CONVENTION COLLECTIVE 2023-2027

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

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 CONVENTION 9

CHAPITRE 1.1 DÉFINITIONS 11
CHAPITRE 1.2 PARTIES À LA CONVENTION 16
CHAPITRE 1.3 APPLICATION DE LA CONVENTION 17
Professeures administratrices et professeurs administrateurs 18
Durée de la convention 18
Échéance des délais 19
CHAPITRE 1.4 DROITS, DEVOIRS, OBLIGATIONS ET LIBERTÉ UNIVERSITAIRE 20
CHAPITRE 1.5 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE 23

PARTIE 2 CADRE DES FONCTIONS PROFESSORALES 25

CHAPITRE 2.1 FONCTIONS PROFESSORALES 27
CHAPITRE 2.2 RANGS UNIVERSITAIRES 31
CHAPITRE 2.3 RATTACHEMENT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS 32
Changement d'unité de rattachement 32
Réorganisation d'unité de rattachement 32
Suppression d'une unité 34
Transfert d'une unité ou d'un programme de formation à un autre établissement 34
CHAPITRE 2.4 RATTACHEMENT DOUBLE 35
Attribution, sélection et engagement en double rattachement 35
Modifications de rattachement 36
Dispositions générales 37
CHAPITRE 2.5 ASSEMBLÉE DE L'UNITÉ 39
CHAPITRE 2.6 PROGRAMME D'ACCES A L'EGALITE POUR LES PROFESSEURES ET PROFESSEURS (PAEPP) 41

PARTIE 3 CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS PROFESSORALES 43

CHAPITRE 3.1 RESSOURCES PROFESSORALES 45
Plancher d'emploi 45
Plan de compensation 46
Plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche 47
CHAPITRE 3.2 PROFESSEURES ET PROFESSEURS SUPPLÉANTS 49
CHAPITRE 3.3 PROFESSEURES ET PROFESSEURS SOUS OCTROI 51
Dispositions générales 51
Sélection et engagement 51
Reconnaissance des années d'ancienneté 52
Rangs universitaires 52
Durée du premier contrat 53
Rémunération 53
Charge de travail 53
Agrégation et titularisation 53
Renouvellement du contrat 53
Permanence 54
Clause transitoire 54
CHAPITRE 3.4 AUTRES MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL ET DU PERSONNEL ENSEIGNANT 55
Professeures et professeurs invités 55

Professeures et professeurs associés *55*
Responsables de formation pratique *57*
Chargées et chargés de cours *58*
Auxiliaires d'enseignement *58*
Personnel de recherche *59*
Professeures et professeurs de clinique *59*
CHAPITRE 3.5 RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES AUXILIAIRES 61
Soutien à l'enseignement et à la recherche *61*
Fonds de démarrage *62*
Fonds de soutien aux activités académiques *62*
Dispositions particulières *65*
CHAPITRE 3.6 CHARGE DE TRAVAIL 66
Contestation et grief sur la charge de travail *72*
Composition du comité *73*
Règles de procédure et de fonctionnement *74*
CHAPITRE 3.7 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES ET DOUBLE EMPLOI 77
CHAPITRE 3.8 SÉCURITÉ D'EMPLOI 80
Professeures et professeurs permanents *80*
Professeures ou professeurs en période de probation *82*
Dispositions générales *82*

PARTIE 4 CHEMINEMENT DANS LA CARRIÈRE UNIVERSITAIRE 85

CHAPITRE 4.1 SÉLECTION DES CANDIDATES ET CANDIDATS 87
Attribution d'un poste *87*
Concours de sélection *87*
Comité de sélection *88*
Étude des candidatures par le comité de sélection *89*
Étude des candidatures par l'assemblée *91*
Décision de l'assemblée *91*
Sélection des candidates et candidats au rang d'assistant *93*
CHAPITRE 4.2 ENGAGEMENT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS 95
Contrat d'engagement *96*
CHAPITRE 4.3 ACCÈS AU RANG D'ADJOINT 98
Accès au rang d'adjoint par équivalence *98*
Recours aux critères spécifiques de promotion *98*
Recours à un jury d'équivalence *98*
Décision et nomination *99*
Litiges *100*
CHAPITRE 4.4 PROBATION ET PERMANENCE 101
Probation *101*
Renouvellement du contrat *102*
Permanence *103*
Fin d'emploi *103*
CHAPITRE 4.5 ÉVALUATION D'UNE PROFESSEURE OU D'UN PROFESSEUR 104
CHAPITRE 4.6 CRITÈRES ET NORMES D'ÉVALUATION 107
Élaboration et approbation des critères et des normes *107*
Application des critères et des normes *107*
Modification des critères *108*
Des litiges *108*

CHAPITRE 4.7 AGRÉGATION ET TITULARISATION 109
Agrégation *109*
Titularisation *109*
CHAPITRE 4.8 ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE 111
Dispositions générales *111*
Dispositions financières *112*
Avis et projet d'année d'étude et de recherche *113*
Report de l'année d'étude et de recherche *115*
Modification du projet d'année d'étude et de recherche *115*
Retrait du projet *116*
Suspension du projet d'année d'étude et de recherche *117*
Fin de l'année d'étude et de recherche *117*
CHAPITRE 4.9 DOSSIER DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR 120
Composition du dossier *120*
Constitution du dossier *121*
Consultation du dossier *122*
CHAPITRE 4.10 APPRÉCIATION DES COURS PAR LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS 123

PARTIE 5 CAS PARTICULIERS 125

CHAPITRE 5.1 PROFESSEURES OU PROFESSEURS À TEMPS PARTIEL 127
CHAPITRE 5.2 PERFECTIONNEMENT DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR ASSISTANT 128
Dégagement pour fins de perfectionnement *128*
Dispositions financières *130*
CHAPITRE 5.3 CONGÉ SANS TRAITEMENT 132
Congé de convenance personnelle *132*
Congé de droit *133*
Congé de compassion et de proche aidant *133*
Dispositions générales *134*
CHAPITRE 5.4 PRÊT DE SERVICE 136
CHAPITRE 5.5 ABSENCE POUR AGIR À TITRE DE JURÉ 137

