

CONVENTION COLLECTIVE

entre

l'Université Laval

et

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

2004-2007

CONVENTION COLLECTIVE

entre

l'Université Laval

et

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

2004-2007

CONVENTION COLLECTIVE

entre

l'Université Laval

et

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

2004-2007

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

Table des matières	i
PARTIE 1 CONVENTION.....	1
Chapitre 1.1 Définitions	3
Chapitre 1.2 Parties à la convention.....	6
Chapitre 1.3 Application de la convention.....	7
Administratrices et administrateurs.....	7
Durée de la convention.....	8
Échéance des délais.....	8
PARTIE 2 CADRE DES FONCTIONS UNIVERSITAIRES	9
Chapitre 2.1 Fonctions universitaires.....	11
Chapitre 2.2 Rangs universitaires	14
Chapitre 2.3 Rattachement des professeures et professeurs.....	15
Changement d'unité de rattachement.....	15
Réorganisation d'unité de rattachement	15
Suppression d'une unité.....	17
Transfert d'une unité ou d'un programme de formation à un autre établissement.....	17
Chapitre 2.4 Assemblée de l'unité.....	18
Chapitre 2.5 Programme d'accès à l'égalité.....	19
Gestion du programme d'accès à l'égalité.....	19
Plan de redressement	19
PARTIE 3 CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS UNIVERSITAIRES	21
Chapitre 3.0 Liberté universitaire	23
Chapitre 3.1 Ressources professorales.....	24
Évolution du plancher d'emploi.....	24
Plan de compensation	25
Plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche	26
Chapitre 3.2 Professeures et professeurs suppléants.....	27
Chapitre 3.3 Professeures et professeurs sous octroi	28
Dispositions générales.....	28
Sélection et engagement	28
Durée du premier contrat.....	31
Rémunération.....	31
Charge de travail	31
Agrégation et titularisation	31
Renouvellement du contrat	32
Perspectives de carrière	32
Reconnaissance des années d'ancienneté	34
Postes attribués aux unités.....	34
Chapitre 3.4 Personnel enseignant associé et auxiliaire.....	35
Professeures et professeurs invités.....	35
Professeures et professeurs associés	35
Professeures et professeurs retraités.....	36
Responsables de formation pratique	36
Chargées et chargés de cours.....	37

Auxiliaires d'enseignement	37
Personnel associé à la recherche	38
Professeures et professeurs de clinique	38
Chapitre 3.5 Ressources humaines et matérielles auxiliaires.....	39
Soutien à l'enseignement et à la recherche.....	39
Fonds de soutien aux activités académiques.....	39
Dispositions particulières	41
Chapitre 3.6 Charge de travail.....	42
Année universitaire	42
Charge de travail	42
Activités professionnelles externes	45
Contestation et grief sur la charge de travail	46
Composition et fonctionnement du comité.....	47
Règles de procédure et de fonctionnement.....	48
Chapitre 3.7 Sécurité d'emploi	51
Professeures et professeurs permanents	51
Professeures ou professeurs en période de probation.....	52
Dispositions générales.....	53
PARTIE 4 CHEMINEMENT DANS LA CARRIÈRE UNIVERSITAIRE	55
Chapitre 4.1 Sélection des candidates et candidats.....	57
Comité de sélection	57
Concours de sélection.....	58
Étude des candidatures par l'assemblée	58
Décision de l'assemblée	60
Recommandation d'engagement.....	61
Sélection des candidates et candidats au rang d'assistant	61
Clause transitoire.....	62
Chapitre 4.2 Engagement des professeures et professeurs.....	63
Contrat d'engagement	64
Chapitre 4.3 Accès au rang d'adjoint.....	65
Accès au rang d'adjoint par équivalence.....	65
Litiges	66
Chapitre 4.4 Probation et permanence	67
Probation.....	67
Renouvellement du contrat	68
Permanence.....	68
Fin d'emploi.....	68
Chapitre 4.5 Évaluation d'une professeure ou d'un professeur.....	69
Chapitre 4.6 Critères d'évaluation	71
Élaboration et approbation des critères	71
Application des critères	71
Modification des critères	71
Des litiges	71
Chapitre 4.7 Agrégation et titularisation	72
Agrégation	72
Titularisation	72

Chapitre 4.8 Année d'étude et de recherche.....	74
Dispositions générales.....	74
Dispositions financières.....	74
Projet d'année d'étude et de recherche.....	75
Report de l'année d'étude et de recherche.....	77
Retrait du projet.....	78
Dispositions transitoires.....	79
Chapitre 4.9 Dossier de la professeure ou du professeur.....	80
Composition du dossier.....	80
Constitution du dossier.....	81
Consultation du dossier.....	82
PARTIE 5 CAS PARTICULIERS.....	83
Chapitre 5.1 Professeures ou professeurs à temps partiel.....	85
Chapitre 5.2 Professeures ou professeurs assistants permanents ou adjoints permanents.....	86
Chapitre 5.3 Perfectionnement de la professeure ou du professeur assistant.....	87
Dégagement pour fins de perfectionnement.....	87
Dispositions financières.....	88
Dispositions transitoires.....	90
Chapitre 5.4 Congé sans traitement.....	91
Congé sans traitement de convenance personnelle.....	91
Congé sans traitement de droit.....	91
Congé sans traitement pour motif parental.....	92
Dispositions générales.....	92
Dispositions transitoires.....	93
Chapitre 5.5 Prêt de service.....	94
Chapitre 5.6 Absence pour agir à titre de juré.....	95
PARTIE 6 AVANTAGES SOCIAUX ET TRAITEMENT.....	97
Chapitre 6.1 Congé annuel.....	99
Chapitre 6.2 Droits parentaux.....	100
Congé de maternité.....	100
Congé de paternité.....	100
Congé d'adoption.....	101
Autres dispositions.....	101
Droits de scolarité.....	101
Dispositions transitoires.....	101
Chapitre 6.3 Invalidité.....	102
Maladies professionnelles et accidents de travail.....	102
Autres maladies et accidents.....	102
Examen médical et vérification de l'état de santé.....	103
Dispositions générales.....	103
Chapitre 6.4 Régimes de prévoyance collective.....	104
Assurances collectives.....	104
Financement des assurances collectives.....	104
Gestion des assurances collectives.....	105
Chapitre 6.5 Retraite.....	108
Retraite anticipée.....	108

Congé sans traitement préalable à une retraite	108
Retraite graduelle	109
Dispositions transitoires	109
Chapitre 6.6 Traitement.....	110
Salaire.....	110
Échelle des salaires.....	110
Progression dans l'échelle des salaires.....	111
Modalités de versement des traitements.....	111
Primes individuelles	112
Primes de chaire de recherche ou d'équivalent de chaire de recherche	112
Dispositions générales.....	113
PARTIE 7 SYNDICAT.....	115
Chapitre 7.1 Cotisation syndicale	117
Chapitre 7.2 Libérations syndicales.....	118
Chapitre 7.3 Accès à l'information et aux services	120
PARTIE 8 LITIGES.....	123
Chapitre 8.1 Mesures disciplinaires et plainte.....	125
Plainte et examen d'une plainte	125
Dépôt d'une plainte au dossier	125
Mesures disciplinaires	126
Imposition d'une mesure disciplinaire autrement qu'à la suite d'une plainte	126
Dossier.....	127
Chapitre 8.2 Procédure interne de griefs.....	128
Grief.....	128
Comité paritaire des griefs.....	129
Demande d'arbitrage	129
Plainte ou grief sur le harcèlement psychologique	129
Chapitre 8.3 Arbitrage.....	131
Arbitrage dans les cas de refus d'avancement dans la carrière.....	132
Procédure accélérée d'arbitrage.....	133
Clause transitoire.....	133
Signature de la convention.....	134
LES ANNEXES	135
Annexe A Programme d'accès à l'égalité (P.A.É.)	137
Annexe B Contrat d'engagement	146
Annexe C Exigences de connaissance du français.....	147
Annexe D Normes existant à l'université le 6 septembre 1994 en matière d'accès au rang d'agrégé ou de titulaire.....	148
Annexe E Dépenses pouvant faire l'objet d'un remboursement dans le cadre de l'année d'étude et de recherche.....	152
Annexe F Questionnaire d'appréciation des cours	154
Annexe G Dépenses pouvant faire l'objet d'un remboursement dans le cadre du projet de perfectionnement	157
Annexe H Certificat médical.....	158
Annexe I Échelle des salaires au 1 ^{er} juin 2004.....	160

Annexe J	Accès à l'information	161
Annexe K	Modalités d'audition des griefs portant sur le renouvellement de contrat et l'agrégation.....	164
LES LETTRES D'ENTENTE		165
	Comité de travail sur le rattachement multiple.....	167
	Comité de travail sur la santé psychologique des professeures et professeurs au travail	168
	Harcèlement psychologique	169
	Gestion des risques de déficit de solvabilité et de capitalisation au RRPPUL.....	170
	Lettres d'entente caduques	172

PARTIE 1
CONVENTION

CHAPITRE 1.1 DÉFINITIONS

1.1.00 À moins que le contexte n'exige un sens différent, les définitions qui suivent s'appliquent à la présente convention.

1.1.01 « administratrice » ou « administrateur »

La ou le titulaire d'une des fonctions de direction énumérées dans le certificat d'accréditation du Syndicat émis conformément à la décision du Tribunal du travail rendue le 9 juin 1992.

1.1.02 « ancienneté »

Le temps passé au service de l'Employeur à titre de professeure ou de professeur, y compris les périodes d'exercice d'une fonction d'administratrice ou d'administrateur, les périodes de libération syndicale, les périodes de congé rémunéré et les périodes de congé sans traitement pour motif parental. L'ancienneté comprend aussi, jusqu'à concurrence de 12 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 de rattachement.

1.1.04 « conjointe » ou « conjoint »

La personne qui est mariée avec la professeure ou le professeur, ou avec laquelle elle ou il vit maritalement, qu'elle soit de sexe différent ou de même sexe, depuis au moins trois ans ou dans les cas suivants depuis au moins un an : 1) un enfant au moins est né ou est à naître de leur union; 2) ils ont conjointement adopté au moins un enfant durant leur période de vie maritale; 3) l'un d'eux a adopté au moins un enfant de l'autre durant cette période.

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 une professeure ou un professeur lorsqu'un préjudice est causé par une administratrice ou un administrateur à une professeure ou un professeur 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 « harcèlement psychologique »

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la professeure ou du professeur et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la professeure ou le professeur.

1.1.09 « poste de professeure ou de professeur »

Une unité d'emploi créée par l'Employeur et occupée ou destinée à être occupée par une professeure ou un professeur de carrière.

1.1.10 « professeure » ou « professeur »

Une personne visée par le certificat d'accréditation du Syndicat.

1.1.11 « professeure ou professeur de carrière »

Une professeure ou un professeur occupant un poste qui mène à la permanence d'emploi.

1.1.12 « programme de formation »

Un ensemble d'activités pédagogiques menant à l'obtention d'un baccalauréat, d'une maîtrise ou d'un doctorat.

1.1.13 « régime d'emploi »

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

1.1.14 « rémunération globale »

La rémunération globale des professeures et professeurs comprend le salaire, la cotisation de l'Employeur au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) et le versement de l'Employeur au Comité de gestion des assurances collectives.

1.1.15 « responsable de l'unité ou responsable »

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

1.1.16 « secteur d'activité »

Un ensemble d'activités d'enseignement et de recherche touchant à un groupe d'au moins cinq professeures et professeurs rattachés à la même unité.

1.1.17 « Syndicat »

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

1.1.18 « taux d'intérêt »

Le taux d'intérêt applicable pour un mois donné est le taux moyen qui est publié pour ledit mois dans les Statistiques bancaires et financières 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.

1.1.19 « traitement »

Le traitement est constitué du salaire et, le cas échéant, d'une prime individuelle.

Le salaire annuel de la professeure ou du professeur est défini par une classe et un échelon.

1.1.20 « unité de négociation »

L'ensemble des personnes visées par le certificat d'accréditation du Syndicat

1.1.21 « unité de rattachement » ou « unité »

Un ensemble de professeures ou de professeurs regroupés dans un département ou dans une école ou dans une faculté sans département. L'unité comprend aussi la ou le responsable de l'unité, même si elle ou il n'en était pas membre, au moment de sa nomination à ce poste. L'unité comprend également les administratrices ou les administrateurs autres que les responsables d'unité et qui en faisaient déjà partie à titre de professeure ou de professeur au moment de leur nomination comme administratrices ou administrateurs.

1.1.22 « vice-rectrice » ou « vice-recteur »

La vice-rectrice ou le vice-recteur 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 professeures et professeurs, l'Employeur est représenté par la vice-rectrice ou le vice-recteur, à moins de stipulation contraire de la convention. Toutefois, la vice-rectrice ou le vice-recteur peut désigner une ou un mandataire pour des fins particulières.
- 1.2.03 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention, le Syndicat est l'agent négociateur exclusif et le représentant collectif des membres du personnel visés par le certificat d'accréditation du Syndicat.

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. La professeure ou le professeur a le droit d'exercer ses fonctions universitaires à l'abri de toute forme de harcèlement.
- 1.3.05 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute professeure ou tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par l'exercice de ses fonctions au service de l'Université. Il convient de n'exercer contre la professeure ou le professeur aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la professeure ou du professeur. Dans ce cas, la preuve de la faute lourde incombe à l'Employeur.
- 1.3.06 La professeure ou le professeur a le droit de travailler dans des conditions qui respectent les normes de sécurité et d'hygiène adoptées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 1.3.07 L'Employeur ne modifie pas sans l'accord du Syndicat les règlements en vigueur à l'Université en matière de propriété intellectuelle, dans la mesure où les modifications affectent les droits des professeures et professeurs.

Administratrices et administrateurs

- 1.3.08 Seul un administrateur ou une administratrice qui était déjà membre de l'unité de négociation au moment de sa nomination réintègre l'unité de négociation lorsqu'il ou elle cesse d'être administratrice ou administrateur.
- 1.3.09 Lorsqu'une professeure ou un professeur a exercé pendant six années ou plus un mandat d'administratrice ou d'administrateur 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 d'étude et de recherche prévue au chapitre 4.8, ou par un recyclage en lien avec les responsabilités 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 administratrices et administrateurs que pour celle des professeures et professeurs.

- 1.3.11 À la fin de son mandat comme administratrice ou administrateur, la professeure ou le professeur réintègre l'unité de négociation et reçoit le même traitement que si elle ou il était demeuré professeure ou professeur.

Durée de la convention

- 1.3.12 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et reste en vigueur jusqu'au 31 mai 2007.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne l'échelle des salaires prévue à l'annexe I.

- 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.

Échéance des délais

- 1.3.14 Si l'échéance d'un délai prévu à la convention collective tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, cette échéance est reportée au premier jour ouvrable suivant.

PARTIE 2
CADRE DES FONCTIONS
UNIVERSITAIRES

CHAPITRE 2.1 FONCTIONS UNIVERSITAIRES

2.1.01 Les fonctions universitaires des professeures et professeurs 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 chacune des professeures et de chacun des professeurs.

2.1.02 La professeure ou le professeur comme l'Employeur exercent leurs fonctions respectives avec conscience professionnelle.

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

2.1.03 Aux fins d'interprétation de la présente clause, le mot « professeure ou professeur » comprend les personnes visées par le certificat d'accréditation du Syndicat ainsi que celles ayant le statut de professeure ou de professeur au sens de l'article 23 des Statuts de l'Université.

Les fonctions universitaires relèvent des professeures et professeurs.

Toutefois, des collaboratrices ou des collaborateurs peuvent être mis à contribution à la condition que cela soit fait conformément aux dispositions du chapitre 3.4.

La direction de programmes de formation est réservée aux professeures et professeurs. Sous réserve des ententes interuniversitaires, la direction de centres de recherche ou de groupes de recherche reconnus est réservée aux professeures et professeurs.

Le 1^{er} octobre au plus tard, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des directrices et directeurs des programmes de formation et des centres de recherche.

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

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 reconnus à ce titre :

- a) les cours, donnés selon diverses formules pédagogiques, y compris la préparation, la correction, l'évaluation, l'encadrement des étudiantes et étudiants et l'assistance pédagogique;
- b) l'élaboration de méthodes et d'instruments pédagogiques;
- c) l'assistance aux étudiantes et étudiants à titre de conseillère ou de conseiller pédagogique, ou de superviseuse ou de superviseur de stages;
- d) la direction et la collaboration à la direction d'essais, de stages, de mémoires et de thèses de deuxième et troisième cycles, y compris l'aide à l'élaboration des projets de recherche, la supervision des travaux de recherche ainsi que l'encadrement lors de la rédaction du rapport, du mémoire ou de la thèse;
- e) la participation à l'évaluation d'essais, de mémoires, de thèses et d'examens de synthèse au doctorat;
- f) 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 réalisation d'activités vouées à la poursuite systématique de connaissances nouvelles;
- b) la création littéraire, musicale ou artistique, c'est-à-dire la production ou l'interprétation d'œuvres ou de formes d'expression originales;
- c) la critique scientifique, littéraire, musicale 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 ou d'œuvres artistiques, ainsi que 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 supervision du personnel de recherche;
- g) la participation à des activités 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.

Sont notamment reconnues à ce titre :

- a) la direction et l'animation de programmes de formation, de centres de recherche, 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) la participation aux activités des instances du Syndicat ou des instances créées par les parties;
- d) l'organisation de rencontres à caractère universitaire.

2.1.07 La participation externe comprend les activités de nature universitaire qui contribuent à la réputation de la professeure ou du professeur et de l'Université ou qui marquent l'engagement social de la professeure ou du professeur. Elles sont exercées dans des conditions de liberté universitaire 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, de recherche et de création, exercées par la professeure ou le professeur au service d'un tiers;
- c) la participation aux travaux d'organismes scientifiques, syndicaux, culturels, sociaux, professionnels ou gouvernementaux;
- d) la participation à des jurys d'organismes de subvention ou de concours;
- 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, la professeure ou le professeur de carrière est nommé à l'un des rangs universitaires suivants : assistant, adjoint, agrégé, titulaire. Elle ou il reçoit une carte d'identité qui mentionne son titre et son rang universitaire. La professeure ou le professeur suppléant n'est pas nommé à un rang universitaire; elle ou il reçoit une carte d'identité qui mentionne son titre.
- 2.2.02 Est nommée ou nommé au rang d'assistant la professeure ou le professeur qui ne possède pas un doctorat pertinent à ses fonctions ni l'équivalent.
- 2.2.03 Est nommée ou nommé au rang d'adjoint la professeure ou le professeur qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions ou l'équivalent.
- 2.2.04 Est nommée ou nommé au rang d'agrégé la professeure ou le professeur 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 nommée ou nommé au rang de titulaire la professeure ou le professeur 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 La professeure ou le professeur accède à un rang universitaire supérieur selon les modalités prévues à la partie 4 de la convention. Elle ou il reçoit alors une carte d'identité qui mentionne son nouveau rang universitaire.

CHAPITRE 2.3 RATTACHEMENT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS

- 2.3.01 La professeure ou le professeur est rattaché à une unité, telle que définie à la clause 1.1.21.
- 2.3.02 La professeure ou le professeur ne peut être rattaché qu'à une seule unité.
- 2.3.03 La professeure ou le professeur qui le désire peut être associé, 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 Une professeure ou un professeur nommé à un poste d'administratrice ou d'administrateur conserve son rattachement au cours de son mandat, sauf si elle ou il devient responsable d'une unité autre que celle à laquelle elle ou il est déjà rattaché. Toutefois, une personne nommée responsable par intérim conserve son rattachement d'origine.

Changement d'unité de rattachement

- 2.3.05 La professeure ou le professeur qui désire changer d'unité de rattachement en fait la demande à la ou au responsable de son unité et à celle ou à celui de l'unité à laquelle elle ou il veut être rattaché. Dans les 90 jours suivants, les responsables demandent l'avis des assemblées concernées et transmettent ces avis à la vice-rectrice ou au vice-recteur. Une copie des avis est envoyée aux membres des unités concernées.
- 2.3.06 Dans les 30 jours suivant la transmission des avis, la vice-rectrice ou le vice-recteur communique sa décision motivée à la professeure ou au professeur et aux responsables des unités concernées. Toutefois, la vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut changer le rattachement d'une professeure ou d'un professeur sans avis favorable de l'assemblée de l'unité à laquelle la professeure ou le professeur veut être rattaché.
- 2.3.07 La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut refuser la demande de la professeure ou du professeur sans motif raisonnable.
- 2.3.08 Pour changer le rattachement d'une administratrice ou d'un administrateur, l'Employeur applique les clauses 2.3.05 à 2.3.07 avec les adaptations nécessaires.

Réorganisation d'unité de rattachement

- 2.3.09 L'Employeur, avant de créer, scinder ou fusionner une unité ou des unités prépare un projet de réorganisation et procède à une consultation des unités touchées. Cette consultation doit s'inscrire assez tôt dans le processus pour permettre aux unités de faire valoir leur point de vue. Lors de cette consultation, l'une ou l'autre des assemblées touchées peut faire des représentations auprès de l'Employeur et, le cas échéant, proposer des modifications au projet de réorganisation.

- 2.3.10 Avant de procéder à la création, scission ou fusion d'unité, l'Employeur doit obtenir de chaque unité touchée un vote favorable des deux tiers de tous ses membres.

Si l'adhésion au projet n'est pas obtenue, l'Employeur peut demander au Syndicat dans les 30 jours de constituer un comité conseil formé de six personnes. Cette invitation contient le nom de trois membres du comité désignés par l'Employeur. Dans les 30 jours qui suivent la réception de l'invitation de la vice-rectrice ou du vice-recteur, le Syndicat lui fait connaître par écrit le nom de trois autres membres du comité.

Le comité dispose d'au plus 180 jours pour produire un rapport justifiant sa recommandation de procéder ou non à la réorganisation. Ce rapport est transmis à l'Employeur et aux membres des unités concernées. L'Employeur est tenu de se conformer à la recommandation du comité.

- 2.3.11 Au moins 25 % des professeures et professeurs d'une unité peuvent présenter, en assemblée, un projet de réorganisation de l'unité. Si au moins la majorité des professeures et professeurs ont adopté le projet, la ou le responsable de l'unité le transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui décide des suites à donner au projet.

- 2.3.12 Les clauses 2.3.13 et 2.3.14 s'appliquent aux professeures et professeurs touchés par la création, scission ou fusion d'unités, avec les ajustements nécessaires.

- 2.3.13 Les ententes intervenues avant la réorganisation d'une unité entre les professeures ou les professeurs et la ou le responsable de leur unité de rattachement d'origine doivent être respectées au cours des deux années universitaires qui suivent.

Ces décisions concernent la charge de travail, l'année d'étude et de recherche, le processus d'utilisation du Fonds de soutien aux activités académiques, et toute autre question relative à la planification des activités universitaires des professeures ou des professeurs.

- 2.3.14 Au sens du chapitre 4.6 de la convention collective et aux fins de l'agrégation, les critères d'évaluation applicables à la professeure ou au professeur en probation sont ceux qui lui étaient applicables au moment de son engagement à moins qu'elle ou qu'il ne choisisse d'être évalué selon les critères de l'unité qui résulte de la réorganisation.

Aux fins de la titularisation, les critères applicables sont ceux qui étaient en vigueur dans l'unité à laquelle la professeure ou le professeur était rattaché au moment de son agrégation, à moins qu'elle ou qu'il ne choisisse d'être évalué selon les critères de l'unité qui résulte de la réorganisation.

En l'absence de tels critères, la professeure ou le professeur peut choisir d'être évalué selon les critères de son unité d'origine ou selon les normes en vigueur à l'Université.

- 2.3.15 Pour chacune des six années universitaires qui suivent la fusion, l'Employeur s'engage, pour tout poste aboli, à verser à l'unité une compensation annuelle équivalente à celle versée pour un poste attribué mais non encore occupé.

- 2.3.16 Les fonds particuliers à la disposition des professeures et professeurs des unités faisant l'objet d'une réorganisation, ou les soldes de ces fonds, sont transférés à l'unité qui résulte de la réorganisation sans préjudice pour les professeures et professeurs concernés.

Suppression d'une unité

- 2.3.17 La professeure ou le professeur touché par le projet de suppression de son unité demeure rattaché à cette unité tant que la procédure prévue au chapitre 3.7 de la convention collective n'est pas terminée.
- 2.3.18 La professeure ou le professeur touché par le projet de suppression de son unité peut être rattaché à l'unité de son choix si l'assemblée de ladite unité donne son accord et si le rattachement se fait sur un poste attribué à cette unité.

Transfert d'une unité ou d'un programme de formation à un autre établissement

- 2.3.19 Avant de transférer une unité ou un programme de formation à un autre établissement d'enseignement ou de recherche, l'Employeur négocie avec le Syndicat les conditions de travail des personnes transférées.
- 2.3.20 Au moment du transfert, les professeures et professeurs concernés, qui désirent rester à l'emploi de l'Université sont soumis aux clauses 2.3.17 et 2.3.18.

CHAPITRE 2.4 ASSEMBLÉE DE L'UNITÉ

- 2.4.01 Les professeures et professeurs rattachés à une unité sont membres de l'assemblée avec voix délibérative.
- 2.4.02 Les professeures et professeurs associés 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 administratrices et administrateurs rattachés à une unité, à l'exception de la ou du responsable de l'unité, sont membres de l'assemblée avec voix délibérative.
- 2.4.04 La ou le responsable de l'unité est membre de l'assemblée avec voix consultative et droit de proposition.
- 2.4.05 L'assemblée élit une présidente ou un président parmi les membres de l'assemblée qui ont une voix délibérative. Elle adopte ses règles de procédure et de fonctionnement en conformité avec les clauses 2.4.01 à 2.4.04.
- 2.4.06 La ou le responsable ou la présidente ou le président de l'assemblée peut convoquer l'assemblée en tout temps. Elle ou il doit le faire dans les 15 jours à la demande écrite d'au moins 25 % de ses membres.
- 2.4.07 La durée du mandat d'une ou d'un responsable par intérim ne peut dépasser 12 mois. De plus, la procédure de nomination doit être mise en marche au plus tard six mois après sa nomination.
- 2.4.08 Si la procédure prévue à la clause précédente n'a pas permis la nomination d'une ou d'un responsable d'unité, la clause 2.4.07 s'applique de nouveau.
- 2.4.09 Les décisions de l'assemblée de l'unité relatives aux dispositions des chapitres 2.3, 2.4, 2.5, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 4.1, 4.2, 4.3 et 4.6 ne peuvent être prises que dans le cadre d'une assemblée qui réunit physiquement les membres de l'unité.

CHAPITRE 2.5 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

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 professeures et professeurs présenté à l'annexe A.

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 Programme d'accès à l'égalité défini à l'annexe A, 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 représentantes ou représentants du Syndicat et de deux représentantes ou représentants de l'Employeur.

2.5.03 Chaque partie désigne une coprésidente ou un coprésident. Les coprésidentes et coprésidents siègent 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 mettre en place les mesures de sensibilisation des enjeux en matière d'accès égalitaire à l'emploi et les mécanismes de formation des personnes concernées;
- c) de garder à jour l'analyse diagnostique de la situation des femmes;
- d) de tenir à jour un répertoire par discipline des femmes diplômées et des femmes inscrites dans des programmes de 2^e et 3^e cycles (bassins québécois et canadien);
- e) d'analyser les plans de redressement des unités, d'en faire le suivi après qu'un nouveau poste a été comblé et à l'échéance du plan et de formuler des recommandations à la vice-rectrice et au vice-recteur à leur sujet;
- f) 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 à la vice-rectrice ou au vice-recteur 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 à la vice-rectrice ou au vice-recteur pour approbation. Elle ou il doit prendre en considération l'avis du comité paritaire.

2.5.08 La vice-rectrice ou le vice-recteur approuve le plan de redressement présenté ou sa mise à jour. Le cas échéant, elle ou il informe l'unité des motifs de son refus et l'invite à soumettre une nouvelle version du plan de redressement. Elle ou il peut accorder à l'unité une dérogation temporaire d'au plus un an. Elle ou il 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 quatre 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 La vice-rectrice ou le vice-recteur 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 la vice-rectrice ou le vice-recteur.

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 professeures et professeurs les conditions de travail les plus appropriées pour réaliser les missions principales de l'Université, particulièrement la poursuite de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- 3.0.02 Les missions principales de l'Université sont la création, la transmission 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 professeures et professeurs.

CHAPITRE 3.1 RESSOURCES PROFESSORALES

- 3.1.01 Les ressources garanties par le présent chapitre constituent une base essentielle au développement de l'Université.
- 3.1.02 Les parties reconnaissent que les produits du fonds de fonctionnement de l'Université sont directement liés à la formation des étudiantes et étudiants et que cette formation est assumée principalement par les professeures et professeurs. Les parties reconnaissent également que les produits générés par la recherche découlent directement des activités de recherche et de formation des professeures et professeurs.
- 3.1.03 Les parties conviennent que le niveau de ressources professorales nécessaire pour assurer une formation de qualité doit tenir compte de l'évolution de la population étudiante.

Évolution du plancher d'emploi

- 3.1.04 L'Employeur garantit le maintien d'un plancher d'emploi, c'est-à-dire un nombre minimum de postes de professeure ou de professeur à plein temps ou équivalent plein temps, étant entendu que le pourcentage de postes attribués non occupés ne peut excéder 7 % de l'ensemble des postes de professeure ou de professeur. Tout poste attribué non occupé en excédent de 7 % de l'ensemble des postes de professeure ou de professeur ne peut faire partie du plancher d'emploi.
- 3.1.05 Le plancher d'emploi au 15 mars 2005 est de 1 160.
- 3.1.06 Au 15 mars de chacune des deux années suivant le 15 mars 2005, le plancher d'emploi est recalculé en tenant compte des variations de la population étudiante.
- 3.1.07 La population étudiante est égale à la moyenne du nombre d'étudiantes et étudiants, équivalent temps complet, inscrits aux trois cycles au cours des trois années universitaires précédentes.
- 3.1.08 La variation en pourcentage du plancher d'emploi est égale à la variation en pourcentage de la population étudiante.
- 3.1.09 La variation en pourcentage du plancher d'emploi est ensuite appliquée au plancher d'emploi de l'année précédente. Le plancher d'emploi pour l'année courante est arrondi à l'entier le plus près.
- 3.1.10 Si le 15 mars de chaque année, le plancher d'emploi découlant de l'application des clauses 3.1.05, 3.1.06 et 3.1.08 n'est pas atteint, l'Employeur verse aux professeures et professeurs un montant égal au produit du nombre de postes manquants et du salaire moyen des professeures et professeurs en poste à la même date. Ce montant est versé sous forme de paiement forfaitaire et est réparti également entre les professeures et professeurs en poste à la même date, au prorata de leur régime d'emploi défalqué, le cas échéant, en proportion de leur indisponibilité pendant l'année universitaire en cours. Ce montant doit être versé au plus tard le 1^{er} juin de la même année.

La non-disponibilité de professeures et professeurs est définie à la clause 3.1.12.

3.1.11 Tout grief sur le plancher d'emploi fait l'objet d'une procédure accélérée d'arbitrage.

Plan de compensation

3.1.12 L'Employeur verse aux unités une compensation pour pallier les effets de la non-disponibilité de professeures ou de professeurs. Cette mesure s'applique dans les cas où une professeure ou un professeur est en congé de maladie, en congé d'invalidité, en congé de maternité, en congé d'adoption de 14 semaines, en congé sans traitement, en prêt de service, en dégageant pour fins de perfectionnement, en retraite graduelle ou a été nommé administratrice ou administrateur à l'extérieur de son unité.

