.
- 5.1.05 Les stipulations pécuniaires de la convention s'appliquent au ou à la professeur/e à temps partiel au prorata de son régime d'emploi. Dans le cas de l'année sabbatique visée par le second alinéa de la clause 5.1.04, le budget pour frais afférents défini à l'annexe E de la convention est établi au prorata du régime d'emploi du ou de la professeur/e.
- 5.1.06 Les modalités de la participation des professeur/e/s à temps partiel aux régimes de prévoyance collective et au régime de retraite sont définies par les comités compétents. Les comités établissent également les règles de calcul des prestations pour ces professeur/e/s.
Le comité paritaire de gestion des prévoyances collectives a compétence dans les cas de retraite anticipée et de retraite graduelle pour les professeur/e/s à temps partiel.
- 5.1.07 La durée de la probation précisée à la clause 4.4.03 se calcule en années d'ancienneté pour le ou la professeur/e à temps partiel.
Le ou la professeur/e à temps partiel obtient à sa demande une réduction d'une année d'ancienneté de sa probation.
- 5.1.08 Le ou la professeur/e à temps partiel prend un congé sans traitement pour la totalité de son régime d'emploi.

CHAPITRE 5.2 PROFESSEURS ASSISTANTS OU ADJOINTS PERMANENTS ET PROFESSEURES ASSISTANTES OU ADJOINTES PERMANENTES

- 5.2.01 Les professeurs assistants permanents et adjoints permanents de même que les professeures assistantes permanentes et adjointes permanentes sont ceux et celles qui détiennent la permanence d'emploi à l'Université en application des dispositions des conventions collectives précédentes.
- 5.2.02 Les professeurs assistants permanents et adjoints permanents ainsi que les professeures assistantes permanentes et adjointes permanentes continuent de bénéficier des droits acquis en application des dispositions transitoires de la convention collective signée le 11 janvier 1977.
- 5.2.03 Sous réserve du présent chapitre, les professeurs assistants permanents et adjoints permanents ainsi que les professeures assistantes permanentes et adjointes permanentes sont régis par la convention.
- 5.2.04 Le professeur adjoint permanent ou la professeure adjointe permanente qui désire soumettre sa candidature à l'agrégation présente une demande au ou à la responsable et met à jour son dossier le 15 septembre au plus tard.
- 5.2.05 Le professeur adjoint permanent ou la professeure adjointe permanente ne peut demander l'agrégation deux années de suite.

CHAPITRE 5.3 PERFECTIONNEMENT DU PROFESSEUR ASSISTANT OU DE LA PROFESSEURE ASSISTANTE

5.3.01 Le professeur assistant ou la professeure assistante en perfectionnement est dégagé/e de ses activités régulières.

5.3.02 Les conditions de perfectionnement du professeur assistant ou de la professeure assistante sont celles que comporte son contrat. Elles peuvent être plus favorables.

Congé de perfectionnement

5.3.03 Le dégagement du professeur assistant ou de la professeure assistante dure une session au moins et trois ans au plus. Exceptionnellement, la période peut être discontinuée.

Pendant cette période, le ou la professeur/e se consacre au projet d'études établi conformément à la clause 4.1.30.

5.3.04 Le calendrier du perfectionnement ne peut s'étendre au-delà du 1^{er} août de la dernière année de la probation du ou de la professeur/e.

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

5.3.05 Le ou la professeur/e dont le contrat d'engagement ne précise pas le droit au perfectionnement peut demander au ou à la responsable que son contrat soit modifié. Le ou la responsable prend l'avis de l'assemblée. L'Employeur peut modifier le contrat conformément à l'avis de l'assemblée.

5.3.06 Le ou la professeur/e peut demander une modification à son calendrier de dégagement ou, sous réserve de la clause 5.3.03, la prolongation de ce calendrier. Sa demande doit être adressée au ou à la responsable.

5.3.07 La réalisation du projet de perfectionnement est suspendue pendant une invalidité de plus de deux mois ou pendant un congé de maternité ou d'adoption.

5.3.08 Si, dans les cas prévus à la clause 5.3.07, le progrès du projet de perfectionnement est retardé d'une session ou plus, la probation du ou de la professeur/e est à sa demande prolongée d'un an. Les délais prévus pour le perfectionnement sont ajustés en conséquence.

5.3.09 Le ou la professeur/e en perfectionnement fait un rapport écrit au ou à la responsable au terme du neuvième mois de chaque année de dégagement. Le rapport expose l'état d'avancement des études ou des travaux entrepris et le ou la professeur/e y joint les documents appropriés.

5.3.10 L'Employeur peut mettre fin au dégagement d'un ou d'une professeur/e en alléguant soit le non-respect de son contrat ou de la convention, soit la nette insuffisance de progrès dans ses études ou ses travaux.

Avant de rendre sa décision, l'Employeur donne au ou à la professeur/e l'occasion de s'expliquer.

5.3.11 La décision de mettre fin au dégagement est communiquée au ou à la professeur/e par lettre recommandée ou contre récépissé et elle entre en vigueur deux mois plus tard. Une copie de cette lettre est transmise en même temps au Syndicat.

Stipulations pécuniaires

5.3.12 L'Employeur verse au ou à la professeur/e en congé de perfectionnement 80 % de son traitement.

5.3.13 L'Employeur rembourse au ou à la professeur/e, conformément à l'annexe F, les frais qu'entraîne le congé, s'ils ne sont pas payés par un tiers.

Le ou la professeur/e 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 ou à la responsable. Si le ou la professeur/e ne fait pas de demande d'aide financière, il ou elle perd le droit au remboursement des frais.

5.3.14 Le ou la professeur/e conserve le montant de toute aide financière reçue pour la réalisation de son projet jusqu'à concurrence de 20 % de son traitement. L'excédent est remis à l'Employeur dans les soixante jours de la fin du calendrier de réalisation.

5.3.15 Le ou la professeur/e en perfectionnement s'engage à ne pas se livrer à des activités rémunérées par un tiers pendant la durée de son dégage ment, à moins d'une autorisation du vice-recteur ou de la vice-rectrice.

5.3.16 Le ou la professeur/e que l'Employeur maintient à son service au terme du dégage ment y demeure pour une durée au moins égale à la durée du dégage ment.

Si le ou la professeur/e démissionne avant d'avoir exécuté son obligation, les sommes reçues en vertu des clauses 5.3.12 et 5.3.13, déduction faite des sommes remises à l'Employeur en vertu de la clause 5.3.14, devront être remboursées à l'Employeur, le tout au prorata du nombre de mois à écouler pour exécuter son obligation. Ces sommes dues portent intérêt au taux de la convention.

5.3.17 Les sommes dues en vertu de la clause 5.3.16 sont payables par versements annuels et consécutifs d'au moins 3 000 \$ débutant douze mois au plus tard après la démission du ou de la professeur/e. Toutefois, si la somme due est supérieure à 30 000 \$, elle est payable en dix versements annuels.

Le ou la professeur/e ou sa succession est quitte de la dette si le ou la professeur/e n'est plus capable de fournir ses services à l'Employeur pour cause de décès ou d'invalidité.

CHAPITRE 5.4 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 5.4.01 Le congé sans traitement permet, pour une période déterminée, à un professeur permanent ou à une professeure permanente d'interrompre, en totalité, aux trois quarts, aux deux tiers, à demi, au tiers, au quart ou au cinquième les activités d'un régime de plein emploi, tout en restant au service de l'Employeur.
- 5.4.02 Le ou la professeur/e en congé sans traitement est régi/e par la convention dans la mesure compatible avec son statut. En particulier, la progression dans l'échelle de traitements s'effectue conformément à la convention.
- 5.4.03 Un congé sans traitement ne peut durer plus de trois années consécutives, prolongations incluses; il peut être réparti en plusieurs tranches.
Normalement, un congé sans traitement ne peut débuter pendant une session d'automne ou d'hiver; ainsi, la date de début coïncide avec la date de début d'une session d'automne ou d'hiver ou au cours de la session d'été.
- 5.4.04 Le ou la professeur/e qui désire un congé sans traitement en fait la demande par écrit au ou à la responsable en exposant les motifs de sa demande et en précisant la durée du congé et le régime d'emploi désirés.
- 5.4.05 Le ou la responsable obtient le plus tôt possible l'avis de l'assemblée et l'Employeur répond par écrit au ou à la professeur/e deux mois au plus tard après la date de la demande. Cette lettre lui est transmise et, en même temps, une copie au Syndicat.
- 5.4.06 L'Employeur ne peut accorder le congé sans avis favorable de l'assemblée. Si l'avis est favorable, l'Employeur ne peut refuser le congé sans motif raisonnable.
- 5.4.07 Dans le cas d'une demande de prolongation, celle-ci est soumise à la même procédure que la demande initiale.
- 5.4.08 Durant un congé sans traitement, le ou la professeur/e peut maintenir sa participation aux régimes de prévoyance collective et au régime de rentes en versant sa contribution et celle de l'Employeur, sous réserve des règles qui régissent ces régimes.
- 5.4.09 Quatre mois au plus tard avant la fin du congé sans traitement, si ce congé s'étend sur plus d'une session, l'Employeur demande par écrit au ou à la professeur/e de préciser son intention de reprendre ou non son régime d'emploi ordinaire.
- 5.4.10 Trente jours au plus tard après la réception de la lettre visée à la clause 5.4.09, le ou la professeur/e 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.
- 5.4.11 Est réputé/e démissionnaire le ou la professeur/e en congé sans traitement pour la totalité de son régime d'emploi qui ne donne pas suite à la lettre de l'Employeur dans le délai imparti à la clause 5.4.10.

- 5.4.12 Le ou la professeur/e en congé sans traitement pour une partie de son régime d'emploi reprend son régime ordinaire d'emploi à la fin de son congé si il ou elle n'a pas donné suite à la lettre de l'Employeur dans le délai imparti à la clause 5.4.10.

Congé sans traitement pour motifs personnels

- 5.4.13 Dans les cas visés aux clauses 5.4.14 à 5.4.17, les clauses 5.4.05 et 5.4.06 ne s'appliquent pas.

Le deuxième paragraphe de la clause 5.4.03 ne s'applique pas dans les cas visés aux clauses 5.4.14 à 5.4.18 sauf si ce congé permet au ou à la professeur/e de travailler pour un autre employeur.

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

Ce congé ne peut excéder douze mois consécutifs et le ou la professeur/e s'engage par écrit à ne pas exercer d'autres emplois rémunérés par d'autres sources, hormis ceux qui sont mentionnés dans sa demande.

- 5.4.15 Le ou la professeur/e peut bénéficier d'un congé sans traitement si la santé physique ou mentale de son enfant, de son ou sa conjoint/e ou de l'enfant de son ou sa conjoint/e le justifie. Ce congé est de douze mois consécutifs au maximum et commence au début d'une session. Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut refuser ce congé sans motif raisonnable.

- 5.4.16 Le ou la professeur/e bénéficie d'un congé sans traitement au terme de son congé de paternité, de maternité ou d'adoption, si il ou elle le juge nécessaire. Ce congé d'une durée maximum de deux années, mais se terminant avec la fin d'une session, est accordé par l'Employeur à la condition que le ou la professeur/e en informe le ou la responsable un mois au moins avant qu'il ne débute.

- 5.4.17 Dans le cas de congés visés aux clauses 5.4.15 et 5.4.16, le ou la professeur/e en probation a les mêmes droits que le professeur permanent ou la professeure permanente.

- 5.4.18 Le ou la professeur/e qui pose sa candidature à une élection à l'Assemblée nationale du Québec ou à la Chambre des communes du Canada peut s'absenter pour la période officielle de la campagne électorale tout en continuant de percevoir son traitement.

En cas d'élection comme député/e à l'Assemblée nationale du Québec ou à la Chambre des communes du Canada, le ou la professeur/e a droit à un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

En cas de réélection au terme de son premier mandat, le ou la professeur/e peut obtenir une prolongation de son congé sans traitement pour la durée de son deuxième mandat en soumettant sa demande selon les dispositions des clauses 5.4.04 à 5.4.06 inclusivement.

Prêt de service

- 5.4.19 Le prêt de service d'un ou d'une professeur/e à un autre employeur résulte d'une entente à laquelle le ou la professeur/e a donné son accord et qui est conclue entre l'Employeur et l'emprunteur.
- Le ou la professeur/e dont les services sont prêtés à un autre employeur perçoit son traitement de l'Employeur.
- 5.4.20 Le prêt de service est conclu pour une proportion déterminée du régime d'emploi et pour une durée qui ne peut excéder deux années consécutives sans l'accord de l'assemblée.
- 5.4.21 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 ou la responsable en informe l'assemblée.
- 5.4.22 Les professeur/e/s dont les services sont prêtés à un autre employeur sont régi/e/s par la convention dans la mesure compatible avec leur statut. Ils ou elles peuvent convenir avec l'Employeur de conditions plus favorables que celles qui sont prévues pour les professeur/e/s en congé sans traitement.

PARTIE 6 AVANTAGES SOCIAUX ET TRAITEMENT

CHAPITRE 6.1 CONGÉ ANNUEL

- 6.1.01 Le ou la professeur/e a droit à un congé annuel d'un mois lorsqu'il ou elle a acquis une année d'ancienneté le 31 mai. Le ou la professeur/e qui complète sa première année d'ancienneté entre le 1^{er} juin et le 31 août a droit à la totalité du congé annuel.
- 6.1.02 Au préalable et le plus tôt possible, le ou la professeur/e informe par écrit le ou la responsable des dates de son congé annuel.
- Le congé annuel se prend durant la session d'été à moins d'entente écrite entre le ou la responsable et le ou la professeur/e. Une copie de l'entente est versée au dossier du ou de la professeur/e.
- 6.1.03 Le congé annuel ne peut être reporté d'une année sur l'autre.
- 6.1.04 Lorsqu'un ou une professeur/e quitte le service de l'Employeur ou prend sa retraite, il ou elle 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.
- 6.1.05 Le congé annuel ne peut être remplacé par un supplément de traitement.