PARTIE 6 AVANTAGES SOCIAUX ET TRAITEMENT 139

CHAPITRE 6.1 CONGÉ ANNUEL ET CONGÉS FÉRIÉS 141
CHAPITRE 6.2 DROITS PARENTAUX 143
Congé de maternité *143*
Congé de conjointe ou de conjoint *144*
Congé d'accueil d'un enfant adopté *144*
Congé parental indemnisé *145*
Congé parental sans traitement *146*
Congé parental supplémentaire sans traitement *146*
Suspension des congés parentaux *147*
Autres dispositions *148*
Droits de scolarité *148*
CHAPITRE 6.3 INVALIDITÉ 150
Maladies professionnelles et accidents de travail *150*
Autres maladies et accidents *150*
Examen médical et vérification de l'état de santé *151*
Dispositions générales *151*

CHAPITRE 6.4 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES 153
Assurances collectives *153*
Financement des assurances collectives *154*
Gestion des assurances collectives *155*
CHAPITRE 6.5 RETRAITE 158
Retraite anticipée *158*
Retraite graduelle *158*
Contrats de professeur retraité *158*
CHAPITRE 6.6 TRAITEMENT 160
Salaire *160*
Progression dans l'échelle des salaires *161*
Modalités de versement des traitements *162*
Primes individuelles *162*
Prime de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs *162*
Primes de chaire ou d'équivalent de chaire *163*
Dispositions générales *163*
Primes excédant les plafonds autorisés *163*

PARTIE 7 SYNDICAT 165

CHAPITRE 7.1 COTISATION SYNDICALE 167
CHAPITRE 7.2 LIBÉRATIONS SYNDICALES 169
CHAPITRE 7.3 ACCÈS À L'INFORMATION ET AUX SERVICES 171

PARTIE 8 LITIGES 173

CHAPITRE 8.1 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES ET PLAINTE 175
Principes généraux *175*
Plainte et examen d'une plainte *175*
Plainte en intégrité en recherche et en création *176*
Décision et sanction *176*
Dépôt d'une plainte au dossier *177*
Mesures disciplinaires *177*
Imposition d'une mesure disciplinaire autrement qu'à la suite d'une plainte *178*
Dossier *179*
CHAPITRE 8.2 PROCÉDURE INTERNE DE GRIEFS 180
Grief *180*
Comité paritaire des relations du travail *181*
Demande d'arbitrage *181*
CHAPITRE 8.3 ARBITRAGE 183
Arbitrage dans les cas de refus d'avancement dans la carrière *184*
Procédure accélérée d'arbitrage *185*
Clause transitoire *185*

SIGNATURE DE LA CONVENTION 187

LES ANNEXES 191

ANNEXE A CONTRAT D'ENGAGEMENT 193
ANNEXE B EXIGENCES DE CONNAISSANCE DU FRANÇAIS 194
ANNEXE C CRITÈRES D'ÉVALUATION DU PROJET D'ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE 195
ANNEXE D DÉPENSES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN REMBOURSEMENT DANS LE CADRE DE L'ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE 196

ANNEXE E QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION DES COURS 199
ANNEXE F DÉPENSES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN REMBOURSEMENT DANS LE CADRE DU PROJET DE PERFECTIONNEMENT 203
ANNEXE G.1 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2022 204
ANNEXE G.2 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 29 MAI 2023 AU 26 NOVEMBRE 2023 206
ANNEXE G.3 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 27 NOVEMBRE 2023 AU 26 MAI 2024 208
ANNEXE G.4 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 27 MAI 2024 AU 25 MAI 2025 210
ANNEXE G.5 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 26 MAI 2025 AU 24 MAI 2026 212
ANNEXE G.6 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 25 MAI 2026 AU 31 DÉCEMBRE 2026 214
ANNEXE G.7 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR AU1ER JANVIER 2027 216
ANNEXE H ATTRIBUTION DES PRIMES INDIVIDUELLES, DES PRIMES DE DIRECTION DE PROGRAMME ET DE REGROUPEMENT RECONNU DE CHERCHEUSES ET DE CHERCHEURS ET DES PRIMES DE CHAIRE DE RECHERCHE OU D'ÉQUIVALENT DE CHAIRE DE RECHERCHE : MODALITÉS ET CRITÈRES 218
ANNEXE I ACCÈS À L'INFORMATION 221
ANNEXE J MODALITÉS D'AUDITION DES GRIEFS PORTANT SUR LE RENOUVELLEMENT DE CONTRAT ET L'AGRÉGATION 226
ANNEXE K MONTANTS D'EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ 227
ANNEXE L CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION 228

LETTRES D'ENTENTE 235

LETTRE D'ENTENTE COMITÉ PARITAIRE – SOUTIEN ADMINISTRATIF 237
LETTRE D'ENTENTE CONTRIBUTIONS AD HOC SUPPLÉMENTAIRES À L'ASSURANCE SANTÉ 239
LETTRE D'ENTENTE COMITÉ PARITAIRE – RÉMUNÉRATION 241
LETTRE D'ENTENTE COMITÉ – PLAINTE DÉPOSÉE EN VERTUR DE LA POLITIQUE SUR LA CONDUITE RESPONSIBLE EN RECHERCHE, EN CREATION ET EN INNOVATION À L'UNIVERSITÉ LAVAL 243
LETTRE D'ENTENTE MODIFICATION DE LA COUVETURE D'ASSURANCE SALAIRES LONGUE INVALIDITÉ 245
LETTRES D'ENTENTE ANTÉRIEURES ET PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL 249

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 de la Commission des relations du travail du 27 mars 2008.

1.1.02 « ancienneté »

Le temps passé au service de l'Employeur à titre de professeure ou de professeur. L'ancienneté comprend les périodes d'exercice d'une fonction d'administratrice ou d'administrateur, les périodes de libération syndicale, les périodes de congé rémunéré ou indemnisé, de congé parental et de congé parental supplémentaire ainsi que celles de congé de compassion ou de proche aidant. 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 « année financière »

La période commençant le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année suivante.

1.1.04 « année de référence »

La période commençant le 1er juin et se terminant le 31 mai de l'année suivante.