L'Employeur verse à partir de la date d'attribution du poste une compensation aux unités pour chacun des postes attribués et qui ne sont pas encore occupés. Cette mesure s'applique tant et aussi longtemps que ce poste attribué n'est pas occupé, sans toutefois se prolonger au-delà de 14 mois.

Si la date de dotation autorisée est au-delà de 14 mois de la date d'attribution du poste, l'assemblée fixe la période de 14 mois au cours de laquelle la compensation s'appliquera. Toutefois dans le cas prévu à la clause 4.1.23, lorsque la vice-rectrice ou le vice-recteur accepte de reporter à une date ultérieure la dotation du poste, la compensation s'applique pour chacun des mois de report.

Dans le cas de l'attribution d'un poste en vue du remplacement d'un poste déjà occupé et pour lequel la date de dotation du poste correspond à la date de prise de retraite, la compensation prévue au paragraphe précédent s'applique pendant les trois mois précédant la dotation. Si le poste n'est pas occupé à la prise de retraite, la compensation s'applique.

3.1.13 Pour l'année universitaire 2004-2005, la compensation pour pallier les effets de la non-disponibilité de professeures ou de professeurs s'élève à 25 500 \$ (incluant les avantages sociaux) par professeure ou professeur en équivalent temps complet.

Pour l'année universitaire 2004-2005, la compensation pour les postes attribués qui ne sont pas encore occupés s'élève à 37 500 \$ (incluant les avantages sociaux) par poste de professeure ou de professeur en équivalent temps complet.

Par la suite, au 1^{er} juin de chacune des années subséquentes, les montants prévus aux paragraphes précédents sont indexés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisée par le RRPPUL pour l'indexation des rentes le 1^{er} janvier précédent.

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 60 jours.

Plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche

- 3.1.15 Dans les 120 jours suivant la signature de la présente convention et par la suite à tous les trois ans, chaque unité élabore et adopte un plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche, en conformité avec les dispositions des chapitres 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4. Ce plan fait état notamment des ressources actuellement disponibles et nécessaires à l'unité pour assumer les responsabilités qui lui incombent, des domaines d'enseignement et de recherche de ces ressources et des priorités en matière d'attribution de ressources et d'engagement.

Dans les 15 jours suivant son adoption, ce plan est transmis à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui le transmet au Syndicat.

- 3.1.16 Le 15 octobre au plus tard, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des postes de professeure ou de professeur attribués aux unités pendant l'année universitaire précédente.

Le 15 octobre au plus tard, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des engagements de professeures et professeurs par unité, avec leur domaine d'enseignement et de recherche, pendant l'année universitaire précédente.

CHAPITRE 3.2 PROFESSEURES ET PROFESSEURS SUPPLÉANTS

- 3.2.01 La professeure ou le professeur suppléant est une personne qui possède, outre une compétence reconnue dans sa discipline ou son domaine, des qualifications correspondant au moins à celles d'une professeure ou d'un professeur assistant. Elle ou il est engagé temporairement, pour remplacer une professeure ou un professeur de carrière qui n'est pas disponible ou pour combler un poste attribué non encore occupé.
- 3.2.02 Les professeures et professeurs suppléants sont régis par la convention, compte tenu des stipulations particulières du présent chapitre.
- 3.2.03 La sélection d'une professeure ou d'un professeur suppléant n'est pas régie par le chapitre 4.1 ni par les clauses 4.2.01 à 4.2.07; elle est faite par la ou le responsable conformément à la procédure et aux critères adoptés par l'assemblée pour l'engagement des professeures ou des professeurs suppléants.
- 3.2.04 L'engagement ou le renouvellement du contrat d'une professeure ou d'un professeur suppléant requiert l'accord de l'assemblée sur la candidate ou le candidat. La ou le responsable fait une recommandation d'engagement ou de renouvellement du contrat en précisant la date prévue d'entrée en fonction.
- 3.2.05 Dans les 20 jours de la transmission de la recommandation de la ou du responsable, la vice-rectrice ou le vice-recteur informe cette dernière ou ce dernier de sa décision et procède, s'il y a lieu, aux démarches d'engagement. La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut refuser sans motif raisonnable une candidature proposée.
- 3.2.06 La professeure ou le professeur suppléant n'est pas nommé à un rang universitaire.
- 3.2.07 L'Employeur place la professeure ou le professeur suppléant, lors de son engagement ou du renouvellement de son contrat, dans la classe de l'échelle des salaires qui correspond à ses qualifications.
- 3.2.08 Les professeures et professeurs suppléants ne sont pas régis par le chapitre 3.7 sur la sécurité d'emploi. Elles ou ils ont le droit de rester au service de l'Employeur pour la durée de leur contrat.
- 3.2.09 Lorsqu'une personne a acquis deux années d'ancienneté à titre de professeure ou de professeur suppléant, elle ne peut être réengagée à ce titre.
- 3.2.10 Une personne qui a déjà été professeure ou professeur suppléant et qui est engagée à titre de professeure ou de professeur de carrière obtient, sur demande, la reconnaissance d'une partie ou de la totalité de ses années d'ancienneté comme années de probation et aux fins de l'obtention d'une année d'étude et de recherche.

Une personne qui a déjà été professeure ou professeur suppléant et qui est engagée à titre de professeure ou de professeur sous octroi obtient, sur demande, la reconnaissance d'une partie ou de la totalité de ses années d'ancienneté.

CHAPITRE 3.3 PROFESSEURES ET PROFESSEURS SOUS OCTROI

Dispositions générales

3.3.01 La professeure ou le professeur sous octroi est une personne qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions et qui est engagée et rémunérée principalement dans le cadre de subventions, de contrats ou de bourses de recherche obtenus à titre de chercheure ou de chercheur principal. Toutefois, la personne qui n'a pas obtenu de subventions, de contrats ou de bourses de recherche à titre de chercheure ou de chercheur principal peut être engagée à titre de professeure ou de professeur sous octroi pour une durée maximale de 36 mois.

La professeure ou le professeur sous octroi accomplit des tâches reliées surtout à la fonction de recherche et à l'encadrement des étudiantes et étudiants des cycles supérieurs. Elle ou il apporte également une contribution à l'enseignement et à la participation interne et externe.

3.3.02 La professeure ou le professeur sous octroi est régi par la convention, compte tenu des stipulations particulières du présent chapitre.

Sélection et engagement

3.3.03 Le chapitre 4.1 sur la sélection des candidates et candidats, ainsi que les clauses 4.2.01 à 4.2.07 sur l'engagement ne s'appliquent pas aux professeures et professeurs sous octroi.

3.3.04 La nomination au titre de professeure ou de professeur sous octroi est faite par la vice-rectrice ou le vice-recteur. La professeure ou le professeur sous octroi reçoit une carte d'identité qui mentionne son titre et son rang.

3.3.05 Lorsqu'une unité envisage d'accueillir une professeure ou un professeur sous octroi, la ou le responsable doit présenter à l'assemblée le curriculum vitae et le programme de recherche de la candidate ou du candidat. L'assemblée prend une décision sur l'opportunité d'accueillir ou non la candidate ou le candidat. Dans le cas d'une décision favorable, l'assemblée transmet une recommandation d'engagement à la vice-rectrice ou au vice-recteur.

3.3.06 Dans les 30 jours de la transmission par la ou le responsable d'un avis écrit sur la recommandation de l'assemblée, la vice-rectrice ou le vice-recteur informe la professeure ou le professeur sous octroi de sa décision et procède, s'il y a lieu, aux démarches d'engagement ou de renouvellement du contrat.

3.3.07 Lorsqu'une unité souhaite recruter une professeure ou un professeur sous octroi, la ou le responsable prépare un projet de description du poste et des critères de sélection des candidates et candidats. Le projet précise notamment les priorités de développement qui justifient l'attribution d'un poste, l'identification des responsabilités que l'unité entend confier à la personne qui serait engagée et les moyens à mettre en œuvre afin de rejoindre les candidates et candidats éventuels.

- 3.3.08 Le projet est soumis à l'assemblée de l'unité pour adoption. L'assemblée peut modifier le projet. Lorsque l'assemblée et la ou le responsable expriment leur accord, le projet est adopté.
- 3.3.09 Lorsque le projet est adopté, l'assemblée forme un comité de sélection. Le comité de sélection est composé de trois membres, y compris la ou le responsable qui préside. Le comité de sélection comprend au moins une femme et au moins un homme.
- 3.3.10 La ou le responsable transmet le projet adopté à la vice-rectrice ou au vice-recteur.
- 3.3.11 Dans les 15 jours de la transmission du projet, la vice-rectrice ou le vice-recteur décide si elle ou il attribue de façon conditionnelle un poste de professeure ou de professeur sous octroi à l'unité. Elle ou il en informe immédiatement par écrit la ou le responsable et le Syndicat.
- 3.3.12 Si un poste est attribué à l'unité, la ou le responsable procède sans délai à la publicité définie par le comité de sélection. Cette publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi selon les modalités établies par le comité paritaire défini à la clause 2.5.02. Une copie de cette publicité est envoyée au Syndicat.
- 3.3.13 Après examen des candidatures, le comité de sélection soumet à l'assemblée un rapport détaillé, signé par tous 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 en vue de combler le poste (organes de diffusion, durée, etc.);
 - e) les moyens pris pour susciter des candidatures conformes au Programme d'accès à l'égalité;
 - f) la liste des candidatures reçues, à l'exception des noms des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection;
 - g) la liste des candidatures que le comité retient, à l'exception des noms des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection;
 - h) la liste des candidatures que le comité recommande;
 - i) le curriculum vitae de toutes les candidates et tous les candidats recommandés;
 - j) un avis sur le nombre d'années d'expérience pertinente par rapport aux fonctions universitaires des candidatures recommandées; le nombre d'années d'expérience pertinente est obtenu en attribuant à chacune des années d'expérience reconnues à la clause 6.6.11 un coefficient variant de 1,0 à 0,0;
 - k) le cas échéant, la mention et l'objet d'une dissidence.

- 3.3.14 Si un membre du comité de sélection est dissident, il soumet à l'assemblée un rapport expliquant sa dissidence.
- 3.3.15 L'assemblée examine, à huis clos, le rapport du comité de sélection. Elle obtient du comité toute l'information pertinente à toute candidature reçue sous réserve de la clause 3.3.13 f). Les membres du comité de sélection qui ne sont pas membres de l'assemblée sont invités à assister aux débats et ont droit de parole.
- 3.3.16 Les documents et les débats relatifs aux candidatures sont confidentiels. Les curriculum vitæ de toutes les candidatures reçues, à l'exception de ceux des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection, peuvent être consultés par les membres de l'unité pendant une période d'au moins deux jours ouvrables dans un lieu réservé à cet effet. L'obligation de confidentialité s'étend à quiconque participe au processus de sélection.
- 3.3.17 L'assemblée retient ou rejette chacune des candidatures en fonction de la description du poste et des critères de sélection.
- 3.3.18 Si l'assemblée retient plus d'une candidature, elle se prononce sur l'équivalence relative de leur compétence. Si des candidatures sont jugées de valeur équivalente, l'assemblée qui doit appliquer un plan de redressement accorde la préférence aux candidates.
- 3.3.19 Sous réserve de la clause 3.3.18, 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 professeure ou de professeur sous octroi ou de professeure ou de professeur suppléant.
- 3.3.20 Par la suite, l'assemblée range par ordre de préférence les candidatures retenues en tenant compte successivement des clauses 3.3.18 et 3.3.19.
- 3.3.21 Une fois la décision prise, l'assemblée fait une recommandation d'engagement. La ou le responsable transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur et au Syndicat le procès-verbal de la réunion de l'assemblée de l'unité et le rapport détaillé du comité de sélection.
- 3.3.22 Dans les 15 jours, la vice-rectrice ou le vice-recteur rend une décision motivée qui tient compte de la publicité faite en vue de combler le poste, du bassin de disponibilité, des curriculum vitæ des candidatures reçues et des moyens pris pour susciter des candidatures conformes au Programme d'accès à l'égalité. La décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur indique les candidatures qu'elle ou qu'il agrée, ainsi que l'ordre de préférence qu'elle ou qu'il accepte. Une copie de la décision est transmise au Syndicat.
- 3.3.23 Lorsque des candidatures sont agréées, la vice-rectrice ou le vice-recteur complète les démarches exigées par l'organisme subventionnaire ou le fonds de dotation et attend la décision de ce dernier avant de procéder, le cas échéant, aux démarches d'engagement.

- 3.3.24 La professeure ou le professeur sous octroi a accès aux rangs d'adjoint, d'agrégé et de titulaire.
- 3.3.25 Est nommée au rang d'adjoint, la personne qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions.
- 3.3.26 L'engagement d'une professeure ou d'un professeur sous octroi au rang d'agrégé 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.
- 3.3.27 Le chapitre 4.4 sur la probation, le renouvellement du contrat, la permanence et la fin d'emploi ne s'applique pas aux professeures et professeurs sous octroi.

Durée du premier contrat

- 3.3.28 La professeure ou le professeur sous octroi est engagé 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.
- 3.3.29 La professeure ou le professeur sous octroi n'est pas régi par le chapitre 3.7 sur la sécurité d'emploi. L'Employeur ne peut mettre fin à l'emploi d'une professeure ou d'un professeur sous octroi 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.

Rémunération

- 3.3.30 Le traitement de la professeure ou du professeur sous octroi est déterminé conformément aux dispositions du chapitre 6.6.

Charge de travail

- 3.3.31 L'attribution de la charge de travail de la professeure ou du professeur sous octroi tient compte des contraintes imposées par la source d'où proviennent les fonds qui pourvoient à son traitement. En plus des tâches de recherche, la professeure ou le professeur sous octroi assume certaines tâches liées aux fonctions d'enseignement et de participation telles qu'elles sont définies au chapitre 2.1.

Agrégation et titularisation

- 3.3.32 Une professeure ou un professeur sous octroi obtient l'agrégation et la titularisation selon les modalités et les critères en vigueur pour les professeures et professeurs de carrière. Le cas échéant, les assemblées d'unité apportent les adaptations nécessaires aux critères d'évaluation en vigueur dans l'unité pour les professeures et professeurs de carrière et les font approuver par le Conseil universitaire, conformément aux clauses 4.6.02 et 4.6.03. Dans ce dernier cas, tant que les critères d'évaluation n'ont pas été approuvés par le Conseil universitaire, la clause 4.6.07 s'applique.

3.3.33 Le chapitre 4.7 sur l'agrégation et la titularisation s'applique aux professeures et professeurs sous octroi.

3.3.34 Est admissible au rang d'agrégé, la professeure ou le professeur sous octroi qui aura acquis, à la date où l'agrégation prendrait effet, au moins cinq années d'ancienneté depuis son engagement.

Est admissible au rang de titulaire, la professeure ou le professeur sous octroi qui aura acquis, à la date où la titularisation prendrait effet, au moins quatre années d'ancienneté depuis son agrégation.

Renouvellement du contrat

3.3.35 Le renouvellement du contrat d'une professeure ou d'un professeur sous octroi est assujéti à l'obtention, au maintien ou au renouvellement, à titre de chercheure ou de chercheur principal, de la subvention, du contrat ou de la bourse de recherche d'où provient principalement sa rémunération.

3.3.36 Nonobstant la clause 3.3.35, si la subvention, le contrat ou la bourse de recherche d'où provient principalement la rémunération de la professeure ou du professeur sous octroi n'est pas maintenue, l'Employeur peut, avant de procéder à un non-renouvellement pour manque de fonds, prolonger son emploi pour une période de 12 mois si elle ou il compte au moins quatre années de service à titre de professeure ou de professeur sous octroi. Cette période passe à 18 mois pour celle ou celui qui compte huit années de service et à 24 mois pour celle ou celui qui compte 12 années de service.

Cette disposition ne peut s'appliquer qu'une fois pour la même professeure ou pour le même professeur sous octroi.

Toutefois, cette disposition peut s'appliquer de nouveau si la professeure ou le professeur a acquis au moins quatre années de service supplémentaires à titre de professeure ou de professeur sous octroi depuis l'application du premier alinéa de la présente clause.

Perspectives de carrière

3.3.37 Au plus tard six ans après son premier engagement, l'Employeur avise la professeure ou le professeur sous octroi qui a le rang d'agrégé ou de titulaire de ses perspectives de carrière. À cette fin, sa candidature est préalablement présentée à l'assemblée de son unité de rattachement et celle-ci recommande de lui réserver ou non un poste de professeure ou de professeur de carrière dont la dotation devra se faire lorsque la subvention prendra fin ou au plus tard six années après cette recommandation. Dans les 15 jours suivant la réunion de l'assemblée, la recommandation de l'assemblée ainsi que l'avis de la ou du responsable de l'unité sont transmis à la vice-rectrice ou au vice-recteur et au Syndicat.

- 3.3.38 Dans les 15 jours de la transmission de la recommandation de l'assemblée et de l'avis de la ou du responsable, la vice-rectrice ou le vice-recteur décide si elle ou il agrée la candidature recommandée, en tenant compte de la clause 2.5.01 et si elle ou il attribue un poste à l'unité concernée en respectant les contraintes découlant de la clause 3.3.37. Elle ou il informe aussitôt par écrit la ou le responsable de l'unité et le Syndicat de sa décision.
- 3.3.39 Dans le même délai, la vice-rectrice ou le vice-recteur avise la professeure ou le professeur sous octroi de la décision prise à son égard.
- 3.3.40 Si la vice-rectrice ou le vice-recteur décide d'attribuer un poste à une unité pour permettre l'intégration d'une professeure ou d'un professeur sous octroi, cette ouverture de poste et cette intégration doivent se faire dans les six années qui suivent l'avis écrit envoyé à la professeure ou au professeur sous octroi conformément à la clause 3.3.37.
- L'intégration d'une professeure ou d'un professeur sous octroi agrégé ou titulaire comme professeure ou professeur de carrière lui confère la permanence.
- La dotation du poste doit se faire lorsque la subvention prend fin ou, au plus tard, six années après l'avis écrit envoyé à la professeure ou au professeur.
- 3.3.41 Dans le cas où l'Employeur décide de ne pas intégrer une professeure ou un professeur sous octroi dans un poste de professeure ou de professeur de carrière, celle-ci ou celui-ci conserve son emploi, ainsi que son titre et son rang sous réserve qu'elle ou qu'il continue à tirer principalement sa rémunération de ses subventions, contrats ou bourses de recherche.
- 3.3.42 Un premier avis de non-intégration n'est pas irrévocable. La professeure ou le professeur sous octroi peut au moment où elle ou il le juge opportun, mais pas plus tôt que 24 mois après le premier avis, demander à nouveau à la vice-rectrice ou au vice-recteur de lui réserver un poste de professeure ou de professeur de carrière. À cette fin, sa candidature est préalablement présentée à l'assemblée de son unité de rattachement dans les 60 jours suivant sa demande et l'unité recommande de lui réserver ou non un poste de professeure ou de professeur de carrière dont la dotation devra se faire lorsque la subvention prendra fin ou au plus tard six années après cette recommandation. La vice-rectrice ou le vice-recteur avise à nouveau par écrit la professeure ou le professeur sous octroi de son intention ou non de l'intégrer dans un poste de professeure ou de professeur de carrière. Une deuxième décision de ne pas intégrer la professeure ou le professeur sous octroi est irrévocable.
- 3.3.43 À chaque année universitaire, l'Employeur s'assure qu'au moins quatre professeures ou professeurs sous octroi parmi celles et ceux qui ont le rang d'agrégé ou de titulaire au 15 juin de chaque année sont engagés à titre de professeure ou de professeur de carrière au cours des 12 mois suivants.

Reconnaissance des années d'ancienneté

- 3.3.44 Une personne qui a déjà été professeure ou professeur sous octroi, ou l'équivalent, dans une autre université obtient la reconnaissance de ses années d'ancienneté aux fins de l'agrégation et de la titularisation.
- 3.3.45 Une personne qui a déjà été professeure ou professeur sous octroi et qui est engagée à titre de professeure ou de professeur de carrière obtient, sur demande, la reconnaissance d'une partie ou de la totalité de ses années d'ancienneté aux fins de l'agrégation, de la titularisation et de l'obtention d'une année d'étude et de recherche.

Postes attribués aux unités

- 3.3.46 Lorsque la vice-rectrice ou le vice-recteur avise la ou le responsable d'une unité qu'un poste de professeure ou de professeur de carrière est attribué conformément à la clause 4.1.01, une copie de l'avis est envoyée au Syndicat et à toutes les professeures et tous les professeurs sous octroi.

Lorsqu'un concours de sélection est amorcé dans une unité, une copie de la publicité, de la description du poste et des critères de sélection est envoyée au Syndicat et à toutes les professeures et tous les professeurs sous octroi.

CHAPITRE 3.4 PERSONNEL ENSEIGNANT ASSOCIÉ ET AUXILIAIRE

3.4.01 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 Syndicat, les dispositions du présent chapitre traduisent la volonté des parties de faire en sorte que les professeures et professeurs, compris au sens de la clause 2.1.03, assument la responsabilité pédagogique des activités d'enseignement et de recherche.

Professeures et professeurs invités

3.4.02 La professeure ou le professeur invité est une personne qui, poursuivant une carrière de professeure ou de professeur ou de chercheure ou de chercheur à l'extérieur de l'Université, ou possédant une compétence particulière équivalente dans une discipline déterminée, est engagée à l'Université pour une période limitée. Elle ou il exerce ses activités universitaires dans les mêmes conditions de liberté universitaire que celles accordées aux professeures et professeurs.

3.4.03 La professeure ou le professeur invité est engagé pour une période d'au plus deux ans ou l'équivalent, si le régime d'emploi n'est pas à temps complet.

3.4.04 La professeure ou le professeur invité ne peut être engagé sans l'avis favorable de l'assemblée de l'unité.

3.4.05 Avant le début de chaque session, la ou le responsable consulte l'assemblée de l'unité sur les tâches qu'elle ou qu'il entend confier aux professeures ou aux professeurs invités. L'assemblée peut proposer des modifications au projet de tâche et la ou le responsable peut les y intégrer.

Professeures et professeurs associés

3.4.06 La professeure ou le professeur associé est une personne employée par un organisme autre que l'Université Laval, dont le traitement provient de cet organisme ou encore, une professeure ou un professeur 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'étudiantes et étudiants en codirection et elle ne reçoit à ce titre aucun traitement de l'Université Laval.

Une professeure ou un professeur à la retraite de l'Université Laval qui, avant sa prise de retraite, assumait la direction du projet de recherche d'une étudiante ou d'un étudiant, peut poursuivre à titre de directrice ou de directeur l'encadrement de l'étudiante ou de l'étudiant jusqu'au terme du projet sans qu'elle ou qu'il ne soit tenu de le faire en codirection.

3.4.07 Le titre de professeure ou de professeur associé est octroyé pour une période maximale de trois ans renouvelable selon la clause 3.4.08.

- 3.4.08 Avant de proposer à l'Employeur l'octroi du titre de professeure ou de professeur associé à une personne, la ou le 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 obtient de la ou du responsable un rapport sur ces activités.

- 3.4.09 Au début de chaque session, la ou le responsable informe l'assemblée des contributions attendues des professeures et professeurs associés.

Professeures et professeurs retraités

- 3.4.10 La professeure ou le professeur retraité est une personne qui, bien qu'ayant pris sa retraite de l'Université à titre de professeure ou de professeur, y est engagée à ce nouveau titre pour exercer des fonctions universitaires. Elle ou il le fait à temps partiel, sur une base correspondant à moins de 50 % d'un régime d'emploi à temps complet.
- 3.4.11 La professeure ou le professeur retraité ne peut être engagé sans l'avis favorable de l'assemblée de l'unité.
- 3.4.12 Avant le début de chaque session, la ou le responsable soumet à l'assemblée de l'unité les tâches qu'elle ou qu'il entend confier aux professeures et professeurs retraités. L'assemblée peut proposer des modifications au projet de tâche et la ou le responsable peut les y intégrer.
- 3.4.13 La professeure ou le professeur retraité exerce ses activités universitaires dans les mêmes conditions de liberté universitaire que celles accordées aux professeures et professeurs.

Responsables de formation pratique

- 3.4.14 La ou le responsable de formation pratique est une personne engagée pour assurer ou organiser, sous la responsabilité pédagogique d'une professeure ou d'un professeur ou bien de la ou du 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.
- 3.4.15 Un cours, non plus qu'une partie de cours, ne peut être attribué à une ou un responsable de formation pratique, sauf aux conditions prévues aux clauses 3.4.16 et 3.4.17.
- 3.4.16 Toutefois, une partie de cours ou un cours peut être attribué à une ou un 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 étudiantes et étudiants.

- 3.4.17 L'assemblée détermine si un cours ou une partie de cours répond aux conditions décrites à la clause 3.4.16.
- 3.4.18 Lorsqu'un poste de responsable de formation pratique est à pourvoir, la ou le responsable de l'unité soumet une description de poste à l'approbation de l'unité concernée.
- 3.4.19 La charge de travail d'une ou d'un 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 professeures et professeurs.

Chargées et chargés de cours

- 3.4.20 L'Employeur peut engager une chargée ou un chargé de cours sous la responsabilité pédagogique d'une professeure ou d'un professeur ou bien de la ou du responsable, aux seules fins suivantes :
- a) assurer un enseignement dont la fréquence et la spécialité ne justifient pas l'engagement d'une professeure ou d'un professeur;
 - b) profiter de l'expérience d'une praticienne ou d'un praticien;
 - c) répondre à des besoins ponctuels causés par le fait qu'une professeure ou qu'un professeur n'est pas disponible pour exercer sa fonction d'enseignement;
 - d) répondre à un besoin urgent créé par un événement imprévisible.
- 3.4.21 L'assemblée peut donner son approbation à l'engagement de chargées ou de chargés de cours pour d'autres raisons que celles prévues à la clause précédente.
- 3.4.22 L'assemblée détermine les exigences de qualification pour tous les cours qui peuvent être confiés à des chargées ou des chargés de cours.
- 3.4.23 Au plus tard 10 jours avant le début des cours, la ou le responsable de l'unité soumet à l'assemblée, pour approbation, la liste des cours qui seront confiés à des chargées ou des chargés de cours.
- 3.4.24 Au début de chaque session, la ou le responsable fournit aux membres de l'unité la liste des chargées et chargés de cours engagés pour la session et des tâches attribuées à chacune et à chacun.

Auxiliaires d'enseignement

- 3.4.25 Trente jours au plus tard avant le début de chaque session, la ou le responsable invite les professeures et professeurs à lui faire savoir si elles ou ils ont besoin d'auxiliaires d'enseignement pour la session suivante.
- 3.4.26 L'assemblée peut adopter une procédure ou des critères pour la répartition des auxiliaires d'enseignement; dans ce cas, la ou le responsable les applique.

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

Personnel associé à la recherche

- 3.4.28 Les auxiliaires, les chargées ou chargés, les assistantes ou assistants et les attachées ou attachés de recherche ainsi que les stagiaires postdoctoraux collaborent à la fonction de recherche sous la responsabilité générale d'une professeure ou d'un professeur, de la ou du responsable.
- 3.4.29 En juin de chaque année, la ou le responsable fournit aux membres de l'unité la liste des auxiliaires, des chargées ou chargés, des assistantes ou assistants et des attachées ou attachés de recherche ainsi que des stagiaires postdoctoraux qui ont été engagés au cours des trois sessions qui précèdent, avec le nom de la directrice ou du directeur de recherche de chacune et de chacun.

Professeures et professeurs de clinique

- 3.4.30 La professeure ou le professeur de clinique est une personne employée par un organisme autre que l'Université Laval, dont le traitement provient de cet organisme. Cette personne doit apporter, pour une période déterminée, une contribution à l'enseignement, à la recherche ou à l'encadrement d'étudiantes et étudiants en codirection et elle ne reçoit, à ce titre, aucun traitement de l'Université Laval. L'encadrement d'étudiantes et étudiants en codirection se fait sous la responsabilité d'une professeure ou d'un professeur de carrière qui en assume la direction, la professeure ou le professeur de clinique agissant ainsi à titre de codirectrice ou de codirecteur de recherche
- 3.4.31 Le titre de professeure ou de professeur de clinique est octroyé par l'Employeur selon les modalités de la clause 3.4.32 pour une période maximale de trois ans renouvelable.
- 3.4.32 Avant de proposer à l'Employeur l'octroi du titre de professeure ou de professeur clinique à une personne, la ou le 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 obtient de la ou du responsable un rapport sur ces activités.

- 3.4.33 Au début de chaque session, la ou le responsable informe l'assemblée des contributions attendues des professeures et professeurs de clinique.

CHAPITRE 3.5 RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES AUXILIAIRES

Soutien à l'enseignement et à la recherche

- 3.5.01 Afin de permettre aux professeures et professeurs de consacrer leur temps de travail aux fonctions universitaires, l'Employeur s'engage à maintenir à l'intérieur des unités un personnel de soutien qualifié en nombre suffisant.

L'Employeur met à la disposition de chaque professeure et professeur un bureau à usage individuel, un ameublement de bureau, les fournitures de bureau, les services postaux de base, le service téléphonique de base, la messagerie vocale, le branchement au réseau informatique. Il lui donne également accès à un télécopieur.

- 3.5.02 L'Employeur assure le soutien nécessaire à l'enseignement pendant les heures où les cours sont donnés.
- 3.5.03 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 professeures et professeurs, des étudiantes et étudiants et des autres employées et employés de l'Université Laval, notamment en raison d'insalubrité des lieux ou de surpopulation.

Fonds de soutien aux activités académiques

- 3.5.04 L'Employeur reconnaît sa responsabilité de mettre à la disposition des unités et des professeures et professeurs, en sus des fournitures énumérées au 2^e alinéa de la clause 3.5.01, des ressources financières destinées au soutien des activités académiques de l'unité et au développement professionnel des professeures et professeurs.

- 3.5.05 Pour l'année 2004-2005, le fonds de soutien aux activités académiques est doté d'un montant de 2 160 \$. Pour les années suivantes, le montant est indexé annuellement le 1^{er} juin selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisée par le RRPPUL pour l'indexation des rentes le 1^{er} janvier précédent.

En plus de la dotation prévue à l'alinéa précédent, le montant alloué à chaque professeure ou professeur est haussé d'un montant égal à 3/10 000 du montant total des primes individuelles versées l'année précédente, ce montant ne pouvant toutefois être inférieur à 300 \$. Par ailleurs, pour la tranche du total des primes individuelles versées l'année précédente se situant entre 1 500 000 \$ et 2 000 000 \$, les deux montants précédents étant indexés annuellement à compter de 2005-2006 du pourcentage d'indexation appliqué à l'échelle des salaires, le montant alloué à chaque professeure ou professeur est haussé d'un autre montant égal à 3/10 000 de cette tranche.

De plus, pour chaque prime individuelle et prime de chaire de recherche, ou d'équivalent de chaire de recherche, versée l'année précédente à une professeure ou un professeur en sus du plafond prévu aux clauses 6.6.27 et 6.6.28, le montant alloué à chaque professeure ou professeur est haussé d'un montant égal à 6/10 000 de la prime versée en sus du plafond.

Une somme de 600 \$ est ajoutée au fonds de soutien d'une professeure ou d'un professeur au début de son année d'étude et de recherche.