CHAPITRE 6.2 DROITS PARENTAUX

- 6.2.01 Dans le but de permettre aux professeur/e/s de combiner vie familiale et carrière universitaire, et en reconnaissant le rôle du père et de la mère dans la naissance et l'éducation de l'enfant, les avantages suivants sont offerts aux parents.

Congé de maternité

- 6.2.02 La professeure a droit, sur demande, à un congé de maternité avec traitement aux conditions prévues dans les clauses suivantes.
- 6.2.03 La professeure fournit au vice-recteur ou à la vice-rectrice avant son départ en congé de maternité un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date prévue de l'accouchement.
- 6.2.04 Sur recommandation de sa ou de son médecin, la professeure peut cesser de travailler, réduire sa charge de travail ou réaménager sa charge de travail à tout moment au cours de sa grossesse. L'Employeur continue de verser à la professeure son traitement.
- 6.2.05 La durée maximale d'un congé de maternité est de 15 semaines dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure.
Un congé équivalent est accordé à la professeure qui accouche d'un ou d'une enfant mort-né/e après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 6.2.06 À sa demande, la professeure est libérée de ses cours durant la ou les sessions touchées par le congé de maternité.
- 6.2.07 Si la professeure 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.

Congé de paternité

- 6.2.08 Le professeur dont la conjointe accouche a droit, sur demande, à un congé de paternité aux conditions prévues dans les clauses suivantes.
- 6.2.09 Le congé de paternité est d'une durée maximale d'une semaine. Ce congé doit se situer dans les trois mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement.

Congé d'adoption

- 6.2.10 Dans le cas de l'adoption d'un ou d'une enfant, au sens des articles 3a, 3c et 3d de la Loi sur l'adoption (L.R.Q., c. A-7), le ou la professeur/e bénéficie sur demande d'un congé avec traitement d'une durée maximale de douze semaines prenant fin à la date du début de la session qui suit celle du début du congé.

Droits de scolarité

- 6.2.11 L'Employeur met en place un programme de bourses à l'intention des enfants des professeur/e/s. Ce programme est établi par lettre d'entente entre l'Employeur et le Syndicat et couvre les enfants qui poursuivent leurs études à l'Université Laval. Le montant de la bourse ne peut être supérieur aux frais de scolarité et aux frais afférents aux études en vigueur pour l'année 1989-1990.

- 6.2.12 Le ou la professeur/e peut choisir de remplacer la bourse visée à la clause 6.2.11 par l'exonération des mêmes frais.

Autres dispositions

- 6.2.13 Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le ou la professeur/e bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours.
- 6.2.14 La compensation pour non-disponibilité visée aux clauses 3.1.07 à 3.1.16 de la convention est établie de façon à permettre à l'unité de réaliser les réductions et les aménagements de la charge de travail prévus dans le présent chapitre.

CHAPITRE 6.3 INVALIDITÉ

Maladies occupationnelles et accidents de travail

- 6.3.01 À la suite d'un accident de travail ou d'une maladie occupationnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'Employeur continue de verser le traitement du ou de la professeur/e incapable de travailler jusqu'à la fin de son invalidité, ou jusqu'à un maximum de 26 semaines, selon la première de ces éventualités. L'indemnité de remplacement du traitement prévue par la Commission, par suite de l'invalidité du ou de la professeur/e, est versée entièrement à l'Employeur.
- 6.3.02 Si l'invalidité se prolonge au-delà de 26 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.
- 6.3.03 Dans le cas d'une incapacité couverte par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, le ou la professeur/e est tenu/e de satisfaire aux obligations que lui impose la loi; de plus, il ou elle en fait rapport au vice-recteur ou à la vice-rectrice le plus tôt possible.

Autres maladies et accidents

- 6.3.04 Dans le cas d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non indemnisé aux termes de la clause 6.3.01, l'Employeur assure le ou la professeur/e du maintien de son traitement durant le temps que dure l'invalidité jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts jours.
- 6.3.05 Si, après une invalidité totale de moins de cent quatre-vingts jours, un ou une professeur/e 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.
- 6.3.06 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.

Examen médical et vérification de l'état de santé

- 6.3.07 Le ou la professeur/e qui devient invalide en informe le ou la responsable le plus tôt possible et fait parvenir un certificat médical au vice-recteur ou à la vice-rectrice. L'Employeur peut vérifier à ses frais l'état de santé du ou de la professeur/e en lui demandant de se soumettre à un examen médical au bureau d'un ou d'une médecin dont le choix revient à l'Employeur. Le résultat de l'examen médical ainsi que tout rapport en découlant sont immédiatement communiqués par écrit au ou à la professeur/e et versés à son dossier.

Les renseignements d'ordre médical obtenus selon la présente clause demeurent confidentiels et ne peuvent être communiqués à d'autres personnes que le vice-recteur ou la vice-rectrice sans le consentement préalable du ou de la professeur/e. Ces renseignements font toutefois partie du dossier du ou de la professeur/e et peuvent être utilisés par le vice-recteur ou la vice-rectrice lorsque ces renseignements sont pertinents à une décision que ce dernier ou cette dernière peut prendre à l'égard du ou de la professeur/e.

Dispositions générales

- 6.3.08 Les indemnités et prestations prévues au chapitre 6.3 sont réduites du montant de toute prestation d'invalidité en remplacement du traitement payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur l'assurance-automobile, du Régime de rentes du Québec, ou en application du régime de rentes en vigueur de l'Université Laval et de toute autre loi sociale assurant un remplacement du traitement.
- 6.3.09 Tout rabais de cotisation consenti par la Commission d'assurance-chômage du fait de l'enregistrement du régime de protection du revenu en cas d'invalidité est versé entièrement à l'Employeur et à son seul bénéficiaire.
- 6.3.10 En cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, seule la période pendant laquelle le ou la professeur/e reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme période d'invalidité.
- 6.3.11 Pour l'interprétation du chapitre 6.3, la définition d'invalidité est la suivante:
« Au cours des 26 premières semaines d'invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une maternité ou d'un avortement thérapeutique de nature à empêcher le ou la professeur/e de vaquer régulièrement à ses fonctions universitaires ».

CHAPITRE 6.4 RÉGIMES DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Assurances collectives

- 6.4.01 Les professeur/e/s sont protégé/e/s par trois régimes d'assurance collective:
- l'indemnisation des frais hospitaliers, médicaux, paramédicaux et dentaires;
 - la protection du revenu en cas d'invalidité;
 - la protection du revenu en cas de mutilation accidentelle ou de décès.
- 6.4.02 Les professeur/e/s bénéficient de la protection du revenu en cas de mutilation accidentelle ou de décès selon les détails des contrats en vigueur. Cette protection est garantie par un contrat d'assurance-vie de base, par un contrat d'assurance-vie complémentaire à la protection du régime de retraite, par un contrat d'assurance-vie supplémentaire et par un contrat d'assurance décès et mutilation accidentels.
- Les professeur/e/s bénéficient de la protection du revenu en cas d'invalidité selon les détails du contrat en vigueur. Cette protection est garantie par un contrat d'assurance-salaire.
- Les professeur/e/s bénéficient de l'indemnisation des frais hospitaliers, médicaux, paramédicaux, dentaires et autres selon les détails du contrat en vigueur. Cette indemnisation est garantie par un contrat d'assurance-santé.
- 6.4.03 Les professeur/e/s participent obligatoirement au régime de protection du revenu en cas d'invalidité.
- 6.4.04 Les parties forment un comité paritaire de gestion des prévoyances collectives, appelé dans le présent chapitre comité paritaire, constitué de trois représentant/e/s du Syndicat et de trois représentant/e/s de l'Employeur.
- Le comité paritaire désigne un président ou une présidente parmi ses membres ainsi qu'un ou une secrétaire. Si les parties ne peuvent s'entendre sur la désignation d'un président ou d'une présidente, un co-président ou une co-présidente est désigné/e par chacune des parties.
- 6.4.05 Les règles de fonctionnement du comité paritaire ayant fait l'objet d'une lettre d'entente entre les parties sont modifiées par les parties sur proposition du comité paritaire.
- Le comité définit les procédures administratives et les règles d'interprétation et d'application qu'il juge nécessaires.
- Les décisions du comité paritaire sont prises à l'unanimité; à cet effet, chacune des parties dispose d'un vote.
- 6.4.06 Le comité paritaire a pour mandat:
- de gérer les fonds et les contrats découlant de l'application du présent chapitre;
 - de proposer aux parties toute modification aux régimes;
 - de proposer aux parties toute modification aux régimes nécessaire pour maximiser les fonds disponibles aux prévoyances collectives;
 - de modifier les contrats afin d'y incorporer les protections convenues entre les parties et de tenir compte des exigences de financement découlant du présent chapitre;

- e) de faire rapport au moins annuellement aux parties sur la situation financière des régimes et des contrats et sur les changements qui y sont apportés;
- f) d'effectuer toute étude dans le domaine des avantages sociaux que les parties lui confient d'un commun accord;
- g) de gérer les autres régimes établis en application de la clause 6.4.18.

6.4.07 Le comité a accès aux données et aux services de l'Employeur, nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

L'Employeur assume la gestion technique des régimes.

6.4.08 L'Employeur et les professeur/e/s assument respectivement 50% de la prime du contrat d'assurance-vie de base, du contrat d'assurance complémentaire et du contrat d'assurance décès et mutilation accidentels. Les professeur/e/s assument 100% de la prime du contrat d'assurance-vie supplémentaire.

La présente clause ne limite pas le bénéfice d'exonération de prime prévu aux contrats d'assurance-vie.

6.4.09 L'Employeur assume 100% de la prime du contrat d'assurance-salaire.

6.4.10 L'Employeur assume 100% de la prime du contrat d'assurance-santé pour la partie protégeant les professeurs eux-mêmes et les professeures elles-mêmes (protection individuelle).

L'Employeur et les professeur/e/s participant à la protection de personnes à charge (protection additionnelle) assument chacun la partie de la prime additionnelle du contrat visé à l'alinéa précédent définie par le comité paritaire.

Le comité paritaire définit la partie de la prime additionnelle du contrat visé à l'alinéa précédent assumée par l'Employeur de sorte que le coût de base, pour l'Employeur, tel que défini à l'alinéa suivant n'excède pas 0,7360% de la masse salariale utilisée pour le calcul de la prime du contrat d'assurance-salaire.

Le coût de base du contrat d'assurance-santé est défini comme la somme de 50% de la prime de la protection individuelle et de la partie de la prime de la protection additionnelle assumée par l'Employeur.

Le montant versé par l'Employeur au comité paritaire est réduit de la différence entre les primes réellement payées par l'Employeur (celles qui ne sont pas imputées au « 0.9709% » du salaire en vertu de la clause 6.4.12) au contrat d'assurance-santé et le coût de base si cette différence est positive.

La présente clause ne limite pas le bénéfice d'exonération de prime prévu au contrat d'assurance-santé.

6.4.11 Le comité paritaire étudie et propose les mesures nécessaires au contrôle des coûts du régime d'assurance-santé.

6.4.12 L'Employeur verse au comité paritaire la différence, si elle est positive, de .9709% du salaire versé aux professeur/e/s sur 50% des primes des contrats visés à la clause 6.4.09 et au premier alinéa de la clause 6.4.10; le comité paritaire verse à l'Employeur la différence susmentionnée, si elle est négative.

6.4.13 Le comité paritaire gère les fonds qui lui sont versés à la seule fin de financer les contrats d'assurances collectives sans cependant donner lieu à un congé de prime au bénéfice de l'Employeur pour les protections existantes au moment où le surplus est constaté.

Les montants gérés par le comité paritaire ne peuvent être versés aux professeur/e/s.

- 6.4.14 Tout surplus accumulé dans un contrat d'assurance collective demeure disponible pour le financement des régimes sous le contrôle et la responsabilité du comité paritaire.
- 6.4.15 Tout déficit est comblé à même le financement disponible conformément aux dispositions du présent chapitre. Le comité paritaire ne peut utiliser la présente clause dans la formulation de la partie financement d'un contrat.

- 6.4.16 Les protections définies dans les régimes ne peuvent être modifiées que par lettre d'entente entre les parties.

Les contrats d'assurance collective en vigueur sont modifiés au besoin par le comité paritaire rapport étant fait aux parties.

- 6.4.17 Le taux de cotisation pour le financement des régimes est établi par entente entre le comité paritaire et l'assureur. L'Employeur prélève les cotisations et verse ensuite celles-ci et les contributions de l'Employeur à l'assureur.
- 6.4.18 L'Employeur et le Syndicat peuvent établir des régimes facultatifs d'assurance collective de personnes ou de dommages pour répondre à des besoins autres que ceux prévus à la clause 6.4.01. L'administration de ces régimes relève du comité paritaire. Ces régimes s'autofinancent.
- 6.4.19 Les assurances contractées par le comité paritaire peuvent protéger toute personne au service de l'Employeur dans la mesure où cette protection ne porte pas préjudice à l'une ou l'autre des parties à la convention.

Régimes facultatifs d'assurance

- 6.4.20 L'Employeur assume la moitié des coûts d'assurance des effets personnels des professeur/e/s laissés à l'Université jusqu'à concurrence de 35 \$ par année par professeur/e.
- 6.4.21 Le ou la professeur/e et les personnes à sa charge qui sont couverts par le contrat d'assurance-santé de l'Université Laval bénéficient automatiquement du régime d'assurance-voyage qui rembourse 100 % des frais médicaux et hospitaliers engagés en cas d'urgence au cours d'un voyage à l'extérieur du Québec pour la période de séjour prévue au régime. Les professeur/e/s qui ont convenu d'une entente avec la Régie de l'assurance-maladie du Québec pour une protection excédant six mois sont également protégés par le régime.