1.1.05 « année universitaire »

La période commençant le 1er septembre et se terminant le 31 août de l'année suivante, comprenant trois sessions :

a) la session d'automne, normalement du 1er septembre au 31 décembre;

b) la session d'hiver, normalement du 1er janvier au 30 avril;

c) la session d'été, normalement du 1er ai au 31 août.

1.1.06 « assemblée »

L'assemblée de l'unité de rattachement.

1.1.07 « conflit d'intérêts potentiel »

Un conflit d'intérêts est potentiel lorsqu'un intérêt personnel, professionnel, matériel ou financier d'une professeure ou d'un professeur pourrait

éventuellement influencer son indépendance, son objectivité ou son impartialité dans sa prise de décision, aux dépens de ses obligations professionnelles et de son rôle, si elle ou il est appelé à exercer son jugement dans une situation spécifique.

1.1.08 « congé »

Période pendant laquelle une professeure ou un professeur est autorisé à s'absenter et ne peut être contraint à être présent sur les lieux de travail.

1.1.09 « conjointe » ou « conjoint »

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

1.1.10 « convention »

La présente convention collective de travail.

1.1.11 « dossier »

Ensemble des documents concernant la carrière de la professeure ou du professeur. Il est conservé au vice-rectorat aux ressources humaines.

1.1.12 « Employeur »

L'Université Laval.

1.1.13 « grief »

Une mésentente entre, d'une part, l'Employeur et, d'autre part, une professeure ou un professeur, un groupe de professeures ou professeurs, ou le Syndicat relativement à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.1.14 « harcèlement »

On entend par harcèlement une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère sexuel ou non, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de l'Université ou d'un tiers et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail, d'études ou de prestation de service néfaste.

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

1.1.15 « jour »

Un jour de calendrier à moins de spécification contraire.

1.1.16 « jours ouvrables »

Désigne les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés.

1.1.17 « poste de professeure ou de professeur de carrière »

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

1.1.18 « poste de professeure ou de professeur sous octroi »

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

1.1.19 « proche aidant »

La professeure ou le professeur qui offre des soins ou apporte un soutien significatif, continu ou occasionnel, à une personne atteinte d'une maladie grave ou potentiellement mortelle. La reconnaissance du statut de proche aidant est établie par un certificat médical déposé à la Direction Santé et mieux-être au travail.

1.1.20 « professeure » ou « professeur »

Une personne visée par le certificat d'accréditation du Syndicat, à savoir une professeure ou un professeur de carrière, une professeure ou un professeur sous octroi et une professeure ou un professeur suppléant.

1.1.21 « professeure administratrice ou professeur administrateur »

Une professeure ou un professeur temporairement exclu de l'unité de négociation pendant la durée d'un ou de plusieurs mandats d'administrateur.

1.1.22 « professeure ou professeur de carrière »

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

1.1.23 « professeure ou professeur sous octroi »

Une professeure ou un 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 ou de bourses de recherche salariales et nominatives, obtenues à titre individuel. Est aussi reconnue professeure ou professeur sous octroi une personne qui obtient une subvention de recherche salariale à titre de cochercheuse ou cochercheur principal à la condition que la candidature ait été acceptée par l'assemblée de l'unité.

1.1.24 « programme de formation »

Un ensemble d'activités pédagogiques réunies au sein d'un microprogramme, d'un certificat, d'un baccalauréat, d'un diplôme d'études supérieures spécialisées, d'une maîtrise ou d'un doctorat.

1.1.25 « régime ordinaire d'emploi »

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

1.1.26 « 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.

1.1.27 « 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.

1.1.28 « 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.

1.1.29 « Syndicat »

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

1.1.30 « 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.

1.1.31 « traitement »

Le traitement est constitué du salaire et, le cas échéant, d'une prime, individuelle, de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs, de chaire ou d'équivalent de chaire.

1.1.32 « unité de négociation »

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

1.1.33 « 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 professeures administratrices ou les professeurs administrateurs autres que la ou le responsable d'unité et qui en faisaient déjà partie à titre de professeure ou de professeur au moment de leur nomination comme administratrices ou administrateurs.

1.1.34 « 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, toute correspondance du vice-rectorat aux ressources humaines est présumée provenir de la vice-rectrice ou du vice-recteur aux ressources humaines aux fins d'application de la convention collective.

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 et de l'équité guident les parties.

1.3.02 Les parties reconnaissent que :

a) la collégialité est un principe fondamental de la vie universitaire.

b) l'Université est une communauté mobilisée pour offrir une expérience étudiante unique et pour faire émerger une culture scientifique audacieuse et ouverte, ancrée dans les défis sociétaux et résolument interdisciplinaire. Elle est également humaniste, investie dans le rayonnement des arts et engagée à former une relève embrassant avec conviction les grands enjeux de société.

Sans limiter la portée de la clause 1.3.02, cette reconnaissance implique que les professeures et les professeurs sont au cœur de la gouvernance de l'université et participent démocratiquement aux décisions concernant ce que doit être l'Université au moment présent ainsi que dans l'avenir.

Les parties reconnaissent que la transparence est une composante essentielle de la collégialité.

Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat l'information relative à la formule employée pour répartir les budgets entre les facultés.

Les parties sont responsables conjointement de l'application de la présente clause.

1.3.03 Sous réserve des stipulations de la convention, il revient à l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires et d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la Charte, les Statuts, les règlements, les politiques et les procédures de l'Université.

1.3.04 L'Employeur reconnaît que les Statuts ne peuvent être incompatibles avec la convention. Le cas échéant, il s'engage à apporter aux Statuts les modifications nécessaires.

1.3.05 L'Employeur informe le Syndicat de toute nouvelle politique ou règlement nouveau ou modifié ayant une incidence sur les professeures et les professeurs.

1.3.06 Les parties reconnaissent le caractère d'université complète de l'Université Laval qui, dans ses enseignements et ses recherches, couvre les principaux domaines du savoir, en adéquation avec l'évolution des champs disciplinaires. Elles

reconnaissent également que le caractère d'université complète est une richesse à préserver et qu'il favorise notamment l'interdisciplinarité.

Professeures administratrices et professeurs administrateurs

1.3.07 Les professeures et professeurs qui deviennent administratrices ou administrateurs préservent, pendant la durée de leur mandat, les droits et acquis de professeurs, notamment la permanence d'emploi et le rang.