À partir du 1^{er} juin 2004, une somme de 3 000 \$, nonobstant la clause 3.5.06 en ce qui concerne le dégageant pour fins de perfectionnement, est ajoutée au fonds de soutien de la professeure ou du professeur au moment de son engagement.

Ce montant est indexé selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisée par le RRPPUL pour l'indexation des rentes le 1^{er} janvier précédent.

- 3.5.06 Le montant prévu à la clause 3.5.05 est mis à la disposition des professeures et professeurs au prorata de leur régime d'emploi et défalqué, le cas échéant, de leur indisponibilité dans leur unité de rattachement.

Les indisponibilités autorisant une révision du montant accordé sont :

- le congé de maladie et d'invalidité;
- les congés parentaux;
- le congé sans traitement et le prêt de service;
- le dégageant pour fins de perfectionnement;
- la réduction de la charge de travail due à la retraite graduelle.

- 3.5.07 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.

- 3.5.08 La ou le 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.

- 3.5.09 Le projet ou le processus soumis à l'assemblée de l'unité doit prévoir un pourcentage minimum réservé au développement professionnel de chaque professeure ou professeur individuellement. Le pourcentage minimum applicable est de 80 %.

- 3.5.10 La ou le 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. L'assemblée adopte ensuite, par un vote à la majorité des deux tiers, le projet ou le processus.

- 3.5.11 Le refus 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 la professeure ou le professeur a droit à titre de développement professionnel.

- 3.5.12 Le montant accordé à chaque professeure et professeur individuellement à titre de développement professionnel sert au remboursement de dépenses encourues dans l'exercice de ses fonctions d'enseignement et de recherche, non remboursées par un tiers, en conformité avec la clause 3.5.14.
- 3.5.13 Le solde non dépensé, à la fin d'une année financière, du montant alloué à une professeure ou à un professeur au titre de développement professionnel est reportable l'année suivante.
- 3.5.14 Les frais suivants sont notamment reconnus comme dépenses admissibles à un remboursement :
- a) l'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement;
 - b) l'appartenance à des associations scientifiques ou professionnelles;
 - 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, de la messagerie vocale et du branchement au réseau informatique;
 - 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 de 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

- 3.5.15 L'équipement acquis par la professeure ou le professeur à l'aide du fonds de soutien aux activités académiques demeure la propriété de l'Université. La professeure ou le professeur s'assure de le rendre au moment de son départ à la retraite ou de sa démission.
- 3.5.16 L'Employeur reconnaît la liberté universitaire des professeures et professeurs en ce qui concerne l'utilisation des subventions de recherche, dans le respect des règlements des organismes subventionnaires et de l'Université.
- 3.5.17 La professeure ou le professeur a droit, en priorité, à l'usage de l'équipement scientifique, des fonds documentaires et de tout artéfact acquis au moyen de ses subventions de recherche, à condition de contribuer aux frais d'entretien ou de contrat de service, au prorata de l'usage qu'elle ou qu'il fait de ce matériel.

CHAPITRE 3.6 CHARGE DE TRAVAIL

Année universitaire

- 3.6.01 L'année universitaire se divise en trois sessions et commence par la session d'automne :
- a) la session d'automne, du 1er 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.

- 3.6.02 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 professeures ou de professeurs s'il obtient l'accord préalable de l'assemblée de l'unité concernée.

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

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

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

La ou le responsable de l'unité doit obtenir l'accord écrit de la professeure ou du professeur avant de lui attribuer un cours ou une activité pédagogique les fins de semaine ou les jours fériés. Il en est de même pour les cours ou les activités pédagogiques qui se tiennent hors campus.

Charge de travail

- 3.6.05 La charge de travail d'une professeure ou d'un professeur est l'ensemble des tâches qui lui sont assignées pour une année universitaire. Chacune de ces tâches se situe dans le cadre des fonctions universitaires définies au chapitre 2.1.

- 3.6.06 La ou le responsable prépare chaque année un projet de répartition des responsabilités et ressources de l'unité. Ce projet décrit la charge de travail globale de l'unité, répartie de façon équitable entre tous les membres de l'unité, et énumère les ressources qui seront mises à la disposition de chacune et de chacun de ses membres.

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

3.6.07 Avant de présenter le projet de répartition de la charge de travail à l'assemblée, la ou le responsable consulte individuellement chacun des membres de l'unité, c'est-à-dire l'informe de la charge de travail qu'elle ou qu'il prévoit lui attribuer et obtient son avis sur celle-ci. La ou le responsable peut aussi communiquer par écrit avec la professeure ou le professeur afin d'obtenir son avis.

De plus, lors de l'attribution de la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur, la ou le responsable tient compte, notamment, de cours que la professeure ou le professeur aurait à donner pour la première fois.

3.6.08 Le projet de répartition tient compte :

- du régime d'emploi de chaque professeure et professeur;
- des activités universitaires dans lesquelles elle ou il est engagé;
- des congés annoncés en vertu du chapitre 6.2 de la convention;
- des dispositions de la clause 6.2.11;
- du cheminement de carrière de la professeure ou du professeur sous l'angle des activités d'enseignement et de recherche;
- ainsi que de la planification de l'unité concernée.

3.6.09 La ou le 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.

3.6.10 La ou le responsable présente à l'assemblée, en même temps que son projet de répartition, un document décrivant les responsabilités de l'unité et les ressources humaines et matérielles qui seront disponibles, selon ses prévisions, pendant l'année universitaire suivante. La ou le responsable informe également l'assemblée des critères d'attribution et de la répartition prévue des budgets de fonctionnement et d'investissement alloués à l'unité.

3.6.11 La ou le responsable présente à l'assemblée, en même temps que son projet de répartition, un bilan annuel indiquant l'utilisation des ressources et les responsabilités réellement assumées par l'unité pendant l'année en cours. Le bilan fait état des dépenses encourues aux divers postes budgétaires.

3.6.12 En regard des responsabilités de l'unité, les documents visés aux clauses 3.6.10 et 3.6.11 comportent au moins :

- a) la liste des cours et des sections de cours aux trois cycles avec le nombre d'étudiantes et étudiants dans chaque cas;
- b) le nombre d'étudiantes et étudiants de deuxième et troisième cycles qui sont ou seront dirigés par les membres de l'unité, avec indication des programmes dans lesquels ces étudiantes et étudiants sont ou seront engagés;
- c) la liste des recherches en cours ou projetées;

- d) la liste des activités de participation interne assumées par les professeures et professeurs;
 - e) la liste des activités de participation externe dans lesquelles les professeures et professeurs sont engagés ou prévoient s'engager;
 - f) la liste des activités de formation continue dont la responsabilité incombe à l'unité.
- 3.6.13 En regard des ressources de l'unité, les documents visés aux clauses 3.6.10 et 3.6.11 comportent au moins :
- a) la liste des professeures et professeurs, des administratrices et administrateurs et des membres du personnel associé et auxiliaire contribuant aux activités d'enseignement ou de recherche;
 - b) la liste des membres de l'unité n'assumant pas une pleine charge de travail pour des raisons prévues à la convention, avec l'indication de la partie de temps consacrée 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) l'utilisation des sommes obtenues en guise des compensations versées à l'unité conformément à la clause 3.1.13.
- 3.6.14 L'assemblée peut proposer des modifications au projet de répartition et la ou le responsable peut les y intégrer.
- 3.6.15 L'assemblée vote ensuite l'approbation ou le refus du projet de répartition.
- 3.6.16 En cas de refus du projet de répartition, la ou le responsable présente un nouveau projet de répartition à l'assemblée dans les 15 jours qui suivent. La clause 3.6.07 s'applique chaque fois que le nouveau projet de répartition modifie la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur. Les clauses 3.6.14 et 3.6.15 s'appliquent à l'étude du nouveau projet.
- 3.6.17 En cas de refus définitif du projet de répartition, l'assemblée consigne ses motifs au procès-verbal.
- 3.6.18 Malgré le refus définitif du projet de répartition, la décision de la ou du responsable s'applique.
- 3.6.19 Si une professeure ou un professeur n'était pas membre de l'unité à titre de professeure ou de professeur au moment de la répartition de la charge de travail, la ou le responsable lui attribue, aussitôt que possible et en respectant les modalités de la clause 3.6.07, une charge de travail. Elle ou il en informe l'assemblée à la première occasion.

- 3.6.20 La ou le responsable doit obtenir l'accord de la professeure ou du professeur avant de modifier sa charge de travail.
- Toute modification à la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur doit être soumise à l'assemblée conformément à la clause 3.6.22.
- 3.6.21 La ou le responsable modifie, en respectant les modalités de la clause 3.6.07, la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur à la suite d'une modification du calendrier de son projet d'année d'étude et de recherche postérieure à la répartition de la charge de travail. L'assemblée en est informée à la première occasion.
- 3.6.22 Dans les cas prévus aux clauses 3.6.19, 3.6.20 et 3.6.21, l'assemblée se prononce sur la décision de la ou du responsable. En cas de refus de la proposition, l'assemblée consigne ses motifs au procès-verbal. La décision de la ou du responsable s'applique.
- 3.6.23 La ou le responsable verse au dossier de la professeure ou du professeur une copie de la charge de travail qui lui a été attribuée, ainsi que les modifications s'il y a lieu.
- 3.6.24 Une professeure ou un professeur peut contester le caractère inéquitable de la charge de travail qui lui est assignée selon les modalités prévues aux clauses 3.6.33 à 3.6.58. Dans ce cas, elle ou il a le fardeau de la preuve et assume la charge qui lui est assignée jusqu'à ce que la décision vienne la modifier.
- 3.6.25 Chaque année, normalement avant le 1^{er} décembre, la professeure ou le professeur présente à la ou au responsable un rapport de ses activités universitaires des trois sessions précédentes. Ce rapport fait état de l'ensemble des activités professionnelles externes réalisées par la professeure ou le professeur. La ou le responsable verse le rapport au dossier de la professeure ou du professeur.

Activités professionnelles externes

- 3.6.26 Les activités professionnelles externes sont des activités effectuées par la professeure ou le professeur pour un tiers ou pour son compte. Elles ne peuvent, par le temps qui leur est consacré, constituer une contrainte pour l'unité en ce qui a trait à l'exercice des fonctions universitaires de la professeure ou du professeur.
- 3.6.27 La professeure ou le professeur qui désire entreprendre ou poursuivre des activités professionnelles externes en informe la ou le responsable dans les meilleurs délais.

Lorsque ces activités sont exercées sur une base régulière ou sur une base ponctuelle importante, la professeure ou le professeur les divulgue dans le formulaire de sa charge de travail, à l'annexe prévue à cette fin; elle ou il y précise la source de rémunération, la nature des activités et leur périodicité. La professeure ou le professeur rencontre la ou le responsable pour discuter des conséquences de ces activités sur l'accomplissement de ses fonctions universitaires et sur la réalisation de sa charge de travail. La ou le responsable présente à l'assemblée l'arrangement convenu avec la professeure ou le professeur à la première occasion.

Si la professeure ou le professeur entreprend en cours d'année des activités professionnelles externes, la même procédure s'applique.

- 3.6.28 Dans les cas où ces activités professionnelles externes sont exercées sur une base régulière ou sur une base ponctuelle importante, la professeure ou le professeur et la ou le responsable s'entendent quant aux modalités, soit d'un réaménagement, sans réduction, de sa charge de travail, soit d'un congé sans traitement conformément aux dispositions du chapitre 5.4, soit d'un prêt de service conformément au chapitre 5.5, ou d'une réduction du régime d'emploi conformément aux dispositions du chapitre 5.1.
- 3.6.29 La ou le responsable informe l'assemblée, le plus tôt possible, des activités professionnelles externes de la professeure ou du professeur et, s'il y a lieu, des dispositions qui ont été convenues avec la professeure ou le professeur.
- 3.6.30 Les activités professionnelles externes exercées par une professeure ou un professeur ne peuvent être de nature à la ou le placer dans une situation de conflits d'intérêts, notamment, en matière de concurrence qui desservirait les intérêts de l'Université.
- 3.6.31 La professeure ou le professeur qui accomplit des activités professionnelles externes s'engage à respecter les principes suivants :
- a) elle ou il 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;
 - b) elle ou il tient l'Employeur indemne de tout recours exercé contre elle ou lui 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.
- 3.6.32 Lorsque, dans le cadre d'activités professionnelles externes, la professeure ou le professeur désire utiliser l'équipement ou les services du personnel de l'Université ou employer des étudiantes ou des étudiants de l'Université pour travailler à l'Université ou dans un projet leur permettant d'obtenir des crédits de cours ou de recherche, elle ou il conclut à cet effet une entente écrite préalable avec la ou le responsable, qui en verse copie au dossier de la professeure ou du professeur. Lorsque de l'équipement ou des installations de l'Université sont utilisés, l'Employeur en fixe les frais de location ou d'utilisation.

Contestation et grief sur la charge de travail

- 3.6.33 Une professeure ou un professeur peut contester le caractère inéquitable de la charge de travail qui lui est assignée par la ou le responsable de l'unité. Dans ce cas, elle ou il a le fardeau de la preuve et indique la charge de travail qu'elle ou qu'il estime équitable.

La contestation est formulée par écrit par la professeure ou le professeur dans les 10 jours de l'approbation ou du refus définitif du projet de répartition de la charge de travail par l'assemblée de l'unité et est adressée au Comité de révision de la charge de travail. Une copie de la contestation est adressée à la vice-rectrice ou au vice-recteur, à la ou au responsable de l'unité et au Syndicat.

3.6.34 Dans les 30 jours de la réception de la contestation, le Comité de révision de la charge de travail prend connaissance de la contestation, entend la professeure ou le professeur et la ou le responsable de l'unité et rend sa décision. Les parties ne peuvent pas être représentées par une tierce personne à quelque titre que ce soit.

La décision du comité prend la forme d'un rapport signé par tous ses membres et adressé à la professeure ou au professeur et à la ou au responsable de l'unité. Une copie de la décision est adressée à la vice-rectrice ou au vice-recteur et au Syndicat.

3.6.35 Le Comité de révision de la charge de travail ne peut modifier la convention, y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

3.6.36 Le Comité de révision de la charge de travail peut :

- confirmer la charge de travail assignée par la ou le responsable de l'unité;
- reconnaître le caractère inéquitable de la charge de travail de la professeure ou du professeur. Dans ce cas, le comité de révision invite la professeure ou le professeur et la ou le responsable à s'entendre, dans un délai de 10 jours, sur une modification de la charge de travail.

Si la professeure ou le professeur et la ou le responsable ne s'entendent pas sur une modification de la charge de travail, ils soumettent individuellement une proposition de modification de la charge de travail au comité de révision, dans les cinq jours suivant le constat du désaccord.

Dans un délai de 10 jours, le comité de révision choisit parmi les deux propositions reçues celle qui constituera la charge de travail de la professeure ou du professeur.

3.6.37 Les décisions du Comité de révision de la charge de travail sont finales et lient les parties.

Toutefois, un grief peut être formulé si l'une des parties estime que les règles de procédure du comité n'ont pas été suivies. Dans ce cas, le grief est confié au Service d'arbitrage accéléré inc. ou à une entreprise similaire dans le cas où le Service d'arbitrage accéléré inc. aurait mis fin à ses activités.

Le rôle de l'arbitre se limite à vérifier si la procédure a été suivie. Dans la négative, l'arbitre prononce la nullité de la décision du Comité de révision de la charge de travail et ordonne de refaire l'étude de la contestation.

Si au terme de l'ensemble de la procédure prévue à la convention, y compris la reprise de l'étude de la contestation, la professeure ou le professeur a assumé une charge de travail reconnue inéquitable, l'Employeur lui verse une compensation de 6 000 \$.

Composition et fonctionnement du comité

3.6.38 Le Comité de révision de la charge de travail est un comité permanent formé par les parties afin d'examiner toute contestation d'une professeure ou d'un professeur relative au caractère inéquitable de sa charge de travail.

3.6.39 Le comité est composé de membres permanents nommés par les parties : trois membres réguliers et quatre membres substitués.

À chaque année, au plus tard le 15 février, les parties s'entendent sur les personnes qui seront membres permanents et membres substitués du comité.

Les parties peuvent en tout temps convenir de l'addition d'un ou de plusieurs noms à la liste des membres substitués. L'une ou l'autre des parties peut en tout temps demander et obtenir la radiation d'un membre régulier ou d'un membre substitut : la radiation prend effet sur réception par l'autre partie de la demande écrite de radiation mais elle n'affecte pas la compétence du membre pour décider d'une contestation qui lui a déjà été confiée. À la suite d'une radiation, les parties se rencontrent pour convenir du remplacement du membre.

3.6.40 Un membre substitut remplace un membre régulier, ou un autre membre substitut, dans les cas suivants :

- lorsque le membre régulier ou substitut est dans l'incapacité de siéger ou de continuer à siéger dans les délais prévus;
- lorsque le membre régulier ou substitut est rattaché à la même unité que celle de la professeure ou du professeur ayant formulé la contestation, ou qu'il doit se récuser en raison d'un lien qui l'unit soit à la professeure ou au professeur, soit à la ou au responsable de l'unité.

3.6.41 Les membres du comité choisissent entre eux les personnes qui assument les fonctions de présidente ou de président et de secrétaire du comité.

Règles de procédure et de fonctionnement

3.6.42 Dès réception de la contestation de sa charge de travail par une professeure ou un professeur, le Comité de révision de la charge de travail entreprend l'étude et le traitement du dossier.

3.6.43 Toute contestation de sa charge de travail par une professeure ou un professeur est normalement soumise aux trois membres réguliers nommés selon la clause 3.6.39 de la convention collective. Toutefois, un membre substitut remplace un membre régulier dans les cas prévus à la clause 3.6.40.

3.6.44 Les membres du comité saisis d'une contestation manifestent honnêteté et transparence en matière de conflits d'intérêt en dénonçant les liens qui pourraient les unir à l'une ou l'autre partie (la professeure ou le professeur et la ou le responsable) impliquée dans le dossier à l'étude. Les autres membres du comité saisis du dossier décident si le membre concerné doit se récuser; en cas d'égalité des voix, le membre concerné se récuse.

3.6.45 Le comité chargé de l'étude d'un dossier doit en tout moment comprendre au moins une femme et au moins un homme.

- 3.6.46 Les trois membres du comité saisis d'un dossier doivent être convoqués et présents à toutes les rencontres, auditions et délibérations relatives à ce dossier.
- 3.6.47 Lorsqu'il y a lieu de remplacer un membre par un autre après le début des auditions, celles-ci doivent être reprises à moins que les parties au dossier en conviennent autrement.
- 3.6.48 Les membres du comité saisis d'un dossier choisissent entre eux les personnes qui assument les fonctions de président et de secrétaire.
- 3.6.49 Le comité procède avec diligence. Son calendrier des auditions et des réunions veille à respecter les délais prévus aux clauses 3.6.33 à 3.6.37.
- 3.6.50 Les réunions du comité de même que les auditions se tiennent à huis clos et aux pavillons Alphonse-Desjardins et Maurice-Pollack de l'Université Laval.
- 3.6.51 Les deux parties au dossier (la professeure ou le professeur et la ou le responsable de l'unité) sont convoquées et peuvent être présentes à toutes les auditions relatives à leur dossier. Elles peuvent demander par écrit une remise d'audition qui leur est accordée par le comité s'il juge les motifs suffisants et aux conditions qu'il détermine.
- 3.6.52 La convocation aux auditions du comité est faite par lettre recommandée, par télécopieur si les parties en conviennent ou contre récépissé.
- 3.6.53 En application de la clause 3.6.34 de la convention collective, la professeure ou le professeur et la ou le responsable de l'unité ne peuvent pas être représentés par une tierce personne à quelque titre que ce soit. Toutefois, la professeure ou le professeur et la ou le responsable de l'unité peuvent être respectivement accompagnés par une personne de leur choix, excluant les procureurs ou procureures du Syndicat et de l'Employeur.
- 3.6.54 Le comité peut entendre toute personne dont il juge le témoignage pertinent et requérir la production de tout document qu'il considère utile. Les témoins sont entendus à huis clos, hors la présence les uns des autres.
- 3.6.55 Les décisions du comité sont prises à la majorité.
- 3.6.56 Conformément à la clause 3.6.34 de la convention collective, la décision du comité prend la forme d'un rapport signé par tous ses membres et adressé à la professeure ou au professeur et à la ou au responsable de l'unité. Une copie de la décision est adressée à la vice-rectrice ou au vice-recteur et au Syndicat. Le rapport contient les éléments suivants :
- la contestation formulée par écrit par la professeure ou le professeur;
 - l'identification des membres du comité saisis du dossier;
 - l'avis de convocation aux auditions transmis aux parties au dossier;
 - l'identification des personnes entendues;

- le cas échéant, conformément à la clause 3.6.36 de la convention collective, la confirmation de la charge de travail assignée par la ou le responsable de l'unité;
- le cas échéant, conformément à la clause 3.6.36 de la convention collective, la reconnaissance du caractère inéquitable de la charge et l'invitation faite à la professeure ou au professeur et à la ou au responsable à s'entendre sur une modification de la charge de travail;
- le cas échéant, la charge de travail sur laquelle la professeure ou le professeur et la ou le responsable de l'unité se sont entendus;
- le cas échéant, les deux propositions reçues respectivement de la professeure ou du professeur et de la ou du responsable de l'unité;
- le cas échéant, conformément à la clause 3.6.36 de la convention collective, la proposition, choisie parmi les deux propositions reçues, qui constituera la charge de travail de la professeure ou du professeur;
- les motifs de la décision du comité;
- le cas échéant, la dissidence motivée d'un membre.

3.6.57 Malgré les clauses 4.9.02 et 4.9.07 de la convention collective, le rapport du comité ne peut être versé au dossier de la professeure ou du professeur. Toutefois, une copie de la charge de travail confirmée ou modifiée est déposée au dossier de la professeure ou du professeur.

3.6.58 Le Comité de révision de la charge de travail a accès aux ressources de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

CHAPITRE 3.7 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

Professeures et professeurs permanents

3.7.02 L'abolition d'un poste occupé par une professeure permanente ou un professeur permanent ne peut résulter que de la suppression par le Conseil d'administration de l'Université d'une unité, d'un secteur d'activité dans une unité ou d'un programme de formation.

3.7.03 La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la professeure ou le professeur de l'abolition de son poste par lettre recommandée ou contre récépissé.

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

3.7.05 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 la professeure ou le professeur en cause peut être :

a) réaffecté dans un autre poste au sein de l'unité de négociation, avec ou sans recyclage;

b) réorienté dans un poste extérieur à l'unité de négociation, avec ou sans recyclage.

La professeure ou le professeur admissible à la retraite ne peut être contraint d'accepter un recyclage d'une durée supérieure à 12 mois.

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

3.7.07 Si l'affectation de la professeure ou du professeur à un autre poste à l'intérieur de l'unité de négociation paraît impossible, le comité de sécurité d'emploi explore la possibilité 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'elle ou qu'il devra éventuellement occuper.

- 3.7.08 Si le comité estime qu'il est possible de réaffecter la professeure ou le professeur à l'intérieur de l'unité de négociation, ou de la ou de le réorienter vers un poste à l'extérieur de l'unité de négociation il en avise la vice-rectrice ou le vice-recteur qui transmet l'offre à la professeure ou au professeur aux conditions proposées par le comité.
- 3.7.09 Si la professeure ou le professeur n'accepte pas l'offre dans les 30 jours et signifie qu'elle ou qu'il entend demeurer au service de l'Employeur, celui-ci peut soumettre le cas à l'arbitrage afin de déterminer si, compte tenu des circonstances, le refus est raisonnable.
- 3.7.10 Les stipulations du chapitre 8.3 s'appliquent à l'arbitrage visé à la clause 3.7.09.
- 3.7.11 S'il est décidé que le refus de la professeure ou du professeur est raisonnable, elle ou il conserve son emploi. Le comité de sécurité d'emploi peut cependant lui proposer une autre offre, auquel cas la procédure recommence.
- 3.7.12 S'il est décidé que le refus de la professeure ou du professeur n'est pas raisonnable, elle ou il accepte l'offre dans les 15 jours de la signification de la sentence ou, à défaut d'acceptation, elle ou il est mis à pied un an après la signification de la sentence.
- 3.7.13 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 à la vice-rectrice ou au vice-recteur, au Syndicat et à la professeure ou au professeur en cause.
- 3.7.14 Si aucune offre n'a été faite à la professeure ou au professeur selon la clause 3.7.08, la vice-rectrice ou le vice-recteur peut, après étude du rapport du comité de sécurité d'emploi, faire à la professeure ou au professeur l'offre d'une réaffectation ou d'une réorientation. Le refus de cette offre par la professeure ou le professeur entraîne l'application des clauses 3.7.09 à 3.7.12.
- 3.7.15 Si aucune offre n'est faite à la professeure ou au professeur, elle ou il demeure au service de l'Employeur comme professeure ou professeur.
- 3.7.16 L'Employeur peut proposer aux professeures et professeurs admissibles à la retraite des mesures additionnelles d'incitation à la retraite à condition d'obtenir au préalable l'accord du Syndicat. Le refus de la professeure ou du professeur n'entraîne pas l'application des clauses 3.7.09 à 3.7.12 et 3.7.14.
- 3.7.17 La vice-rectrice ou le vice-recteur peut faire d'autres offres sans que le refus de la professeure ou du professeur n'entraîne l'application des clauses 3.7.09 à 3.7.12 et 3.7.14.

Professeures ou professeurs en période de probation

- 3.7.18 L'abolition d'un poste occupé par une professeure ou un professeur en probation ne peut résulter que d'une décision du Conseil d'administration de l'Université de supprimer une unité, un secteur d'activité dans une unité ou un programme de formation.

3.7.19 La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la professeure ou le professeur de l'abolition de son poste, par lettre recommandée ou contre récépissé, au moins six mois avant la date d'expiration de son contrat, sinon le contrat de la professeure ou du professeur est automatiquement prolongé d'un an.

3.7.20 Les clauses 3.7.04 à 3.7.08 s'appliquent aux professeures et professeurs en probation.

3.7.21 Si, au terme de la procédure prévue aux clauses 3.7.04 à 3.7.08, la professeure ou le professeur en cause n'a pas accepté une offre de réaffectation ou de réorientation ou si le comité a été dans l'impossibilité de recommander une offre, la professeure ou le professeur est mis à pied à la fin de son contrat.

L'Employeur verse à la professeure ou au professeur mis à pied une prime de séparation égale à trois mois de salaire par année de service sans cependant excéder 12 mois.

3.7.22 Dans les trois ans suivant l'abolition d'un poste et la mise à pied d'une professeure ou d'un professeur en probation, si un poste est ouvert dans son domaine d'enseignement et de recherche, l'Employeur l'embauche de façon prioritaire.

Une copie de l'information sur l'ouverture du poste est envoyée au Syndicat et à toutes les professeures et tous les professeurs visés par l'alinéa précédent.

3.7.23 La professeure ou le professeur réengagé après mise à pied récupère ses années d'ancienneté. Elle ou il est réintégré dans les échelles des salaires comme si la professeure ou le professeur était demeuré à l'emploi de l'Université.

Dispositions générales

3.7.24 Si, par suite de l'application des stipulations du présent chapitre, une professeure ou un professeur demeure au service de l'Employeur comme professeure ou professeur sans avoir été rattaché à une unité, la vice-rectrice ou le vice-recteur demande l'avis du comité de sécurité d'emploi sur la question de son rattachement.

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

PARTIE 4

CHEMINEMENT DANS LA CARRIÈRE UNIVERSITAIRE

CHAPITRE 4.1 SÉLECTION DES CANDIDATES ET CANDIDATS

- 4.1.01 Lorsque la vice-rectrice ou le vice-recteur attribue un poste de professeure ou de professeur de carrière à une unité, de façon conditionnelle ou non, elle ou il en informe par écrit la ou le responsable et le Syndicat en précisant, le cas échéant, la nature de la condition.

Toutefois, si la clause 3.7.22 s'applique, la vice-rectrice ou le vice-recteur informe, au moment de l'attribution du poste, la ou le responsable de l'unité du statut prioritaire de la candidature concernée. Dans ce cas, les clauses 4.1.08 à 4.1.30 ne s'appliquent pas.

- 4.1.02 L'unité a 14 mois ou jusqu'à la date de dotation autorisée, si celle-ci est plus éloignée, pour faire une recommandation d'engagement d'une candidate ou d'un candidat. Durant cette période, un poste de professeure ou de professeur de carrière attribué de façon non conditionnelle ne peut être retiré ou aboli.

- 4.1.03 La ou le responsable prépare un calendrier de recrutement, un projet de description du poste et des critères de sélection des candidates et candidats. Elle ou il tient compte, le cas échéant, du plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche de l'unité défini à la clause 3.1.15 ainsi que du plan de redressement défini à la clause 2.5.06. Le projet précise notamment le domaine d'enseignement et de recherche, ainsi que la date prévue d'entrée en fonction. Le calendrier de recrutement fixe le délai à prévoir pour chacune des étapes de la sélection en conformité avec les clauses 4.1.01, 4.1.02, 4.1.04, 4.1.05, 4.1.07, 4.1.09, 4.1.10, 4.1.12, et 4.1.25.

- 4.1.04 Dans les 45 jours suivant l'attribution du poste, l'assemblée se réunit afin de se prononcer sur le calendrier de recrutement, sur le projet de description du poste et sur les critères de sélection des candidates et candidats.

L'assemblée tient compte du plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche défini à la clause 3.1.15 ainsi que du plan de redressement défini à la clause 2.5.06. L'assemblée peut modifier son plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche.

L'assemblée peut modifier le projet présenté par la ou le responsable. Lorsque la ou le responsable et l'assemblée expriment leur accord, le projet est adopté.

Comité de sélection

- 4.1.05 Le projet de description, les critères de sélection, et le calendrier de recrutement adoptés, l'assemblée forme un comité de sélection.

- 4.1.06 Le comité de sélection est composé de quatre ou six membres, y compris la ou le responsable qui préside.

Le comité comprend, au moins, deux professeures ou professeurs de l'unité concernée et, au plus, deux personnes choisies à l'extérieur de l'unité.

Normalement, la représentation des hommes et des femmes est égale. Toutefois, dans les unités qui comptent trois femmes et moins, le comité comprend au moins une femme s'il est formé de quatre membres et au moins deux femmes s'il est formé de six membres. De même, dans les unités qui comptent trois hommes et moins, le comité comprend au moins un homme s'il est formé de quatre membres et au moins deux hommes s'il est formé de six membres.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, les personnes en situation de non-disponibilité selon la clause 3.1.12 sont exclues du calcul du nombre de femmes et d'hommes de l'unité.

Concours de sélection

- 4.1.07 Normalement, le concours de sélection est public. Le comité de sélection en établit les modalités. Ces modalités portent notamment sur la diffusion de la publicité du concours et 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 conformes aux objectifs dudit programme.
- 4.1.08 Si un concours public ne paraît pas opportun au comité de sélection, la ou le responsable soumet la question à l'assemblée. Celle-ci, par un vote à la majorité des deux tiers, peut autoriser le comité de sélection à procéder autrement que par concours public.
- 4.1.09 La ou le responsable procède à la publicité définie par le comité de sélection dans le délai fixé à la clause 4.1.03. Cette publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi selon les modalités établies par le comité paritaire. Une copie de cette publicité est envoyée au Syndicat.
- 4.1.10 Lorsque le concours est public, le délai prévu entre la parution de la publicité dans les médias et la clôture du concours doit être conforme aux dispositions de la clause 4.1.03. La publicité doit être faite au moins à l'échelle nationale.
- 4.1.11 À même la compensation versée en vertu de la clause 3.1.13, l'Employeur assume les frais de recrutement d'une professeure ou d'un professeur.