Le financement des coûts de ce régime d'assurance-voyage est inclus dans le financement du régime d'assurance-santé.

Le cas échéant, le comité paritaire propose aux parties les modifications nécessaires au contrat d'assurance-santé pour tenir compte des changements aux politiques de la Régie de l'assurance-maladie du Québec.

CHAPITRE 6.5 RETRAITE

6.5.01 Le Comité de retraite du régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) élabore un programme de préparation à la retraite. Le Syndicat et l'Employeur collaborent à la mise en oeuvre de ce programme.

6.5.02 Le ou la professeur/e prend sa retraite selon les règlements du régime de retraite en vigueur. Il ou elle peut en outre bénéficier des stipulations du présent chapitre.

Le ou la professeur/e prenant effectivement sa retraite d'ici le 31 mai 1997 bénéficie d'un appoint spécial de rente en plus des stipulations du présent chapitre. Cet appoint spécial de rente est défini à l'annexe C.

Retraite anticipée

6.5.03 Le ou la professeur/e obtient une retraite anticipée sur préavis d'un mois si il ou elle a atteint au moins l'âge de 55 ans et au plus l'âge de 64 ans et a acquis cinq années d'ancienneté.

Le ou la professeur/e obtient une retraite régulière sur préavis d'un mois si il ou elle a atteint au moins l'âge de 65 ans.

La retraite anticipée débute le 1^{er} septembre, le 1^{er} janvier ou pendant la session d'été.

6.5.04 Lorsqu'un ou une professeur/e prend une retraite anticipée ou régulière, l'Employeur lui verse un montant forfaitaire égal à:

10%	du traitement à l'âge de 65 ans ou plus
15%	du traitement à l'âge de 64 ans
30%	du traitement à l'âge de 63 ans
45%	du traitement à l'âge de 62 ans
60%	du traitement à l'âge de 61 ans
75%	du traitement à l'âge de 60 ans
80%	du traitement à l'âge de 59 ans
85%	du traitement à l'âge de 58 ans
90%	du traitement à l'âge de 57 ans
95%	du traitement à l'âge de 56 ans
100%	du traitement à l'âge de 55 ans.

Congé sans traitement préalable à une retraite

6.5.05 À partir de 55 ans, un ou une professeur qui a quinze années d'ancienneté obtient sur demande un congé sans traitement à 25 % ou à 50 % de son régime d'emploi si à sa demande est joint un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard à la date de la fin de la session qui suit son soixante-cinquième anniversaire.

Dans ce cas, la contribution du ou de la professeur/e et celle de l'Employeur au régime de retraite en vigueur sont maintenues au niveau correspondant à son régime ordinaire d'emploi.

Au cours et au terme du congé sans traitement visé au premier alinéa, le ou la professeur/e peut se prévaloir de la retraite anticipée et la clause 6.5.04 s'applique au prorata du régime d'emploi avant réduction.

Retraite graduelle

- 6.5.06 Le ou la professeur/e qui est âgé/e de 55 à 59 ans inclusivement peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux ans.

Sa demande est adressée au ou à la responsable de l'unité, un mois au moins avant la date où la retraite graduelle devra prendre effet. Un avis de retraite anticipée, prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, est joint à sa demande.

- 6.5.07 Pendant la période de retraite graduelle visée à la clause 6.5.06, l'Employeur réduit la charge de travail du ou de la professeur/e de 50%.

- 6.5.08 Le ou la professeur qui prend une retraite graduelle visée à la clause 6.5.06 bénéficie des dispositions de l'article 6.5.04 à 50% s'il ou elle prend sa retraite anticipée au cours ou au terme de sa deuxième année de retraite graduelle. En cas de retraite anticipée au cours ou au terme de la première année de retraite graduelle la clause 6.5.04 s'applique à 75%.

- 6.5.09 Le ou la professeur/e qui est âgé/e de 60 à 64 ans inclusivement peut choisir de prendre sa retraite graduellement sur une période maximale de deux ou trois ans sans cependant que sa retraite ne prenne effet après l'âge de 65 ans.

Sa demande est adressée au ou à la responsable de l'unité, un mois au moins avant la date où la retraite graduelle devra prendre effet. Un avis de retraite anticipée ou régulière, prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, est joint à sa demande.

- 6.5.10 Pendant la période de retraite graduelle de trois ans visée à la clause 6.5.09, l'Employeur réduit la charge de travail du ou de la professeur/e de 25% pour la première année, de 50% pour la deuxième année et de 75% pour la troisième année.

Pendant la période de retraite graduelle de deux ans visée à la clause 6.5.09, l'Employeur réduit la charge de travail du ou de la professeur/e de 50%.

- 6.5.11 Le ou la professeur/e qui prend une retraite graduelle visée à la clause 6.5.09 bénéficie des dispositions de l'article 6.5.04 au terme de sa retraite graduelle. En cas de retraite anticipée ou régulière en cours de retraite graduelle, la clause 6.5.04 s'applique aussi à 100%.

- 6.5.12 Pendant la période de retraite graduelle visée aux clauses 6.5.06 et 6.5.09, le traitement et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés.

Dispositions transitoires

- 6.5.13 Le ou la professeur/e qui, en date du 1er juin 1996, est engagé/e dans un processus de retraite graduelle bénéficie, au terme de sa retraite graduelle, de la clause 6.5.04 appliquée à un pourcentage égal au plus élevé de :

- 33 et 1/3%
- 100% fois le rapport entre le nombre de mois de retraite graduelle où le ou la professeur/e était âgé/e de 60 ans ou plus et le nombre total de mois de retraite graduelle.

Si le ou la professeur/e visé/e à l'alinéa précédent prend une retraite anticipée, au cours ou au terme de l'avant-dernière année de retraite graduelle, la clause 6.5.04 s'applique à un pourcentage égal au plus élevé de

- 66 et 2/3%
- 100% fois le rapport entre le nombre de mois de retraite graduelle où le ou la professeur/e était âgé/e de 60 ans ou plus et le nombre total de mois de retraite graduelle.

Si le ou la professeur/e visé/e à l'alinéa précédent prend une retraite anticipée au cours ou au terme d'une année antérieure à l'avant-dernière année de retraite graduelle, la clause 6.5.04 s'applique.

CHAPITRE 6.6 TRAITEMENT

- 6.6.01 Le traitement du ou de la professeur/e est déterminé par l'échelon qu'il ou elle occupe dans l'échelle de traitements en vigueur, conformément à l'annexe A.

Échelle de traitements

- 6.6.02 Le 30 novembre 1996, les professeur/e/s sont intégré/e/s à l'échelle apparaissant à l'annexe B dans la classe et à l'échelon qu'ils ou elles occupent à cette date.

- 6.6.03 L'échelle de traitements en vigueur du 1^{er} décembre 1996 au 30 novembre 1997 est obtenue en redressant l'échelle apparaissant à l'annexe B d'un pourcentage correspondant aux paramètres d'indexation des masses salariales utilisés par le MEQ.

À compter du 1^{er} juin 1997, l'échelon T-25 est ajouté à l'échelle de traitement en vigueur.

- 6.6.04 L'échelle de traitements en vigueur du 1^{er} décembre 1997 au 30 novembre 1998 est obtenue en redressant l'échelle établie à la clause 6.6.03 d'un pourcentage correspondant aux paramètres d'indexation des masses salariales utilisés par le MEQ.

À compter du 1^{er} juin 1998, l'échelon T-26 est ajouté à l'échelle de traitement en vigueur.

- 6.6.05 L'échelle de traitements en vigueur du 1^{er} décembre 1998 au 30 novembre 1999 est obtenue en redressant l'échelle établie à la clause 6.6.04 d'un pourcentage correspondant aux paramètres d'indexation des masses salariales utilisés par le MEQ.

À compter du 1^{er} juin 1999, l'échelon T-27 est ajouté à l'échelle de traitement en vigueur.

Progression dans l'échelle de traitements

- 6.6.06 Dès sa nomination à un rang universitaire supérieur, le ou la professeur/e 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 ou la professeur/e se retrouve au premier échelon de celle-ci.

- 6.6.07 Un ou une professeur/e occupant un échelon de l'échelle transitoire T des assistants et assistantes passe dans la classe qui correspond à son nouveau rang. Son échelon est alors celui dont le traitement correspond ou est immédiatement supérieur au traitement indiqué dans l'échelle transitoire.

- 6.6.08 Le 1^{er} juin, le ou la professeur/e avance d'un échelon dans sa classe, à moins d'en avoir déjà atteint le dernier échelon. En cas de nomination à un rang universitaire supérieur à la même date, la clause 6.6.06 ou 6.6.07 s'applique préalablement à la présente clause.

Modalités de versement des traitements

- 6.6.09 L'Employeur verse les traitements aux professeur/e/s tous les deux mercredis.
- 6.6.10 En plus du traitement, la rémunération du ou de la professeur/e peut comporter une prime de marché établie conformément à l'annexe H.

PARTIE 7 SYNDICAT

CHAPITRE 7.1 COTISATION SYNDICALE

- 7.1.01 L'Employeur déduit du traitement qu'il verse à chaque professeur/e un montant égal à la cotisation syndicale.
- 7.1.02 Le taux de cotisation est fixé par résolution du Syndicat dont une copie, certifiée conforme par le président ou la présidente ou bien le ou la secrétaire du Syndicat, est transmise à l'Employeur.
- 7.1.03 Une modification au taux de cotisation ne peut être signifiée à l'Employeur plus d'une fois par période de six mois et l'avis prend effet au plus tard à la deuxième paie qui en suit la réception par l'Employeur.
- 7.1.04 Aussitôt après chaque période de paie, l'Employeur fait parvenir au Syndicat les cotisations perçues ainsi qu'un état détaillé de la perception sous forme d'imprimé d'ordinateur et de disquette.
- L'état détaillé indique les nom et prénoms de chaque professeur/e, l'échelle, la classe et l'échelon, le traitement versé au cours de la période et son état cumulatif, la cotisation perçue et son état cumulatif, de même que les nom et prénoms des nouveaux et nouvelles professeur/e/s ainsi que de ceux de chaque professeur/e ayant quitté ou réintégré l'unité d'accréditation depuis la production de l'état précédent, incluant pour chaque cas la date de sortie et de réintégration.
- 7.1.05 Lorsqu'une personne entre dans l'unité d'accréditation ou la quitte, ou que son traitement ou son statut sont modifiés, la modification au prélèvement de la cotisation prend effet, au plus tard, à la deuxième paie qui suit la modification et comporte l'ajustement requis de la cotisation.
- 7.1.06 Lorsque le changement 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 du droit de ce dernier de formuler un grief concernant la décision de l'Employeur.
- 7.1.07 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.

CHAPITRE 7.2 LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 7.2.01 Afin de permettre au Syndicat d'assumer l'ensemble des tâches qui découlent de l'application de la convention, l'Employeur libère annuellement cinq professeur/e/s à temps complet ou l'équivalent, désigné/e/s par le Syndicat.
- 7.2.02 Dans chaque cas, le Syndicat indique à l'Employeur par avis écrit:
- a) le nom du ou de la professeur/e en cause;
 - b) l'unité de rattachement du ou de la professeur/e;
 - c) le régime de libération;
 - d) la durée de la libération.
- 7.2.03 Le vice-recteur ou la vice-rectrice informe le ou la responsable des libérations accordées. Le ou la responsable et le ou la professeur/e s'entendent sur le réaménagement de sa charge de travail rendu nécessaire par sa libération.
- 7.2.04 La durée de la libération est d'une session, de deux sessions ou d'une année universitaire, au choix du Syndicat.
- 7.2.05 Le régime de libération se définit par la fraction du temps que le ou la professeur/e en libération syndicale consacre à des activités syndicales. Le régime de libération est, au choix du Syndicat, à quart de temps, à mi-temps, à trois quarts de temps ou à plein temps.
- 7.2.06 Lorsqu'il s'agit d'une libération de deux ou de trois sessions, l'avis du Syndicat parvient à l'Employeur quarante-cinq jours au moins avant le début de l'année universitaire.
- 7.2.07 Lorsqu'il s'agit d'une libération d'une session, l'avis du Syndicat parvient à l'Employeur le 1^{er} août au plus tard, pour la session d'automne et, le 1^{er} décembre au plus tard, pour la session d'hiver. Pour la session d'été, l'avis doit normalement être donné avant le 1^{er} juin.
- 7.2.08 À partir du 1^{er} janvier précédant la date d'expiration de la convention, l'Employeur libère un ou une professeur/e à temps complet ou l'équivalent sur avis écrit du Syndicat; l'Employeur en libère un ou une deuxième à partir du 1^{er} mai précédant la date d'expiration de la convention. Ces avis contiennent les informations précisées à la clause 7.2.02.
- 7.2.09 Sur demande écrite du Syndicat, transmise à l'Employeur le 31 mars précédant la libération au plus tard, l'Employeur libère un maximum de deux professeur/e/s à temps complet ou l'équivalent pour des fins précisées par le Syndicat. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le traitement et les avantages sociaux des professeur/e/s ainsi libéré/e/s, au prorata du régime de libération.
- 7.2.10 Dans les unités de moins de 30 professeur/e/s, l'Employeur n'est pas tenu de libérer plus d'un ou d'une professeur/e à temps complet ou trois professeur/e/s à mi-temps dans une même unité au cours de la même année universitaire. Dans les unités de 30 professeur/e/s ou plus, l'Employeur n'est pas tenu de libérer plus de deux professeur/e/s à temps complet ou cinq professeur/e/s à mi-temps.