1.3.08 Seul une professeure administratrice ou un professeur administrateur qui était déjà membre de l'unité de négociation au moment de sa nomination réintègre l'unité de négociation lorsqu'elle ou il cesse d'être administratrice ou administrateur.

Les directrices et directeurs de programme ainsi que les directrices et directeurs de centre de recherche reconnu ne sont pas considérés comme professeure administratrice ou professeur administrateur; elles ou ils n'entretiennent aucun lien d'autorité avec les professeures ou professeurs.

1.3.09 Lorsqu'une professeure ou un professeur, pendant six années académiques consécutives ou plus, a exercé des fonctions d'administratrice ou d'administrateur, à sa demande, 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 une réorientation 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 professeures administratrices et professeurs administrateurs que pour celles des professeures et professeurs.

1.3.11 Lorsqu'une administratrice ou un administrateur cesse ses fonctions administratives à la fin de son mandat, suite à une démission ou suite à une décision de l'Employeur, elle ou il réintègre l'unité de négociation et reçoit le même traitement que si elle ou il était demeuré professeure ou professeur, à moins qu'elle ou il ne soit congédié pour faute grave.

Durée de la convention

1.3.12 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le reste jusqu'au 31 mai 2027.

Elle n'a aucun effet rétroactif, sous réserve des dispositions de la lettre d'entente à être négociée au besoin sur les mesures transitoires.

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.

CHAPITRE 1.4 DROITS, DEVOIRS, OBLIGATIONS ET LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

1.4.01 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, de la recherche et de la création.

1.4.02 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, indispensable pour atteindre ces missions. L'Employeur respecte la liberté universitaire des professeures et professeurs.

La professeure ou le professeur a droit à la liberté universitaire, d'enseignement, de recherche, de création et de critique sans aucune contrainte qu'elle soit institutionnelle ou externe; cette liberté universitaire s'exerce dans le respect de la liberté d'opinion d'autrui.

La liberté universitaire garantit l'accomplissement des fonctions professorales.

La liberté universitaire comprend le droit pour la professeure ou le professeur d'exercer ses fonctions professorales sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite et sans restriction de pensée ou d'opinion.

Cette liberté comprend notamment :

a) la liberté d'enseigner et de discuter;

b) la liberté d'effectuer des activités de recherche et de création et d'en diffuser les résultats et la liberté d'exécuter et de diffuser des œuvres de création;

c) le droit d'expression, comprenant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions, des lois, des politiques et des programmes publics et notamment des règlements et politiques universitaires, scientifiques ou gouvernementaux. Ce droit d'expression peut s'exercer à l'intérieur comme à l'extérieur de l'université;

d) le droit d'une professeure ou d'un professeur de refuser qu'un cours dont les modalités pédagogiques ne lui conviennent pas soit inscrit à sa charge. Dans ce cas, le cours est remplacé par d'autres activités professorales.

En accord avec le caractère collégial de l'Université, la liberté universitaire implique que les professeures et professeurs, notamment par leurs activités de participation interne, contribuent à la gouvernance de l'Université.

1.4.03 La professeure ou le professeur comme l'Employeur sont assujettis aux politiques, aux règlements et aux procédures de l'Université, pourvu qu'ils soient conformes à la convention collective. La professeure ou le professeur comme les représentants de l'Employeur exercent leurs fonctions respectives avec conscience professionnelle.

Notamment, la professeure ou le professeur et l'Employeur font preuve d'honnêteté et de bonne foi dans leurs relations avec leurs interlocutrices et interlocuteurs dans l'exercice de leurs fonctions; ils manifestent aussi honnêteté et transparence en matière de conflits d'intérêts réels ou apparents.

1.4.04 L'Employeur et le Syndicat veillent à ce que les professeures et professeurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, des libertés et droits fondamentaux protégés par la Charte des droits et libertés de la personne.

L'Employeur applique la convention sans discrimination au sens de la Charte des droits et libertés de la personne et des dispositions pertinentes de la législation du travail.

1.4.05 La professeure ou le professeur a le droit d'exercer ses fonctions professorales à l'abri de toute forme de harcèlement.

L'Employeur reconnaît sa responsabilité de créer et de maintenir pour les professeures et professeurs un milieu de travail dans lequel chacune et chacun a droit à la protection de sa dignité ainsi que de sa santé, de sa sécurité et de son intégrité physiques et psychologiques.

Le Syndicat s'implique dans les stratégies et les actions visant à maintenir un milieu de travail exempt de tout harcèlement.

1.4.06 L'Employeur reconnaît la liberté universitaire des professeures et professeurs en ce qui concerne l'utilisation des subventions ou de tout autre fonds obtenu dans le cadre de leurs fonctions professorales, dans le respect des règlements des organismes subventionnaires et des politiques de l'Université.

Les parties reconnaissent que l'utilisation des subventions de recherche et des fonds relève des professeures et professeurs qui les ont obtenus et que ces derniers doivent y avoir accès tout au long de l'année.

Sur présentation des pièces justifiant les dépenses et conformément aux règles applicables, l'Employeur accorde à la professeure ou au professeur un remboursement des dépenses autorisées sur les fonds qu'il ou elle a obtenus.

1.4.07 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.

1.4.08 L'Employeur doit maintenir des conditions de travail qui respectent les normes de sécurité et d'hygiène conformément à la législation pertinente.

1.4.09 L'Employeur a la responsabilité de faire diffuser, au sein de l'Université Laval, ce qu'est la conduite responsable de la recherche et de la création, notamment les exigences des organismes impliqués, les conséquences du non-respect de ces exigences et le processus d'examen de toute plainte.

CHAPITRE 1.5 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

1.5.01 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.

Partie 2
CADRE DES FONCTIONS PROFESSORALES

CHAPITRE 2.1 FONCTIONS PROFESSORALES

2.1.01 Les fonctions professorales des professeures et professeurs sont :

a) l'enseignement;

b) la recherche, la création et l'innovation;

c) la participation interne;

d) la participation externe.

L'enseignement, la recherche, la création et l'innovation sont typiquement liés et constituent les caractéristiques fondamentales de l'accomplissement des activités universitaires de chacune des professeures et de chacun des professeurs.