Étude des candidatures par l'assemblée

- 4.1.12 Après examen des candidatures et en conformité avec le délai fixé à la clause 4.1.03, le comité de sélection soumet à l'assemblée un rapport détaillé, signé par tous 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 en vue de combler le poste (copie de la publicité, organes de diffusion, durée);

- e) les moyens pris pour susciter des candidatures conformes au Programme d'accès à l'égalité;
- f) la liste des candidatures reçues, à l'exception des noms des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection;
- g) la liste des candidatures que le comité retient, à l'exception des noms des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection;
- h) le curriculum vitae de toutes les candidates et tous les candidats recommandés;
- i) la liste des candidatures que le comité recommande;
- j) un avis, le cas échéant, sur l'engagement des candidates ou candidats recommandés au rang d'agrégé ou de titulaire, sauf si la personne occupe déjà ce même rang ou l'équivalent dans une autre université;
- k) un avis sur le nombre d'années d'expérience pertinente par rapport aux fonctions universitaires des candidatures recommandées; le nombre d'années d'expérience pertinente est obtenu en attribuant à chacune des années d'expérience reconnues à la clause 6.6.11 un coefficient variant de 1,0 à 0,0;
- l) un avis, le cas échéant, sur l'ancienneté que l'Employeur devrait reconnaître aux candidates ou candidats recommandés en vue de l'agrégation, de la titularisation ou de l'année d'étude et de recherche;
- m) un avis, le cas échéant, sur la durée et les conditions du dégageant pour fins de perfectionnement à accorder aux candidates ou candidats recommandés conformément aux clauses 4.1.28 et 4.1.29;
- n) un avis, le cas échéant, sur la reconnaissance d'une équivalence de doctorat si la candidate ou le candidat ne possède pas de doctorat pertinent à ses fonctions;
- o) le cas échéant, le rapport écrit d'un membre dissident ainsi que le ou les curriculum vitae s'y rapportant.

4.1.13 L'assemblée examine, à huis clos, le rapport du comité de sélection. Elle obtient du comité toute l'information pertinente à toute candidature reçue, sous réserve de la clause 4.1.12 f). Les membres du comité de sélection qui ne sont pas membres de l'assemblée sont invités à assister aux débats et ont droit de parole.

4.1.14 Les documents et les débats relatifs aux candidatures sont confidentiels. Les curriculum vitae de toutes les candidatures reçues, à l'exception des curriculum vitae des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection, peuvent être consultés par les membres de l'unité pendant une période d'au moins deux jours ouvrables dans un lieu réservé à cet effet. L'obligation de confidentialité s'étend à quiconque participe au processus de sélection.

Décision de l'assemblée

- 4.1.15 L'assemblée élit, parmi les membres avec voix délibérative, à l'exception des administratrices et administrateurs rattachés à une unité, une ou un 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 en fonction de la description du poste et des critères de sélection.
- 4.1.17 Si l'assemblée retient plus d'une candidature, elle se prononce sur l'équivalence relative de leur compétence. Si des candidatures sont jugées de compétence équivalente, l'assemblée qui doit appliquer un plan de redressement accorde la préférence aux candidates.
- 4.1.18 Sous réserve de la clause 4.1.17, 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 professeure ou de professeur sous octroi ou de professeure ou de professeur suppléant.
- 4.1.19 Par la suite, l'assemblée range par ordre de préférence les candidatures retenues en tenant compte successivement des clauses 4.1.17 et 4.1.18.
- 4.1.20 Pour chacune des candidatures retenues, l'assemblée donne son avis :
- a) le cas échéant, sur l'engagement des candidates ou candidats concernés au rang d'agrégé ou de titulaire, sauf si la personne occupe déjà ce même rang ou l'équivalent dans une autre université;
 - b) sur le nombre d'années d'expérience pertinente par rapport aux fonctions universitaires des candidates ou candidats concernés en vue de l'intégration dans l'échelle des salaires; le nombre d'années d'expérience pertinente est obtenu en attribuant à chacune des années d'expérience reconnues à la clause 6.6.11 un coefficient variant de 1,0 à 0,0;
 - c) le cas échéant, sur l'ancienneté que l'Employeur devrait reconnaître aux candidates ou candidats concernés en vue de l'admissibilité à l'agrégation, à la titularisation ou à l'année d'étude et de recherche;
 - d) le cas échéant, sur la durée et les conditions du dégageant pour fins de perfectionnement à accorder aux candidates ou candidats concernés conformément aux clauses 4.1.28 et 4.1.29;
 - e) le cas échéant, sur la reconnaissance d'une équivalence de doctorat si la candidate ou le candidat ne possède pas de doctorat pertinent à ses fonctions.
- 4.1.21 Avant que l'assemblée arrête chacune de ses décisions, la ou le responsable explique, s'il y a lieu, son désaccord avec la proposition soumise.

- 4.1.22 Si l'assemblée ne retient aucune candidature, sous réserve de la clause 4.1.02, la ou le responsable, reprend le processus à l'étape que l'assemblée juge appropriée.
- 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 une période déterminée. Dans ce cas, la ou le porte-parole demande à la vice-rectrice ou au vice-recteur de reporter à une date ultérieure la dotation du poste, si les délais prévus à la clause 4.1.02 ne peuvent être respectés.
- 4.1.24 Lorsque l'assemblée ne retient aucune candidature, sa ou son porte-parole informe la vice-rectrice ou le vice-recteur de sa décision dans les 14 jours. Celle-ci ou celui-ci en transmet copie au Syndicat dans les sept jours.

Recommandation d'engagement

- 4.1.25 Une fois sa décision prise, l'assemblée fait une recommandation d'engagement. Cette recommandation prend la forme d'un rapport confidentiel que la ou le porte-parole de l'assemblée adresse, dans les sept jours, à la ou au responsable et aux membres de l'unité. Dans les quinze jours qui suivent, la ou le responsable transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur le rapport de la ou du porte-parole et le rapport complet du comité de sélection. Elle ou il joint son avis à ces documents. Elle ou il envoie en même temps copie de son avis aux membres de l'unité. La vice-rectrice ou le vice-recteur transmet immédiatement ces documents au Syndicat.
- 4.1.26 Tout grief fondé sur le présent chapitre ne peut porter que sur l'application par une administratrice ou un administrateur de la procédure qui y est décrite.

Sélection des candidates et candidats au rang d'assistant

- 4.1.27 Lorsque l'assemblée retient la candidature d'une personne qui serait engagée au rang d'assistant, la procédure comporte les stipulations additionnelles des clauses 4.1.28 à 4.1.30.
- 4.1.28 Le comité de sélection communique à l'assemblée l'état d'avancement des études et des travaux que la candidate ou le candidat entend poursuivre en vue d'accéder au rang d'adjoint ainsi que le temps que la candidate ou le candidat estime nécessaire pour les mener à terme.
- 4.1.29 Si nécessaire, l'assemblée définit les conditions de perfectionnement qui permettront à la candidate ou au candidat de satisfaire aux exigences pour accéder au rang d'adjoint. Ces conditions prennent normalement la forme d'un dégageant pour fins de perfectionnement accordé dès l'engagement à moins que la candidate ou le candidat ne veuille s'en prévaloir ultérieurement. L'assemblée précise la durée du congé et le domaine de perfectionnement.
- 4.1.30 Les informations visées à la clause 4.1.28 et les décisions prises par l'assemblée en application de la clause 4.1.29 font partie de la recommandation visée à la clause 4.1.25.

Clause transitoire

- 4.1.31 Le chapitre 4.1 de la convention collective 1999-2004 relatif à la sélection des candidates et candidats s'applique à tous les postes attribués, non encore occupés, pour lesquels le projet de description du poste était dûment adopté par l'assemblée et la ou le responsable de l'unité, en date de la signature de la présente convention.

CHAPITRE 4.2 ENGAGEMENT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS

4.2.01 Seule une personne dont la candidature est recommandée en application du chapitre 4.1 peut être engagée comme professeure ou professeur de carrière.

4.2.02 Dans les 30 jours de la transmission du rapport confidentiel de l'assemblée prévu en 4.1.25 et de l'avis de la ou du responsable, la vice-rectrice ou le vice-recteur peut refuser d'agréeer une ou plusieurs des candidatures recommandées ou refuser de suivre l'ordre de préférence indiqué. Elle ou il informe aussitôt par écrit la ou le porte-parole de l'assemblée de sa position et des motifs de son désaccord et lui offre une entrevue dans les 15 jours pour entendre les représentations de l'assemblée.

La vice-rectrice ou le vice-recteur fonde son désaccord, s'il y a lieu, exclusivement sur le dossier présenté par la candidate ou le candidat et celui que la ou le responsable lui transmet conformément à la clause 4.1.25 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 15 jours qui suivent l'entrevue, la vice-rectrice ou le vice-recteur fait connaître par écrit à la ou au porte-parole de l'assemblée les candidatures qu'elle ou qu'il agrée et l'ordre de préférence suivi.

Toutefois, s'il s'agit d'un poste attribué de façon conditionnelle, la vice-rectrice ou le vice-recteur complète les démarches exigées par l'organisme subventionnaire ou le fonds de dotation et attend la décision de ce dernier avant de procéder, le cas échéant, aux démarches d'engagement.

4.2.04 Dans les 60 jours de la transmission de la recommandation de l'assemblée et de l'avis de la ou du responsable, la vice-rectrice ou le vice-recteur procède aux démarches d'engagement en suivant l'ordre de préférence qu'elle ou qu'il a accepté ou a fait connaître.

Toutefois, la vice-rectrice ou le vice-recteur procède aux démarches d'engagement dans les 30 jours de la transmission du rapport confidentiel de l'assemblée et de l'avis de la ou du responsable dans le cas où une ou plusieurs candidatures qui ne font pas objet de désaccord figurent en tête de liste.

Toutefois, s'il s'agit d'un poste attribué de façon conditionnelle, la vice-rectrice ou le vice-recteur complète les démarches exigées par l'organisme subventionnaire ou le fonds de dotation et attend la décision de ce dernier avant de procéder, le cas échéant, aux démarches d'engagement.

4.2.05 Un exemplaire de la convention collective et une copie des critères d'évaluation de l'unité sont envoyés à la personne retenue en même temps que l'offre d'emploi.

4.2.06 La vice-rectrice ou le vice-recteur transmet sans délai à la ou au porte-parole de l'assemblée et au Syndicat les offres d'engagement faites aux candidates et candidats et, le cas échéant, les réponses des personnes qui refusent l'offre d'engagement.

Aussitôt que la vice-rectrice ou le vice-recteur reçoit une réponse négative à une offre d'engagement, elle ou il transmet immédiatement une offre d'engagement à la candidate ou au candidat suivant, selon l'ordre de préférence.

- 4.2.07 Si la vice-rectrice ou le vice-recteur refuse toutes les candidatures recommandées ou si toutes les candidates et tous les candidats agréés par la vice-rectrice ou le vice-recteur refusent les offres d'engagement, la vice-rectrice ou le vice-recteur en informe sans délai le Syndicat et la ou le responsable qui convoque l'assemblée dans les 20 jours. Celle-ci reprend le processus de sélection des candidates et des candidats conformément au chapitre 4.1.

Cependant, si l'assemblée pense que la reprise immédiate du concours ne donnerait pas de meilleur résultat, elle peut décider d'y surseoir pour une période déterminée et demander à la vice-rectrice ou au vice-recteur de reporter à une date ultérieure la dotation du poste, si les délais prévus à la clause 4.1.02 ne peuvent être respectés.

Contrat d'engagement

- 4.2.08 L'engagement d'une professeure ou d'un professeur fait l'objet d'un contrat écrit dont copie intégrale est aussitôt transmise au Syndicat. Le contrat contient les éléments énumérés à l'annexe B.
- 4.2.09 Le contrat ne peut limiter les avantages que la convention accorde à une professeure ou à un professeur mais peut lui imposer des exigences en ce qui concerne la connaissance du français conformément aux dispositions de l'annexe C.
- 4.2.10 L'engagement d'une professeure ou d'un professeur au rang d'agrégé 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 l'agrégation, à la titularisation ou à l'année d'étude et de recherche, l'Employeur peut reconnaître des années d'ancienneté à une professeure ou à un professeur lors de son engagement, sur avis favorable de l'assemblée.
- 4.2.11 Lors de l'engagement d'une professeure ou d'un professeur au rang d'assistant, l'Employeur précise dans le contrat les conditions décidées par l'assemblée selon la clause 4.1.29.
- 4.2.12 Sous réserve des stipulations de la convention, seul le contrat écrit fait foi des obligations de l'Employeur à l'égard de la professeure ou du professeur.
- 4.2.13 Les modifications à un contrat ne lient l'Employeur que si elles sont signées par la vice-rectrice ou le vice-recteur.
- 4.2.14 Toutes les professeures et tous les professeurs 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

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

Accès au rang d'adjoint par équivalence

4.3.02 Si son contrat d'engagement le permet, la professeure ou le professeur peut soumettre une demande d'accès au rang d'adjoint 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 La professeure ou le professeur adresse sa demande à la ou au 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 la professeure ou le professeur invoque à l'appui de sa demande;
- c) les jugements et témoignages écrits qu'elle ou qu'il juge utile de fournir sur ses réalisations et ses productions.

4.3.05 La professeure ou le professeur 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 30 jours de la demande, la ou le responsable adresse à la vice-rectrice ou au vice-recteur sa recommandation motivée avec copie à la professeure ou au professeur.

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 La vice-rectrice ou le vice-recteur nomme la présidente ou le président du jury d'équivalence, invite la professeure ou le professeur à désigner un membre du jury et invite l'assemblée à désigner deux ou quatre membres du jury. Normalement, la représentation des hommes et des femmes est égale. Toutefois, dans les unités qui comptent trois femmes et moins, le comité comprend au moins une femme s'il est formé de quatre membres et au moins deux femmes s'il est formé de six membres. De même, dans les unités qui comptent trois hommes et moins, le comité comprend au moins un homme s'il est formé de quatre membres et au moins deux hommes s'il est formé de six membres.

Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, les personnes en situation de non-disponibilité selon la clause 3.1.12 sont exclues du calcul du nombre de femmes et d'hommes de l'unité.

- 4.3.09 Parmi les membres désignés par l'assemblée, un au moins n'est pas membre de l'unité et deux au plus sont membres de l'unité.
- 4.3.10 La présidente ou le président convoque le jury et préside ses délibérations. Elle ou il a voix consultative.
- 4.3.11 Le jury peut tenir une séance publique pour entendre et interroger la candidate ou le candidat.
- 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 La présidente ou le président du jury transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur les rapports des membres ou le rapport unique. Elle ou il envoie copie à la professeure ou au professeur de manière à conserver l'anonymat des opinions individuelles. Toutefois, la professeure ou le professeur peut obtenir de la vice-rectrice ou du vice-recteur la copie complète des rapports, conformément à la Loi sur l'accès à l'information.
- 4.3.14 Après avoir reçu la recommandation de la ou du responsable et, s'il y a lieu, le rapport du jury d'équivalence, l'Employeur nomme la professeure ou le professeur au rang d'adjoint 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 par équivalence prend effet à la date de la demande de la professeure ou du professeur.
- 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 à la professeure ou au professeur avant le 1^{er} octobre de la dernière année de son contrat terminal, ce contrat est prolongé d'un an.

Litiges

- 4.3.19 La professeure ou le professeur peut contester, par voie de grief, le refus de l'Employeur de lui accorder le rang d'adjoint.

CHAPITRE 4.4 PROBATION ET PERMANENCE

Probation

- 4.4.01 À l'engagement, la professeure ou le professeur de carrière 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 de la professeure ou du professeur 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 La professeure ou le professeur obtient une prolongation d'une année de son contrat terminal si elle ou il en fait la demande à la ou au responsable le 15 septembre au plus tard précédant le terme de ce contrat.
- 4.4.05 La professeure ou le professeur qui a été pendant deux ans au moins professeure ou professeur assistant 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, la professeure ou le professeur ne satisfait pas aux conditions d'accès au rang d'adjoint, l'Employeur met fin à son emploi au terme de ce contrat.
- 4.4.07 Si, en raison d'un congé sans traitement ou d'une invalidité, la professeure ou le professeur 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, la professeure ou le professeur est empêché d'assumer pendant plus de deux sessions l'enseignement prévu à sa charge de travail, sa probation est prolongée de la durée de ce congé ou de cette invalidité et, au besoin, de la durée nécessaire pour que sa probation se termine au 31 mai.
- 4.4.09 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 de la professeure ou du professeur.

À l'agrégation, la professeure ou le professeur 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 La professeure ou le professeur 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'une professeure ou d'un professeur, l'Employeur peut abréger la durée de sa probation.

Renouvellement du contrat

- 4.4.12 La ou le responsable avise la professeure ou le professeur en contrat initial au début du mois d'août précédant le terme de son contrat initial qu'elle ou qu'il sera évalué après le 15 septembre en vue d'un contrat terminal.
- 4.4.13 La professeure ou le professeur vérifie son dossier et le met à jour le 15 septembre au plus tard.
- 4.4.14 L'évaluation de la professeure ou du professeur en vue d'un contrat terminal est faite conformément au chapitre 4.5. Elle a pour seul objet de vérifier si la professeure ou le professeur a accompli de façon raisonnable les tâches qui lui ont été confiées.
- 4.4.15 L'Employeur offre un contrat terminal à la professeure ou au professeur ou bien met fin à son emploi au terme du contrat initial. Le 30 novembre au plus tard, il avise la professeure ou le professeur de sa décision motivée dans une lettre transmise à son bureau à l'Université, avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Employeur.
- 4.4.16 Si la décision n'est pas transmise à la professeure ou au professeur 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 professeure ou de professeur de carrière 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 professeures et professeurs agrégés 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 nomme la professeure ou le professeur agrégé ou met fin à son emploi.

Fin d'emploi

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

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

- 4.5.01 Le renouvellement du contrat, l'agrégation ou la titularisation donne lieu à une évaluation de la professeure ou du professeur de carrière.
- 4.5.02 L'évaluation est faite par la ou le responsable. Elle est suivie de sa recommandation, puis d'une décision rendue par la vice-rectrice ou le vice-recteur.
- 4.5.03 Avant de procéder à l'évaluation, la ou le responsable entend la candidate ou le candidat.
- 4.5.04 La ou le responsable prépare son rapport d'évaluation à partir des seules pièces qui se trouvent au dossier de la professeure ou du professeur :
- 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.

Entre le 10 et le 15 septembre inclusivement dans le cas du renouvellement du contrat ou de l'agrégation et entre le 10 et le 15 février inclusivement dans le cas de la titularisation, toute pièce déposée au dossier de la professeure ou du professeur par l'Employeur doit lui être immédiatement transmise par lettre recommandée ou contre récépissé.

Le 22 septembre au plus tard dans le cas du renouvellement du contrat ou de l'agrégation, la professeure ou le professeur peut répliquer à toute pièce déposée à son dossier par l'Employeur entre le 10 et le 15 septembre inclusivement.

Le 22 février au plus tard dans le cas de la titularisation, la professeure ou le professeur peut répliquer à toute pièce déposée à son dossier par l'Employeur entre le 10 et le 15 février inclusivement. Sa réplique est transmise à la vice-rectrice ou au vice-recteur et elle fait partie du dossier au sens de la présente clause.

- 4.5.05 Avant d'évaluer une professeure ou un professeur dont une partie des activités a été exercée dans un centre de recherche reconnu par l'Université ou dans une unité à laquelle la professeure ou le professeur est associé, la ou le responsable demande au directeur ou à la directrice du centre ou bien à la ou au responsable de cette unité un rapport écrit sur ces activités. Celle-ci ou celui-ci remet son rapport à la ou au responsable avec copie à la professeure ou au professeur. La ou le responsable verse ce document au dossier de la professeure ou du professeur 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, la ou le responsable transmet à la professeure ou au professeur, par lettre recommandée ou contre récépissé, une copie de son rapport d'évaluation et de son projet de recommandation.

4.5.07 La professeure ou le professeur peut répliquer au rapport d'évaluation et au projet de recommandation de la ou du responsable. Sa réplique est transmise à la ou au responsable dans un délai de sept jours suivant la réception desdits documents.

4.5.08 Au plus tard le 1^{er} novembre dans le cas du renouvellement du contrat ou de l'agrégation et au plus tard le 1^{er} avril dans le cas de la titularisation, la ou le responsable transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur son rapport d'évaluation et sa recommandation motivée.

Si la professeure ou le professeur a fait valoir son droit de réplique, la ou le 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 de la professeure ou du professeur et toute modification du rapport d'évaluation sont versés au dossier de la professeure ou du professeur.

La recommandation et, le cas échéant, toute modification du rapport d'évaluation sont transmises à la professeure ou au professeur.

4.5.10 La décision de l'Employeur doit être fondée uniquement sur le dossier complet constitué des documents visés aux clauses 4.5.04 et 4.5.09. Si, de l'avis de l'arbitre, d'autres documents ont servi de fondement à la décision de l'Employeur, l'utilisation de ces documents constitue un motif d'annulation de la décision.

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

CHAPITRE 4.6 CRITÈRES D'ÉVALUATION

4.6.01 Des critères s'appliquent à l'évaluation des professeures et professeurs de carrière pour l'agrégation, la titularisation ou l'accès au rang d'adjoint 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 à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui le soumet au Conseil universitaire.

4.6.03 Le Conseil universitaire approuve le projet tel que présenté ou demande à la vice-rectrice ou au vice-recteur 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, la professeure ou le professeur est évalué selon les critères en vigueur au moment de son engagement si elle ou il en fait la demande.

Lorsque les critères de titularisation 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 la professeure ou le professeur a disposé pour s'adapter à ces innovations.

4.6.06 Les critères en vigueur pour une unité à la date de la signature de la convention restent en vigueur tant qu'ils ne sont pas modifiés.

4.6.07 En l'absence de critères spécifiques à une unité, l'évaluation est faite d'après les normes existant à l'Université le 6 septembre 1994 en matière d'accès au rang d'agrégé ou de titulaire. Ces normes sont reproduites à l'annexe D.

Modification des critères

4.6.08 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

4.6.09 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 de la professeure ou du professeur de carrière, la ou le responsable l'avise qu'elle ou qu'il sera évalué postérieurement au 15 septembre.

La professeure ou le professeur sous octroi admissible à l'agrégation avise par écrit la ou le responsable de son unité avant le 15 août qu'elle ou qu'il fera une demande à cet effet. La professeure ou le professeur sous octroi présente une demande écrite à la ou au responsable le 15 septembre au plus tard.

4.7.02 La professeure ou le professeur vérifie son dossier et le met à jour le 15 septembre au plus tard. Elle ou il peut alors verser à son dossier un rapport consolidé de ses activités.

4.7.03 La ou le responsable évalue la professeure ou le professeur 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 la professeure ou le professeur par écrit dans une lettre transmise à son bureau à l'Université avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Employeur. L'agrégation prend effet le 1^{er} juin suivant.

4.7.05 La professeure ou le professeur peut contester le refus de l'agrégation par voie de grief.

4.7.06 Si l'Employeur ne transmet pas sa décision à la professeure ou au professeur le 30 novembre au plus tard, son contrat est prolongé d'une année à partir du 1^{er} juin suivant. De plus l'Employeur verse à la professeure ou au professeur le salaire qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il avait obtenu l'agrégation. Par ailleurs, la professeure ou le professeur peut mettre en demeure la vice-rectrice ou le vice-recteur de rendre une décision en dedans de 30 jours; si elle ou il n'obtient pas de décision au terme de ces 30 jours, l'Employeur lui verse un montant forfaitaire de 10 000 \$.

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

Titularisation

4.7.07 Est admissible à la titularisation la professeure ou le professeur de carrière qui aura acquis, à la date où la titularisation prendrait effet, au moins quatre années d'ancienneté depuis son agrégation.

4.7.08 La professeure ou le professeur admissible qui désire soumettre sa candidature à la titularisation avise par écrit la ou le responsable de son unité le 15 janvier au plus tard qu'elle ou qu'il fera une demande à cet effet. La professeure ou le professeur présente une demande écrite à la ou au responsable le 15 février au plus tard.

- 4.7.09 La professeure ou le professeur vérifie son dossier et le met à jour le 15 février au plus tard. Elle ou il peut alors verser à son dossier un rapport consolidé de ses activités.
- 4.7.10 La ou le responsable évalue la professeure ou le professeur 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 la professeure ou le professeur par écrit dans une lettre transmise à son bureau à l'Université avec copie à la dernière adresse déclarée à l'Employeur. La titularisation prend effet le 1^{er} juin suivant.
- 4.7.12 Si l'Employeur ne transmet pas sa décision le 30 avril au plus tard, il verse à la professeure ou au professeur le salaire qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il avait obtenu la titularisation jusqu'au moment où la décision est rendue. De plus, la professeure ou le professeur peut mettre en demeure la vice-rectrice ou le vice-recteur de rendre une décision en dedans de 30 jours; si elle ou il n'obtient pas de décision au terme de ces 30 jours, l'Employeur lui verse un montant forfaitaire de 10 000 \$.
- 4.7.13 La professeure ou le professeur peut contester le refus de la titularisation par voie de grief.
- 4.7.14 La professeure ou le professeur ne peut demander la titularisation deux années de suite.

CHAPITRE 4.8 ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE

Dispositions générales

- 4.8.01 L'année d'étude et de recherche a pour but de favoriser le renouvellement et l'enrichissement des connaissances de la professeure ou du professeur de carrière. Elle lui permet de se livrer à temps plein à des travaux de recherche, au développement d'outils pédagogiques ou à des activités scientifiques, artistiques ou littéraires en lien avec l'exercice de ses fonctions universitaires et les responsabilités de son unité

Ces travaux ou ces activités sont définis dans un projet préparé par la professeure ou le professeur.

- 4.8.02 Normalement, l'année d'étude et de recherche correspond à trois sessions complètes consécutives.

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

Avec l'accord écrit de la ou du responsable, une année d'étude et de recherche 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.

L'année d'étude et de recherche, de même qu'une tranche d'année, débute le 1^{er} septembre, le 1^{er} janvier ou pendant la session d'été.

- 4.8.03 Sous réserve de la clause 4.8.20, la professeure ou le professeur a droit à une année d'étude et de recherche si elle ou il 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 dégageant pour fins de perfectionnement; ou
- b) sept années d'ancienneté depuis le début de sa dernière année d'étude et de recherche ou sa dernière année sabbatique.

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

Dispositions financières

- 4.8.05 La professeure ou le professeur reçoit pendant la durée de son année d'étude et de recherche 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 retraite sont maintenues au niveau correspondant à 100 % de son salaire.

- 4.8.06 Nonobstant la clause 4.8.05, la professeure ou le professeur qui choisit de limiter la durée de son année d'étude et de recherche à deux sessions complètes consécutives, dont une session d'été, reçoit 100 % de son traitement. Il en est de même pour la professeure ou le professeur qui a acquis deux années d'ancienneté de plus que celles requises par la clause 4.8.03.
- 4.8.07 L'Employeur rembourse les dépenses encourues par la professeure ou le professeur dans le cadre de son année d'étude et de recherche. Le montant de ce budget s'établit sur une base hebdomadaire et selon la durée cumulative des périodes d'absence de la région de Québec. Pour pouvoir bénéficier de ce budget, chaque période d'absence continue de la région de Québec doit être d'une semaine au minimum.
- Si le lieu de séjour est situé au Canada, en dehors d'un rayon de 200 km de Québec ou à l'Université du Québec à Trois-Rivières, l'Employeur rembourse les dépenses encourues à raison de 440 \$ par semaine d'absence continue jusqu'à un maximum de 30 semaines.
- Si le lieu de séjour est situé en dehors du Canada ou 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, l'Employeur rembourse les dépenses encourues à raison de 600 \$ par semaine d'absence continue jusqu'à un maximum de 30 semaines.
- À compter de juin 2005, ces montants sont indexés annuellement selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisée par le RRPPUL pour l'indexation des rentes le 1^{er} janvier précédent.
- Le nombre maximum de semaines considérées aux fins de remboursement de dépenses encourues dans le cadre de l'année d'étude et de recherche est de 30.
- 4.8.08 Les dépenses énumérées à l'annexe E sont considérées comme des dépenses pouvant faire l'objet, dans le cadre de l'année d'étude et de recherche, d'un remboursement selon les normes en vigueur à l'Université. Cette liste est indicative.
- 4.8.09 Les dépenses remboursées par l'Employeur en vertu de la clause 4.8.07 sont des dépenses encourues par la professeure ou le professeur dans l'exercice de ses fonctions universitaires.
- 4.8.10 La professeure ou le professeur conserve le montant de toute bourse ou aide financière obtenue pour la réalisation de son projet d'année d'étude et de recherche.

Projet d'année d'étude et de recherche

- 4.8.11 La professeure ou le professeur qui désire se prévaloir d'une année d'étude et de recherche présente son projet à la ou au responsable le 1^{er} octobre au plus tard pour une année commençant à la session d'été suivante ou aux sessions d'automne ou d'hiver de l'année universitaire suivante.

- 4.8.12 Le projet d'année d'étude et de recherche de la professeure ou du professeur comporte un plan de travail, des précisions sur la façon dont elle ou il entend profiter de son année d'étude et de recherche pour renouveler et enrichir ses connaissances, et un calendrier de travail, y compris les dates de début et de fin de l'année et, le cas échéant, les dates de début et de fin de chacune des tranches.

La professeure ou le professeur identifie les liens entre son projet et les responsabilités de l'unité.

La professeure ou le professeur informe par écrit la ou le responsable des mesures envisagées pour assurer l'encadrement des étudiantes et étudiants des deuxième et troisième cycles sous sa direction.

- 4.8.13 La professeure ou le professeur dépose à son dossier les pièces utiles à l'appréciation de son projet.

- 4.8.14 La ou le responsable peut convoquer la professeure ou le professeur pour discuter du projet d'année d'étude et de recherche et lui faire des suggestions.

Avant de recommander le refus du projet ou l'acceptation assortie du report de l'année d'étude et de recherche, la ou le responsable donne à la professeure ou au professeur l'occasion de se faire entendre et de modifier le projet.

- 4.8.15 Le 1^{er} novembre au plus tard, la ou le responsable formule sa recommandation motivée à l'intention de la vice-rectrice ou du vice-recteur et envoie copie à la professeure ou au professeur.

- 4.8.16 La professeure ou le professeur peut répliquer à la recommandation de la ou du responsable. Cette réplique est adressée à la vice-rectrice ou au vice-recteur avec copie à la ou au responsable dans un délai de 20 jours suivant la réception de la recommandation.

- 4.8.17 Avant de rendre sa décision, la vice-rectrice ou le vice-recteur peut demander à la professeure ou au professeur des précisions additionnelles sur son projet.

- 4.8.18 Le 20 décembre au plus tard dans le cas des projets soumis pour la session d'été suivante et le 20 janvier au plus tard dans les autres cas, la vice-rectrice ou le vice-recteur transmet sa décision à la professeure ou au professeur. S'il s'agit d'un refus du projet ou d'un report de l'année d'étude et de recherche, la décision est motivée et tient compte de la réplique de la professeure ou du professeur.