- 7.2.11 Au début de chaque session, l'Employeur verse à l'unité concernée une compensation pécuniaire pour tenir compte de la libération d'un ou d'une professeur/e pour activités syndicales. Le montant de cette compensation est égal au tiers de 50 % du traitement défini par l'échelon 17 de la classe III de l'échelle en vigueur, au prorata du régime de libération.

CHAPITRE 7.3 ACCÈS À L'INFORMATION ET AUX SERVICES

- 7.3.01 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 négociations collectives avec des employé/e/s de l'Université.
- 7.3.02 L'Employeur informe le Syndicat dans un délai de vingt jours de toute nomination d'un ou d'une professeur/e à un poste d'administrateur ou d'administratrice figurant au certificat d'accréditation du Syndicat.
- 7.3.03 L'Employeur met à la disposition du Syndicat le local qu'il occupe actuellement. Les parties signent un bail en conséquence.
- 7.3.04 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser les divers tableaux d'affichage.
- 7.3.05 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées, conformément à la réglementation en vigueur à l'Université.
- 7.3.06 Toute correspondance adressée par l'Employeur à l'ensemble des professeur/e/s sur un sujet couvert par la convention est transmise au Syndicat en même temps.
- 7.3.07 Une fois par année, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements utiles au contrôle de l'application du chapitre 3.1. Les renseignements requis sont notamment ceux spécifiés à la clause G.2 de l'annexe G.
- 7.3.08 Deux fois par année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste par unité des membres de l'unité d'accréditation. Les renseignements requis sont notamment ceux spécifiés à la clause G.3 de l'annexe G.
- 7.3.09 De façon systématique, l'Employeur fournit au Syndicat les informations usuelles (UL-7) concernant les membres de l'unité d'accréditation. Ces informations comprennent toutes modifications aux renseignements énumérés à la clause G.3 et sont fournies dans tous les cas prévus à la clause G.4 de l'annexe G.
- 7.3.10 L'Employeur fournit au Syndicat l'information relative aux étapes de cheminement des professeur/e/s dans la carrière universitaire. Cette information est conforme aux stipulations de la clause G.5 de l'annexe G.
- 7.3.11 De façon systématique, l'Employeur fournit au Syndicat une copie de la lettre du vice-recteur ou de la vice-rectrice à un ou à une professeur/e lui annonçant soit le refus d'un congé sans traitement, soit l'intention de mettre fin à un congé de perfectionnement, soit l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 7.3.12 À la demande du président ou de la présidente du Syndicat, l'Employeur fournit une copie de tout élément du dossier d'un ou d'une professeur/e relatif à une décision de l'Université concernant l'intéressé/e.

- 7.3.13 Au mois d'octobre de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des professeur/e/s retraité/e/s.
- 7.3.14 L'Employeur fournit au Syndicat un mois au plus tard après la fin de chaque session la liste des professeur/e/s invité/e/s, des professeur/e/s associé/e/s, des professeur/e/s suppléants et suppléantes, des responsables de formation pratique, des attaché/e/s de recherche ainsi que des chercheurs-boursiers et des chercheuses-boursières avec le montant des paiements faits à leur nom au cours de la session précédente.

PARTIE 8 LITIGES

CHAPITRE 8.1 MESURES DISCIPLINAIRES ET PLAINTE

Plainte et examen d'une plainte

- 8.1.01 Constitue une plainte au sens de la convention toute doléance ou toute récrimination d'un tiers à l'endroit d'un ou d'une professeur/e.
- 8.1.02 N'est recevable et susceptible d'être examinée par le vice-recteur ou la vice-rectrice qu'une plainte qui satisfait aux conditions suivantes:
- la plainte fait l'objet d'un écrit où sont exposés les faits reprochés au ou à la professeur/e;
 - cet écrit est signé et daté par son ou ses auteur/e/s;
 - les faits reprochés se rapportent à l'exercice des fonctions universitaires du ou de la professeur/e et ne remontent pas à plus de vingt-quatre mois avant la date de réception de la plainte par le vice-recteur ou la vice-rectrice.
- 8.1.03 Sous réserve d'une entente écrite entre les parties à l'effet contraire, le vice-recteur ou la vice-rectrice dispose d'un délai de trois mois à partir de la date de réception pour examiner une plainte formulée par un tiers à l'égard d'un ou d'une professeur/e et doit, avant l'expiration de ce délai, informer par écrit le ou la professeur/e de sa décision prise selon la clause 8.1.05. À défaut, la plainte est réputée caduque.
- 8.1.04 S'il ou elle ne la rejette pas immédiatement, le vice-recteur ou la vice-rectrice communique le texte de la plainte au ou à la professeur/e en l'invitant à présenter sa version des faits. Le ou la professeur/e a le droit d'être conseillé/e ou accompagné/e par un ou une collègue ou par un ou une représentant/e syndical/e.
- 8.1.05 Après examen de la recevabilité et du bien-fondé de la plainte, le vice-recteur ou la vice-rectrice:
- la rejette ou
 - la dépose au dossier du ou de la professeur/e ou
 - impose une mesure disciplinaire.
- 8.1.06 Si la plainte est rejetée, nulle trace n'en apparaît au dossier du ou de la professeur/e.

Dépôt d'une plainte au dossier

- 8.1.07 Si la plainte est déposée au dossier, le vice-recteur ou la vice-rectrice en avise le ou la professeur/e par lettre recommandée ou contre récépissé. Le ou la professeur/e peut faire verser à son dossier les documents de son choix en relation avec la plainte.
- 8.1.08 Le dépôt d'une plainte au dossier d'un ou d'une professeur/e conformément aux dispositions du présent chapitre ne peut faire l'objet d'un grief en soi, mais il peut être contesté ultérieurement à l'occasion d'un grief soumis selon toute autre disposition de la convention.
- 8.1.09 Si, dans les deux ans qui suivent le dépôt d'une plainte au dossier, aucune autre plainte de même nature n'est déposée au dossier du ou de la professeur/e et si il ou elle ne fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire pour un motif de même nature, la plainte est retirée du dossier. Il en est de même de tous les documents déposés par le ou la professeur/e conformément à la clause 8.1.07.

Mesures disciplinaires

- 8.1.10 L'avertissement, la suspension n'excédant pas six mois et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à un ou une professeur/e
- 8.1.11 Toute mesure disciplinaire doit avoir une cause juste et suffisante et le fardeau de la preuve en incombe à l'Employeur.
- 8.1.12 Le ou la professeur/e peut contester par voie de grief toute décision de l'Employeur relative à l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 8.1.13 Une mesure disciplinaire ne peut, en aucun cas, être fondée sur des documents anonymes. Si, de l'avis de l'arbitre, un document anonyme 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.
- 8.1.14 Lorsque l'Employeur a l'intention d'imposer une mesure disciplinaire à un ou une professeur/e, autrement qu'à la suite de l'examen d'une plainte conformément aux clauses 8.1.01 à 8.1.05, le vice-recteur ou la vice-rectrice lui transmet un avis écrit qui satisfait aux conditions suivantes:
- cet avis fait état des faits reprochés au ou à la professeur/e et l'invite à présenter sa version des faits;
 - les faits reprochés ne doivent pas remonter à plus de vingt-quatre mois.
- Pour la présentation de sa version des faits, le ou la professeur a le droit d'être conseillé/e ou accompagné/e par un ou une collègue ou par un ou une représentant/e syndicale.
- 8.1.15 En cas d'allégation d'une faute grave, l'Employeur peut suspendre avec traitement le ou la professeur/e pour la durée de l'enquête.
- 8.1.16 En cas de faute grave ne remontant pas à plus de 24 mois et susceptible de justifier une suspension immédiate ou un congédiement immédiat, la mesure peut être appliquée sur le champ.
- 8.1.17 Le vice-recteur ou la vice-rectrice avise le ou la professeur/e par lettre recommandée ou contre récépissé de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les faits et les motifs qui justifient la mesure. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. Sous réserve d'une entente écrite entre les parties à l'effet contraire, cet avis doit être donné au ou à la professeur/e dans les trois mois suivant la date à laquelle le ou la professeur/e a reçu l'avis d'intention prévu à la clause 8.1.14. À défaut, l'Employeur est forcé d'imposer une mesure disciplinaire.

Seuls les faits en relation avec le contenu de cet avis peuvent être mis en preuve par l'Employeur lors d'un arbitrage.

Lorsqu'une mesure disciplinaire lui est imposée, le ou la professeur/e peut faire verser à son dossier les documents de son choix en relation avec les faits reprochés.

Avertissement

- 8.1.18 L'avertissement est une lettre recommandée ou remise contre récépissé par laquelle l'Employeur reproche à un ou une professeur/e un manquement dans l'exercice de ses fonctions universitaires.

Suspension ou congédiement

- 8.1.19 Ne constitue une cause juste et suffisante pour suspendre ou congédier un ou une professeur/e que l'inconduite professionnelle grave ou la négligence répétée dans l'exercice de ses fonctions.
- 8.1.20 Dans le cas de négligence répétée, la suspension sans traitement ou le congédiement d'un ou d'une professeur/e est précédé d'un avertissement écrit, à cet effet, au cours des quinze mois précédant la suspension ou le congédiement.

Dossier

- 8.1.21 Malgré les clauses 4.9.07 et 4.9.08, le ou la professeur/e peut contester par voie de grief toute décision de l'Employeur relative au retrait, à l'ajout ou au maintien d'une pièce à son dossier si cette décision n'est pas conforme aux dispositions du présent chapitre.
- 8.1.22 Si dans les deux ans qui suivent l'imposition d'une mesure disciplinaire à un ou une professeur/e par l'Employeur, aucune autre mesure disciplinaire ne lui a été imposée pour un motif de même nature, cette mesure ne peut plus être invoquée contre le ou la professeur/e et tout document qui en fait état ou s'y rapporte est retiré de son dossier. Il en est de même de tous les documents qui ont été versés au dossier par le ou la professeur/e conformément à la clause 8.1.17.

CHAPITRE 8.2 PROCÉDURE INTERNE DE GRIEFS

8.2.01 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.

8.2.02 En tout temps, un ou une professeur/e, un représentant ou une représentante syndical/e peut rencontrer une personne représentant l'Employeur pour régler avec elle tout problème sans préjudice de la procédure de règlement des griefs.

Grief

8.2.03 Un ou une professeur/e, un groupe de professeur/e/s, un représentant ou une représentante syndical/e ou le Syndicat peuvent déposer un grief.

8.2.04 Le grief est formulé par écrit dans les soixante 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.

8.2.05 Un grief est formulé par écrit par le ou la professeur/e en cause ou le Syndicat et est remis au ou à la responsable de l'unité de rattachement du ou de la professeur/e.

8.2.06 Sous réserve du droit d'un ou d'une professeur/e de déposer un grief, plusieurs professeur/e/s peuvent se grouper pour formuler un même grief. Ce grief est formulé par écrit, en identifiant les professeur/e/s impliqué/e/s, signé par un représentant ou une représentante syndical/e et remis au ou à la responsable. Cependant, si ces professeur/e/s sont membres d'unités différentes, il est remis au vice-recteur ou à la vice-rectrice.

8.2.07 Un grief qui concerne le Syndicat comme tel est formulé par écrit, signé par un représentant ou une représentante syndical/e et est remis au vice-recteur ou à la vice-rectrice.

8.2.08 Lorsque plusieurs professeur/e/s sont concerné/e/s par une décision d'un administrateur ou d'une administratrice, le Syndicat peut déposer un grief sans avoir à identifier toutes les personnes. Ce grief est formulé par écrit, signé par un représentant ou une représentante syndical/e et remis au vice-recteur ou à la vice-rectrice.

8.2.09 Dans les quinze jours de la réception du grief, le ou la responsable répond par écrit, soit au ou à la professeur/e avec copie au bureau du Syndicat, soit au représentant ou à la représentante syndical/e qui a signé le grief, selon le cas.

Dans le cas d'un grief remis au vice-recteur ou à la vice-rectrice, celui-ci ou celle-ci répond par écrit au représentant ou à la représentante syndical/e dans le même délai.

8.2.10 Si la réponse obtenue ne satisfait pas le ou la professeur/e, le représentant ou la représentante syndical/e, ou à défaut de réponse dans les délais prescrits, le grief est mis à l'ordre du jour de la première réunion à venir du comité paritaire des griefs sur simple transmission d'une demande écrite à cet effet adressée au ou à la secrétaire du comité dans les quinze jours de l'expiration du délai spécifié à la clause 8.2.09.

Comité paritaire des griefs

- 8.2.11 Chacune des parties est représentée par deux personnes au comité paritaire des griefs. Un représentant ou une représentante d'une partie demeure membre du comité tant que la personne appelée à lui succéder n'est pas désignée.
- 8.2.12 Le comité paritaire des griefs tient au moins une réunion mensuelle, à moins d'absence de tout point à l'ordre du jour ou de suspension par consentement des deux parties. Le comité adopte ses règles de procédure et de fonctionnement.
- 8.2.13 L'Employeur fournit au comité les services d'un ou d'une 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 paritaire des griefs ne peuvent être utilisés comme preuves à l'occasion d'un arbitrage.

Demande d'arbitrage

- 8.2.14 La demande d'arbitrage peut être déposée à compter de la première des dates suivantes: la date du constat de désaccord, ou trente jours après la demande visée à la clause 8.2.10. L'une ou l'autre des parties a trente jours pour soumettre le grief à l'arbitrage à compter de la date du constat de désaccord.
- 8.2.15 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Avant les plaidoiries devant le tribunal, un grief peut, à tout moment, être modifié à condition que la modification n'en change pas la nature.
- 8.2.16 Les délais spécifiés au présent chapitre sont de rigueur et ne peuvent être modifiés dans chaque cas que par entente écrite intervenue entre les représentants et représentantes de l'Employeur et du Syndicat au sein du comité paritaire des griefs.