2.1.02 Aux fins d'interprétation de la présente clause, les mots « professeure et professeur » comprennent 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 professorales relèvent des professeures et professeurs.

Des collaboratrices ou des collaborateurs peuvent toutefois être mis à contribution dans l'accomplissement des fonctions professorales, à la condition que cela soit fait conformément aux dispositions du chapitre 3.4.

La direction des programmes de formation et les fonctions et responsabilités qui en découlent sont réservées aux professeures et professeurs.

Sous réserve des ententes interuniversitaires, la direction de centres de recherche ou de groupes de recherche reconnus et les fonctions et responsabilités qui en découlent sont réservées aux professeures et professeurs.

Le 1er octobre au plus tard, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des directrices et directeurs des programmes de formation, des groupes de recherche et des centres de recherche reconnus par l'Université Laval.

Dans toutes les politiques, règlements, procédures et processus de consultation touchant le développement ou la réalisation d'activités d'enseignement, de recherche et de création, 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.

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

Sont notamment reconnus à ce titre :

a) les cours, de toute nature et de tout niveau, crédité ou non donnés selon diverses formules pédagogiques, y compris le maintien du niveau de compétence requis, la préparation, la correction, l'évaluation, l'encadrement des étudiantes et étudiants et l'assistance pédagogique;

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

c) l'assistance aux étudiantes et étudiants à titre de conseillère ou de conseiller pédagogique, ou de superviseure ou de superviseur de stage;

d) la direction et la collaboration à la direction, effectuée de manière interdisciplinaire ou non, 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, ainsi que l'encadrement des travaux de recherche et 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) l'encadrement du personnel enseignant au sens de l'article 24 des Statuts de l'Université.

2.1.04 La recherche, la création et l'innovation comprennent les activités, financées ou non, effectuées de manière interdisciplinaire ou non, qui mènent à l'élargissement ou à l'approfondissement du savoir ainsi qu'à sa diffusion ou 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, par exemple 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 évènements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels;

e) la publication d'articles, de manuels, de rapports de nature scientifique ou d'ouvrages propres à la discipline ou interdisciplinaires, l'obtention de brevets;

f) la direction et l'animation de centres de recherche, de groupes de recherche, d'équipes de recherche subventionnées ou de laboratoires;

g) l'encadrement du personnel de recherche;

h) la participation à des activités de recherche ou de création au sein d'autres institutions universitaires;

i) les travaux divers susceptibles d'amorcer et de soutenir la recherche, notamment la rédaction de demandes de subvention et les démarches associées à l'obtention de financement pour la recherche.

2.1.05 La participation interne comprend les activités, distinctes de l'enseignement, de la recherche et de la création, liées au fonctionnement et à la vie de la communauté universitaire.

Sont notamment reconnues à ce titre :

a) la direction d'un programme de formation dont les fonctions sont définies dans le Règlement des études;

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 ;

e) le mentorat effectué auprès de nouvelles professeures et nouveaux professeurs.

2.1.06 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 professorales.

Pour être reconnues comme participation externe, ces activités doivent être déclarées par la professeure ou le professeur lors de la distribution de la charge de travail ou dans le rapport annuel d'activité.

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 occasionnelles 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) l'évaluation de manuscrits soumis à des périodiques ou d'autres œuvres;

g) le service aux collectivités;

h) l'exécution de travaux en commandite ou par contrat;

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

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

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 en format numérique qui mentionne son titre et son rang universitaire. À sa demande, cette carte est aussi émise sous forme matérielle.

La professeure ou le professeur sous octroi a accès aux rangs universitaires conformément aux dispositions du chapitre 3.3. 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 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 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 nommé au rang d'agrégé la professeure ou 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, la création et l'innovation et a manifesté sa disponibilité à la participation à la vie universitaire.

2.2.05 Est nommé au rang de titulaire la professeure ou le professeur qui, en plus de satisfaire aux conditions liées au rang d'agrégé, a apporté, depuis l'échéance prévue pour la mise à jour de son dossier d'agrégation comme stipulé à la clause 4.7.02, une contribution particulière à sa discipline, à sa profession ou à la société dans l'exercice des fonctions professorales.

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.

2.2.07 Une nouvelle carte d'identité virtuelle est émise lors d'un changement de titre ou de rang ou dès qu'au moins cinq ans se sont écoulés depuis l'émission de la dernière carte d'identité matérielle. Lorsqu'une nouvelle carte d'identité virtuelle est émise, une carte d'identité matérielle peut être émise sur demande.

CHAPITRE 2.3 RATTACHEMENT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS

2.3.01 La professeure ou le professeur est rattaché à une unité ou au plus à deux unités, comme définies à la clause 1.1.33 et selon les modalités du chapitre 2.4.

2.3.02 Une professeure ou un professeur nommé à un poste 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, auquel cas elle ou il devient rattaché à l'unité dont elle ou il est responsable, et ce, pour la durée de son mandat au terme duquel elle ou il retrouve son rattachement d'origine.

Changement d'unité de rattachement

2.3.03 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.

2.3.04 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 avec copie au Syndicat. 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.

2.3.05 La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut refuser la demande de la professeure ou du professeur sans motif raisonnable.

2.3.06 À la suite d'un changement d'unité de rattachement effectué à la demande d'une professeure ou d'un professeur, les critères d'évaluation aux fins de l'agrégation ou de la titularisation sont ceux qui étaient en vigueur dans l'unité d'accueil au moment de ce changement.

2.3.07 Pour changer le rattachement d'une professeure administratrice ou d'un professeur administrateur, l'Employeur applique les clauses 2.3.03 à 2.3.05 avec les adaptations nécessaires.

Réorganisation d'unité de rattachement

2.3.08 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.

2.3.09 Si l'Employeur décide de créer, scinder ou fusionner une unité ou des unités, il 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'unités, l'Employeur doit obtenir de chaque unité touchée un vote favorable de la majorité des membres.

Si l'adhésion au projet n'est pas obtenue, l'Employeur peut constituer un comité formé de six personnes composé de deux membres désignés par l'Employeur, de deux membres désignés par le Syndicat et de deux membres externes provenant d'autres universités cooptés par les parties. Ces derniers sont nommés dans les 60 jours qui suivent la réception par le Syndicat de l'avis de constitution du comité et de désignation des représentantes et représentants de l'Employeur.