- 4.8.19 Si la vice-rectrice ou le vice-recteur ne transmet pas sa décision dans les délais prévus à la clause précédente, la professeure ou le professeur peut mettre en demeure la vice-rectrice ou le vice-recteur de répondre en dedans de 30 jours; si elle ou il n'obtient pas de décision au terme de ces 30 jours, le projet d'année d'étude et de recherche est accepté.

- 4.8.20 La vice-rectrice ou le vice-recteur peut refuser le projet d'une professeure ou d'un professeur si la ou le responsable a fait une recommandation en ce sens; une telle décision se fonde sur l'un des motifs suivants :
- a) la qualité universitaire du projet n'est pas suffisante;
 - b) l'ampleur du projet ne justifie pas une année d'étude et de recherche;
 - c) le projet est incompatible avec les responsabilités de l'unité;
 - d) le projet ne permet pas à la professeure ou au professeur le renouvellement et l'enrichissement de ses connaissances;
 - e) la professeure ou le professeur est clairement incapable de réaliser le projet.
- 4.8.21 En cas de refus du projet, la professeure ou le professeur peut formuler un grief en alléguant que le projet n'a pas fait l'objet d'un examen adéquat ou que la décision n'est pas raisonnable. Si le refus est fondé sur l'alinéa e) de la clause 4.8.20, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Report de l'année d'étude et de recherche

- 4.8.22 La professeure ou le professeur peut modifier son projet d'année d'étude et de recherche avec l'accord écrit de la ou du responsable, sauf en ce qui concerne les dates de début et de fin de ladite année.
- 4.8.23 La décision visée à la clause 4.8.18 peut comporter le report d'un an du début de l'année d'étude et de recherche 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 de la ou du responsable quant au report de l'année d'étude et de recherche.
- 4.8.24 La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut reporter l'année d'étude et de recherche plus d'une fois.
- 4.8.25 La professeure ou le professeur peut avancer ou reporter les dates de début et de fin de son année d'étude et de recherche, avec l'accord écrit de la vice-rectrice ou du vice-recteur. La demande ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- 4.8.26 La professeure ou le professeur dont l'année d'étude et de recherche a été reportée d'un an ou plus par l'application des clauses 4.8.23 ou 4.8.25 confirme à la ou au responsable, le 30 septembre suivant au plus tard, son intention de se prévaloir de l'année reportée.
- 4.8.27 La professeure ou le professeur dont l'année d'étude et de recherche a été reportée par l'application de la clause 4.8.23 peut, le 30 septembre suivant au plus tard, avancer ou reporter d'une ou de deux sessions les nouvelles dates de début et de fin de son année d'étude et de recherche, avec l'accord écrit de la vice-rectrice ou du vice-recteur.

La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut refuser son accord sur le report des dates de début et de fin de l'année d'étude et de recherche sans motif raisonnable.

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

- 4.8.28 Si l'année d'étude et de recherche d'une professeure ou d'un professeur est reportée en application des clauses 4.8.23, 4.8.25 ou 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 d'étude et de recherche suivante. Toutefois, cette réduction ne peut excéder deux années.

Retrait du projet

- 4.8.29 La professeure ou le professeur peut retirer son projet d'année d'étude et de recherche quatre mois au moins avant le début de celle-ci.
- 4.8.30 Pour cause de force majeure, la professeure ou le professeur peut se désister de son année d'étude et de recherche à tout moment avant le début de celle-ci.
- 4.8.31 Dans les cas prévus aux clauses 4.8.29 et 4.8.30, la professeure ou le professeur qui veut bénéficier d'une année d'étude et de recherche au cours d'une des années subséquentes présente un nouveau projet selon la procédure prévue.
- 4.8.32 Dans le cas visé par la clause 4.8.30, l'ancienneté requise par l'alinéa b) de la clause 4.8.03 est réduite d'autant aux fins de l'année d'étude et de recherche suivante, bien que la procédure soit reprise selon la clause 4.8.31. Toutefois, cette réduction ne peut excéder deux ans.
- 4.8.33 Lorsque, pour cause de force majeure, une professeure ou un professeur est empêché de poursuivre son année d'étude et de recherche, elle ou il peut se prévaloir de la clause 4.8.22 et, s'il reste au moins une session complète dans son année d'étude et de recherche, de la clause 4.8.02. Dans l'un ou l'autre cas, la ou le responsable ne peut refuser son accord sans motif raisonnable.

La réalisation du projet d'année d'étude et de recherche est suspendue pendant une invalidité de plus d'un mois.

- 4.8.34 Dans les 60 jours qui suivent la fin de l'année d'étude et de recherche, la professeure ou le professeur remet à la ou au responsable un rapport sur la réalisation de son projet.

Dans les 120 jours qui suivent la fin de l'année d'étude et de recherche, la professeure ou le professeur remet à l'Employeur un rapport financier sur l'utilisation des sommes lui ayant été versées ou devant lui être versées en vertu des clauses 4.8.07, 4.8.08 et 4.8.09. La professeure ou le professeur joint à son rapport toutes les pièces justificatives originales afférentes. Au delà de ce délai, aucun remboursement ne peut être réclamé.

4.8.35 La professeure ou le professeur qui quitte volontairement son emploi pendant la réalisation de son projet ou au cours des 12 mois suivants doit à l'Employeur la somme que celui-ci a versée en application de la clause 4.8.07 ainsi que 50 % du traitement touché par la professeure ou le professeur pendant le temps qu'a duré son année d'étude et de recherche. Cette somme est constituée en capital d'un prêt portant intérêt au taux défini par la convention.

La somme due est payable par versements annuels et consécutifs d'au moins 10 000 \$ débutant 12 mois au plus tard après la démission de la professeure ou du professeur. Toutefois, si la somme due est supérieure à 50 000 \$, elle est payable en cinq versements annuels.

4.8.36 L'Employeur peut réclamer d'une professeure ou d'un professeur la somme qu'il lui a versée en application de la clause 4.8.07 en alléguant que son projet d'année d'étude et de recherche n'a pas été réalisé, et ce, sans motif raisonnable. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

4.8.37 La professeure ou le professeur ou sa succession est quitte du remboursement prévu aux clauses 4.8.35 et 4.8.36 si elle ou il n'est plus capable de fournir ses services à l'Employeur pour cause de décès ou d'invalidité.

Dispositions transitoires

4.8.38 La professeure ou le professeur qui a déjà débuté son année d'étude et de recherche à la date de la signature de la présente convention collective est soumis aux dispositions de la convention collective 1999-2004 relatives à l'année d'étude et de recherche.

4.8.39 La professeure ou le professeur qui s'est vu accorder une année d'étude et de recherche qui n'a pas débuté à la date de la signature de la convention collective peut choisir une des deux options suivantes :

- a) les dispositions de la convention collective 1999-2004;
- b) les dispositions de la convention collective 2004-2007.

CHAPITRE 4.9 DOSSIER DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR

4.9.01 La vice-rectrice ou le vice-recteur est dépositaire du dossier de la professeure ou du professeur.

Composition du dossier

4.9.02 Les documents déposés au dossier d'une professeure ou d'un professeur doivent être signés et datés ou accompagnés d'une lettre signée et datée par la personne les déposant et dressant la liste exhaustive des documents déposés.

Le dossier de la professeure ou du professeur 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 d'étude et de recherche et à l'année sabbatique;
- i) les documents d'attribution et de modification de la charge de travail;
- j) les rapports d'activités présentés par la professeure ou le professeur, y compris les rapports consolidés de ses activités prévus aux clauses 4.7.02 et 4.7.09;
- k) les rapports d'appréciation de cours par les étudiantes et étudiants, rapports conformes à la clause 4.9.04;
- l) les opinions sur les activités de la professeure ou du professeur conformes à la clause 4.9.06;
- m) les documents constituant une mesure disciplinaire, conformément au chapitre 8.1;
- n) les documents que la professeure ou le professeur désire ajouter pour corriger ou compléter la relation de faits ou pour répondre à des appréciations qu'elle ou qu'il estime incomplètes ou inexactes;
- o) les pièces qui font partie du dossier en vertu d'autres stipulations de la convention.

4.9.03 L'appréciation des cours faite par les étudiantes et étudiants vise à poser un regard sur les activités d'enseignement et d'apprentissage. Elle a pour but, le cas échéant, de corriger, de réorienter, d'améliorer ou d'ajuster les activités pédagogiques afin d'assurer un enseignement de qualité.

L'appréciation des cours doit être faite en suivant une procédure générale et systématique appliquée à une unité et adoptée par celle-ci. Elle peut également être faite à la demande de la professeure ou du professeur. Les outils utilisés pour cette évaluation, tels que les fiches d'appréciation et les questionnaires, doivent également être adoptés par l'unité. En l'absence d'outils spécifiques à une unité, l'appréciation est faite en utilisant le questionnaire d'appréciation des cours reproduit à l'annexe F; ce questionnaire s'applique à compter de la session d'hiver 2002.

- 4.9.04 Le rapport découlant de l'appréciation de cours prend la forme d'une compilation statistique et exclut les commentaires personnels et individuels écrits par les étudiantes et étudiants ainsi que toute référence à ces commentaires à moins que ces commentaires ne soient signés et datés.

Au terme de la procédure d'appréciation, les fiches d'appréciation et les questionnaires sont remis à la professeure ou au professeur concerné. Le rapport d'appréciation de cours est remis à la professeure ou au professeur concerné et à la ou au responsable de l'unité. Ce rapport est versé au dossier de la professeure ou du professeur seulement si au moins 60 % des étudiantes et étudiants du cours ont participé à l'appréciation.

Dans les 60 jours suivant la compilation statistique des fiches d'appréciation ou des questionnaires, la ou le responsable, si elle ou il estime que les résultats de l'appréciation ne sont pas satisfaisants, rencontre la professeure ou le professeur concerné et examine avec elle ou lui les moyens à prendre pour corriger la situation.

Les rapports négatifs sur la qualité d'un cours ne peuvent être invoqués lors d'une décision administrative que si la professeure ou le professeur a été informé de ces rapports dans le délai prescrit au paragraphe précédent.

- 4.9.05 L'Employeur fait un usage prudent et raisonnable du rapport conforme à la clause 4.9.04, compte tenu notamment de la méthode d'appréciation utilisée, lorsqu'il fonde une décision, en tout ou en partie, sur un tel rapport.
- 4.9.06 Les opinions écrites, signées et datées, qui portent sur les activités de la professeure ou du professeur 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 auteures et auteurs ont une connaissance directe des faits pertinents.

Constitution du dossier

- 4.9.07 La professeure ou le professeur peut, en tout temps, faire verser des pièces à son dossier en les portant en personne au cabinet de la vice-rectrice ou du vice-recteur ou en les lui transmettant avec demande de verser au dossier.

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

- 4.9.08 Si la professeure ou le professeur estime qu'une pièce de son dossier n'est pas conforme aux stipulations du présent chapitre, elle ou il peut demander à la vice-rectrice ou au vice-recteur de la retirer. En cas de refus, sa demande et la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur 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.
- 4.9.09 Si l'Employeur refuse de verser une pièce au dossier à la demande de la professeure ou du professeur, il consigne son refus au dossier avec les motifs. Une copie du refus est transmise à la professeure ou au professeur concerné. Ce refus ne peut faire l'objet d'un grief en soi mais peut être contesté lors de l'audition d'un grief.
- 4.9.10 Devant toute instance judiciaire, chaque partie peut produire des témoins et des documents en relation avec le contenu du dossier.

Consultation du dossier

- 4.9.11 La professeure ou le professeur, sa représentante ou son représentant mandaté par écrit, a le droit de consulter son dossier durant les heures normales d'ouverture des bureaux, en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'Employeur. Au moment de la consultation, la professeure ou le professeur obtient, à sa demande, une copie de l'un ou l'autre des documents figurant au dossier.

PARTIE 5
CAS PARTICULIERS

CHAPITRE 5.1 PROFESSEURES OU PROFESSEURS À TEMPS PARTIEL

- 5.1.01 Sous réserve du régime ordinaire d'emploi de la professeure ou du professeur à la date de la signature de la convention, le régime d'emploi de la professeure ou du professeur à temps partiel est de 50 % ou 75 % du régime à temps complet.
- 5.1.02 La professeure ou le professeur à temps partiel est régi par la convention, compte tenu des stipulations du présent chapitre.
- 5.1.03 Le régime d'emploi de la professeure ou du professeur en dégageant pour fins de perfectionnement est à temps complet, quel que soit son régime d'emploi ordinaire.
- 5.1.04 La professeure ou le professeur à temps partiel prend une année d'étude et de recherche à son régime d'emploi normal. Les exigences requises pour l'ancienneté sont réduites au prorata de son régime d'emploi. Par ailleurs, la somme prévue à la clause 3.5.05 et le nombre maximum de semaines prévu à la clause 4.8.07 sont réduits au prorata de son régime d'emploi.
- Elle ou il peut aussi prendre une année d'étude et de recherche à temps complet à condition de satisfaire aux exigences du chapitre 4.8. Dans ce cas, les sommes prévues aux clauses 3.5.05 et 4.8.07 s'appliquent. Son régime d'emploi demeure toutefois inchangé et les dispositions financières prévues aux clauses 4.8.05 et 4.8.06 s'appliquent.
- 5.1.05 Les dispositions financières de la convention, autres que celles mentionnées à la clause 5.1.04, s'appliquent à la professeure ou au professeur à temps partiel au prorata de son régime d'emploi.
- 5.1.06 Les modalités de la participation des professeures et professeurs 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 professeures et professeurs.
- 5.1.07 La durée de la probation précisée à la clause 4.4.03 se calcule en années d'ancienneté pour la professeure ou le professeur à temps partiel.
- La professeure ou le professeur à temps partiel obtient à sa demande une réduction d'une année d'ancienneté de sa probation.

CHAPITRE 5.2 PROFESSEURES OU PROFESSEURS ASSISTANTS PERMANENTS OU ADJOINTS PERMANENTS

- 5.2.01 Les professeures ou les professeurs assistants permanents et adjoints permanents sont celles et ceux qui détiennent la permanence d'emploi à l'Université en application des dispositions des conventions collectives précédentes.
- 5.2.02 Les professeures ou les professeurs assistants permanents et adjoints permanents 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 professeures ou les professeurs assistants permanents et adjoints permanents sont régis par la convention.
- 5.2.04 La professeure ou le professeur adjoint permanent qui désire soumettre sa candidature à l'agrégation présente une demande à la ou au responsable et met à jour son dossier le 15 septembre au plus tard.
- 5.2.05 La professeure ou le professeur adjoint permanent ne peut demander l'agrégation deux années de suite.

CHAPITRE 5.3 PERFECTIONNEMENT DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR ASSISTANT

- 5.3.01 La professeure ou le professeur assistant en perfectionnement est dégagé de ses activités régulières.
- 5.3.02 Les conditions de perfectionnement de la professeure ou du professeur assistant sont celles que comporte son contrat ou celles qui résultent d'une entente intervenue entre elle ou lui et la ou le responsable de son unité de rattachement à la suite d'une recommandation en ce sens de l'assemblée.

Dégagement pour fins de perfectionnement

- 5.3.03 Le dégagement pour fins de perfectionnement a pour but de permettre à la professeure ou au professeur assistant de satisfaire aux exigences pour accéder au rang d'adjoint et de poursuivre une carrière universitaire.

Pendant le dégagement pour fins de perfectionnement, la professeure ou le professeur se consacre au projet d'études établi conformément à la clause 4.1.29.

- 5.3.04 Le dégagement pour fins de perfectionnement dure au moins une session et au plus quatre ans, en excluant les périodes durant lesquelles la professeure ou le professeur n'est pas dégagé de ses activités régulières. La période de dégagement peut être discontinuée.
- 5.3.05 La ou le responsable ne peut attribuer à une professeure ou un professeur assistant qu'un seul cours que la professeure ou le professeur ne dispensera pas plus de trois fois entre le début et la fin de son dégagement pour fins de perfectionnement.
- 5.3.06 La professeure ou le professeur assistant qui a dispensé au moins deux fois le même cours entre le début et la fin de son dégagement pour fins de perfectionnement obtient, à sa demande, une prolongation d'un an de sa probation.
- 5.3.07 Le calendrier du perfectionnement ne peut s'étendre au-delà du 1^{er} août de la dernière année de la probation de la professeure ou du professeur.
- Le calendrier est déterminé par entente entre la professeure ou le professeur et l'Employeur ou dans le cadre de l'attribution de sa charge de travail.
- 5.3.08 La professeure ou le professeur dont le contrat d'engagement ne précise pas le droit au perfectionnement peut demander à la ou au responsable que son contrat soit modifié. La ou le responsable prend l'avis de l'assemblée. L'Employeur peut modifier le contrat conformément à l'avis de l'assemblée.
- 5.3.09 La professeure ou le professeur peut demander une modification à son calendrier de perfectionnement ou, sous réserve de la clause 5.3.07, la prolongation de ce calendrier. Sa demande doit être adressée à la ou au responsable.

- 5.3.10 Les délais du dégage­ment pour fins de perfectionnement sont suspendus pendant une invalidité de plus de deux mois ou pendant un congé de maternité ou un congé d'adoption d'une durée de 14 semaines.
- 5.3.11 Si, dans les cas prévus à la clause 5.3.10, le progrès du projet de perfectionnement est retardé d'une session ou plus, la probation de la professeure ou du professeur est à sa demande prolongée d'un an. Les délais prévus pour le perfectionnement sont ajustés en conséquence.
- 5.3.12 La professeure ou le professeur en perfectionnement fait un rapport écrit à la ou au 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 la professeure ou le professeur y joint les documents appropriés.
- 5.3.13 L'Employeur peut mettre fin au dégage­ment d'une professeure ou d'un professeur en alléguant soit le non-respect de son contrat, de l'entente intervenue ou de la convention, soit la nette insuffisance de progrès dans ses études ou ses travaux.
- Avant de rendre sa décision, l'Employeur donne à la professeure ou au professeur l'occasion de s'expliquer.
- 5.3.14 La décision de mettre fin au dégage­ment est communiquée à la professeure ou au professeur 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.

Dispositions financières

- 5.3.15 L'Employeur verse à la professeure ou au professeur en dégage­ment pour fins de perfectionnement 90 % de son salaire. Toutefois, sa contribution et celle de l'Employeur aux régimes de prévoyance collective et au régime de retraite sont maintenues au niveau correspondant à 100 % de son salaire.
- 5.3.16 Lorsque la professeure ou le professeur en congé de perfectionnement n'est pas dégage­ de ses activités régulières, il reçoit 100 % de son salaire.
- 5.3.17 L'Employeur rembourse à la professeure ou au professeur en perfectionnement :
- a) les frais de scolarité entraînés par le projet de perfectionnement, s'ils ne sont pas payés par un tiers;
 - b) le coût de son transport et celui de son conjoint ou de sa conjointe et de ses enfants à charge, par voie aérienne ou l'équivalent, au tarif de classe économique, une fois, aller et retour, au lieu principal de séjour pendant le dégage­ment pour fins de perfectionnement, s'ils ne sont pas payés par un tiers.
- 5.3.18 En sus des dépenses énumérées à la clause précédente, l'Employeur rembourse les dépenses encourues par la professeure ou le professeur dans le cadre du projet de perfectionnement selon son lieu de séjour.

Si le lieu de séjour est situé dans un rayon de 200 km de Québec, l'Employeur rembourse les dépenses encourues à raison de 120 \$ par semaine d'absence.

Si le lieu de séjour est situé au Canada, en dehors d'un rayon de 200 km de Québec ou à l'Université du Québec à Trois-Rivières, l'Employeur rembourse les dépenses encourues à raison de 440 \$ par semaine d'absence.

Si le lieu de séjour est situé en dehors du Canada ou 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, l'Employeur rembourse les dépenses encourues à raison de 600 \$ par semaine d'absence.

Les dépenses remboursées par l'Employeur en vertu de la présente clause sont limitées à 15 600 \$ par année.

À compter de juin 2005, ces montants sont indexés annuellement selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisée par le RRPPUL pour l'indexation des rentes le 1^{er} janvier précédent.

Les dépenses énumérées à l'annexe G sont considérées comme des dépenses pouvant faire l'objet, dans le cadre du projet de perfectionnement, d'un remboursement selon les normes en vigueur à l'Université. Cette liste est indicative.

5.3.19 La professeure ou le professeur en perfectionnement s'engage à ne pas se livrer à des activités rémunérées par un tiers pendant la durée de son dégageant, à moins d'une autorisation de la vice-rectrice ou du vice-recteur.

5.3.20 La professeure ou le professeur que l'Employeur maintient à son service au terme du dégageant pour fins de perfectionnement a l'obligation d'y demeurer pour une durée au moins égale à la durée du dégageant.

Si la professeure ou le professeur démissionne avant d'avoir exécuté son obligation, les sommes reçues en vertu des clauses 5.3.15, 5.3.16, 5.3.17 et 5.3.18 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.

5.3.21 Les sommes dues en vertu de la clause 5.3.20 sont payables par versements annuels et consécutifs d'au moins 3 000 \$ débutant 12 mois au plus tard après la démission de la professeure ou du professeur. Toutefois, si la somme due est supérieure à 30 000 \$, elle est payable en 10 versements annuels.

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

Dispositions transitoires

- 5.3.22 La professeure ou le professeur qui a déjà débuté son dégage­ment pour fins de perfectionnement à la date de la signature de la présente convention collective est soumis aux dispositions de la convention collective 1999-2004. Toutefois, à compter du 1^{er} juin 2004, elle ou il peut choisir une des deux options suivantes :
- a) les dispositions de la convention collective 1999-2004;
 - b) les dispositions de la convention collective 2004-2007.
- 5.3.23 La professeure ou le professeur qui s'est vu accorder un dégage­ment pour fins de perfectionnement qui n'a pas débuté à la date de la signature de la présente convention collective peut choisir une des deux options suivantes :
- a) les dispositions de la convention collective 1999-2004;
 - b) les dispositions de la convention collective 2004-2007.

CHAPITRE 5.4 CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 5.4.01 Le congé sans traitement permet, pour une période déterminée, à une professeure ou un professeur permanent d'interrompre en totalité les activités de son régime d'emploi, ou de réduire son régime d'emploi à 80 %, à 60 %, à 50 %, à 40 % ou à 20 % d'un régime à temps complet, tout en restant au service de l'Employeur.
- 5.4.02 La professeure ou le professeur en probation, y compris celle ou celui en dégageant pour fins de perfectionnement, a les mêmes droits que la professeure ou le professeur permanent dans le cas d'un congé sans traitement accordé au terme d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que dans le cas d'un congé justifié par la santé physique ou mentale de son conjoint, de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un proche parent.
- 5.4.03 La professeure ou le professeur en congé sans traitement est régi par la convention dans la mesure compatible avec son statut. En particulier, la progression dans l'échelle des salaires s'effectue conformément à la convention.
- 5.4.04 Il existe trois types de congé sans traitement : le congé sans traitement de convenance personnelle, le congé sans traitement de droit et le congé sans traitement pour motif parental.

Congé sans traitement de convenance personnelle

- 5.4.05 Sur demande, l'Employeur accorde à la professeure ou au professeur un congé sans traitement de convenance personnelle. Cette demande est adressée, normalement au moins un mois avant le début du congé, à la ou au responsable de l'unité; elle doit préciser les dates de début et de fin du congé ainsi que le régime d'emploi désiré. Normalement, le congé sans traitement de convenance personnelle débute le 1^{er} septembre, le 1^{er} janvier ou pendant la session d'été.
- 5.4.06 Le congé sans traitement de convenance personnelle est d'une durée maximale d'un an, indépendamment du régime d'emploi. Un seul renouvellement pour une durée ne dépassant pas une année est accordé par l'Employeur sur demande de la professeure ou du professeur. Au retour d'un congé sans traitement de convenance personnelle, la professeure ou le professeur ne peut, sans avoir acquis deux années d'ancienneté supplémentaires, s'en voir accorder un nouveau.

Congé sans traitement de droit

- 5.4.07 La professeure ou le professeur 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 à l'Assemblée nationale du Québec ou à la Chambre des communes du Canada, la professeure ou le professeur a droit à un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

En cas de réélection au terme de son premier mandat, la professeure ou le professeur peut obtenir une prolongation de son congé sans traitement pour la durée de son deuxième mandat en soumettant sa demande à la ou au responsable de son unité. Un congé sans traitement de droit ne peut excéder deux mandats.

Congé sans traitement pour motif parental

- 5.4.08 La professeure ou le professeur obtient à sa demande un congé sans traitement au terme de son congé de paternité, de maternité ou d'adoption. 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 la professeure ou le professeur en informe la ou le responsable un mois au moins avant qu'il ne débute.

L'Employeur et la professeure ou le professeur assument leur pleine participation au régime de retraite et au régime de prévoyance collective, sous réserve des règles qui régissent ces régimes.

- 5.4.09 La professeure ou le professeur obtient à sa demande un congé sans traitement si la santé physique ou mentale de son conjoint, de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un proche parent le justifie. Ce congé est de 12 mois consécutifs au maximum. La demande est adressée à la ou au responsable de l'unité et doit préciser les dates de début et de fin du congé.

Toutefois, si un enfant mineur de la professeure ou du professeur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la professeure ou le professeur a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Dispositions générales

- 5.4.10 Durant un congé sans traitement, la professeure ou le professeur peut maintenir sa pleine participation au régime de retraite en versant, au prorata de son congé, sa cotisation et celle de l'Employeur, sous réserve des règles qui régissent ce régime.

Durant un congé sans traitement à plein temps, la professeure ou le professeur maintient sa pleine participation aux régimes obligatoires de prévoyance collective en versant, en sus des siennes, les primes payées par l'Employeur, sous réserve des règles qui régissent ces régimes. Elle ou il peut aussi maintenir sa participation aux assurances énumérées à la clause 6.4.04.

Durant un congé sans traitement à temps partiel, la professeure ou le professeur maintient sa pleine participation aux régimes obligatoires de prévoyance collective en versant, en sus des siennes, au prorata de son congé, les primes payées par l'Employeur, sous réserve des règles qui régissent ces régimes. En outre, elle ou il peut maintenir sa participation aux assurances énumérées à la clause 6.4.04.

- 5.4.11 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 à la professeure ou au professeur de préciser son intention de reprendre ou non son régime d'emploi normal. Cette demande fait mention du contenu des clauses 5.4.12 et 5.4.13.
- 5.4.12 Trente jours au plus tard après la réception de la lettre visée à la clause 5.4.11, la professeure ou le professeur informe l'Employeur :
- a) de son intention de reprendre son régime d'emploi ordinaire à la fin de son congé;
 - b) de sa demande de prolongation du congé sans traitement;
 - c) de sa démission.
- 5.4.13 Est réputée ou réputé démissionnaire la professeure ou le professeur 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 5.4.12.
- 5.4.14 La professeure ou le professeur en congé sans traitement pour une partie de son régime d'emploi reprend son régime d'emploi ordinaire à la fin de son congé si elle ou il n'a pas donné suite à la lettre de l'Employeur dans le délai imparti à la clause 5.4.12.

Dispositions transitoires

- 5.4.15 Les professeures et professeurs dont la demande de congé sans traitement a été acceptée mais dont le congé sans traitement n'est pas encore commencé au moment de la signature de la convention peuvent choisir de se prévaloir, en totalité, des dispositions de la présente convention ou, en totalité, de celles de la convention précédente.
- Les professeures et professeurs en congé sans traitement au moment de la signature de la convention sont régis en cette matière par les dispositions de la convention précédente.

CHAPITRE 5.5 PRÊT DE SERVICE

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

La professeure ou le professeur dont les services sont prêtés à un autre employeur perçoit son traitement de l'Employeur.

5.5.02 Le prêt de service est accordé pour une proportion déterminée du régime d'emploi et pour une durée qui ne peut excéder deux années consécutives, indépendamment du régime d'emploi.

Dès qu'un prêt de service est accordé, la ou le responsable en informe l'assemblée.

5.5.03 L'Employeur ne peut réitérer un accord de prêt de service au delà des deux premières années consécutives sans avoir obtenu préalablement l'avis favorable de l'assemblée sur le principe du prêt de service ainsi que sur sa durée qui ne peut toutefois excéder deux années consécutives additionnelles, indépendamment du régime d'emploi. Le cas échéant, cette demande d'avis à l'assemblée peut être répétée.

5.5.04 Les professeures et professeurs dont les services sont prêtés à un autre employeur sont régis par la convention dans la mesure compatible avec leur statut. Elles ou ils peuvent convenir avec l'Employeur de conditions plus favorables que celles qui sont prévues à la convention. Le supplément de rémunération obtenu dans le cadre d'un prêt de service par une professeure ou un professeur ne peut être assimilé à une prime individuelle au sens de la clause 6.6.21 non plus qu'à une prime de chaire ou d'équivalent de chaire au sens de la clause 6.6.28.

CHAPITRE 5.6 ABSENCE POUR AGIR À TITRE DE JURÉ

- 5.6.01 Une professeure ou un professeur retenu pour agir à titre de juré reçoit, pour la durée où sa présence est requise, son plein traitement de l'Employeur moins l'indemnité qui lui est versée selon le *Règlement sur les indemnités et les allocations des jurés*.

PARTIE 6
AVANTAGES SOCIAUX ET
TRAITEMENT

CHAPITRE 6.1 CONGÉ ANNUEL

6.1.01 La professeure ou le professeur a droit à un congé annuel d'un mois.

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

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

Le congé annuel est reporté à la fin du congé de maternité ou du congé d'adoption d'une durée de 14 semaines si l'un ou l'autre de ces congés survient pendant la session d'été.

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

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

Lorsqu'une professeure ou un professeur quitte le service de l'Employeur ou prend sa retraite avant le 15 juin sans avoir pu prendre la totalité du congé annuel auquel elle ou il a droit pour l'année précédente, l'Employeur lui verse le traitement correspondant au nombre de jours accumulés de congé.

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 professeures et professeurs de concilier vie familiale et carrière universitaire, et en reconnaissant le rôle de la mère et du père 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 plein traitement, moins les prestations de maternité qui sont effectivement versées à la professeure en vertu de la Loi concernant l'assurance emploi du Canada. Il appartient à la professeure de fournir à l'Employeur une preuve de la demande faite à la Commission de l'assurance emploi du Canada ainsi qu'une preuve des prestations de maternité effectivement perçues.

6.2.03 La professeure fournit à la vice-rectrice ou au vice-recteur 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. Pendant cette période, l'Employeur continue de verser à la professeure son traitement.

6.2.05 La durée maximale d'un congé de maternité est de 20 semaines dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure.

Un congé équivalent est accordé à la professeure qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né 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 avec traitement d'une durée maximale de deux semaines. Ce congé doit se situer dans les trois mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement. La répartition du congé appartient au professeur.

Congé d'adoption

- 6.2.09 Dans le cas de l'adoption d'une ou d'un enfant, au sens des articles 3a, 3c et 3d de la Loi sur l'adoption (L.R.Q., c. A-7), la professeure ou le professeur qui adopte une ou un enfant et dont le conjoint ou la conjointe n'assume pas la responsabilité principale de l'enfant bénéficie sur demande d'un congé d'adoption avec traitement d'une durée maximale de 14 semaines. La professeure ou le professeur qui adopte une ou un enfant et dont le conjoint ou la conjointe assume la responsabilité principale de l'enfant bénéficie sur demande d'un congé d'adoption avec traitement d'une durée maximale de deux semaines.
- 6.2.10 La charge de travail de la professeure ou du professeur qui bénéficie d'un congé d'adoption d'une durée de 14 semaines ne peut être modifiée pendant plus d'une session.