CHAPITRE 8.3 ARBITRAGE

- 8.3.01 La demande d'arbitrage visée à la clause 8.2.14 est formulée par écrit et remise au vice-recteur ou à la vice-rectrice. Elle contient le nom de l'arbitre suggéré par le Syndicat.
- 8.3.02 La demande d'arbitrage faite par l'Employeur par application de la clause 3.5.09 est formulée par écrit et remise au président ou à la présidente du Syndicat. Elle contient le nom de l'arbitre suggéré par l'Employeur.
- 8.3.03 Le grief est entendu et décidé par un ou une arbitre que les parties choisissent dans la liste suivante:
1. Marc Boisvert
 2. Jean-Guy Clément
 3. François G. Fortier
 4. Marc Gravel
 5. Jean-Guy Ménard
 6. Jean-Pierre Lussier
 7. Lyse Tousignant

Les parties peuvent en tout temps convenir de l'addition d'un ou de plusieurs noms à cette liste. L'une ou l'autre des parties peut en tout temps demander et obtenir la radiation du nom d'un ou d'une arbitre de cette liste; la radiation prend effet sur réception par l'autre partie de la demande écrite de radiation mais elle n'affecte pas la compétence de l'arbitre pour décider d'un grief qui lui a déjà été confié. À la suite d'une radiation, les parties se rencontrent pour convenir du remplacement de l'arbitre par un ou une autre dans la liste.

- 8.3.04 Si le nom de l'arbitre suggéré/e par l'une ou l'autre des parties ne figure pas dans cette liste, le consentement de l'autre partie est nécessaire.
- Si les deux parties n'en sont pas venues à un accord sur la désignation de l'arbitre dans un délai de quinze jours de la demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander au ou à la ministre du Travail de nommer un ou une arbitre.
- 8.3.05 Les parties peuvent convenir que le grief soit entendu et décidé par un ou une arbitre avec le concours de deux assesseur/e/s.
- Le Syndicat ou l'Employeur désigne son assesseur/e dans la demande d'arbitrage visée aux clauses 8.3.01 ou 8.3.02. Dans les quinze jours de la réception de la demande d'arbitrage, l'autre partie désigne son assesseur/e.
- 8.3.06 Toute vacance au poste d'assesseur/e ou d'arbitre est pourvue sans délai en suivant, dans la mesure du possible, la procédure établie pour la nomination initiale.
- 8.3.07 Normalement l'arbitre convoque les parties dans les trente jours de sa désignation et rend sa décision avec diligence.
- 8.3.08 L'arbitre décide des griefs conformément aux stipulations de la convention.

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

Toutefois, l'arbitre a la faculté 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 dispositions de la convention.

- 8.3.09 En matière disciplinaire, l'arbitre peut:
- a) rétablir les droits du ou de la professeur/e 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 ou elle juge plus juste ou plus équitable, et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un ou une professeur/e victime d'un traitement injuste peut avoir droit, conformément aux stipulations de la convention, en tenant compte du traitement ou de toute compensation que le ou la professeur/e a pu recevoir entre temps.
- 8.3.10 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.
- 8.3.11 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il ou elle peut ordonner que cette somme porte intérêt à compter du dépôt du grief au taux défini par la convention.
- 8.3.12 Malgré la clause 8.2.16, l'arbitre peut, pour cause, relever une partie du défaut d'avoir respecté un délai fixé au chapitre 8.2.

Arbitrage dans les cas de refus d'avancement dans la carrière

- 8.3.13 Le grief qui porte sur le refus de l'Employeur d'accorder à un ou à une professeur/e un renouvellement de contrat, l'accès au rang d'adjoint ou d'adjointe, l'agrégation ou la titularisation est soumis aux stipulations du présent chapitre. De plus, il est soumis aux stipulations particulières contenues dans les clauses 8.3.14 à 8.3.18.
- 8.3.14 Ledit grief est entendu et décidé par un ou une arbitre avec le concours de deux assesseur/e/s. Si le grief porte sur un refus d'agrégation ou de titularisation, les parties choisissent leur assesseur/e parmi les personnes ayant au moins un rang correspondant.
- 8.3.15 Le choix de l'arbitre est fait conformément aux clauses 8.3.01 à 8.3.04 inclusivement.
- 8.3.16 L'arbitre a pour mandat de vérifier si la procédure a été suivie et si la décision, au fond, n'est ni discriminatoire ni arbitraire et si elle est fondée sur des motifs raisonnables et équitables.
- 8.3.17 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 ou de la professeur/e;
 - d) ordonner, s'il y a lieu, le paiement de la compensation pécuniaire à laquelle a droit le ou la professeur/e;
 - e) ordonner le paiement d'un intérêt sur la compensation pécuniaire, au taux défini par la convention;
 - f) ordonner la reprise immédiate des procédures en dépit des clauses 4.7.12 et 5.2.05;
 - g) rendre toute décision qu'il ou elle estime appropriée dans les circonstances.

- 8.3.18 L'arbitre peut, au surplus, ordonner le retrait d'un document contenu dans le dossier du ou de la professeur/e et qui ne satisfait pas aux conditions de la convention. Il ou elle peut aussi ordonner l'ajout d'un document qui satisfait à ces conditions.

Clause transitoire

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

LES ANNEXES

ANNEXE A INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE TRAITEMENTS

- A.1 Il existe une échelle de traitements.
L'échelle s'applique à tous et toutes les professeur/e/s. Cependant, les professeur/e/s qui, en date du 1^{er} mars 1996, appartenaient à l'échelle M de la convention collective 1993-1996 et qui continuent de satisfaire aux conditions énoncées aux clauses A.12 et A.13 voient leur salaire haussé de 20%. Ce salaire haussé constitue la rémunération régulière admissible aux fins des assurances collectives et du régime de retraite.
- A.2 L'échelle de traitements est formée de quatre classes comportant un nombre déterminé d'échelons. À chaque échelon d'une classe correspond un traitement.
- A.3 Les classes de l'échelle correspondent aux rangs universitaires:
Classe I - assistant ou assistante;
Classe II - adjoint ou adjointe;
Classe III - agrégé/e;
Classe IV - titulaire.
- A.4 Dans l'échelle de traitements, les échelons T-16 à T-27 sont des échelons transitoires.
Les échelons T-16 à T-27 ne peuvent être occupés que par un ou une professeur/e qui était dans les échelons T-5 à T-15 de la convention collective précédant celle de 1990-1993.
Intégration dans l'échelle de traitements
- A.5 Le ou la professeur/e engagé/e avant le 1^{er} décembre 1996 est placé/e dans sa classe à l'échelon qu'il ou elle occupait le 30 novembre 1996, sous réserve des dispositions du chapitre 6.6 de la présente convention.
- A.6 Le ou la professeur/e engagé/e postérieurement au 30 novembre 1996 est intégré/e dans l'échelle.
- A.7 Toute année postérieure à l'obtention d'un diplôme de premier cycle qui sanctionne un programme d'études universitaires dont la durée normale est de trois ans au moins est une année d'expérience. Exceptionnellement, l'Employeur peut reconnaître des années d'expérience antérieures à l'obtention du diplôme si elles sont jugées pertinentes; dans ce cas, il doit au préalable obtenir l'avis favorable de l'Assemblée.
- A.8 Au moment de l'engagement d'un ou d'une professeur/e qui ne détient pas le diplôme défini à la clause A.7, l'Employeur, aux seules fins de classement dans l'échelle de traitements, détermine la date à laquelle le ou la professeur/e, 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.9 Les années d'expérience sont calculées au 31 mai qui précède l'engagement.
- A.10 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 ou de la professeur/e.
- A.11 Le ou la professeur/e est placé/e à l'échelon dont le numéro correspond au total de ses années d'expérience multipliées par le coefficient de pertinence.

- A.12 Pour maintenir son salaire haussé de 20% tel que prévu à la clause A.1, le ou la professeur/e doit fournir une déclaration annuelle écrite par laquelle il ou elle s'engage à ne pas exercer contre rémunération la profession de médecin.
- A.13 Si le document mentionné à la clause A.12 n'est pas remis avant le 1^{er} juin, le ou la professeur/e voit la hausse annulée.

ANNEXE B ÉCHELLE DE TRAITEMENTS

Échelle au 30 novembre 1996

Classe Échelon	I Assistant	II Adjoint	III Agrégé	IV Titulaire
0.....	37 311\$			
1.....	37 683\$			
2.....	38 060\$			
3.....	38 440\$	46 255\$		
4.....	38 822\$	47 177\$		
5.....	39 212\$	48 123\$		
6.....	39 604\$	49 085\$		
7.....	40 001\$	50 065\$	50 637\$	
8.....	40 400\$	51 067\$	51 901\$	
9.....	40 806\$	52 090\$	53 197\$	
10.....	41 213\$	53 129\$	54 528\$	
11.....	41 626\$	54 193\$	55 892\$	60 767\$
12.....	42 043\$	55 277\$	57 288\$	62 287\$
13.....	42 462\$	56 381\$	58 720\$	63 844\$
14.....	42 887\$	57 510\$	60 187\$	65 440\$
15.....	43 316\$	58 662\$	61 692\$	67 078\$
16.....		59 834\$	63 236\$	68 754\$
17.....		61 151\$	64 817\$	70 472\$
18.....		62 495\$	66 436\$	72 236\$
19.....		63 871\$	68 101\$	74 041\$
20.....		65 276\$	69 802\$	75 889\$
21.....		66 712\$	71 546\$	77 790\$
22.....		68 047\$	72 619\$	78 565\$
23.....		69 409\$	73 707\$	79 350\$
24.....		70 797\$	74 813\$	80 145\$
25.....		72 213\$	75 935\$	80 947\$
26.....			77 075\$	81 755\$
27.....			78 231\$	82 574\$
28.....			79 404\$	83 399\$
29.....			80 595\$	84 232\$
30.....			81 804\$	85 077\$
T-16.....	51 153\$			
T-17.....	51 791\$			
T-18.....	52 439\$			
T-19.....	53 095\$			
T-20.....	53 759\$			
T-21.....	54 431\$			
T-22.....	55 111\$			
T-23.....	55 800\$			
T-24.....	56 498\$			

ANNEXE C ANNEXE CONCERNANT LE MODE DE CALCUL DE L'APPOINT SPÉCIAL DE RENTE PAYABLE AU OU À LA PROFESSEUR/E PRENANT EFFECTIVEMENT SA RETRAITE AU COURS DES CINQ ANNÉES SUIVANT LE 31 MAI 1992

- C.1 Soit:
- Convention I: La convention collective en vigueur le 31 mai 1992 se terminant le 31 mai 1993 avant application de la loi 149 et prorogée en vertu de celle-ci jusqu'au 30 novembre 1993.
- Convention II: la convention collective en vigueur le 31 mai 1992 et modifiée dans son application par la lettre d'entente portant sur la réouverture de la convention 1990-1993 et par la signature d'une nouvelle convention entrant en vigueur le 1^{er} décembre 1993 avec certains effets rétroactifs.
- C.2 L'appoint spécial de rente vise à compenser totalement le ou la professeur/e qui, au moment de sa prise de retraite effective, voit sa rente calculée en référence à un salaire versé selon la convention II alors qu'un calcul alternatif se référant au salaire prévu selon la convention I établirait un montant plus élevé.
- C.3 L'appoint spécial de rente tient compte non seulement de la rente prévue aux règlements du régime de retraite mais aussi de l'appoint de rente applicable en cas de retraite anticipée.
- C.4 Le niveau de l'appoint spécial de rente est la différence entre
- a) le calcul se référant au salaire versé selon la convention II et
 - b) le calcul alternatif se référant,
 - i) pour la période ou partie de période du 1^{er} juin 1992 au 30 novembre 1993, au salaire prévu selon la convention I et
 - ii) pour la période ou partie de période du 1^{er} décembre 1993 au 31 mai 1994, au plus élevé du salaire prévu au 30 novembre 1993 selon la convention I ou du salaire prévu selon la convention II.
- C.5 Le calcul de l'appoint spécial de rente s'effectue au moment de la prise effective de retraite. L'appoint spécial de rente est versé selon les stipulations des règlements du régime de retraite. Il fait partie intégrante du revenu total du retraité ou de la retraitée, indiqué à la clause 6.5.04 de la convention II et est indexé selon le taux applicable en vertu de la même clause.
- C.6 De façon particulière dans le cas d'un ou d'une professeur/e obtenant une retraite anticipée avec un montant forfaitaire à la place de l'appoint de rente, l'appoint spécial de rente est remplacé par un montant forfaitaire; ce montant forfaitaire est établi sur la base de l'écart entre le salaire qu'aurait reçu le ou la professeur/e à la date effective de retraite selon la convention I et le salaire qu'il ou elle aurait reçu selon la convention II à la même date.

ANNEXE D CONTRAT D'ENGAGEMENT

- D.1 Le contrat d'engagement d'un ou d'une professeur/e contient au moins:
- a) ses nom et prénoms;
 - b) sa date de naissance;
 - c) la date d'entrée en fonction;
 - d) l'unité de rattachement;
 - e) le titre et la date d'obtention du premier diplôme universitaire pertinent;
 - f) le nombre d'années d'expérience reconnues et le coefficient de pertinence lorsque celui-ci est différent de 1, ainsi que la justification de ce coefficient;
 - g) le rang universitaire;
 - h) le classement dans les échelles et le traitement;
 - i) toute autre rémunération et ses justifications;
 - j) le régime d'emploi;
 - k) le contrat de probation: initial ou terminal, la date d'expiration;
 - l) s'il y a lieu, l'ancienneté reconnue par équivalence en vue de la titularisation ou de l'année sabbatique.
- D.2 Dans le cas du professeur assistant ou de la professeure assistante, le contrat contient également les conditions de perfectionnement établies aux clauses 4.1.30 et 4.2.11.
- D.3 Dans le cas du ou de la professeur/e subventionnel/le, le contrat contient également la source de la subvention qui permet son engagement, le nom du détenteur ou de la détentrice de la subvention et le titre du projet.
- D.4 Dans le cas du professeur suppléant ou de la professeure suppléante, le contrat contient également la durée du contrat, la clause qui justifie l'engagement et, s'il y a lieu, le nom du ou de la professeur/e qu'il ou elle remplace.