Le comité dispose d'au plus 90 jours pour produire un rapport justifiant sa recommandation de procéder ou non à la réorganisation. Ce rapport est transmis à l'Employeur, au Syndicat et aux membres des unités concernées. L'Employeur est tenu de se conformer à la recommandation du comité.

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

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

Ces ententes 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.

2.3.13 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 générales de promotion en vigueur à l'Université.

2.3.14 Pour chacune des trois années universitaires qui suivent la fusion, l'Employeur s'engage, pour tout poste libéré à la suite d'une démission ou d'un départ à la retraite, à verser à l'unité une compensation annuelle équivalente à celle versée pour un poste attribué, mais non encore occupé.

2.3.15 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 ou aux unités qui résultent de la réorganisation sans préjudice pour les professeures et professeurs concernés.

Suppression d'une unité

2.3.16 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 3.8 de la convention collective n'est pas terminée.

2.3.17 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

2.3.18 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.

2.3.19 Au moment du transfert, les professeures et professeurs concernés qui désirent rester à l'emploi de l'Université sont soumis aux clauses 2.3.16 et 2.3.17.

CHAPITRE 2.4 RATTACHEMENT DOUBLE

2.4.01 Seuls le professeur ou la professeure de carrière à temps complet et la professeure ou le professeur nommé à un poste d'administratrice ou d'administrateur, ayant au moins le rang d'adjoint, peuvent être rattachés à deux unités.

Toutefois, lorsqu'une professeure ou un professeur devient responsable de l'une de ses unités de rattachement, elle ou il est rattaché à cette seule unité, et ce, pour la durée de son mandat au terme duquel elle ou il retrouve son rattachement double.

2.4.02 Le rattachement double s'effectue dans des proportions égales.

Attribution, sélection et engagement en double rattachement

2.4.03 Pour l'attribution d'un poste, la sélection et l'engagement d'une professeure ou d'un professeur en rattachement double, les dispositions prévues aux chapitres 4.1 et 4.2 s'appliquent avec, le cas échéant, les ajustements nécessaires.

Le processus de sélection et d'engagement exige que les responsables et les assemblées concernés s'entendent sur les diverses décisions à prendre et les recommandations à faire en vertu de ces chapitres.

2.4.04 Lorsque la vice-rectrice ou le vice-recteur attribue, de façon conditionnelle ou non, un poste de professeure ou de professeur de carrière en rattachement double, elle ou il en informe par écrit les deux responsables et le Syndicat en précisant, le cas échéant, la nature de la condition. Elle ou il leur demande de se concerter à toutes les étapes du processus de sélection et d'engagement.

2.4.05 Chacune des assemblées se prononce sur le calendrier de recrutement, le projet de description du poste, les critères de sélection en tenant compte du plan de déploiement et du plan de redressement de chacune des deux unités. Elles se prononcent également sur le caractère public ou privé du concours selon les dispositions de la clause 4.1.05.

2.4.06 Lorsque les responsables et les assemblées expriment leur accord sur les éléments en 2.4.08, le processus de sélection et d'engagement se poursuit.

2.4.07 Nonobstant la clause 4.1.10, le comité de sélection est composé de sept (7) personnes, incluant a) les deux responsables, sans droit de vote, et b) au moins une professeure et un professeur de chacune des unités.

2.4.08 Le comité de sélection soumet son rapport séparément à chacune des assemblées selon la procédure décrite à la clause 4.1.14.

2.4.09 Si les assemblées s'entendent pour ne retenir aucune candidature ou s'il n'y a pas accord sur la ou les candidatures ou sur l'ordre de celles-ci, les responsables reprennent le processus à l'étape que les assemblées jugent appropriée ou sursoient au concours pour une période déterminée.

Si les assemblées divergent sur les avis à donner en vertu de la clause 4.1.23, les responsables, sur avis de leurs assemblées respectives, tentent de trouver un accord. Dans l'impossibilité d'en arriver à un accord, les assemblées peuvent décider de surseoir au concours pour une période déterminée.

2.4.10 Chacune des assemblées nomme une ou un porte-parole. Les deux porte-parole collaborent à l'élaboration du rapport confidentiel prévu à la clause 4.1.18 et chaque porte-parole le présente à son assemblée pour approbation.

2.4.11 Dans la situation décrite à la clause 4.2.07, pour surseoir à la reprise immédiate du concours, les deux assemblées doivent se mettre d'accord.

Modifications de rattachement

2.4.12 La professeure ou le professeur qui désire passer d'un rattachement simple à un rattachement double doit obtenir l'avis des assemblées des unités auxquelles elle ou il souhaite être rattaché. Elle ou il en fait la demande aux responsables des unités concernées. Le cas échéant, elle ou il obtient également l'avis de son unité d'origine si elle diffère des deux unités d'accueil. Dans les 90 jours suivant la demande, les responsables concernés consultent leurs assemblées respectives et transmettent ces avis à la vice-rectrice ou au vice-recteur. Une copie des avis est envoyée aux membres des unités concernées. 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 avec copie au Syndicat. Toutefois, la vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut changer le rattachement d'une professeure ou d'un professeur sans un avis favorable des assemblées des deux unités auxquelles la professeure ou le professeur veut être rattaché.

2.4.13 La professeure ou le professeur qui désire passer d'un rattachement double à un rattachement simple doit obtenir l'avis de l'assemblée de l'unité à laquelle elle ou il souhaite être rattaché. Elle ou il en fait la demande au responsable. Elle ou il obtient également l'avis de l'unité ou des unités d'origine qui diffèrent de l'unité d'accueil. Dans les 90 jours suivant la demande, les responsables concernés consultent leurs assemblées respectives et transmettent ces avis à la vice-rectrice ou au vice-recteur. Une copie des avis est envoyée aux membres des unités concernées. 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 avec copie au Syndicat. Toutefois, la vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut changer le rattachement d'une professeure ou d'un professeur sans un avis favorable de l'assemblée des deux unités de rattachement de la professeure ou du professeur.

2.4.14 La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut refuser la demande de la professeure ou du professeur sans motif raisonnable.