Autres dispositions

- 6.2.11 Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la professeure ou le professeur bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours.
- De plus, au cours de la même période, la ou le responsable tient compte de la situation familiale de la professeure ou du professeur lors de l'attribution de la charge de travail, notamment, dans le cas de cours que la professeure ou le professeur donnerait pour la première fois.
- 6.2.12 La compensation pour non-disponibilité visée aux clauses 3.1.12 et 3.1.13 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.

Droits de scolarité

- 6.2.13 L'Employeur maintient un programme d'exonération des frais de scolarité à l'intention des enfants des professeures et professeurs et des enfants de leurs conjoints ou de leurs conjointes. Ce programme couvre les enfants qui poursuivent leurs études à l'Université Laval. L'exonération des frais de scolarité est égale aux frais de scolarité et aux frais afférents aux études en vigueur pour l'année 1989-1990.

Dispositions transitoires

- 6.2.14 Les professeures et professeurs dont la demande de congé de maternité, de congé de paternité ou de congé d'adoption a été acceptée mais dont le congé n'est pas encore commencé au moment de la signature de la convention peuvent choisir de se prévaloir, en totalité, des dispositions de la présente convention ou, en totalité, de celles de la convention précédente.

Les professeures et professeurs en congé de maternité, en congé de paternité ou en congé d'adoption au moment de la signature de la convention sont régis en cette matière par les dispositions de la convention précédente.

CHAPITRE 6.3 INVALIDITÉ

6.3.01 Pour l'interprétation du présent chapitre, la définition d'invalidité est la suivante :

Au cours des 180 premiers jours d'invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une maternité ou d'un avortement thérapeutique empêchant la professeure ou le professeur de vaquer régulièrement à ses fonctions universitaires.

Maladies professionnelles et accidents de travail

6.3.02 À la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'Employeur continue de verser le traitement de la professeure ou du professeur incapable de travailler jusqu'à la fin de son invalidité, ou jusqu'à un maximum de 180 jours, selon la première de ces éventualités. L'indemnité de remplacement du traitement prévue par la Commission, par suite de l'invalidité de la professeure ou du professeur, est versée entièrement à l'Employeur.

6.3.03 Si l'invalidité se prolonge au-delà de 180 jours, le régime d'assurance salaire de longue invalidité comble, selon les modalités du contrat d'assurance en vigueur, la différence entre les prestations versées par les régimes gouvernementaux et les prestations prévues par ce régime d'assurance salaire.

6.3.04 Dans le cas d'une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la professeure ou le professeur est tenu de satisfaire aux obligations que lui impose la loi; de plus, elle ou il en informe la représentante ou le représentant médical de la vice-rectrice ou du vice-recteur, au service de santé, le plus tôt possible.

Autres maladies et accidents

6.3.05 Dans le cas d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non indemnisé aux termes de la clause 6.3.02, l'Employeur assure la professeure ou le professeur du maintien de son traitement durant le temps que dure l'invalidité jusqu'à un maximum de 180 jours.

6.3.06 Sur recommandation de sa ou de son médecin, selon les modalités définies par ce dernier, la professeure ou le professeur peut reprendre le travail à temps partiel à tout moment pendant les premiers 180 jours de son invalidité. L'Employeur peut se prévaloir toutefois de la clause 6.3.10.

6.3.07 Si, après une invalidité de moins de 180 jours, une professeure ou un professeur devient à nouveau invalide dans les 30 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.

6.3.08 Si l'invalidité se prolonge au-delà de 180 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

6.3.09 La professeure ou le professeur qui devient invalide en informe la ou le responsable le plus tôt possible et fait parvenir à la représentante ou au représentant médical de la vice-rectrice ou du vice-recteur, au service de santé, un certificat médical conforme à l'annexe H.

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

Le résultat de l'examen médical ainsi que tout rapport en découlant sont immédiatement communiqués par écrit à la professeure ou au professeur et versés à son dossier médical.

6.3.11 En cas de désaccord entre la ou le médecin de la professeure ou du professeur et celle ou celui désigné par l'Employeur sur l'état d'invalidité d'une professeure ou d'un professeur, l'Employeur et le Syndicat choisissent une ou un médecin expert qui se prononce sur l'état d'invalidité. La ou le médecin expert rencontre la professeure ou le professeur et fonde son opinion sur les renseignements recueillis lors de cette rencontre et sur le dossier médical de la professeure ou du professeur. L'opinion de la ou du médecin expert est finale et lie les parties. L'Employeur assume les frais de la ou du médecin expert.

6.3.12 Le dossier médical constitué en vertu des clauses 6.3.09 à 6.3.11 est conservé par l'Employeur. Les renseignements d'ordre médical qui y sont contenus demeurent confidentiels et ne peuvent être communiqués à d'autres personnes que la vice-rectrice ou le vice-recteur sans le consentement écrit de la professeure ou du professeur.

Dispositions générales

6.3.13 Les indemnités et prestations prévues au présent chapitre 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 de toute autre loi sociale assurant un remplacement du traitement.

6.3.14 Tout rabais de cotisation consenti par la Commission d'assurance emploi 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.

6.3.15 En cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, seule la période pendant laquelle la professeure ou le professeur reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme période d'invalidité.

6.3.16 Quand, au-delà de la période des 180 premiers jours d'invalidité, la professeure ou le professeur ne répond pas ou ne répond plus à la définition d'invalidité de l'assureur, mais que l'une ou l'autre partie considère que la professeure ou le professeur n'est pas en mesure de vaquer régulièrement à ses fonctions universitaires, les parties s'engagent à résoudre le différend dans le respect des personnes impliquées.

CHAPITRE 6.4 RÉGIMES DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Assurances collectives

- 6.4.01 Les professeures et professeurs sont protégés par des régimes d'assurance collective à participation obligatoire, sous réserve de la clause 6.4.02. Ces régimes sont les suivants :
- a) un régime d'assurance salaire qui prévoit la protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée;
 - b) un régime d'assurance vie de base qui prévoit une prestation en cas de décès ou de mutilation accidentelle;
 - c) un régime d'assurance santé en conformité avec les polices en vigueur.
- 6.4.02 La professeure ou le professeur qui bénéficie par l'intermédiaire de sa conjointe ou de son conjoint d'une protection à l'égard du coût des services pharmaceutiques et des médicaments n'est pas tenu de souscrire au régime d'assurance santé décrit à la clause 6.4.01 c).
- 6.4.03 Le Comité de gestion des assurances collectives définit les modalités qui permettent à une professeure ou un professeur de passer d'un régime d'assurance santé à un autre et qui permettent à une professeure ou à un professeur de souscrire ou non, en vertu de la clause 6.4.02, aux régimes d'assurance santé décrites à la clause 6.4.01 c).
- 6.4.04 Les professeures et professeurs peuvent :
- a) adhérer à des régimes d'assurance vie supplémentaire qui prévoient une prestation en cas de décès ou de mutilation accidentelle;
 - b) faire bénéficier leur conjointe ou conjoint et leurs enfants à charge des protections des régimes d'assurance vie supplémentaire qui prévoient une prestation en cas de décès ou de mutilation accidentelle;
 - c) faire bénéficier leur conjointe ou leur conjoint et leurs enfants à charge de la protection du régime d'assurance santé auquel elles ou ils adhèrent individuellement.
- 6.4.05 Les régimes d'assurance salaire, d'assurance vie et d'assurance santé sont garantis par des contrats d'assurance souscrits auprès de compagnies d'assurance. Les modifications apportées aux contrats d'assurance collective en vigueur sont portées à la connaissance de l'Employeur.

Financement des assurances collectives

- 6.4.06 Le versement du montant de l'Employeur au Comité de gestion des assurances collectives prévu à la clause 6.4.09 fait partie de la rémunération globale des professeures et professeurs.
- 6.4.07 L'Employeur assume 100 % des primes du contrat d'assurance salaire mentionné à la clause 6.4.01 a). De plus, l'Employeur en assume la gestion complète de même que tous les frais qui en découlent.

6.4.08 Les professeures et professeurs bénéficient de la protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée selon les détails du contrat en vigueur à la date de la signature de la convention. Cette protection est garantie par un contrat d'assurance salaire. L'Employeur ne peut modifier les protections du contrat d'assurance salaire sans l'accord du Comité de gestion des assurances collectives.

6.4.09 À compter de la date de la signature de la présente convention, l'Employeur verse au Comité de gestion des assurances collectives un montant égal à 1,7 % de la masse salariale des adhérentes et adhérents aux régimes d'assurance collective définis à la clause 6.4.01 b) et c). Ce montant sert de façon prioritaire au paiement des primes des régimes à participation obligatoire énumérés à la clause 6.4.01 b) et c).

Si ce montant s'avère insuffisant pour le paiement de ces primes, le montant requis pour combler la différence est prélevé par l'Employeur selon un pourcentage de la masse salariale des adhérentes et adhérents aux régimes d'assurance collective définis à la clause 6.4.01, b) et c). Ce pourcentage est fixé par le Comité de gestion des assurances collectives.

L'Employeur verse au Comité de gestion des assurances collectives, en sus des montants prévus à la présente clause, le montant nécessaire pour couvrir la totalité de la prime des soins de santé des professeures et professeurs visés par le délai d'attente prévu par la Régie d'assurance maladie du Québec.

6.4.10 Les primes des régimes d'assurance décrits en 6.4.01 b), 6.4.01 c) et 6.4.04 sont établies par entente entre le Comité de gestion des assurances collectives et l'assureur. La part des primes devant être payées par l'adhérente ou l'adhérent est calculée par le Comité de gestion des assurances collectives. La part des primes devant être payées par l'adhérente ou l'adhérent est prélevée par l'Employeur sur son salaire et versée au Comité de gestion des assurances collectives en même temps que la contribution de l'Employeur.

Il appartient également au Comité de gestion des assurances collectives de transmettre à l'Employeur les montants d'avantages imposables.

6.4.11 Les adhérentes ou les adhérents assument 100 % des primes des assurances énumérées à la clause 6.4.04. Ces primes sont prélevées par l'Employeur sur les salaires des personnes qui adhèrent à ces assurances. Ces sommes sont ensuite versées au Comité de gestion des assurances collectives.

6.4.12 La contribution de l'Employeur au financement des régimes, telle qu'établie en 6.4.09, inclut sa participation au paiement de tous les frais de fonctionnement du Comité de gestion des assurances collectives et du Bureau des assurances collectives.

Gestion des assurances collectives

6.4.13 Le Comité de gestion des assurances collectives est constitué de trois personnes nommées par le Syndicat et de deux personnes nommées par l'Employeur.

Le Comité de gestion des assurances collectives désigne une présidente ou un président parmi ses membres ainsi qu'une ou un secrétaire.

6.4.14 Le Comité de gestion des assurances collectives définit ses règles de fonctionnement ainsi que les procédures administratives et les règles d'interprétation et d'application qu'il juge nécessaires, dans le respect de la clause 6.4.15.

Le Comité de gestion des assurances collectives transmet au moins une fois par année au Syndicat et à l'Employeur une copie de ses règles et procédures.

Les décisions du Comité de gestion des assurances collectives sont prises à la majorité; à cet effet, chaque personne dispose d'un vote.

6.4.15 Le Comité de gestion des assurances collectives a pour mandat :

- a) de représenter le Syndicat à titre de preneur et de conclure ou modifier, pour le compte du Syndicat, les contrats d'assurance découlant de l'application du présent chapitre à l'exception du contrat d'assurance salaire;
- b) de gérer dans l'intérêt des adhérentes et adhérents les fonds découlant de l'application du présent chapitre;
- c) d'effectuer toute modification aux couvertures des régimes, y compris les modifications nécessaires au contrat d'assurance santé pour tenir compte des changements aux lois qui relèvent de la Régie de l'assurance maladie du Québec;
- d) de modifier les contrats en tenant compte des exigences de financement découlant du présent chapitre;
- e) de verser, s'il y a lieu, des montants aux adhérentes ou aux adhérents;
- f) de faire rapport au moins annuellement aux parties sur la situation financière des régimes et des contrats, ce qui comprend notamment l'état des revenus et des dépenses ainsi que le solde de chacun des fonds dont il a la gestion;
- g) d'effectuer toute étude dans le domaine des avantages sociaux que les parties lui confient d'un commun accord;
- h) d'informer régulièrement les adhérentes et adhérents sur les protections offertes et sur les coûts de celles-ci.

6.4.16 Le Comité de gestion des assurances collectives a accès aux données et aux services de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

6.4.17 Les ristournes générées par le contrat d'assurance salaire et versées à l'Employeur sont la propriété exclusive de l'Employeur.

Par contre, les ristournes générées par les autres contrats d'assurance sont administrées selon les modalités déterminées par le Comité de gestion des assurances collectives.

6.4.18 Les surplus des fonds sous gestion du Comité de gestion des assurances collectives sont gérés dans le meilleur intérêt des adhérentes et adhérents à ces régimes.

6.4.19 Le Bureau est responsable des tâches que lui confie le Comité de gestion des assurances collectives.

6.4.20 La protection des assurances collectives prévues dans le présent chapitre s'étend aux groupes de personnes au service de l'Employeur qui sont couverts par les régimes en vigueur au moment de la signature de la convention. Cependant, ces groupes de personnes pourront se retirer s'ils concluent une entente à cet effet avec l'Employeur; la masse salariale de référence visée à la clause 6.4.09 est corrigée en conséquence.

CHAPITRE 6.5 RETRAITE

- 6.5.01 La cotisation de l'Employeur au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) fait partie de la rémunération globale des professeures et professeurs.
- 6.5.02 La professeure ou le professeur prend sa retraite selon les dispositions du règlement du RRPPUL en vigueur. En outre, elle ou il bénéficie des stipulations du présent chapitre.
- 6.5.03 La professeure ou le professeur peut prendre sa retraite sur préavis d'un mois si elle ou il a atteint au moins l'âge de 65 ans. L'Employeur lui verse alors un montant forfaitaire égal à 10 % de son salaire.

Retraite anticipée

- 6.5.04 La professeure ou le professeur obtient une retraite anticipée sur préavis d'un mois si elle ou il a atteint au moins l'âge de 55 ans et au plus l'âge de 64 ans et a acquis 10 années d'ancienneté.

La retraite anticipée débute le 1^{er} septembre, le 3 janvier ou pendant la session d'été, à moins d'une entente écrite avec la ou le responsable de l'unité.

- 6.5.05 Lorsqu'une professeure ou un professeur prend une retraite anticipée, si elle ou il ne s'est pas prévalu d'une retraite graduelle en vertu de la clause 6.5.07, l'Employeur lui verse un montant forfaitaire égal à :
- 75 % du salaire à l'âge de 60 ans;
 - 60 % du salaire à l'âge de 61 ans;
 - 45 % du salaire à l'âge de 62 ans;
 - 30 % du salaire à l'âge de 63 ans;
 - 15 % du salaire à l'âge de 64 ans.

Congé sans traitement préalable à une retraite

- 6.5.06 À partir de 55 ans, une professeure ou un professeur qui a 15 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 de la professeure ou du professeur et celle de l'Employeur aux régimes de prévoyance collective et 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, la professeure ou le professeur peut se prévaloir de la retraite anticipée et la clause 6.5.05 s'applique au prorata du régime d'emploi avant réduction.

Retraite graduelle

- 6.5.07 La professeure ou le professeur qui est âgé de 60 à 64 ans inclusivement peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux ans à condition que celle-ci prenne fin au plus tard le jour où la professeure ou le professeur atteint l'âge de 65 ans.

Elle ou il en informe par écrit la ou le responsable de l'unité un mois au moins avant la date où la retraite graduelle devra prendre effet. Un avis de retraite anticipée ou normale, prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, est joint à sa demande.

- 6.5.08 Pendant la période de retraite graduelle visée à la clause 6.5.07, l'Employeur réduit la charge de travail de la professeure ou du professeur de 50 %.
- 6.5.09 La professeure ou le professeur qui débute une retraite graduelle visée à la clause 6.5.07 et prend sa retraite anticipée au cours de sa période de retraite graduelle reçoit le montant forfaitaire prévu à la clause 6.5.05, au prorata de la partie de la période de retraite graduelle restante.
- 6.5.10 Pendant la période de retraite graduelle visée à la clause 6.5.07, sous réserve de la clause 3.5.06, le salaire et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés.

Dispositions transitoires

- 6.5.11 La professeure ou le professeur en retraite graduelle au 1^{er} juin 2004 qui a pris sa retraite avant la date de la signature de la présente convention ou la professeure ou le professeur en retraite graduelle au moment de la signature de la présente convention ou encore celle ou celui qui avait informé par écrit, avant la date de la signature de la présente convention, sa ou son responsable d'unité de sa décision de prendre une retraite graduelle choisit de se prévaloir en totalité des dispositions de la présente convention ou, en totalité, des dispositions de la convention précédente.

La professeure ou le professeur avise la vice-rectrice ou le vice-recteur de sa décision dans les 60 jours suivant la signature de la présente convention. Si la professeure ou le professeur n'informe pas la vice-rectrice ou le vice-recteur de sa décision dans le délai prévu, elle ou il est présumé avoir choisi les dispositions de la convention collective précédente.

- 6.5.12 La professeure ou le professeur qui, entre le 1^{er} juin 2004 et le 31 octobre 2004, annonce sa retraite anticipée ou sa retraite graduelle peut se prévaloir des dispositions de la convention collective 1999-2004 en ces matières, sous réserve qu'elle ou qu'il prenne sa retraite au plus tard le 3 janvier 2006.

À compter du 1^{er} novembre 2004, la professeure ou le professeur qui annonce sa retraite anticipée ou sa retraite graduelle est régi par la convention collective 2004-2007.

CHAPITRE 6.6 TRAITEMENT

Salaire

6.6.01 Le salaire de la professeure ou du professeur fait partie de sa rémunération globale et est déterminé par l'échelon qu'elle ou qu'il occupe dans l'échelle des salaires en vigueur.

Échelle des salaires

6.6.02 L'échelle des salaires en vigueur le 1^{er} juin 2004 est reproduite à l'annexe I.

6.6.03 L'échelle des salaires en vigueur du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006 est obtenue en redressant l'échelle en vigueur selon la clause 6.6.02 du taux de majoration, applicable à cette date, des échelles de salaires des employées et employés du secteur public et parapublic du gouvernement du Québec plus 0,5 %.

6.6.04 L'échelle des salaires en vigueur du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007 est obtenue en redressant l'échelle en vigueur selon la clause 6.6.03 du taux de majoration, applicable à cette date, des échelles de salaires des employées et employés du secteur public et parapublic du gouvernement du Québec plus 0,75 %.

6.6.05 L'échelle des salaires est formée de quatre classes comportant un nombre déterminé d'échelons. À chaque échelon d'une classe correspond un salaire.

6.6.06 Les classes de l'échelle correspondent aux rangs universitaires :

- classe I — assistant;
- classe II — adjoint;
- classe III — agrégé;
- classe IV — titulaire.

6.6.07 Dans l'échelle des salaires, les échelons T-22 à T-27 sont des échelons transitoires. Ils ne peuvent être occupés que par une professeure ou un professeur assistant permanent.

6.6.08 L'échelle des salaires s'applique à toutes les professeures et tous les professeurs.

6.6.09 Nonobstant la clause 6.6.08, les professeures et professeurs 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 à la clause suivante voient leur salaire haussé de 20 %. Ce salaire haussé constitue la rémunération régulière admissible aux fins des régimes de prévoyance collective et du régime de retraite.

6.6.10 Pour maintenir son salaire haussé de 20 %, la professeure ou le professeur doit fournir une déclaration annuelle écrite par laquelle elle ou il s'engage à ne pas exercer contre rémunération la profession de médecin. Si la déclaration n'est pas remise avant le 1^{er} juin, la professeure ou le professeur voit la hausse annulée.

- 6.6.11 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.
- 6.6.12 Au moment de l'engagement d'une professeure ou d'un professeur qui ne détient pas le diplôme défini à la clause précédente, l'Employeur, aux seules fins de classement dans l'échelle des salaires, détermine la date à laquelle la professeure ou le professeur, compte tenu de ses études et de ses autres activités, avait acquis l'équivalent du diplôme en question. Toute année subséquente est une année d'expérience.
- 6.6.13 Les années d'expérience sont calculées au 31 mai qui précède l'engagement.
- 6.6.14 L'Employeur attribue à chaque année d'expérience le coefficient recommandé par l'assemblée en vertu des clauses 3.3.13 et 4.1.20. Toutefois l'Employeur peut attribuer un coefficient supérieur.
- 6.6.15 La professeure ou le professeur est placé à l'échelon dont le numéro correspond au total de ses années d'expérience.

Progression dans l'échelle des salaires

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

Toutefois, le numéro d'échelon de la professeure ou du professeur ne peut être inférieur à la somme des années d'expérience reconnues au moment de l'engagement et des années d'ancienneté accumulées depuis. Dans tous les cas, le numéro d'échelon ne peut être supérieur au dernier échelon de la classe.

- 6.6.17 Dès sa nomination à un rang universitaire supérieur, une professeure ou un professeur occupant un échelon de l'échelle transitoire T des assistantes et assistants passe dans la classe qui correspond à son nouveau rang. Son échelon est alors celui dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur à son salaire antérieur.
- 6.6.18 Le 1^{er} juin, la professeure ou le professeur 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 6.6.16 ou 6.6.17 s'applique préalablement à la présente clause.

Modalités de versement des traitements

- 6.6.19 L'Employeur verse les traitements aux professeures et professeurs tous les deux mercredis.

6.6.20 Le traitement brut par période de paie est égal au traitement annuel divisé par 365,25 et multiplié par 14.

Primes individuelles

6.6.21 En plus du salaire, le traitement de la professeure ou du professeur peut comporter une prime individuelle établie conformément aux clauses 6.6.22 à 6.6.27.

6.6.22 La prime de marché à l'engagement est une somme d'argent, déterminée lors de l'engagement d'une professeure ou d'un professeur, et payée, pour une période déterminée, en sus du salaire.

6.6.23 La prime de marché en cours d'emploi ou prime de rétention est payée à une professeure ou un professeur pour une période déterminée en sus du salaire.

6.6.24 La prime de directrice ou de directeur de programme et de regroupement de chercheuses ou de chercheurs reconnu est payée à une professeure ou un professeur qui exerce l'une ou l'autre de ces fonctions.

6.6.25 La prime individuelle visée à la clause 6.6.21 ne peut être établie qu'en référence aux clauses 6.6.22 à 6.6.24.

6.6.26 La valeur totale des primes individuelles versées est de 2 000 000 \$ pour l'année financière 2004-2005. Pour les années suivantes, le montant est indexé annuellement le 1^{er} juin selon les paramètres de l'indexation des échelles de salaires.

6.6.27 La prime individuelle versée à une professeure ou à un professeur ne peut être supérieure à 30 % de son salaire.

Primes de chaire de recherche ou d'équivalent de chaire de recherche

6.6.28 En sus de son salaire, la professeure ou le professeur peut toucher une prime de chaire de recherche ou d'équivalent de chaire de recherche quand son salaire et cette prime sont payés en majeure partie à même des fonds provenant d'organismes subventionnaires, d'entreprises ou d'institutions qui l'autorisent; pour satisfaire à l'exigence de majeure partie, au moins 75 % du total du salaire, des avantages sociaux et de la prime doivent être payés à même des fonds provenant d'organismes subventionnaires, d'entreprises ou d'institutions qui l'autorisent.

La prime de chaire ou d'équivalent de chaire versée à une professeure ou à un professeur ne peut être supérieure à 30 % de son salaire. La professeure ou le professeur ne peut cumuler une prime individuelle et une prime de chaire ou d'équivalent de chaire de recherche.

PARTIE 7
SYNDICAT

CHAPITRE 7.1 COTISATION SYNDICALE

- 7.1.01 L'Employeur déduit du traitement qu'il verse à chaque professeure et professeur 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 la présidente ou le président ou bien la ou le 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 fichier électronique.

L'état détaillé indique les noms et prénoms de chaque professeure et professeur, 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 noms et prénoms des nouveaux professeurs et professeures ainsi que de ceux de chaque professeure et professeur 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 collective, l'Employeur libère annuellement sept professeures ou professeurs à temps complet ou l'équivalent, désignés par le Syndicat.

Par ailleurs, l'Employeur s'engage à accueillir des demandes de prêt de service, pour un total n'excédant pas deux professeures ou professeurs à temps complet ou l'équivalent.

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

- a) le nom de la professeure ou du professeur libéré;
- b) l'unité de rattachement de la professeure ou du professeur;
- c) le régime de libération;
- d) la durée de la libération.

7.2.03 La vice-rectrice ou le vice-recteur informe la ou le responsable et la professeure ou le professeur des libérations accordées. La ou le responsable et la professeure ou le professeur s'entendent sur le réaménagement de sa charge de travail rendu nécessaire par sa libération conformément à la clause 3.6.20.

7.2.04 La durée de la libération est d'une session.

7.2.05 Le régime de libération se définit par la fraction du temps que la professeure ou le professeur 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 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.

7.2.07 En sus des libérations prévues à la clause 7.2.01, l'Employeur libère une professeure ou un professeur à temps complet ou l'équivalent sur avis écrit du Syndicat, à compter du début des deux sessions précédant la session au cours de laquelle la convention collective vient à expiration; l'Employeur en libère une ou un deuxième à compter du début de la session précédant la session au cours de laquelle la convention collective vient à expiration. Ces avis contiennent les informations précisées à la clause 7.2.02.

7.2.08 Dans les unités de moins de 30 professeures et professeurs, l'Employeur n'est pas tenu de libérer plus d'une professeure ou d'un professeur à temps complet ou deux professeures ou professeurs à mi-temps dans une même unité au cours de la même année universitaire. Dans les unités de 30 professeures ou professeurs ou plus, l'Employeur n'est pas tenu de libérer plus de deux professeures ou professeurs à temps complet ou quatre professeures ou professeurs à mi-temps.

7.2.09 Au début de chaque session, l'Employeur verse à l'unité concernée une compensation pécuniaire pour tenir compte de la libération d'une professeure ou d'un professeur pour activités syndicales. Le montant de cette compensation est égal au tiers de 65 % 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 universitaire et du Conseil d'administration, tous les documents, ordres du jour, procès-verbaux de ces instances et les rapports des travaux des comités et commissions de l'Université qui y sont présentés, à l'exception des rapports des comités formés pour les négociations collectives avec des employées et employés de l'Université.
- 7.3.02 L'Employeur informe le Syndicat de toute nomination d'une professeure ou d'un professeur à un poste d'administratrice ou d'administrateur figurant au certificat d'accréditation du Syndicat en lui transmettant copie de la lettre de nomination.
- 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 professeures et des professeurs 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 J.2 de l'annexe J.
- 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 J.3 de l'annexe J.
- 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 J.3 et sont fournies dans tous les cas prévus à la clause J.4 de l'annexe J.
- 7.3.10 L'Employeur fournit au Syndicat l'information relative aux étapes de cheminement des professeures et professeurs dans la carrière universitaire. Cette information est conforme aux stipulations de la clause J.5 de l'annexe J.
- 7.3.11 L'Employeur transmet chaque année au Syndicat, le 1^{er} octobre au plus tard, pour l'année financière précédente, la liste des bénéficiaires des primes individuelles et des primes de chaire de recherche ou d'équivalent de chaire de recherche et le montant versé à chacune et chacun.

- 7.3.12 De façon systématique, l'Employeur fournit au Syndicat une copie de la lettre de la vice-rectrice ou du vice-recteur à une professeure ou à un professeur lui annonçant soit le refus d'un congé sans traitement, soit l'intention de mettre fin à un dégageant pour fins de perfectionnement, soit l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 7.3.13 À la demande de la présidente ou du président du Syndicat, l'Employeur fournit une copie de tout élément du dossier d'une professeure ou d'un professeur relatif à une décision de l'Université la ou le concernant.
- 7.3.14 Le 15 octobre au plus tard, l'Employeur transmet au Syndicat les informations nécessaires au contrôle de l'application de la clause 3.3.43. Les informations ont trait à l'année universitaire précédente.
- 7.3.15 Le 1^{er} octobre de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des professeures ou des professeurs retraités.
- 7.3.16 L'Employeur fournit au Syndicat un mois au plus tard après la fin de chaque session la liste par unité du personnel enseignant associé et auxiliaire mentionné au chapitre 3.4. Cette liste indique le montant des paiements faits à leur nom au cours de la session précédente ainsi que le régime d'emploi.
- 7.3.17 L'Employeur transmet chaque année au Syndicat, au plus tard un mois après son adoption par le Conseil d'administration, le rapport financier de l'année financière précédente, préparé selon la forme prescrite par le ministère de l'Éducation du Québec.

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'une professeure ou d'un professeur.
- 8.1.02 N'est recevable et susceptible d'être examinée par la vice-rectrice ou le vice-recteur qu'une plainte qui satisfait aux conditions suivantes :
- la plainte fait l'objet d'un écrit où sont exposés les faits reprochés à la professeure ou au professeur;
 - cet écrit est signé et daté par son ou ses auteures ou auteurs;
 - les faits reprochés se rapportent à l'exercice des fonctions universitaires de la professeure ou du professeur et ne remontent pas à plus de 24 mois avant la date de réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur.
- 8.1.03 Si la vice-rectrice ou le vice-recteur ne rejette pas immédiatement la plainte, dans les 15 jours de sa réception elle ou il en communique le texte à la professeure ou au professeur et l'invite à présenter sa version des faits. La professeure ou le professeur a le droit d'être conseillé ou accompagné par une ou un collègue ou par une représentante ou un représentant syndical.
- 8.1.04 Sous réserve d'une entente écrite entre les parties à l'effet contraire, la vice-rectrice ou le vice-recteur 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'une professeure ou d'un professeur et doit, avant l'expiration de ce délai, informer par écrit la professeure ou le professeur de sa décision prise selon la clause 8.1.05. À défaut, la plainte est réputée caduque.
- 8.1.05 Après examen de la recevabilité et du bien-fondé de la plainte, la vice-rectrice ou le vice-recteur :
- la rejette ou
 - la dépose au dossier de la professeure ou du professeur, avec ou sans mesure disciplinaire.
- 8.1.06 Si la plainte est rejetée, nulle trace n'en apparaît au dossier de la professeure ou du professeur.

Dépôt d'une plainte au dossier

- 8.1.07 Si la plainte est déposée au dossier, la vice-rectrice ou le vice-recteur en avise immédiatement la professeure ou le professeur par lettre recommandée ou contre récépissé. La professeure ou le professeur 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'une professeure ou d'un professeur 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 de la professeure ou du professeur et si elle ou il ne fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire pour un motif de même nature, la plainte est retirée du dossier et nulle trace de cette plainte n'y apparaît. Il en est de même de tous les documents déposés par la professeure ou le professeur conformément à la clause 8.1.07. La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la professeure ou le professeur et le Syndicat que les documents relatifs à la plainte ont été retirés du dossier.