ANNEXE E FRAIS D'ANNÉE SABBATIQUE (EN VIGUEUR À COMPTER DU 1^{er} JUIN 1995)

- E.1 L'Employeur met à la disposition du ou de la professeur/e un montant de 1 687 \$ pour frais afférents à la réalisation de son projet sabbatique.
- E.2 En sus du montant précédent, l'Employeur met à la disposition du ou de la professeur/e un budget pour frais afférents à la réalisation de son projet sabbatique. Le montant de ce budget s'établit sur une base mensuelle et selon la durée cumulative des périodes d'absence de la région de Québec conformément à la grille ci-dessous. Pour pouvoir bénéficier de ce budget, chaque période d'absence continue de la région de Québec doit être d'un mois au minimum.

LIEU DE SÉJOUR	DURÉE CUMULATIVE DES PÉRIODES D'ABSENCE DE LA RÉGION DE QUÉBEC						
	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois	+ de 6 mois
Au Canada, en dehors d'un rayon de 200 km de Québec et à l'Université du Québec à Trois-Rivières	1 125	2 250	3 936	5 624	7 311	8 998	10 685
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	1 687	3 936	6 186	7 873	9 560	11 247	12 934

Exemples: a) une période d'absence continue de 3 mois en dehors du Canada
Budget: 1 687 \$ + 6 186 \$ = 7 873

b) une première période d'absence en dehors du Canada de 1 mois à l'automne suivie d'une deuxième période d'absence de 2 mois à l'hiver
Budget: 1 687 \$ + 6 186 \$ = 7 873 \$

- E.3 Le montant total des frais remboursés par l'Employeur en application de la présente annexe est limité au montant prévu à la clause E.1 auquel s'ajoute, le cas échéant, le montant correspondant à la durée cumulative des périodes d'absences de la région de Québec qui figure à la clause E.2. Ces montants sont indexés annuellement à l'IPC, à compter du 1^{er} juin 1996.
- E.4 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 F FRAIS DE PERFECTIONNEMENT (EN VIGUEUR À COMPTER DU 1^{er} JUIN 1995

- F.1 L'Employeur rembourse au ou à la professeur/e en perfectionnement:
- a) les frais de scolarité entraînés par le projet de perfectionnement;
 - b) le coût de son transport et celui de son conjoint ou de sa conjointe et de ses enfants à charge, par voie aérienne, au tarif de classe économique, une fois, aller et retour, au lieu principal de séjour pendant le congé de perfectionnement.
- F.2 En sus des frais précédents, l'Employeur met à la disposition du ou de la professeur/e 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	
		01-06-95 31-05-96
a) Dans un rayon de 200 km de Québec		388 \$ (par mois)
b) Au Canada en dehors d'un rayon de 200 km de Québec		1141 \$ (par mois)
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		1681 \$ (par mois)

- F.3 Le montant total des frais visés par la clause F.2 est limité à 12 208 \$ pour l'année 1995-1996. À compter du 1^{er} juin 1996, ce montant est indexé annuellement à l'IPC.

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.

ANNEXE G ACCÈS À L'INFORMATION

- G.1 Les informations énumérées aux clauses G.1 à G.7 sont transmises sur papier et sur disquette, selon des modalités convenues entre l'Employeur et le Syndicat.
- G.2 En application de la clause 7.3.07, l'Employeur transmet au Syndicat le 15 octobre au plus tard, en date du 1^{er} de ce mois, une liste par unité comportant pour chaque poste les renseignements suivants:
- a) le numéro du poste;
 - b) le nom de la personne qui l'occupe;
 - c) l'unité d'accréditation à laquelle la personne appartient ou, le cas échéant, le poste d'administrateur ou d'administratrice qu'elle occupe;
 - d) le régime ordinaire d'emploi;
 - e) la mention: régulier ou régulière, ou suppléant ou suppléante (en remplacement de...);
 - f) la mention: congé sans traitement, prêt de service, congé de maternité, invalidité, congé de perfectionnement, retraite graduelle, partie du régime d'emploi consacrée au congé ou au prêt avec la date de début et de fin de la période.
- G.3 La liste prévue à la clause 7.3.08 est transmise le 1^{er} juillet au plus tard, en date du 1^{er} juin précédent et le 1^{er} février au plus tard, en date du 1^{er} janvier précédent. Cette liste comporte pour chaque professeur/e:
- a) le nom et les prénoms;
 - b) la date de naissance;
 - c) le sexe;
 - d) le numéro d'assurance sociale;
 - e) l'adresse et les numéros de téléphone au bureau et au domicile;
 - f) l'unité de rattachement;
 - g) le régime d'emploi;
 - h) la mention: permanent ou permanente, en probation;
 - i) la catégorie d'emploi: régulier ou régulière, suppléant ou suppléante, subventionnel ou subventionnelle;
 - j) la mention: congé sans traitement, prêt de service, congé de maternité, invalidité, perfectionnement ou retraite graduelle;
 - k) l'année sabbatique, si en cours;
 - l) la date de début et de fin du contrat initial ou terminal le cas échéant;
 - m) les diplômes avec la date d'obtention de chacun;
 - n) les rangs universitaires avec la date d'accès à chacun;
 - o) l'échelle de traitement, la classe et l'échelon;
 - p) le traitement annuel à l'échelle, le pourcentage du traitement effectivement versé, la prime de marché s'il en est et l'étalement du supplément administratif prévu à la clause 1.3.11 s'il y a lieu;
 - q) la cotisation syndicale annuelle, estimée en fonction du taux de cotisation en vigueur;
 - r) la date d'adhésion au régime de rentes en vigueur.

- G.4 Les informations visées à la clause 7.3.09 sont notamment fournies dans les cas suivants:
- a) entrée dans l'unité d'accréditation;
 - b) changement aux renseignements personnels;
 - c) renouvellement de contrat;
 - d) modifications au contrat initial ou terminal;
 - e) promotion;
 - f) avancement d'échelon;
 - g) début et fin d'année sabbatique ou d'une tranche de celle-ci;
 - h) début et fin des périodes de dégageement pour le perfectionnement;
 - i) modification au traitement ou à la prime de marché;
 - j) début, fin et renouvellement d'un congé sans traitement ou d'un prêt de service;
 - k) changement de régime d'emploi;
 - l) changement de catégorie d'emploi;
 - m) début et fin d'une période d'invalidité;
 - n) début et fin d'un congé de maladie;
 - o) début et fin d'un congé de maternité ou d'adoption;
 - p) modification de l'unité de rattachement;
 - q) nomination à une fonction qui exclut le ou la professeur/e de l'unité d'accréditation;
 - r) retraite graduelle;
 - s) retraite, démission, congédiement, décès ou toute cause de cessation d'emploi.
- G.5 En application de la clause 7.3.10, l'Employeur fournit au Syndicat les informations suivantes:
- G.5.1 Informations relatives au renouvellement de contrat:
- a) En septembre, la liste des professeur/e/s qui seront évalué/e/s en vue de l'octroi d'un contrat terminal;
 - b) En décembre, la même liste que ci-dessus en y ajoutant les décisions
- G.5.2 Informations relatives aux rangs universitaires:
- a) En mars, la liste des professeur/e/s qui ont demandé leur titularisation;
 - b) En mai, la même liste que ci-dessus en y ajoutant les décisions rendues par le vice-recteur ou la vice-rectrice;
 - c) En septembre, la liste des professeur/e/s qui seront évalué/e/s en vue de l'agrégation;
 - d) En décembre, la même liste que ci-dessus en y ajoutant les décisions rendues par le vice-recteur ou la vice-rectrice.
- G.5.3 Informations relatives aux années sabbatiques:
- a) En octobre, la liste des professeur/e/s qui ont déposé un projet d'année sabbatique;
 - b) En janvier, la même liste que ci-dessus en y ajoutant les décisions du vice-recteur ou de la vice-rectrice (acceptation, refus, report).

G.5.4 Informations relatives à la retraite:

En septembre, la liste des professeur/e/s qui ont opté, au cours des douze derniers mois, pour une retraite en précisant le type de retraite (normale, anticipée, graduelle, réduction du régime d'emploi préalable à la retraite) et la date prévue ou effective de prise de retraite.

Chaque fois qu'il s'agit d'une prise effective de retraite, cette liste est accompagnée d'un document précisant, pour chaque personne concernée, la rente payable par le régime de rentes et, le cas échéant, l'appoint de rente versé par l'Employeur, ainsi que les éléments ayant servi aux calculs.

- G.6** L'Employeur transmet au Syndicat, le 15 octobre de chaque année au plus tard, la liste des charges de cours assumées par des chargé/e/s de cours pendant l'année universitaire précédente et le nombre de crédits correspondant à ces cours.
- G.7** Au moment où un projet de fusion est soumis à des unités, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des professeur/e/s des unités dont il envisage la fusion.
- G.8** À chaque fois qu'un poste est à pourvoir dans une unité en application des clauses 4.1.01, 4.1.22 et 4.2.07, l'Employeur envoie une copie de sa décision au Syndicat.

ANNEXE H FONDS SPÉCIAL POUR PRIMES DE MARCHÉ

- H.1 Prime de marché à l'engagement
- La prime de marché est une somme d'argent, déterminée lors de l'engagement d'un ou d'une professeur/e, et payée, pour une période déterminée, en sus du traitement établi à l'annexe A. Elle permet à l'Employeur de s'assurer les services, à titre de professeur/e/s, de personnes qui subissent une forte attraction pécuniaire d'autres employeurs.
- H.2 Prime de marché en cours d'emploi (de rétention)
- La prime de marché en cours d'emploi est déterminée et payée à un professeur permanent ou à une professeure permanente pour une période déterminée en sus du traitement établi à l'annexe A. Elle permet à l'Employeur de garder à son service des professeur/e/s qui subissent une forte attraction venant d'autres universités ou d'autres organismes de recherche assimilés aux universités.
- H.3 La prime de marché à l'engagement et la prime de rétention ne sont pas assimilées au traitement aux fins du régime des rentes et des régimes d'assurance collective.
- H.4 Le fonds spécial pour primes de marché est fixé à 250 000 \$ pour 1992-1993 puis haussé de 10% par année.
- H.5 L'Employeur transmet chaque année au Syndicat, le 1^{er} octobre au plus tard, pour l'année universitaire précédente, la liste des bénéficiaires de ce fonds et le montant attribué à chacun et à chacune ainsi que les critères utilisés.

ANNEXE I PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ (P.A.É.)

PLAN D'ACTION		
OBJECTIFS	MESURES	MISE EN APPLICATION
<p>1. Égalité des chances</p> <p>Éliminer des pratiques de gestion toute forme de discrimination à l'égard des femmes.</p>		
<p>1.1 Sensibiliser le personnel en place aux disparités existantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des sessions de formation au sujet du cadre légal du programme d'accès à l'égalité, de l'analyse diagnostique sur la situation des professeures à l'emploi de l'Université Laval et du plan d'action. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer une information constante au sujet du programme d'accès à l'égalité par l'entremise du journal «Au Fil des événements», du «Nota bene administratif» et dans le «Spultin» du SPUL. 	
<p>1.2 Réviser les pratiques et outils de gestion.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la présence d'au moins 30% de femmes dans les comités de sélection de tous les postes à doter. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.04</u> Le comité de sélection est composé de trois à sept membres, dont le ou la responsable qui préside. Si le comité est formé de quatre ou de moins de quatre membres, il comprend au moins une femme. Si le comité est formé de cinq membres ou plus, il comprend au moins deux femmes. En outre, le comité comprend, au moins, deux professeur/e/s de l'unité concernée et, au plus, deux personnes choisies à l'extérieur de l'unité.
		<ul style="list-style-type: none"> - Constituer une banque de noms de femmes aptes à siéger à des comités de sélection et pouvant être intégrées aux comités de sélection conformément à l'article 4.1.04 de la convention.
	<ul style="list-style-type: none"> • Réviser la formulation des descriptions de fonction afin de s'assurer qu'elles n'ont pas d'effet discriminatoire. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Réviser le processus d'affichage de postes: <ul style="list-style-type: none"> - Éviter toute forme de discrimination dans la description des postes et dans la formulation des critères de sélection. - Établir un bassin minimal de recrutement à l'échelle nationale. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Rendre explicite dans la publicité que l'Université applique un programme d'accès à l'égalité pour les femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.07</u> L'Employeur procède à la publicité définie par le comité de sélection et en assume les frais. Cette publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi selon la formulation établie par le comité paritaire. Une copie de cette publicité est envoyée au Syndicat.