Dispositions générales

2.4.15 La professeure ou le professeur en rattachement double se voit attribuer une charge de travail conformément aux dispositions du chapitre 3.6. Toutefois, les deux responsables concernés se consultent au préalable sur la charge de travail qu'ils prévoient attribuer à la professeure ou au professeur dans leurs unités respectives et doivent s'entendre sur celle-ci avant de rencontrer la professeure ou le professeur concerné.

La professeure ou le professeur conserve son droit de contester le caractère inéquitable ou déraisonnable de la charge qui lui est assignée, conformément à la clause 3.6.29.

2.4.16 La professeure ou le professeur rattaché à deux unités a droit, conformément à la clause 3.5.01, à un bureau à usage individuel dans l'une ou l'autre des unités. À sa demande, la professeure ou le professeur a droit aux services décrits dans le 2e paragraphe de la clause 3.5.01 dans chacune des unités.

2.4.17 L'évaluation est faite conformément aux chapitres 4.5, 4.6 et 4.7 par chacun des deux responsables.

La professeure ou le professeur se prévaut des critères spécifiques de promotion s'appliquant à l'une ou l'autre des unités, sous réserve de contraintes particulières reliées au programme comme les normes d'agrément. En l'absence de critères spécifiques pour l'une ou l'autre des unités, les Normes générales de promotion s'appliquent.

La vice-rectrice ou le vice-recteur rend une décision pour chacune des recommandations. Lorsque sa décision sur le renouvellement de contrat ou sur l'agrégation est favorable dans le cas d'une unité et défavorable dans le cas de l'autre, la professeure ou le professeur passe en rattachement simple dans l'unité pour laquelle la décision a été favorable. Lorsque la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur sur la titularisation est favorable dans le cas d'une unité et défavorable dans le cas de l'autre, la professeure ou le professeur a le choix de

maintenir le double rattachement au rang d'agrégé ou de passer en rattachement simple au rang de titulaire dans l'unité pour laquelle la décision a été favorable. Toute décision défavorable peut être contestée par voie de grief.

2.4.18 Les responsables d'unité concernés formulent une recommandation conjointe sur le projet d'année d'étude et de recherche dont désire se prévaloir la professeure ou le professeur, sur les modifications qu'elle ou qu'il désire apporter à son projet, ainsi que sur le rapport de réalisation du projet, et ce, conformément aux dispositions du chapitre 4.8.

En cas de désaccord entre les deux responsables, leurs recommandations sont transmises à la vice-rectrice ou au vice-recteur.

2.4.19 Le congé sans traitement, le prêt de service, le congé annuel, les droits parentaux, l'absence pour invalidité et la libération syndicale sont régis par les dispositions des chapitres 5.3, 5.4, 6.1, 6.2, 6.3, 6.5 et 7.2, respectivement. À moins d'entente contraire entre les responsables, la compensation versée en vertu de 3.1.09 est partagée dans les unités proportionnellement à la répartition des cours de la professeure ou du professeur dans les deux unités.

CHAPITRE 2.5 ASSEMBLÉE DE L'UNITÉ

2.5.01 Les professeures et professeurs rattachés à une unité sont membres de l'assemblée avec voix délibérative. La présence des professeures et professeurs est essentielle au bon déroulement des assemblées. Une absence prévue est annoncée, une absence répétée est motivée auprès de la ou du responsable.

2.5.02 À moins que l'assemblée n'ait établi un pourcentage différent, le quorum des assemblées de l'unité est fixé à 50 % plus 1 des membres de l'unité.

Aux fins de l'établissement du quorum d'une réunion de l'assemblée de l'unité, sont exclus du calcul du nombre de membres de l'assemblée les professeures et professeurs absents en raison d'une année d'étude et de recherche, d'un congé d'invalidité à 100 %, d'un congé de maternité, d'un congé de conjointe ou de conjoint, d'un congé d'accueil d'un enfant adopté, d'un congé sans traitement avec un régime d'emploi à 0 %, d'un prêt de service à l'externe à 100 %, d'un dégagement pour fins de perfectionnement, d'un congé parental d'une absence suite à l'imposition d'une mesure disciplinaire en vertu du chapitre 8.1 ou parce qu'elle ou il a été nommé administratrice ou administrateur à l'extérieur de leur unité.

Si elles ou ils sont présents, elles ou ils entrent néanmoins dans le décompte des membres de l'unité qui composent le quorum.

2.5.03 Les professeures administratrices et professeurs administrateurs rattachés à une unité, à l'exception de la ou du responsable de l'unité, sont membres de l'assemblée avec voix délibérative.

2.5.04 La ou le responsable de l'unité est membre de l'assemblée avec voix consultative et droit de proposition.

2.5.05 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, incluant la définition du quorum, en conformité avec les clauses 2.5.01 à 2.5.04.

2.5.06 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.

2.5.07 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.

2.5.08 Si la procédure prévue à la clause précédente n'a pas permis la nomination d'une ou d'un responsable d'unité, la clause 2.5.07 s'applique de nouveau.

2.5.09 Les décisions de l'assemblée de l'unité relatives aux dispositions des chapitres 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 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 respecte le quorum de l'assemblée dont au moins la moitié des participantes et participants sont physiquement présents, les autres étant présents par voie audio ou audiovisuelle.

2.5.10 Au moment du vote sur le projet de répartition de la charge de travail prévu à 3.6 ou à la suite d'une modification de la charge de travail, l'assemblée choisit démocratiquement les professeures et les professeurs qui seront proposés par la doyenne ou le doyen au Conseil facultaire comme directrice ou directeur ou comme membre du comité de programme conformément au processus de nomination prévu au Règlement des études.

CHAPITRE 2.6 PROGRAMME D'ACCES A L'EGALITE POUR LES PROFESSEURES ET PROFESSEURS (PAEPP)

2.6.01 L'Employeur reconnaît sa responsabilité en matière de conception, de mise en œuvre et d'application du programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP) établis conformément à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

Le PAEPP est affiché sur le site Internet du vice-rectorat aux ressources humaines dans un onglet identifié à cette fin et il demeure accessible aux professeures et professeurs.