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 une professeure ou un professeur.
- 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 La professeure ou le professeur 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 L'avertissement est une lettre recommandée ou remise contre récépissé dans laquelle l'Employeur reproche à une professeure ou un professeur un manquement dans l'exercice de ses fonctions universitaires.
- 8.1.15 Ne constitue une cause juste et suffisante pour suspendre ou congédier une professeure ou un professeur que l'inconduite professionnelle grave ou la négligence répétée dans l'exercice de ses fonctions.
- 8.1.16 Dans le cas de négligence répétée, la suspension sans traitement ou le congédiement d'une professeure ou d'un professeur est précédé d'un avertissement écrit, à cet effet, au cours des 15 mois précédant la suspension ou le congédiement.

Imposition d'une mesure disciplinaire autrement qu'à la suite d'une plainte

- 8.1.17 Lorsque l'Employeur a l'intention d'imposer une mesure disciplinaire à une professeure ou un professeur, autrement qu'à la suite de l'examen d'une plainte conformément aux clauses 8.1.01 à 8.1.05, la vice-rectrice ou le vice-recteur lui transmet un avis écrit qui satisfait aux conditions suivantes :

- cet avis fait état des faits reprochés à la professeure ou au professeur et l'invite à présenter sa version des faits;
- les faits reprochés ne doivent pas remonter à plus de 24 mois.

Pour la présentation de sa version des faits, la professeure ou le professeur a le droit d'être conseillé ou accompagné par une ou un collègue ou par une représentante ou un représentant syndical.

- 8.1.18 En cas d'allégation d'une faute grave, l'Employeur peut suspendre avec traitement la professeure ou le professeur pour la durée de l'enquête.
- 8.1.19 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.
- 8.1.20 La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la professeure ou le professeur 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 à la professeure ou au professeur dans les trois mois suivant la date à laquelle la professeure ou le professeur a reçu l'avis d'intention prévu à la clause 8.1.17. À défaut, l'Employeur est forclos 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.

Dossier

- 8.1.21 Lorsqu'une mesure disciplinaire lui est imposée, la professeure ou le professeur peut faire verser à son dossier les documents de son choix en relation avec les faits reprochés.
- 8.1.22 Malgré les clauses 4.9.08 et 4.9.09, la professeure ou le professeur 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.
- 8.1.23 Si, dans les deux ans qui suivent l'imposition d'une mesure disciplinaire à une professeure ou un professeur 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 la professeure ou le professeur et tout document qui en fait état ou s'y rapporte est retiré de son dossier et nulle trace de cette mesure disciplinaire n'y apparaît. Il en est de même de tous les documents qui ont été versés au dossier par la professeure ou le professeur conformément à la clause 8.1.21. La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la professeure ou le professeur et le Syndicat que les documents relatifs à la mesure disciplinaire ont été retirés du dossier.

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, une professeure ou un professeur, une représentante ou un représentant syndical peut rencontrer une personne représentant l'Employeur pour régler avec elle tout problème sans préjudice de la procédure de règlement des griefs.
- 8.2.03 Le mois de juillet n'est pas comptabilisé dans le calcul des délais prévus au présent chapitre.

Grief

- 8.2.04 Une professeure ou un professeur, un groupe de professeures ou de professeurs, une représentante ou un représentant syndical ou le Syndicat peut déposer un grief.
- 8.2.05 Le grief est formulé par écrit dans les 60 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.
- 8.2.06 Un grief est formulé par écrit par la professeure ou le professeur en cause ou le Syndicat et est remis à la ou au responsable de l'unité de rattachement de la professeure ou du professeur.
- 8.2.07 Sous réserve du droit d'une professeure ou d'un professeur de déposer un grief, plusieurs professeures ou professeurs peuvent se grouper pour formuler un même grief. Ce grief est formulé par écrit, en identifiant les professeures ou les professeurs impliqués, signé par une représentante ou un représentant syndical et remis à la ou au responsable. Cependant, si ces professeures ou ces professeurs sont membres d'unités différentes, il est remis à la vice-rectrice ou au vice-recteur.
- 8.2.08 Un grief qui concerne le Syndicat comme tel est formulé par écrit, signé par une représentante ou un représentant syndical et est remis à la vice-rectrice ou au vice-recteur.
- 8.2.09 Lorsque plusieurs professeures ou professeurs sont concernés par une décision d'une administratrice ou d'un administrateur, le Syndicat peut déposer un grief sans avoir à identifier toutes les personnes. Ce grief est formulé par écrit, signé par une représentante ou un représentant syndical et remis à la vice-rectrice ou au vice-recteur.
- 8.2.10 Dans les 15 jours de la réception du grief, la ou le responsable répond par écrit, soit à la professeure ou au professeur avec copie au bureau du Syndicat, soit à la représentante ou au représentant syndical qui a signé le grief, selon le cas.

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

8.2.11 Si la réponse obtenue ne satisfait pas la professeure ou le professeur, la représentante ou le représentant syndical, 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 à la ou au secrétaire du comité dans les 15 jours de l'expiration du délai spécifié à la clause 8.2.10.

Comité paritaire des griefs

8.2.12 Chacune des parties est représentée par deux personnes au Comité paritaire des griefs. Une représentante ou un représentant d'une partie demeure membre du comité tant que la personne appelée à lui succéder n'est pas désignée.

8.2.13 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.

8.2.14 L'Employeur fournit au comité les services d'une ou d'un secrétaire qui prépare les procès-verbaux contenant les positions des parties et, le cas échéant, le règlement des griefs. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que les délibérations et le procès-verbal du Comité paritaire des griefs ne peuvent être utilisés comme preuves à l'occasion d'un arbitrage.

Demande d'arbitrage

8.2.15 La demande d'arbitrage peut être déposée à compter de la première des dates suivantes : la date du constat de désaccord, ou 30 jours après la demande visée à la clause 8.2.11. L'une ou l'autre des parties a 30 jours pour soumettre le grief à l'arbitrage à compter de la date du constat de désaccord.

8.2.16 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.

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

Plainte ou grief sur le harcèlement psychologique

8.2.18 Toute plainte ou tout grief alléguant le harcèlement psychologique, défini à la clause 1.1.08, et signifié à la vice-rectrice ou au vice-recteur est d'abord soumis à une médiatrice ou un médiateur choisi parmi les personnes mentionnées à 8.2.21 dans un délai maximum de 15 jours.

8.2.19 La médiatrice ou le médiateur entend les personnes concernées et leur propose des solutions. La professeure ou le professeur a le droit d'être conseillé ou accompagné par une ou un collègue ou une représentante ou un représentant syndical.

- 8.2.20 Au plus tard 30 jours après le début de la médiation, la médiatrice ou le médiateur transmet aux parties un rapport écrit dans lequel elle ou il constate le succès ou l'échec de la médiation.
- 8.2.21 Dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'entendent sur une liste de personnes qui pourront agir comme médiatrices.
- 8.2.22 Les frais et honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont payés par l'Employeur.
- 8.2.23 Le dépôt d'une plainte ou d'un grief sur le harcèlement psychologique suspend les délais prévus au chapitre 8.1 et aux clauses 8.2.04 à 8.2.11 jusqu'à la remise du rapport de la médiatrice ou du médiateur

CHAPITRE 8.3 ARBITRAGE

- 8.3.01 La demande d'arbitrage visée à la clause 8.2.15 est formulée par écrit et remise à la vice-rectrice ou au vice-recteur. 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 3.7.09 est formulée par écrit et remise à la présidente ou au président du Syndicat. Elle contient le nom de l'arbitre suggéré par l'Employeur.
- 8.3.03 Le grief, à l'exception des cas prévus aux clauses 8.3.15 et 8.3.19, est entendu et décidé par une ou un arbitre que les parties choisissent dans la liste suivante :
- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1. Alain Corriveau | 6. Jean-Guy Ménard |
| 2. Gilles Desnoyers | 7. André Rousseau |
| 3. Claude Foisy | 8. Lyse Tousignant |
| 4. Diane Fortier | 9. Denis Tremblay |
| 5. Marc Gravel | 10. Jean-Pierre Tremblay |

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'une ou d'un 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 une ou un autre dans la liste.

- 8.3.04 Si les deux parties n'en sont pas venues à un accord sur la désignation de l'arbitre dans un délai de 15 jours de la demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander à la ou au ministre du Travail de nommer une ou un arbitre.
- 8.3.05 Les parties peuvent convenir que le grief soit entendu et décidé par une ou un arbitre avec le concours de deux assesseures ou assesseurs.

Le Syndicat ou l'Employeur désigne son assesseure ou assesseur dans la demande d'arbitrage visée aux clauses 8.3.01 ou 8.3.02. Dans les 15 jours de la réception de la demande d'arbitrage, l'autre partie désigne son assesseure ou assesseur.

- 8.3.06 Toute vacance au poste d'assesseure ou d'assesseur 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 30 jours de sa désignation et rend sa décision avec diligence.

- 8.3.08 L'arbitre décide des griefs conformément aux stipulations de la convention.
Elle ou il 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 de la professeure ou du professeur en cause avec pleine compensation suivant la convention;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) réduire la mesure imposée en y substituant une mesure moindre, qu'elle ou qu'il juge plus juste ou plus équitable, et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle une professeure ou un professeur victime d'un traitement injuste peut avoir droit, conformément aux stipulations de la convention, en tenant compte du traitement ou de toute compensation que la professeure ou le professeur 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. Toutefois, la partie qui demande le report d'une journée d'audition assume les frais et les honoraires de l'arbitre qui résultent de ce report.
- 8.3.11 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, elle ou il 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 8.2.17, 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 une professeure ou à un professeur un renouvellement de contrat, l'accès au rang d'adjoint, 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 une ou un arbitre avec le concours de deux assesseures ou assesseurs. Si le grief porte sur un refus d'agrégation ou de titularisation, les parties choisissent leur assesseure ou assesseur parmi les personnes ayant au moins un rang correspondant à la promotion demandée.
- 8.3.15 Les griefs portant sur le renouvellement de contrat et l'agrégation sont entendus et décidés par les arbitres Me Diane Fortier et Me Marc Gravel selon les modalités définies à l'annexe K.

Les autres griefs relatifs au refus d'avancement dans la carrière sont confiés aux arbitres selon les modalités définies aux clauses 8.3.03 et 8.3.04.

- 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 de la professeure ou du professeur;
 - d) ordonner, s'il y a lieu, le paiement de la compensation pécuniaire à laquelle a droit la professeure ou le professeur;
 - 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 4.7.14 et 5.2.05;
 - g) rendre toute décision qu'elle ou qu'il estime appropriée dans les circonstances.
- 8.3.18 L'arbitre peut, au surplus, ordonner le retrait d'un document contenu dans le dossier de la professeure ou du professeur, si ledit document ne satisfait pas aux conditions de la convention. Elle ou il peut aussi ordonner l'ajout d'un document qui satisfait à ces conditions.

Procédure accélérée d'arbitrage

- 8.3.19 Les griefs portant sur le plancher d'emploi, la charge de travail, le harcèlement psychologique, la suspension sans traitement ou le congédiement sont confiés au Service d'arbitrage accéléré inc. ou à une entreprise similaire dans le cas où le Service d'arbitrage accéléré inc. aurait mis fin à ses activités.

Clause transitoire


- 8.3.20 Les stipulations du présent chapitre s'appliquent aux griefs faits en conformité avec des conventions collectives précédentes et dont l'arbitre n'a pas été nommé à la date de la signature de la présente convention.

SIGNATURE DE LA CONVENTION


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2004.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

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


Lise Darveau-Fournier


Roger Thériault


Claude Paradis


Maurice Gosselin

LES ANNEXES

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 « <i>SPULTIN</i> » 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 4.1.06</u> Le comité de sélection est composé de quatre ou six membres, y compris la ou le responsable qui préside. Le comité comprend, au moins, deux professeures ou professeurs de l'unité concernée et, au plus, deux personnes choisies à l'extérieur de l'unité. Normalement, la représentation des femmes et des hommes est égale. Toutefois, dans les unités qui comptent trois femmes et moins, le comité comprend au moins une femme s'il est formé de quatre membres et au moins deux femmes s'il est formé de six membres. De même, dans les unités qui comptent trois hommes et moins, le comité comprend au moins un homme s'il est formé de quatre membres et au moins deux hommes s'il est formé de six membres. Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, les personnes en situation de non-disponibilité selon la clause 3.1.12 sont exclues du calcul du nombre de femmes et d'hommes 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 4.1.06 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 4.1.09</u> La ou le responsable procède à la publicité définie par le comité de sélection dans le délai fixé à la clause 4.1.03. Cette publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi selon les modalités établies 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 4.1.10</u> Lorsque le concours est public, le délai prévu entre la parution de la publicité dans les médias et la clôture du concours doit être conforme aux dispositions de la clause 4.1.03. La publicité doit être faite au moins à l'échelle nationale.
	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter les déplacements de candidates dans le cas d'unités qui appliquent un plan de redressement. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.11</u> À même la compensation versée en vertu de la clause 3.1.13, l'Employeur assume les frais de recrutement d'une professeure ou d'un professeur.
	<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 en vue de combler le 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; 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 4.1.12</u> Après examen des candidatures et en conformité avec le délai fixé à la clause 4.1.03, le comité de sélection soumet à l'assemblée un rapport détaillé, signé par tous les membres du comité, 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 en vue de combler le poste (copie de la publicité, organes de diffusion, durée); e) les moyens pris pour susciter des candidatures conformes au Programme d'accès à l'égalité;
	1. la description du poste;	a) la description du poste;
	2. les critères de sélection ;	b) les critères de sélection;
	3. la composition du comité;	c) la composition du comité;
	4. la publicité faite en vue de combler le poste (organes de diffusion, durée, etc.);	d) la publicité faite en vue de combler le poste (copie de la publicité, organes de diffusion, durée);
	5. les moyens pris pour susciter des candidatures féminines afin de tenir compte du plan de redressement appliqué par l'unité;	e) les moyens pris pour susciter des candidatures conformes au Programme d'accès à l'égalité;

	6. l'ordre de préférence des candidatures retenues et les raisons motivant cet ordre.	f) la liste des candidatures reçues, à l'exception des noms des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection;
		g) la liste des candidatures que le comité retient, à l'exception des noms des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection;
		h) le curriculum vitae de toutes les candidates et tous les candidats recommandés;
		i) la liste des candidatures que le comité recommande;
		j) un avis, le cas échéant, sur l'engagement des candidates ou candidats recommandés au rang d'agrégé ou de titulaire, sauf si la personne occupe déjà ce même rang ou l'équivalent dans une autre université;
		k) un avis sur le nombre d'années d'expérience pertinente par rapport aux fonctions universitaires des candidatures recommandées, le nombre d'années d'expérience pertinente est obtenu en attribuant à chacune des années d'expérience reconnues à la clause 6.6.11 un coefficient variant de 1,0 à 0,0;
		l) un avis, le cas échéant, sur l'ancienneté que l'Employeur devrait reconnaître aux candidates ou aux candidats recommandés en vue de l'agrégation, de la titularisation ou de l'année d'étude et de recherche;
		m) un avis, le cas échéant, sur la durée et les conditions du dégageant pour fins de perfectionnement à accorder aux candidates ou aux candidats recommandés conformément aux clauses 4.1.28 et 4.1.29;
		n) un avis, le cas échéant, sur la reconnaissance d'une équivalence de doctorat si la candidate ou le candidat ne possède pas de doctorat pertinent à ses fonctions;
	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.	o) le cas échéant, le rapport écrit d'un membre dissident ainsi que le ou les curriculum vitae s'y rapportant.

	c) Pour l'assemblée de l'unité, la possibilité d'examiner toute candidature qu'elle juge opportune.	- <u>Clause 4.1.13</u> L'assemblée examine, à huis clos, le rapport du comité de sélection. Elle obtient du comité toute l'information pertinente à toute candidature reçue sous réserve de 4.1.12 f). Les membres du comité de sélection qui ne sont pas membres de l'assemblée sont invités à assister aux débats et ont droit de parole.
		- <u>Clause 4.1.14</u> Les documents et les débats relatifs aux candidatures sont confidentiels. Les curriculum vitae de toutes les candidatures reçues, à l'exception des curriculum vitae des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection, peuvent être consultés par les membres de l'unité pendant une période d'au moins deux jours ouvrables dans un lieu réservé à cet effet. L'obligation de confidentialité s'étend à quiconque participe au processus de sélection.
	• Désexiser les textes.	- Désexisation de tous les textes signés par les deux parties.
2. Soutien Aider les professeures et professeurs à concilier leur vie professionnelle et familiale.		- <u>Clause 6.2.01</u> Dans le but de permettre aux professeures et professeurs de concilier vie familiale et carrière universitaire, et en reconnaissant le rôle de la mère et du père dans la naissance et l'éducation de l'enfant, les avantages suivants sont offerts aux parents.
2.1 Aider les professeures et professeurs 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 professeures et professeurs.	- <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. Pendant cette période, 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 20 semaines dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure. Un congé équivalent est accordé à la professeure qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 6.2.06</u> À 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 6.2.08</u> Le professeur dont la conjointe accouche a droit, sur demande, à un congé de paternité avec traitement d'une durée maximale de deux semaines. Ce congé doit se situer dans les trois mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement. La répartition du congé appartient au professeur.
	<ul style="list-style-type: none"> • Accorder des congés d'adoption qui tiennent compte de la réalité des professeures et professeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 6.2.09</u> Dans le cas de l'adoption d'une ou d'un enfant, au sens des articles 3a, 3c et 3d de la Loi sur l'adoption (L.R.Q., c. A-7), la professeure ou le professeur qui adopte une ou un enfant et dont le conjoint ou la conjointe n'assume pas la responsabilité principale de l'enfant bénéficie sur demande d'un congé d'adoption avec traitement d'une durée maximale de 14 semaines. La professeure ou le professeur qui adopte une ou un enfant et dont le conjoint ou la conjointe assume la responsabilité principale de l'enfant bénéficie sur demande d'un congé d'adoption avec traitement d'une durée maximale de deux semaines.
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 6.2.11</u> Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la professeure ou le professeur bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours. De plus, la ou le responsable tient compte de la situation familiale de la professeure ou du professeur lors de l'attribution de la charge de travail, notamment, dans le cas de cours que la professeure ou le professeur donnerait pour la première fois.
		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 6.2.13</u> L'Employeur maintient un programme d'exonération des frais de scolarité à l'intention des enfants des professeures et professeurs et des enfants de leurs conjoints ou conjointes. Ce programme couvre les enfants qui poursuivent leurs études à l'Université Laval. L'exonération des frais de scolarité est égale aux frais de scolarité et aux frais afférents aux études en vigueur pour l'année 1989-1990.

<p>2.3 Tenir compte des responsabilités familiales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir des congés sans traitement aux familles. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 5.4.02</u> La professeure ou le professeur en probation, y compris celle ou celui en dégageant aux fins de perfectionnement, a les mêmes droits que la professeure ou le professeur permanent dans le cas d'un congé sans traitement accordé au terme d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que dans le cas d'un congé justifié par la santé physique ou mentale de son conjoint, de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un proche parent.
		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 5.4.08</u> La professeure ou le professeur obtient à sa demande un congé sans traitement au terme de son congé de paternité, de maternité ou d'adoption. 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 la professeure ou le professeur en informe la ou le responsable un mois au moins avant qu'il ne débute.
<p>2.4 Faciliter l'intégration des professeures à l'Université.</p>	<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, protectrice ou protecteur 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.
<p>2.5 Assurer un soutien au programme d'accès à l'égalité</p>	<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 professeures et professeurs présenté à l'annexe A.

		<p>- <u>Clause 2.5.02</u></p> <p>Les parties forment un comité paritaire qui a pour rôle de conseiller le Syndicat et l'Employeur sur les objectifs du Programme d'accès à l'égalité défini à l'annexe A, 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 représentantes ou représentants du Syndicat et de deux représentantes ou représentants de l'Employeur.</p>
		<p>- <u>Clause 2.5.03</u></p> <p>Chaque partie désigne une coprésidente ou un coprésident. Les coprésidentes et coprésidents siègent à tour de rôle.</p> <p>Les décisions du comité paritaire sont prises à l'unanimité; à cet effet, chacune des parties dispose d'un vote.</p> <p>Le comité paritaire définit ses règles de fonctionnement.</p>
		<p>- <u>Clause 2.5.04</u></p> <p>Le comité paritaire a pour mandat :</p> <p>a) de poursuivre l'étude des moyens d'aider les femmes à faire carrière à l'Université;</p> <p>b) de mettre en place les mesures de sensibilisation aux enjeux en matière d'accès égalitaire à l'emploi et les mécanismes de formation des personnes concernées;</p> <p>c) de garder à jour l'analyse diagnostique de la situation des femmes;</p> <p>d) de tenir à jour un répertoire par discipline des femmes diplômées et des femmes inscrites dans des programmes de 2^e et 3^e cycles (bassins québécois et canadien);</p> <p>e) d'analyser les plans de redressement des unités, d'en faire le suivi après qu'un nouveau poste ait été comblé et à l'échéance du plan et de formuler des recommandations à la vice-rectrice ou au vice-recteur à leur sujet;</p> <p>f) de faire un rapport annuel aux parties sur ses travaux et sur le degré de réalisation des objectifs du programme.</p>
		<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 cinq ans. Il fait état du bassin de recrutement, de la proportion de femmes professeuses 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Clause 2.5.06</u> L'assemblée de l'unité définit et soumet à la vice-rectrice ou au vice-recteur un plan de redressement conséquent avec le programme d'accès à l'égalité et avec les recommandations formulées par le comité paritaire. - <u>Clause 2.5.07</u> Le plan de redressement est soumis à la vice-rectrice ou au vice-recteur pour approbation. Elle ou il doit prendre en considération l'avis du comité paritaire. - <u>Clause 2.5.08</u> La vice-rectrice ou le vice-recteur approuve le plan de redressement présenté ou sa mise à jour. Le cas échéant, elle ou il informe l'unité des motifs de son refus et l'invite à soumettre une nouvelle version du plan de redressement. Elle ou il peut accorder à l'unité une dérogation temporaire d'au plus un an. Elle ou il informe le comité paritaire de sa décision.
	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour au moins tous les quatre 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 quatre 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> La vice-rectrice ou le vice-recteur 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 la vice-rectrice ou le vice-recteur.
<p>3.2 Assurer une représentation équitable des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.</p>	<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 se prononce sur l'équivalence relative de leur compétence. Si des candidatures sont jugées de compétence équivalente, l'assemblée qui doit appliquer un plan de redressement accorde la préférence aux candidates.

<p>3.3 Définir un objectif de redressement global pour l'ensemble du corps professoral de l'université.</p>	<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.
<p>3.4 Permettre aux femmes d'accéder aux postes de professeures dans les domaines où elles ne sont pas suffisamment présentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser le perfectionnement ou l'aide financière comme des leviers. 	<ul style="list-style-type: none"> - La vice-rectrice ou le vice-recteur 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.

ANNEXE B CONTRAT D'ENGAGEMENT

- B.1** Le contrat d'engagement d'une professeure ou d'un professeur 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;
 - g) le rang universitaire;
 - h) le classement dans les échelles et le salaire;
 - 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 l'agrégation, la titularisation ou de l'année d'étude et de recherche.
- B.2** Dans le cas de la professeure ou du professeur assistant, le contrat contient également les conditions de perfectionnement établies aux clauses 4.1.29 et 4.2.11.
- B.3** Dans le cas de la professeure ou du professeur sous octroi, le contrat indique également la source de la subvention, du contrat ou de la bourse qui permet son engagement, le nom de la détentrice ou du détenteur et le titre du projet.
- B.4** Dans le cas de la professeure ou du professeur suppléant, le contrat contient également la durée du contrat, la clause qui justifie l'engagement et, s'il y a lieu, le nom de la professeure ou du professeur qu'elle ou qu'il remplace.

ANNEXE C EXIGENCES DE CONNAISSANCE DU FRANÇAIS

La professeure ou le professeur qui n'a pas le français comme langue maternelle doit, dans un délai qui ne peut être inférieur au délai fixé au contrat d'engagement, démontrer une compétence langagière fonctionnelle du français oral et écrit. Il doit notamment :

- avoir une compréhension presque totale en conversation directe;
- parler avec une précision structurelle;
- avoir une connaissance adéquate du lexique fondamental et du vocabulaire de sa spécialité;
- être facilement compris par un locuteur natif;
- avoir un débit de parole normal;
- exécuter en français des tâches conceptuelles abstraites et exprimer des opinions;
- être apte à communiquer efficacement sur des sujets relatifs à des centres d'intérêts précis.

Le niveau de compétence en français d'une professeure ou d'un professeur est vérifié à l'aide d'un test validé administré par l'École des langues vivantes, auquel doit se soumettre la professeure ou le professeur à la demande de l'Employeur. Ce dernier en assume les frais, s'il y a lieu.

ANNEXE D **NORMES EXISTANT À L'UNIVERSITÉ LE 6 SEPTEMBRE 1994 EN MATIÈRE
D'ACCÈS AU RANG D'AGRÉGÉ OU DE TITULAIRE**
(telles qu'elles ont été adoptées au Conseil universitaire du 6 septembre 1994)

L'AGRÉGATION

Selon l'article 30 des Statuts de l'Université Laval : « Est nommé adjoint par le vice-recteur aux ressources humaines, sur recommandation du doyen de la faculté, le professeur qui possède un doctorat pertinent à l'exercice de ses fonctions ou qui a fait preuve d'une compétence jugée équivalente. »

Un certain délai devrait intervenir, conséquemment, entre l'obtention du doctorat (ou la reconnaissance d'une équivalence du doctorat) et le dépôt de la candidature du professeur à l'agrégation, de manière que soit faite la preuve de son démarrage comme chercheur autonome.

Selon l'article 31 des Statuts de l'Université Laval: « Est nommé agrégé le professeur qui, en plus de satisfaire aux conditions liées au rang d'adjoint, a démontré, durant sa période de probation, sa capacité dans l'enseignement, la recherche et la participation à la vie de l'Université. »

Pour être promu à l'agrégation, le professeur doit donc avoir fait la preuve de sa capacité d'assumer ses tâches avec compétence dans chacune des trois fonctions universitaires: l'enseignement, la recherche, la participation.

Le professeur candidat à l'agrégation doit avoir fait la preuve qu'il peut exécuter ses tâches universitaires en français, sauf mention particulière au contrat d'engagement.

Le directeur du département ou de l'unité sollicite l'avis d'au moins une personne compétente dans le domaine de spécialité du candidat et qui n'appartient pas à la même unité de rattachement. Elle est choisie après consultation du candidat.

FONCTIONS UNIVERSITAIRES

1. L'enseignement

Sont notamment pris en considération dans l'évaluation des activités d'enseignement :

- 1) l'enseignement à tous les cycles dans la mesure du possible, compte tenu de la mission des unités, y compris l'encadrement, la direction et la codirection d'étudiants à la maîtrise ou au doctorat;
- 2) les résultats de l'évaluation de l'enseignement par les étudiants ou par des pairs, à l'aide d'instruments appropriés. À défaut d'instruments utilisés de manière systématique au sein de l'unité, le directeur du département ou de l'unité doit faire état des éléments sur lesquels s'appuie son jugement;
- 3) la préparation de cours nouveaux, le remaniement de cours, la rédaction et la refonte de notes de cours, la production de documents pédagogiques, les activités d'innovation pédagogique;
- 4) la disponibilité envers les étudiants;
- 5) l'aide aux étudiants à titre de conseiller;
- 6) la supervision de stages.

2. La recherche

Sont notamment prises en considération dans l'évaluation des activités de recherche :

- 1) la publication d'articles dans des revues dotées de comités de lecture, la publication d'ouvrages, sur recommandation d'un jury ou d'un comité de lecture comprenant au moins une personne étrangère à l'université, les contributions aux ouvrages collectifs; dans ce cas, le dossier doit faire état de l'apport du candidat;
- 2) la création artistique et littéraire d'un intérêt reconnu par des personnes ou des organismes compétents en dehors de l'université;
- 3) la présentation, dans des congrès ou des colloques, de communications sélectionnées par un jury formé en majorité de personnes étrangères à la faculté de rattachement du candidat; leur publication dans les actes des congrès et des colloques;
- 4) l'obtention, à titre individuel ou en groupe, de subventions d'organismes extérieurs à l'université, ou, à tout le moins, la preuve qu'un projet soumis à un organisme a été jugé digne d'être subventionné;
- 5) la participation à des comités de lecture de revues, de publications périodiques ou d'éditeurs;
- 6) l'évaluation de projets de recherche pour le compte d'organismes extérieurs à l'université;

Peuvent s'ajouter, selon les secteurs d'activité :

- l'exécution de contrats de recherche et la consultation professionnelle, dans le cadre d'ententes conclues avec l'université et dans la mesure où ces activités contribuent directement à la formation d'étudiants;
- l'obtention de brevets et la production de rapports visant les transferts de technologie, dans le cadre d'ententes conclues avec l'université et dans la mesure où ces activités contribuent directement à la formation d'étudiants;
- une activité de recherche visant la production d'outils innovateurs en matière de pratique professionnelle, dont l'intérêt a été reconnu par des organismes extérieurs à l'université.

3. La participation

Pour accéder à l'agrégation, le professeur doit avoir fait la preuve de sa disponibilité en matière de participation.

Sont prises en considération dans l'évaluation de la participation, les activités en rapport direct avec l'enseignement et la recherche au sein de l'université.

LA TITULARISATION

Selon l'article 32 des Statuts de l'Université Laval : « Est nommé titulaire le professeur qui, en plus de satisfaire aux conditions liées au titre d'agrégé, a apporté, depuis son agrégation, une contribution particulière à son domaine scientifique ou professionnel ou à la société. »

Peut accéder à la titularisation le professeur dont les activités sont de très bonne qualité dans l'accomplissement des tâches universitaires et qui a apporté une contribution remarquable à l'enseignement ou à la recherche. Cette contribution se manifeste généralement par le rayonnement ou la reconnaissance extérieure.

Le caractère remarquable de la contribution à l'enseignement se manifeste par la reconnaissance, à l'Université Laval et à l'extérieur, de la compétence du professeur comme enseignant ou pédagogue.

Le caractère remarquable de la contribution à la recherche se manifeste par une production scientifique reconnue pour son importance.

À titre exceptionnel, la titularisation peut être accordée pour une contribution remarquable au développement et au rayonnement de l'Université Laval.

La démarche d'évaluation des candidats à la titularisation fait appel à des évaluateurs reconnus, étrangers à l'université. Ils sont choisis par le directeur du département ou de l'unité, après consultation du candidat.

FONCTIONS UNIVERSITAIRES

1. L'enseignement

Sont notamment pris en considération dans l'évaluation des activités d'enseignement :

- 1) les documents témoignant de la valeur formatrice éminente des cours du professeur, établie par des moyens d'évaluation rigoureux;
- 2) la disponibilité et l'aide constante aux étudiants, attestées par ces derniers et par d'autres témoignages;
- 3) l'innovation pédagogique, manifestée par la production de matériel pédagogique utilisé par le candidat ou des collègues et, mieux encore, diffusé dans d'autres établissements d'enseignement supérieur;
- 4) des articles portant sur la pédagogie publiés dans des revues reconnues;
- 5) des publications sous forme de livres, de manuels, de parties de livres, d'articles dans des revues reconnues, issus de l'enseignement du candidat;
- 6) la direction de façon régulière d'étudiants des deuxième et troisième cycles;
- 7) la participation à l'évaluation de programmes dans une autre université, ou à une visite d'agrément;
- 8) l'occupation de fonctions en matière d'enseignement auprès d'organismes extérieurs à l'université;
- 9) les invitations dans des établissements d'enseignement supérieur motivées par la réputation de la ou du professeur comme enseignant;

- 10) la direction et la codirection de thèses, la participation à des jurys de thèses dans d'autres universités, de même que l'évaluation de mémoires de maîtrise;
- 11) l'obtention de prix et de décorations d'organismes extérieurs à l'université, couronnant l'excellence dans l'enseignement.