	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer une publicité de longue durée. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.08</u> Lorsque le concours est public, la publicité est faite au moins à l'échelle nationale. Le délai entre la parution de l'annonce et la clôture du concours ne doit pas être inférieur à deux mois.
	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter les déplacements de candidates dans le cas d'unité qui appliquent un plan de redressement. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.09</u> L'Employeur assume des frais de déplacement dans la limite d'un maximum de quatre candidats ou candidates et jusqu'à concurrence d'une somme totale de 3 500 \$ par concours. Ces frais servent à couvrir les déplacements des candidats ou candidates qui viennent rencontrer les membres du comité de sélection et, le cas échéant, les membres de l'assemblée de l'unité, selon les modalités définies par le comité de sélection à la clause 4.1.05.
	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la plus grande transparence possible du processus de sélection avec respect de la confidentialité. Ceci implique: <ol style="list-style-type: none"> a) Pour le comité d'étude des candidatures, l'obligation de produire un rapport détaillé dans lequel il consigne: <ol style="list-style-type: none"> 1. la description du poste; 2. les critères de sélection; 3. la composition du comité; 4. la publicité faite au poste (organes de diffusion, durée, etc.); 5. les moyens pris pour susciter des candidatures féminines afin de tenir compte du plan de redressement appliqué par l'unité; 6. l'ordre de préférence des candidatures retenues et les raisons motivant cet ordre. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.10</u> Après examen des candidatures et au plus tard deux mois après la clôture du concours, le comité de sélection soumet à l'assemblée un rapport détaillé qui contient les éléments suivants: <ol style="list-style-type: none"> a) la description du poste; b) les critères de sélection; c) la composition du comité; d) la publicité faite au poste (organes de diffusion, durée, etc.); e) les moyens pris pour solliciter des candidatures féminines, dans le respect du plan de redressement appliqué par l'unité; f) le nombre total de candidatures reçues avec la répartition entre les candidatures féminines et masculines; g) la liste des candidatures que le comité recommande; h) le curriculum vitae des candidats et candidates recommandé/e/s; i) l'ordre de préférence des candidatures recommandées et les raisons motivant cet ordre. j) le cas échéant, la mention et l'objet d'une dissidence.
	<ol style="list-style-type: none"> b) Pour tout membre du comité d'étude des candidatures, la capacité de produire un rapport dissident quant aux décisions du comité avec les raisons qui l'amènent à inscrire cette dissidence. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.11:</u> Si un ou une membre du comité de sélection est dissident/e, le comité annexe la dissidence à son rapport et, le cas échéant, joint au rapport prévu à la clause 4.1.10 le curriculum vitae de la ou des candidatures indiquées à l'annexe.

	c) Pour l'assemblée de l'unité, la possibilité d'examiner toute candidature qu'elle juge opportune.	- <u>Clause 4.1.12:</u> L'assemblée examine, à huis clos, les candidatures qui lui sont recommandées par le rapport du comité de sélection et, le cas échéant, celles en annexe. Elle obtient du comité toute l'information pertinente à toutes les candidatures reçues par le comité de sélection. Les membres du comité de sélection qui ne sont pas membres de l'assemblée sont invité/e/s à assister aux débats et ont droit de parole.
		- <u>Clause 4.1.13:</u> Après examen des candidatures recommandées, l'assemblée peut exiger que le comité de sélection lui présente la ou les candidatures signalées en annexe du rapport. Elle peut les ajouter à la liste des candidatures recommandées par le comité de sélection.
	• Désexiser les textes.	- Désexisation de tous les textes signés par les deux parties.
2. Soutien Aider les professeur/e/s à concilier leur vie professionnelle et familiale.		- <u>Clause 6.2.01</u> Dans le but de permettre aux professeur/e/s de combiner vie familiale et carrière universitaire, et en reconnaissant le rôle du père et de la mère dans la naissance et l'éducation de l'enfant, les avantages suivants sont offerts aux parents.
2.1 Aider les professeur/e/s à concilier leur vie professionnelle et la maternité, la paternité ou l'adoption.	• Accorder des congés de maternité et de paternité qui tiennent compte de la réalité des professeur/e/s.	- <u>Clause 6.2.04</u> Sur recommandation de sa ou de son médecin, la professeure peut cesser de travailler, réduire sa charge de travail ou réaménager sa charge de travail à tout moment au cours de sa grossesse. L'Employeur continue de verser à la professeure son traitement.
		- <u>Clause 6.2.05</u> La durée maximale d'un congé de maternité est de 15 semaines dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure. Un congé équivalent est accordé à la professeure qui accouche d'un ou d'une enfant mort-né/e après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
		- <u>Clause 6.2.06</u> A sa demande, la professeure est libérée de ses cours durant la ou les sessions touchées par le congé de maternité.

		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 6.2.09</u> Le congé de paternité est d'une durée maximale d'une semaine. Ce congé doit se situer dans les trois mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement.
	<ul style="list-style-type: none"> • Accorder des congés d'adoption qui tiennent compte de la réalité des professeur/e/s. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 6.2.10</u> Dans le cas de l'adoption d'un ou d'une enfant, au sens des articles 3a, 3c, et 3d de la Loi sur l'adoption (L.R.Q., c.A-7), le ou la professeur/e bénéficie sur demande d'un congé avec traitement d'une durée maximale de douze semaines prenant fin à la date de début de la session qui suit celle du début du congé.
2.2 Aider les parents de jeunes enfants à s'organiser.	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'organisation des horaires de cours. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 6.2.13</u> Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le ou la professeur/e bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours.
		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 6.2.14</u> La compensation pour la non-disponibilité visée aux clauses 3.1.07 à 3.1.16 de la convention est établie de façon à permettre à l'unité de réaliser les réductions et les aménagements de la charge de travail prévus dans le présent chapitre.
2.3 Tenir compte des responsabilités familiales.	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir des congés sans traitement aux familles. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 5.4.15</u> Le ou la professeur/e peut bénéficier d'un congé sans traitement si la santé physique ou mentale de son enfant, de son ou sa conjoint/e ou de l'enfant de son ou sa conjoint/e le justifie. Ce congé est de douze mois consécutifs au maximum et commence au début d'une session. Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut refuser ce congé sans motif raisonnable.
		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 5.4.16</u> Le ou la professeur/e bénéficie d'un congé sans traitement au terme de son congé de paternité, de maternité, ou d'adoption, si il ou elle le juge nécessaire. Ce congé d'une durée maximum de deux années, mais se terminant avec la fin d'une session, est accordé par l'Employeur à la condition que le ou la professeur/e en informe le ou la responsable un mois au moins avant qu'il ne débute.

2.4 Faciliter l'intégration des professeurs à l'Université.	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les services de garderie sur le campus. • Assurer une meilleure représentation des femmes au sein des différents comités et commissions à l'Université Laval. • Offrir un soutien approprié aux femmes qui travaillent dans une unité où elles sont en minorité. • Sensibiliser le personnel à l'existence de moyens de recours visant à assurer le respect du programme d'accès à l'égalité (ex.: coordonnatrice à la condition féminine, comité SPUL sur la condition féminine, protecteur ou protectrice universitaire). 	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration entre l'Employeur et le Syndicat visant à soutenir et améliorer les services de garderie sur le campus.
	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir compte du P.A.É. lors de la négociation des conventions collectives. 	<ul style="list-style-type: none"> - Négocier les mesures d'action du P.A.É. lors de chaque renouvellement de la convention collective.
2.5 Assurer un soutien au programme d'accès à l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir un comité paritaire efficace. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 2.5.01</u> Le Syndicat et l'Employeur ont défini les objectifs et les mesures de mise en application d'un programme d'accès à l'égalité pour les professeur/e/s présenté à l'annexe I.
		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 2.5.02</u> Les parties forment un comité paritaire qui a pour rôle de conseiller le Syndicat et l'Employeur sur les objectifs du P.A.É. défini à l'annexe I, sur sa mise en application et sur tout autre sujet qu'il juge important en lien avec son mandat. Ce comité est composé de deux représentant/e/s du Syndicat et de deux représentant/e/s de l'Employeur.
		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 2.5.03</u> Chaque partie désigne un ou une co-président/e. Les co-président/e/s siégeront à tour de rôle. Les décisions du comité paritaire sont prises à l'unanimité; à cet effet, chacune des parties dispose d'un vote. Le comité paritaire définit ses règles de fonctionnement.

		<p>- <u>Clause 2.5.04</u></p> <p>Le comité paritaire a pour mandat :</p> <ol style="list-style-type: none"> de poursuivre l'étude des moyens d'aider les femmes à faire carrière à l'Université; de garder à jour l'analyse diagnostique de la situation des femmes; de tenir à jour un répertoire par discipline des femmes diplômées et des femmes inscrites dans des programmes de 2e et 3e cycles (bassin canadien); d'analyser les plans de redressement des unités, d'en faire le suivi et de formuler des recommandations au vice-recteur ou à la vice-rectrice à leur sujet; de faire un rapport annuel aux parties sur ses travaux et sur le degré de réalisation des objectifs du programme.
		<p>- <u>Clause 2.5.05</u></p> <p>Le comité paritaire a accès aux données et aux ressources de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.</p>
<p>3. Redressement</p> <p>Corriger les effets des inégalités passées.</p>		
<p>3.1 Établir des objectifs quantitatifs de redressement par unité en tenant compte de l'ampleur de la sous-représentation et de la disponibilité des effectifs féminins.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Établir des plans de redressement par unité, en tenant compte de l'ampleur de la sous-représentation par rapport au bassin de recrutement, selon une forme définie par le comité paritaire. <p>Le plan de redressement est établi sur un horizon de 5 ans. Il fait état du bassin de recrutement, de la proportion de femmes professeures dans l'unité, et le cas échéant des possibilités de redressement et des moyens que l'unité entend prendre pour réaliser ses objectifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> Établir un plan de redressement qui, si l'unité le juge approprié, va au-delà du bassin de recrutement. 	<p>- <u>Clause 2.5.06</u></p> <p>L'assemblée de l'unité définit et soumet au vice-recteur ou à la vice-rectrice un plan de redressement conséquent avec le programme d'accès à l'égalité et avec les recommandations formulées par le comité paritaire.</p> <p>- <u>Clause 2.5.07</u></p> <p>Le plan de redressement est soumis au vice-recteur ou à la vice-rectrice pour approbation. Il ou elle doit prendre en considération l'avis du comité paritaire.</p> <p>- <u>Clause 2.5.08</u></p> <p>Le vice-recteur ou la vice-rectrice approuve le plan de redressement présenté ou accorde une dérogation temporaire d'au plus deux ans ou informe l'unité des motifs de son refus. Il ou elle informe le comité paritaire de sa décision.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour au moins tous les deux ans les plans de redressement des unités. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 2.5.09</u> Le plan de redressement doit être mis à jour par l'assemblée au moins tous les deux ans. Une assemblée peut, en tout temps, élaborer un projet de modification de son plan de redressement. En cas de mise à jour ou de modification, les clauses 2.5.07 et 2.5.08 s'appliquent.
	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en application les plans de redressement des unités et en répondre. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 2.5.10</u> Le vice-recteur ou la vice-rectrice ne peut amorcer le processus de sélection prévu à la clause 4.1.01 si l'assemblée de l'unité n'a pas de plan de redressement approuvé ou ne bénéficie pas d'une dérogation octroyée par le vice-recteur ou la vice-rectrice.
3.2 Assurer une représentation équitable des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.	<ul style="list-style-type: none"> • Accorder à compétence équivalente la préférence aux candidates dans les unités qui appliquent un plan de redressement. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.17</u> Si l'assemblée retient plus d'une candidature, elle les range par ordre de préférence. Si des candidatures sont jugées de valeur équivalente, l'assemblée tient compte, en ordre de prépondérance, des clauses 4.1.18 et 4.1.19.
		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.18</u> L'assemblée d'une unité qui, selon le programme d'accès à l'égalité, applique un plan de redressement accorde la préférence, à compétence équivalente, aux candidates.
3.3 Définir un objectif de redressement global pour l'ensemble du corps professoral de l'université.	<ul style="list-style-type: none"> • Fixer à 50% de femmes dans le corps professoral l'objectif à long terme du programme d'accès à l'égalité en emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Engager au moins 50% de professeures pour l'ensemble de l'université.
3.4 Permettre aux femmes d'accéder aux postes de professeures dans les domaines où elles ne sont pas suffisamment présentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser le perfectionnement ou l'aide financière comme des leviers. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le vice-recteur ou la vice-rectrice peut établir un programme d'aide financière pour les unités où un redressement important est à réaliser et qui démontrent que cette mesure est nécessaire pour recruter des professeures.

SIGNATURE DE LA CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Foy ce 17 jour du mois de mai 1996.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL




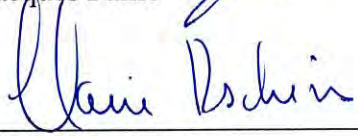
Alain Vinet



Jacques Samson

POUR LE SYNDICAT DES
PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL

Jacques Faille

Claire Deschênes

LES LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL

«L'Employeur»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL

«Le Syndicat»

OBJET: Engagement de professeur/e/s non rattaché/e/s à une unité


Par la présente,

les parties reconnaissent l'importance pour l'Université de recruter des professeur/e/s dans des secteurs d'enseignement et de recherche qui ne relèvent pas de l'une ou l'autre des unités de rattachement présentement constituées au sens de la clause 1.1.15 de la convention. Conformément aux dispositions des Statuts de l'Université, le Conseil universitaire pourra, à cette fin, recommander l'engagement de professeur/e/s dans de tels secteurs d'enseignement et de recherche. Lorsque le Conseil d'administration se sera ainsi prononcé sur la nécessité d'engager des professeur/e/s de carrière, les parties détermineront par lettre d'entente les modalités particulières d'application de la clause 2.3.01 et des chapitres 4.1 et 4.2.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy, ce 17 e jour de Août 1996

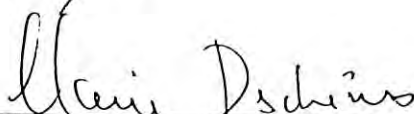
POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL


Alain Vinet


Jacques Faille


Jacques Samson


Claire Deschênes

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL

«L'Employeur»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

«Le Syndicat»

OBJET: Modification des politiques de financement du MEQ

Par la présente,

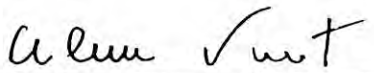
les parties conviennent d'entreprendre des pourparlers advenant des modifications dans les politiques du ministère de l'Éducation (MEQ) concernant soit

- a) une révision en profondeur du mode de financement des universités,
- b) une indexation de la masse salariale des professeur/e/s inférieure à celle du secteur public et parapublic.

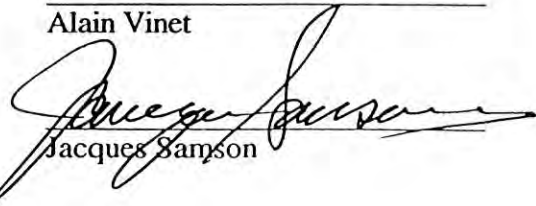
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy, ce 17 e jour de Mai 1996


POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL


Alain Vinet


Jacques Faille


Jacques Samson


Claire Deschênes

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL

«L'Employeur»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL

«Le Syndicat»

OBJET: Versement du traitement

Attendu que les parties ont établi des modalités de versement du traitement à partir de 1990-1991 dans une lettre d'entente datée du 21 décembre 1990,

attendu que les parties conviennent qu'il est opportun de préciser les modalités de versement du traitement,

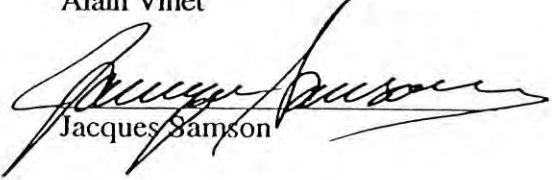
les parties conviennent:

1. que le calcul du traitement versé à chaque période est fait à compter du 1er juin 1996 selon la formule suivante: traitement annuel à l'échelle ÷ 365.25 X 14 = traitement brut par période
2. le traitement pris en considération pour fins de calcul de la rente de retraite est celui défini dans l'échelle de traitement annuel pour les années considérées. Le règlement du RRPPUL ou les règles d'application du règlement seront modifiés afin d'assurer un calcul de rente de retraite identique, toutes choses étant égales par ailleurs, peu importe le fait que le salaire de référence (trois meilleures années) couvre ou non une année bissextile ou une partie d'année bissextile.

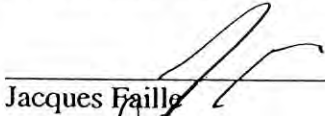
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy, ce / 7 e jour de Mai 1996

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL


Alain Vinet


Jacques Samson

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL


Jacques Faille


Claire Deschênes

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL
«L'EMPLOYEUR»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET
PROFESSEURES
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL
«LE SYNDICAT»

OBJET: LIBÉRATIONS SYNDICALES

Attendu que les parties reconnaissent la contribution des professeur/e/s dans les comités paritaires et, de façon particulière, dans les comités responsables de la gestion des prévoyances collectives et de la retraite.

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. En plus des libérations prévues à la clause 7.2.01 de la convention, l'Employeur libère annuellement, à compter du 1er janvier 1996, deux professeur/e/s à temps complet ou l'équivalent désigné/e/s par le Syndicat.
2. Les dispositions du chapitre 7.2 de la convention collective s'appliquent pour ces deux libérations additionnelles. Pour l'application de la clause 7.2.11, il est convenu que le montant de la compensation est égal au tiers du traitement défini par l'échelon 17 de la clause III de l'échelle A en vigueur, au prorata du régime de libération. Pour l'application de la clause 7.2.03, le ou la responsable et le ou la professeur/e s'entendent sur le

réaménagement de sa charge de travail rendu nécessaire par sa libération, en prenant en considération le niveau de la compensation.

3. Les parties acceptent de mandater leurs représentants respectifs au Comité de retraite du RRPPUL afin de prévoir le remboursement à l'Université, par le RRPPUL, de la compensation prévue au paragraphe 2 ci-haut pour l'une de ces deux libérations.
4. Conformément à l'esprit du premier alinéa de la clause 7.2.08 de la convention, l'Employeur libère deux professeur/e/s à temps complet ou l'équivalent pour la durée de la session d'automne 1995.
5. Les parties acceptent de mandater leurs représentants respectifs au Comité de retraite du RRPPUL afin de prévoir la prise en charge par le Comité de retraite, de la gestion complète de la rente dès que les modalités de transfert de ces responsabilités auront pu être convenues par les parties, au plus tard le 1er juin 1996, étant entendu que les cotisations salariales et patronales d'une paie donnée devraient être transférées à la caisse de retraite le plus tôt possible.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy,

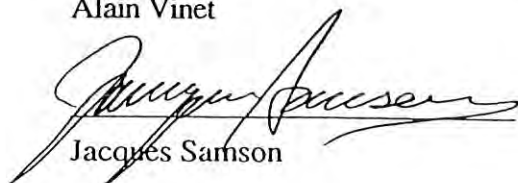
ce 21 ième jour de decembre 1995

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

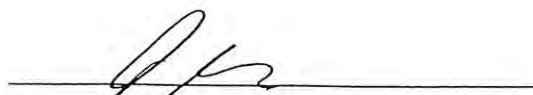
POUR LE SYNDICAT DES
PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL



Alain Vinet



Jacques Samson



Jacques Fath



Guy Allard

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL

«L'Employeur»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL

«Le Syndicat»

OBJET: Certaines activités d'enseignement

1. Les parties forment un comité paritaire sur certaines activités d'enseignement. Ce comité est composé de deux représentant/e/s du Syndicat et de deux représentant/e/s de l'Employeur.
2. Le comité définit ses règles de fonctionnement.
3. Le comité a pour mandat:
 - a) d'effectuer un constat et une analyse des pratiques associées aux activités d'enseignement comme les cours télévisés, les cours par correspondance, l'enseignement assisté par ordinateur, les cours hors campus, l'enseignement à distance et aux activités de formation continue;
 - b) de formuler aux parties les recommandations appropriées en tenant compte, notamment, de la clause 2.1.02 et du chapitre 3.2 du projet de convention collective 1996-1999 paraphé le 18 avril 1996.
4. Le comité a accès aux données et aux ressources de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.
5. Le comité commence ses travaux au plus tard en mai 1996. Il soumet son rapport au plus tard le 1er mai 1997.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy, ce 17 e jour de mai 1996

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

 Alain Vinet


 Jacques Samson


 J. Falarin


 Claire Deschênes

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL

«L'Employeur»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL

«Le Syndicat»

OBJET: Annexe "A" du budget de fonctionnement de l'Université

1. Les sommes produites au titre de l'annexe A du budget de fonctionnement de l'Université (ci-après appelée "Annexe A") s'élèvent à au moins 47 550 000 \$ pour les quatre années financières de l'Université débutant avec l'année 1996-1997.

À ces sommes s'ajoutent,

- a) le plan de compensation relié à la baisse du nombre de postes dans les unités (ci-après appelé plan de compensation II),
 - b) la partie des économies réalisées à la suite d'un congé sans traitement ou d'une modification du régime d'emploi d'un ou d'une professeur/e engagé/e dans des activités professionnelles externes (ci-après appelé «économies dues aux activités professionnelles externes») non retournée directement à l'unité et
 - c) un montant annuel de 500 000 \$ réparti entre les unités au prorata des points d'activité de type A.
2. Si les sommes produites au titre de l'Annexe A ne s'élèvent pas à 47 550 000 \$ pour les quatre années financières de l'Université débutant avec l'année 1996-1997, la différence sera répartie, en date du 31 mai 2000, entre les unités au prorata des points d'activité de type A.

Si les sommes produites au titre de l'Annexe A ne s'élèvent pas à 12 250 000 \$ pour l'année 1995-1996, la différence sera répartie, en date du 31 mai 1996, entre les unités au prorata des points d'activité de type A.

3. Lors de l'acceptation du congé sans traitement ou de la modification du régime d'emploi d'un ou d'une professeur/e engagé/e dans des activités professionnelles externes, le vice-recteur ou la vice-rectrice indique à l'unité le pourcentage de l'économie réalisée qui lui est retourné.

La partie des économies dues aux activités professionnelles externes non retournée aux unités s'ajoute à l'Annexe A.

4. Au moment d'un départ d'un ou d'une professeur/e de l'Université, le vice-recteur ou la vice-rectrice indique à l'unité dans les six mois,
 - a) si le poste est à pourvoir ou
 - b) si le poste est aboli

Si le poste est à pourvoir, l'Employeur applique le plan de compensation prévu à la sous-section "Protection des ressources" du chapitre 3.1 des conventions collectives 1993-1996 et 1996-1999 (appelé «plan de compensation I»).

Si le poste est aboli, le vice-recteur ou la vice-rectrice applique le plan de compensation II.

5. Le plan de compensation II est établi par l'Employeur de façon à produire, pour les postes abolis, un montant global d'au moins \$ 1 million par année. Ce plan s'applique à chacune des quatre années financières de l'Université débutant avec l'année 1996-1997.

Si un poste qui a été aboli dans une unité lui est attribué de nouveau dans les deux années suivantes, les montants versés à titre compensatoire s'ajoutent au montant global du premier alinéa du présent article.

6. Annuellement, en date du 31 mai, l'Employeur fournit au Syndicat le bilan du plan de compensation II et des économies dues aux activités professionnelles externes.

7. Les parties conviennent qu'à compter de l'année financière 1996-1997, ce qui était préalablement connu sous le titre d'annexe «A» du budget de fonctionnement de l'Université sera intégré au budget sous l'appellation «d'allocation budgétaire pour l'engagement du personnel enseignement associé et auxiliaire». Cette modification ne change en rien les engagements pris par l'Employeur en vertu de la présente lettre d'entente et des conventions collectives 1993-1996 et 1996-1999.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy, ce 17 e jour de mai 1996

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL


Alain Vinet


Jacques Samson

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL


Jacques Faille


Claire Deschênes

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL

«L'Employeur»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL

«Le Syndicat»

OBJET: **Situation financière de l'Université**

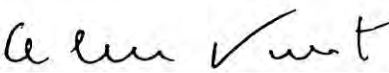
Par la présente,

les parties conviennent d'entreprendre des pourparlers en vue d'une réouverture de la convention collective si la situation financière de l'Université se détériore au point de compromettre la qualité de la formation. Une analyse détaillée des dépenses et des choix budgétaires sera présentée au Syndicat dès le début des discussions.

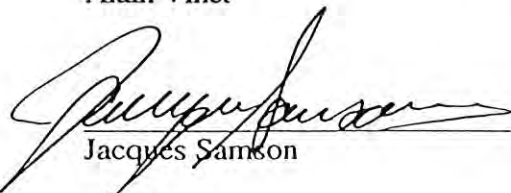
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy, ce / 7 e jour de / 4 . 1996


POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL


Alain Vinet


Jacques Faillé


Jacques Samson


Claire Deschênes

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL

«L'Employeur»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL

«Le Syndicat»

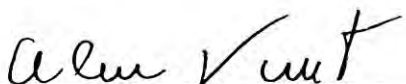
OBJET: **Conciliation entre le plancher d'emploi et la décentralisation
des masses salariales au niveau des unités**


Par la présente,

les parties conviennent d'entamer des discussions à compter du 1er mai 1997 en vue de la signature d'une réouverture de la convention collective 1996-1999 au plus tard le 1er décembre 1997. Ces discussions porteront sur la conciliation entre le plancher d'emploi et la décentralisation des masses salariales au niveau des unités.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy, ce / 7 e jour de / Mai / 1996


POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL


Alain Vinet


Jacques Samson

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL


Jacques Faille


Claire Deschênes

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL

«L'Employeur»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

«Le Syndicat»

OBJET: **Évaluation de l'enseignement et usage des résultats de cette évaluation**

Par la présente,


les parties conviennent d'entamer des discussions à compter du 1er mai 1997 en vue de la signature d'une réouverture de la convention collective 1996-1999 au plus tard le 1er décembre 1997. Ces discussions porteront sur l'évaluation de l'enseignement et l'usage des résultats de cette évaluation.

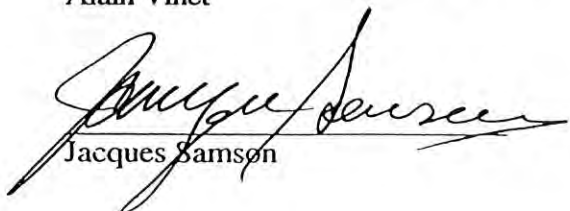
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy, ce 17 e jour de mai 1996

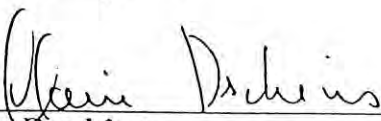
POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL


Alain Vinet


Jacques Faille


Jacques Samson


Claire Deschênes

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'UNIVERSITÉ LAVAL

«L'Employeur»

ET: LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL

«Le Syndicat»

OBJET: Libérations syndicales

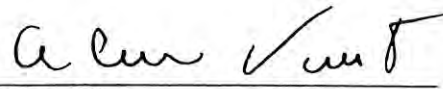
Par la présente,


l'Employeur libère deux professeur/e/s à temps complet sur avis écrit du Syndicat à compter du 1er mai 1997. Cet avis contient les informations précisées à la clause 7.2.02 de la convention collective 1996-1999.

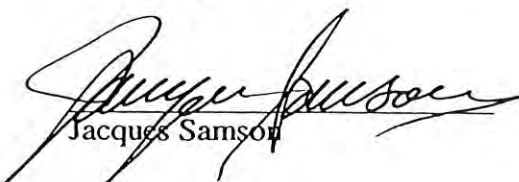
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Sainte-Foy, ce 17 e jour de mai 1996


POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL


Alain Vinet


Jacques Faillé


Jacques Samson


Claire Deschênes