2. La recherche

Sont notamment prises en considération dans l'évaluation des activités de recherche :

- 1) les publications :
 - nombre, fréquence et impact au cours des années récentes;
 - qualité des revues, des collections ou des éditeurs;
- 2) la création artistique et littéraire:
 - ampleur et fréquence des manifestations au cours des années récentes;
 - qualité des revues, collections ou éditeurs, des lieux de présentation;
 - des œuvres;
- 3) les subventions obtenues:
 - ampleur;
 - durée et fréquence au cours des années récentes;
- 4) la présentation de conférences ou de communications à titre de conférencier invité dans d'autres universités ou dans des congrès à caractère national ou international;
- 5) l'occupation de fonctions en matière de recherche auprès d'organismes extérieurs à l'université;
- 6) l'obtention de prix et de décorations d'organismes extérieurs à l'université, couronnant l'excellence en recherche.

ANNEXE E DÉPENSES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN REMBOURSEMENT DANS LE CADRE DE L'ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE*

Frais de transport vers le nouveau lieu de séjour ou du nouveau lieu de séjour vers un lieu de travail temporaire

- Transport aérien, y compris les taxes d'aéroport et les frais de bagages (un seul aller-retour par lieu de séjour).
- Transport par automobile, y compris les frais de location, de kilométrage, de péage et de stationnement.
- Transport par train, autobus, métro ou taxi.
- Transport par voie navigable, y compris le transport d'un véhicule.

Frais de logement et de subsistance

- Frais de subsistance pour la recherche d'un logement.
- Frais engagés ou per diem lors des déplacements entre la demeure et l'endroit de travail temporaire.
- Frais engagés ou per diem lors des déplacements entre un endroit de travail temporaire et un autre.
- Frais engagés ou per diem lors de la recherche d'un logement.
- Frais de location de logement, taxes d'hébergement, électricité, ligne téléphonique et assurance habitation pour le logement loué.
- Frais d'entreposage de véhicule et de mobilier et frais d'assurance pour l'entreposage.
- Frais de déménagement, y compris le déménagement des effets professionnels.

Frais de participation à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels hors du lieu de séjour

- Frais de transport (voir ci-dessus).
- Frais de logement et de subsistance.
- Frais d'inscription.

Frais d'équipement informatique

- Location de matériel informatique; achat de logiciels et de banques de données.
- Frais d'accès à Internet.

* La liste des dépenses pouvant faire l'objet d'un remboursement est indicative.

Autres frais

- Frais de scolarité et de perfectionnement.
- Frais de laboratoire.
- Location d'un atelier de travail ou d'un bureau à l'extérieur de la région de Québec.
- Frais de reprographie.
- Frais de téléphone et de télécopie.
- Achat de livres, périodiques, papeterie, fournitures diverses, y compris toiles et peinture.
- Location d'instruments de travail, y compris les instruments de musique.
- Frais de rédaction et de publication.
- Frais de vaccination, permis de séjour et visa.

Frais liés à la famille (conjoint ou conjointe et enfants à charge), à condition que la durée du séjour soit de huit semaines ou plus.

- Frais de transport entre la demeure et l'endroit du séjour (un seul aller-retour par lieu de séjour).
- Frais de logement et de subsistance pour les jours de départ et de retour.
- Frais de vaccination, permis de séjour et visa.

1. Quel est votre sexe?

- A) Féminin B) Masculin

2. Combien de crédits avez-vous complétés?

- A) 0-30 B) 31-60 C) 61-90 D) 91 et plus

3. Quel est le lien du cours avec votre programme d'études?

- A) Obligatoire B) Optionnel C) Au choix

4. Quel est votre moyenne cumulative?

- A) 1.9 et moins B) 2.0-2.9 C) 3.0-3.9 D) 4.0 et plus E) Pas calculée

5. Quel a été votre niveau de motivation durant ce cours?

- A) Motivé B) Plus ou moins motivé C) Pas motivé

6. Avez-vous participé à l'appréciation formative de ce cours?

- A) Oui B) Non C) Il n'y a pas eu d'appréciation formative

Pour les questions 7 à 37, répondez en utilisant l'échelle d'appréciation décrite ci-dessous :

- A) Tout à fait d'accord B) Plutôt en accord C) Plutôt en désaccord
D) Absolument pas d'accord E) Ne s'applique pas ou je ne sais pas

VOLET ADMINISTRATIF

7. Les objectifs sont clairement définis dans le plan de cours.
8. Le déroulement du cours est conforme au plan de cours.
9. La quantité de travail requise pour ce cours correspond aux crédits accordés.
10. Je perçois bien la pertinence de ce cours dans mon programme d'études.
11. Le choix des cours préalables et concomitants est approprié.
12. Le cours ne répète pas inutilement la matière vue dans d'autres cours du programme.
13. Ce cours est bien situé dans le cheminement de mon programme.
14. L'environnement physique (local, installations, équipements, etc.) de ce cours est adéquat.

VOLET APPRENTISSAGE

15. Le cours est bien organisé.
16. Le niveau de difficulté du cours est approprié.
17. Les activités d'apprentissage (travaux, sorties, dépannages, conférences, laboratoires, etc.) sont utiles pour atteindre les objectifs du cours.
18. La documentation nécessaire au cours m'a aidé à apprendre.
19. L'utilisation de l'équipement audiovisuel, informatique ou multimédia a favorisé mon apprentissage.
20. La forme des appréciations (examens, exposés, travaux, simulations, rapports, etc.) est appropriée en fonction des objectifs du cours.
21. Le nombre d'appréciations est adéquat.
22. Les directives relatives aux devoirs, travaux, rapports, exposés, examens, etc. sont formulées clairement.
23. Les protocoles décrivant les activités de laboratoire sont adéquats.
24. Les exposés de l'enseignante ou de l'enseignant préparent bien aux activités de laboratoire.
25. On me sensibilise à l'importance de la sécurité au laboratoire.

} Questions
propres au
laboratoire

L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

26. L'enseignante ou l'enseignant présente ses cours d'une façon qui stimule l'intérêt pour la matière.

27. L'enseignante ou l'enseignant fait des synthèses adéquates de la matière.
28. L'enseignante ou l'enseignant couvre la matière à une vitesse convenable.
29. L'enseignante ou l'enseignant s'exprime clairement (langue, vocabulaire, ton, etc.).
30. L'enseignante ou l'enseignant répond clairement aux questions des étudiantes et étudiants.
31. La correction des examens, travaux, rapports, etc. est équitable.
32. Les travaux, les rapports et les examens corrigés portent des annotations claires permettant de comprendre les erreurs.
33. L'enseignante ou l'enseignant est ponctuel (début et fin des périodes, remise des notes et des travaux corrigés, etc.).
34. L'enseignante ou l'enseignant est aisément accessible pour consultation en dehors des heures de cours.
35. L'attitude de l'enseignante ou de l'enseignant vis-à-vis les étudiantes et étudiants est correcte.

L'APPRÉCIATION GÉNÉRALE

36. En général, j'ai apprécié l'enseignement de cette enseignante ou de cet enseignant.
37. En général, j'ai apprécié l'aide des assistantes et assistants à l'enseignement (des chargées ou chargés de travaux pratiques, des monitrices ou moniteurs, etc.).

38. Commentaires sur le cours

39. Commentaires sur l'enseignante ou l'enseignant

40. Commentaires, sur l'ensemble du programme, que vous aimeriez acheminer à la directrice ou au directeur

Signature _____ Date _____
(facultative)

**ANNEXE G DÉPENSES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN REMBOURSEMENT DANS LE CADRE
DU PROJET DE PERFECTIONNEMENT**

Les dépenses pouvant faire l'objet d'un remboursement sont celles énumérées à l'annexe E, à l'exception des dépenses déjà prises en compte par la clause 5.3.17.

ANNEXE H

CERTIFICAT MÉDICAL

UNIVERSITÉ
LAVAL
Santé, sécurité et avantages sociaux

**DÉCLARATION MÉDICALE
D'INVALIDITÉ**

ATTENTION : Ce formulaire doit être expédié à : Santé, sécurité et avantages sociaux, Pavillon Alphonse-Marie-Parent, Bureau 1661

Les honoraires que pourrait exiger le médecin pour ce rapport sont à la charge de la personne malade.

1. Nom de l'employeur UNIVERSITÉ LAVAL
--

2. Nom usuel de l'employée ou de l'employé :	Nom à la naissance :
---	-----------------------------

3. Nature de la maladie ou de la blessure _____ _____ _____

4. Cette maladie ou cette blessure est-elle attribuable à l'emploi de la personne? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Si OUI, expliquez _____ _____

5. L'incapacité est-elle due à la grossesse? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Si OUI, quelle est la date prévue de l'accouchement? _____

6. Cette incapacité empêche-t-elle cette personne de vaquer régulièrement à ses occupations universitaires? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON

7. Nature de l'incapacité ou des limitations _____ _____ _____
--

8. Médication et traitement reliés à la maladie ou à la blessure faisant l'objet de la présente déclaration

9. a) La personne malade a été, d'une façon continue, incapable de travailler

du _____ 20__ au _____ 20__.

b) Si elle est encore incapable de travailler, quand prévoyez-vous le retour?

Le _____ 20__.

REMARQUES

Date : _____ 20__.

Signature de la ou du médecin traitant :

_____ MD

Adresse :

CLASSE

	I	II	III	IV
Échelon	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	46 798 \$			
1	47 264 \$			
2	47 737 \$			
3	48 215 \$	60 000 \$		
4	48 693 \$	60 000 \$		
5	49 182 \$	60 000 \$		
6	49 674 \$	60 000 \$		
7	50 172 \$	61 020 \$	70 000 \$	
8	50 672 \$	62 057 \$	70 000 \$	
9	52 319 \$	63 112 \$	70 000 \$	
10	54 671 \$	64 185 \$	70 000 \$	
11	57 134 \$	65 276 \$	71 050 \$	80 000 \$
12	59 706 \$	66 386 \$	72 116 \$	80 000 \$
13	60 601 \$	67 515 \$	73 197 \$	80 000 \$
14	61 509 \$	68 662 \$	74 295 \$	81 200 \$
15	62 432 \$	69 830 \$	75 410 \$	82 418 \$
16		71 017 \$	76 541 \$	83 654 \$
17		72 224 \$	77 689 \$	84 909 \$
18		73 452 \$	78 854 \$	86 183 \$
19		74 701 \$	80 037 \$	87 475 \$
20		75 970 \$	81 238 \$	88 788 \$
21		77 262 \$	82 456 \$	90 119 \$
22		78 575 \$	83 693 \$	91 471 \$
23		79 911 \$	84 949 \$	92 843 \$
24		81 270 \$	86 223 \$	94 236 \$
25		82 651 \$	87 516 \$	95 649 \$
26			88 829 \$	97 084 \$
27			90 161 \$	98 540 \$
28			91 514 \$	100 019 \$
29			91 964 \$	101 519 \$
30			91 964 \$	103 042 \$

ANNEXE J ACCÈS À L'INFORMATION

- J.1 Les informations énumérées aux clauses J.2 à J.7 sont transmises sur papier et sur support informatique, selon des modalités convenues entre l'Employeur et le Syndicat.
- J.2 En application de la clause 7.3.07, l'Employeur transmet au Syndicat le 30 janvier au plus tard, en date du 15 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'administratrice ou d'administrateur qu'elle occupe;
 - d) le régime ordinaire d'emploi;
 - e) la catégorie d'emploi : de carrière, suppléante ou suppléant (en remplacement de...);
 - f) la mention : congé de maladie, congé d'invalidité, congé de maternité, congé parental, retraite graduelle, dégageant pour fins de perfectionnement, année d'étude et de recherche, retrait préventif, prêt de service, congé sans traitement, partie du régime d'emploi consacrée au congé ou au prêt avec la date de début et de fin de la période.
- J.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 professeure ou chaque professeur :
- 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 : permanente ou permanent, en probation;
 - i) la catégorie d'emploi : de carrière, suppléante ou suppléant, sous octroi;
 - j) la mention : congé de maladie, congé d'invalidité, congé de maternité, congé parental, retraite graduelle, dégageant pour fins de perfectionnement, année d'étude et de recherche, retrait préventif, prêt de service, congé sans traitement;
 - k) la date de début et de fin du contrat initial ou terminal le cas échéant;
 - l) les diplômes avec la date d'obtention de chacun;
 - m) les rangs universitaires avec la date d'accès à chacun;
 - n) l'échelle de traitement, la classe et l'échelon;
 - o) le traitement annuel à l'échelle, le pourcentage du traitement effectivement versé, la prime de marché s'il en est;

- p) la cotisation syndicale annuelle, estimée en fonction du taux de cotisation en vigueur;
- q) la date d'adhésion au régime de retraite en vigueur.

J.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 d'étude et de recherche ou d'une tranche de celle-ci;
- h) début et fin des périodes de dégageant pour le perfectionnement;
- i) modification au traitement ou à la prime individuelle;
- 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, de paternité ou d'adoption;
- p) modification de l'unité de rattachement;
- q) nomination à une fonction qui exclut la professeure ou le professeur de l'unité d'accréditation;
- r) retraite graduelle;
- s) retraite, démission, congédiement, décès ou toute cause de cessation d'emploi.

J.5 En application de la clause 7.3.10, l'Employeur fournit au Syndicat les informations suivantes :

J.5.1 Informations relatives au renouvellement de contrat :

- a) En septembre, la liste des professeures et professeurs qui seront évalués en vue de l'octroi d'un contrat terminal;
- b) En décembre, la même liste que ci-dessus en y ajoutant les décisions rendues par la vice-rectrice ou le vice-recteur.

J.5.2 Informations relatives aux rangs universitaires :

- a) En mars, la liste des professeures et professeurs qui ont demandé leur titularisation;
- b) En mai, la même liste que ci-dessus en y ajoutant les décisions rendues par la vice-rectrice ou le vice-recteur;

- c) En septembre, la liste des professeures et professeurs qui seront évalués en vue de l'agrégation;
- d) En décembre, la même liste que ci-dessus en y ajoutant les décisions rendues par la vice-rectrice ou le vice-recteur.

J.5.3 Informations relatives aux années d'étude et de recherche :

- a) En octobre, la liste des professeures et professeurs qui ont déposé un projet d'année d'étude et de recherche;
- b) En janvier, la même liste que ci-dessus en y ajoutant les décisions de la vice-rectrice ou du vice-recteur (acceptation, refus, report).
- c) Le 1^{er} novembre au plus tard, une liste comportant le montant des sommes versées à chaque professeure et professeur en application de la clause 4.8.07. Cette liste couvre l'année qui s'est terminée le 1^{er} septembre.

J.5.4 Informations relatives à la retraite :

Le 1^{er} août au plus tard, la liste des professeures et professeurs qui ont opté, au cours des 12 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.

J.6 L'Employeur transmet au Syndicat, le 15 octobre de chaque année au plus tard, la liste des charges de cours assumées par des chargées ou des chargés de cours pendant l'année universitaire précédente et le nombre de crédits correspondant à ces cours.

J.7 En application des clauses 2.3.09 et 2.3.10, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des professeures et professeurs touchés par une création, une scission ou une fusion d'unités.

J.8 À chaque fois qu'un poste est à pourvoir dans une unité en application des clauses 4.1.01, 4.1.23, 4.1.24 et 4.2.07, l'Employeur envoie une copie de sa décision au Syndicat.

**ANNEXE K MODALITÉS D'AUDITION DES GRIEFS PORTANT SUR LE RENOUVELLEMENT
DE CONTRAT ET L'AGRÉGATION**

L'Employeur et le Syndicat conviennent avec les arbitres Me Diane Fortier et Me Marc Gravel d'une entente écrite portant sur les sujets suivants :

- a) Chaque arbitre s'engage à fournir sept jours de disponibilité au cours des mois d'avril, mai et juin de chaque année pour la durée de la convention collective;
- b) Au plus tard le 15 janvier, les parties avisent les arbitres des griefs devant être entendus au cours des mois d'avril, mai et juin suivants;
- c) Si aucun grief portant sur le renouvellement de contrat ou l'agrégation n'est déposé, les journées pour lesquelles les arbitres ont réservé leur disponibilité sont utilisées pour entendre les griefs dont ces arbitres sont déjà saisis ou ceux que les parties conviennent de leur soumettre;
- d) Si l'une ou l'autre journée de disponibilité réservée n'est pas annulée dans les 30 jours la précédant, les arbitres sont alors dédommagés conformément aux ententes intervenues avec eux, les frais et honoraires étant payés à parts égales par les parties;
- e) Pour les griefs portant sur le renouvellement de contrat ou l'agrégation, à moins d'avoir obtenu l'accord des parties, l'arbitre rend sa sentence, dans la mesure du possible, au plus tard le 1^{er} septembre de l'année où a débuté l'audition du grief ou au plus tard 60 jours après la prise en délibéré du grief.

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 : Comité de travail sur le rattachement multiple

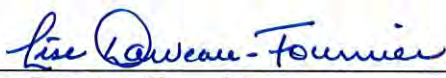
- Attendu les discussions intervenues entre les parties sur la question du rattachement multiple, dans le cadre de la négociation de la convention collective 2004-2007;
- Attendu la nécessité de continuer la réflexion sur le sujet;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties créent un comité de travail sur le rattachement multiple.
2. Ce comité sera composé de deux représentantes ou représentants de l'Employeur et de deux représentantes ou représentants du Syndicat.
3. Les parties feront connaître les noms de leurs représentantes ou représentants au plus tard le 15 septembre 2004.
4. Le comité aura pour mandat d'étudier la question du rattachement multiple des professeurs et professeures et de proposer, le cas échéant, des aménagements à la convention collective.
5. Le comité remettra aux parties un rapport et un projet de réaménagement de la convention collective à la fin des travaux ou, à défaut, un rapport sur les travaux réalisés au plus tard le 31 mai 2005.
6. Le comité aura accès aux données et aux ressources de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2004.

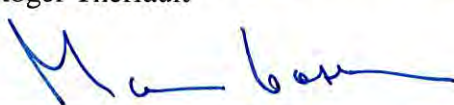
POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL


Lise Darveau-Fournier


Claude Paradis

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


Roger Thériault


Maurice Gosselin

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL
« L'EMPLOYEUR »

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

OBJET : Comité de travail sur la santé psychologique des professeurs et professeurs au travail

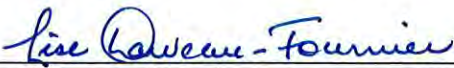
- Attendu les discussions intervenues entre les parties sur la question de la santé psychologique au travail, dans le cadre de la négociation de la convention collective 2004-2007;
- Attendu l'existence d'un comité institutionnel sur la santé psychologique du personnel;

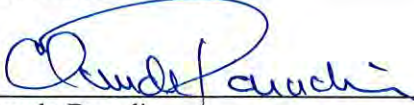
Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties créent un comité de travail sur la santé psychologique des professeurs et professeurs au travail.
2. Ce comité sera composé de deux représentantes ou représentants de l'Employeur et de deux représentantes ou représentants du Syndicat.
3. Les parties feront connaître les noms de leurs représentantes ou représentants dans les 120 jours suivant la signature de la convention collective.
4. Le comité aura pour mandat, en lien avec le comité institutionnel sur la santé psychologique du personnel, d'examiner la situation de la santé psychologique des professeurs et professeurs et de proposer à l'Employeur des moyens pour résoudre les problèmes identifiés.
5. Le comité fera rapport aux parties sur l'état d'avancement de ses travaux le 1^{er} octobre de chaque année.
6. Une représentante ou un représentant du Syndicat pourra siéger au comité institutionnel.
7. Le comité aura accès aux données et aux ressources de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2004.

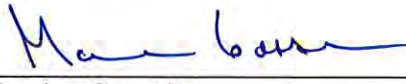
POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL


Lise Darveau-Fournier


Claude Paradis

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


Roger Thériault


Maurice Gosselin

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL
« L'EMPLOYEUR »

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

OBJET : Harcèlement psychologique

- Attendu l'entrée en vigueur des nouvelles normes du travail sur le harcèlement psychologique au travail;
- Attendu les discussions entre les parties sur l'opportunité d'intégrer des clauses relatives au harcèlement psychologique dans la convention collective 2004-2007;
- Attendu que les parties souhaitent en arriver rapidement à une entente sur la convention collective 2004-2007;
- Attendu les consultations que la vice-rectrice est à mener sur un projet de *Règlement pour contrer le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel*;
- Attendu la diversité des configurations possibles « victime-coupable » et donc la nécessité d'en arriver à un règlement applicable à l'ensemble des membres de la communauté universitaire;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur et le Syndicat désigneront chacun, dès la signature de la présente lettre d'entente, deux personnes pour discuter des aménagements pouvant être apportés au projet de *Règlement pour contrer le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel*.
2. Les parties auront jusqu'au 15 octobre 2004 pour terminer leurs travaux.
3. Advenant un accord du Syndicat avec les dispositions du *Règlement*, les clauses 8.2.18 à 8.2.23 de la convention collective portant sur une *plainte ou grief sur le harcèlement psychologique* seront retirées de la convention collective 2004-2007.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2004.


POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL


Lise Darveau-Fournier


Claude Paradis

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


Roger Thériault


Maurice Gosselin

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL
« L'EMPLOYEUR »

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

OBJET : Gestion des risques de déficit de solvabilité et de capitalisation au
RRPPUL

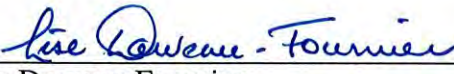
- Attendu la définition de la rémunération globale consignée à la convention collective;
- Attendu les discussions tenues à la table de négociation sur le remboursement d'un éventuel déficit actuariel au régime de retraite des professeurs et des professeures et sur la formulation de normes pour la gestion de surplus actuariels éventuels au même régime de retraite;
- Attendu la volonté manifestée par les deux parties de trouver une entente sur ces deux aspects;
- Attendu que les parties souhaitent en arriver rapidement à une entente sur la convention collective 2004-2007;
- Attendu la complexité de cette question et la nécessité de consultations nombreuses;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties créent un comité chargé d'examiner les dispositions du Règlement du RRPPUL relatives à la gestion des risques de déficit de solvabilité et de capitalisation, y compris les mécanismes de remboursement ou de financement de déficits éventuels.
2. Ce comité est composé de deux représentantes ou représentants de l'Employeur et de deux représentantes ou représentants du Syndicat.
3. Les parties font connaître les noms de leurs représentantes ou représentants dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective.
4. Le Comité remettra un rapport aux parties à la fin des travaux ou, à défaut, un rapport des travaux réalisés en date du 15 décembre 2004.
5. Le Comité aura accès aux données et aux ressources de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2004.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL



Lise Darveau-Fournier




Claude Paradis

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



Roger Thériault



Maurice Gosselin

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL
« L'EMPLOYEUR »

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

OBJET : Lettres d'entente caduques

- Attendu que depuis la signature de la convention collective 1999-2004 entre l'Employeur et le Syndicat, des lettres d'entente furent signées entre les parties et que certaines d'entre elles sont périmées alors que d'autres ont été intégrées à la convention collective;

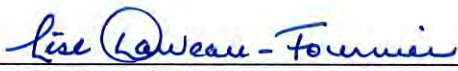
En conséquence, les parties conviennent de déclarer caduques les lettres d'entente suivantes :

1. Propriété intellectuelle (29 novembre 2001)
2. Technologies de l'information et des télécommunications : Politique de sécurité et code de conduite (29 novembre 2001)
3. Programme d'accès à l'égalité (29 novembre 2001)
4. Critères d'application des primes individuelles (29 novembre 2001)
5. Retour au travail (29 novembre 2001)
6. Contestation et grief sur la charge de travail (Annexe L – Lettre d'entente concernant la charge de travail) (29 novembre 2001)
7. Plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche (8 février 2002)
8. Application de la clause 3.3.37 pour une professeure ou un professeur sous octroi agrégé ou titulaire ayant acquis plus de six ans d'ancienneté depuis son premier engagement à la date de la signature de la convention collective 1999-2004 (12 février 2002)
9. Ajustement de la clause 4.7.01 à la professeure ou au professeur sous octroi (12 février 2002)

10. La professeure ou le professeur de clinique (20 mars 2002)
11. Comité de révision de la charge de travail : règles de procédure et de fonctionnement (2 avril 2002)
12. Prêts de service pour activités au régime de retraite (12 août 2002)
13. Propriété intellectuelle (27 août 2002)
14. Primes individuelles et primes de chaire de recherche ou d'équivalent de chaire de recherche (11 octobre 2002)
15. Comité de travail pour un règlement sur la propriété intellectuelle (19 septembre 2003)
16. Négociation pour le renouvellement de la convention collective SPUL / UL 2004-200X (19 décembre 2003)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2004.


POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

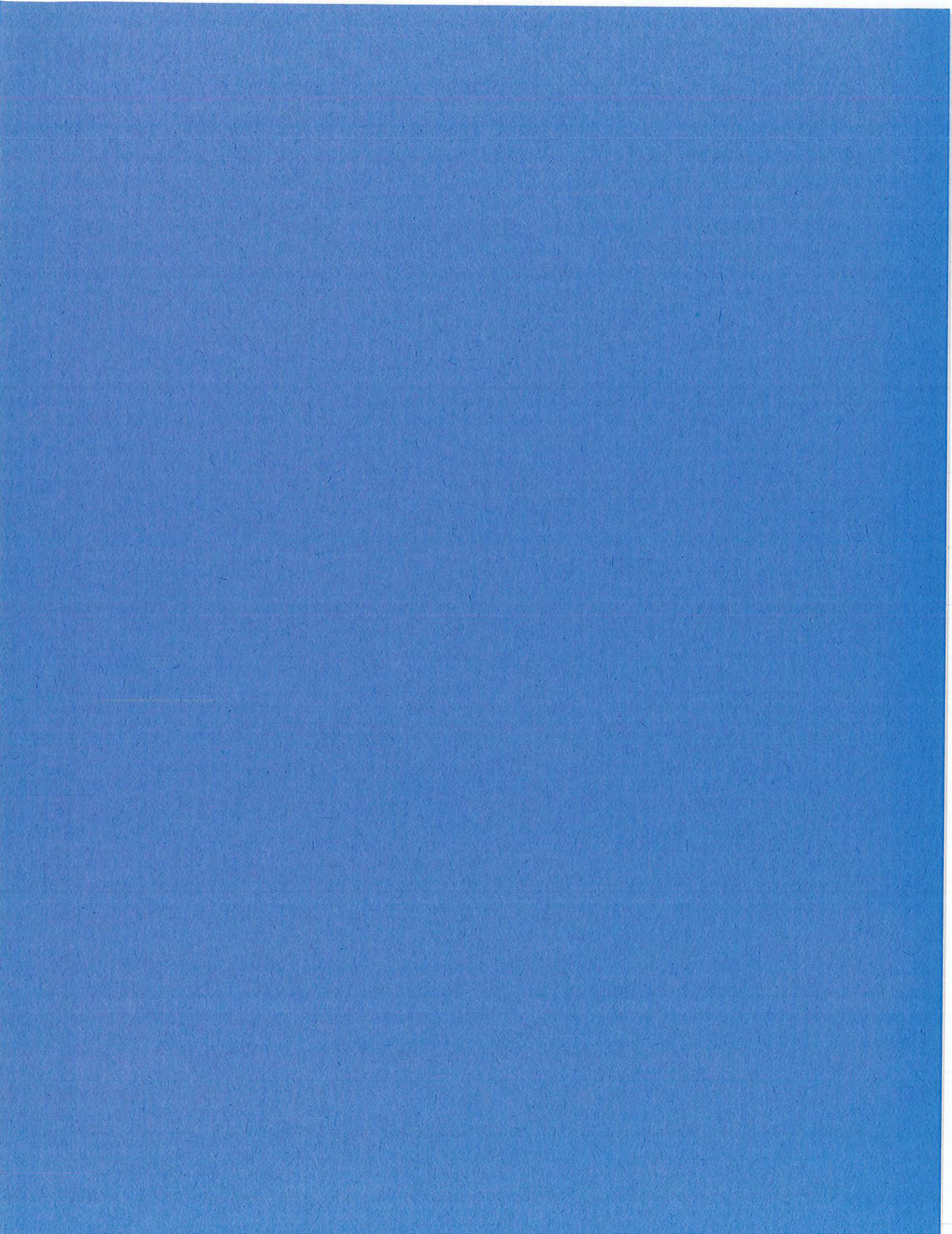

Lise Darveau-Fournier


Claude Paradis

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


Roger Thériault


Maurice Gosselin



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL
« L'EMPLOYEUR »

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

OBJET : Direction de programme de physiothérapie par
Mme Frances King, responsable de formation pratique

- Attendu que le 4^e alinéa de la clause 2.1.03 de la convention collective stipule que la direction de programmes de formation est réservée aux professeures et professeurs;
- Attendu que la direction de programme de physiothérapie (programme professionnel soumis à des exigences précises issues de l'Ordre des physiothérapeutes) a toujours été assumée par des physiothérapeutes cliniciens;
- Attendu que Mme Frances King a occupé la fonction de directrice de programme de 1981 à 1983 alors qu'elle était professeure assistante au département de réadaptation et qu'elle assume à nouveau cette fonction depuis 1999;
- Attendu que depuis son engagement à l'Université Laval, Mme Frances King a toujours œuvré au développement du programme de physiothérapie, et ce, à plusieurs titres (directrice du programme, présidente du comité de programme, membre du comité de programme, etc.);
- Attendu que Mme Frances King représente une mémoire indispensable pour l'avenir du programme et un lien important avec les ordres professionnels provincial et national;
- Attendu que Mme Frances King constitue également une pièce maîtresse pour l'agrément du programme et un maillon important pour l'élaboration du programme de maîtrise;

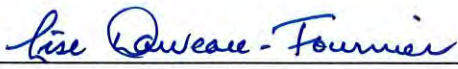
Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Mme Frances King demeurera directrice du programme de physiothérapie jusqu'à ce qu'une professeure ou un professeur de carrière accepte de prendre la direction du programme de physiothérapie;
2. La présente entente conserve un caractère exceptionnel et ne pourra ni ne devra créer un précédent en ce qui a trait à la direction du programme de physiothérapie, ni en ce qui a trait à l'application du 4^e alinéa de la clause 2.1.03 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2004.


POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

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


Lise Darveau-Fournier


Roger Thériault


Claude Paradis


Maurice Gosselin

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL
« L'EMPLOYEUR »

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

OBJET : Échelon T-27 de la convention collective 2004-2007

- Attendu la clause 6.6.07 de la convention collective 2004-2007 qui traite des échelons T-22 à T-27;
- Attendu l'absence de montants pour ces échelons T-22 à T-27 à l'annexe I;
- Attendu qu'un seul professeur assistant permanent est visé par la clause 6.6.07 et qu'il est déjà placé à l'échelon T-27;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le salaire à l'échelon T-27 au 1^{er} juin 2004 est établi à 68 266 \$;
2. Pour les années suivantes de la convention collective, ce montant sera traité comme s'il était inscrit formellement à l'annexe I.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22^e jour du mois de juin 2004.


POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

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


Lise Darveau-Fournier


Roger Thériault


Claude Paradis


Maurice Gosselin