2.6.02 L'Employeur reconnaît sa responsabilité de consulter le Syndicat pour l'établissement et la modification de tout programme d'accès à l'égalité touchant les professeures et professeurs établi conformément à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

À cette fin, l'Employeur donne au Syndicat l'autorisation d'obtenir tous les documents pertinents auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

2.6.03 Chaque unité doit avoir un plan de redressement qui vise à corriger le déséquilibre constaté par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. L'assemblée de l'unité met à jour ce plan de redressement au moins tous les quatre ans. La ou le responsable transmet par la suite le plan à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui en fait parvenir une copie au Syndicat. La clause 2.6.04 s'applique.

Une assemblée peut, en tout temps, élaborer un projet de modification de son plan de redressement dans le but d'atteindre plus rapidement les objectifs du Programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP).

En cas de mise à jour ou de modification, la clause 2.6.04 s'applique.

2.6.04 Dès son approbation par la vice-rectrice ou le vice-recteur, le plan de redressement de l'unité est affiché sur le site Internet du vice-rectorat aux ressources humaines dans un onglet identifié à cette fin et il demeure accessible aux professeures et professeurs.

2.6.05 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. Toutefois, la vice-rectrice ou le vice-recteur peut accorder à l'unité une dérogation temporaire d'au plus un an.

2.6.06 L'Employeur publie annuellement un rapport des activités entreprises pour atteindre les objectifs du Programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP). Ce rapport fait état de la situation dans chaque unité notamment en matière d'embauche, de départ, de prise de retraite et de postes attribués non occupés. Ce rapport est affiché sur le site Internet du vice-rectorat aux ressources humaines dans un onglet identifié à cette fin et il demeure accessible aux professeures et professeurs.

Partie 3
CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS PROFESSORALES

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.

Plancher d'emploi

3.1.03 L'Employeur garantit le maintien d'un plancher d'emploi.

3.1.04 Le plancher d'emploi global est de 1 280 postes équivalents temps complet à compter du 1er janvier 2023, de 1 320 postes équivalents à temps complet à compter du 1er janvier 2024, de 1 340 postes équivalents à temps complet à compter du 1er janvier 2025 et de 1 360 postes équivalents à temps complet à compter du 1er janvier 2026.

Le plancher d'emploi inclut :

- les postes de professeure et professeur de carrière;
- les postes de professeure ou professeur sous octroi.

Le plancher d'emploi est vérifié, chaque année, le 1er octobre.

Les postes comptent dès qu'ils sont attribués aux fins de dotation, et ce uniquement pour la période allant du 1er janvier 2024 au 1er février 2027. Après cette période, les postes sont comptabilisés uniquement lorsqu'ils sont comblés.

3.1.05 Un comité paritaire de six (6) personnes désignées par l'Employeur et le Syndicat se réunit au moins une fois par an pour s'assurer que la distribution des postes entre les facultés tout comme au sein des facultés se fait de manière équitable. Ce comité veille aussi à stabiliser des secteurs fragilisés, notamment par de multiples départs à la retraite.

Le comité produit annuellement des recommandations qui tiennent compte des plans de déploiement des effectifs et des projets de développement ou de consolidation des programmes et du caractère d'université complète de l'Université Laval. Les recommandations sont transmises à la vice-rectrice ou au vice-recteur et au Syndicat.

Conformément aux recommandations du comité, afin de stabiliser les secteurs fragilisés, l'Employeur s'engage, à compter de 2024-2025 et pour toute la durée de la convention, à créer 5 postes par année. Les parties peuvent convenir d'une répartition différente. La création d'un poste en vertu de la présente disposition ne peut pas avoir pour effet de fragiliser davantage le secteur visé ou de limiter la capacité de la faculté à obtenir d'autres postes. L'Employeur met à la disposition de chaque professeure ou professeur engagé pour occuper un poste ainsi créé un fonds de démarrage de 10 000 $ par année pour les deux premières années suivant son engagement.

3.1.06 Si le plancher d'emploi 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 ordinaire 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 1er février de l'année suivante.

L'indisponibilité des professeures et professeurs est définie à la clause 3.1.08.

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

Plan de compensation

3.1.08 L'Employeur verse aux unités une compensation pour pallier les effets de l'indisponibilité de professeures ou de professeurs de carrière. 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'accueil d'un enfant adopté, en congé sans traitement, en prêt de service, en dégagement pour fins de perfectionnement, en congé parental ou parental supplémentaire, en congé de compassion ou de proche aidant, ou a été nommé administratrice ou administrateur à l'extérieur de son unité.

En outre, l'Employeur verse à partir de la date d'attribution d'un poste de professeure ou de professeur de carrière une compensation aux unités pour chacun des postes attribués et qui ne sont pas encore occupés. Cette mesure s'applique 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 4.1.28, 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.

3.1.09 Pour la durée de la présente convention collective, la compensation pour pallier les effets de l'indisponibilité de professeures ou de professeurs de carrière s'élève à 30 510 $ (incluant les avantages sociaux) par professeure ou professeur en équivalent temps complet.

Pour la durée de la présente convention collective, la compensation pour les postes attribués qui ne sont pas encore occupés s'élève à 44 891 $ (incluant les avantages sociaux) par poste de professeure ou de professeur en équivalent temps complet.

3.1.10 Le 1er août au plus tard, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des compensations versées pendant l'année financière écoulée. Le Syndicat peut contester ce bilan dans un délai de 60 jours.

Plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche

3.1.11 Chaque unité tient à jour et révise au moins tous les quatre ans 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 peut être modifié en tout temps par l'assemblée. Il fait état notamment des modifications récentes aux effectifs professoraux, 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 180 jours suivant la création d'une nouvelle unité, l'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.

Dans les 15 jours suivant l'adoption ou la révision d'un plan, celui-ci est transmis à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui le transmet au Syndicat.

3.1.12 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 et des changements d'unité 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 est engagée temporairement, pour remplacer une professeure ou un professeur de carrière indisponible 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 3.8 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 Nonobstant la définition de la professeure ou du professeur sous octroi à la clause 1.1.23, la personne qui possède un doctorat pertinent à ses fonctions, mais qui n'a pas obtenu de subvention ou de bourse au sens de la clause 1.1.23, peut exceptionnellement être engagée, conformément aux clauses 3.3.07 et 3.3.08, à titre de professeure ou de professeur sous octroi pour une durée maximale de 36 mois.

Pendant la durée de la convention, un maximum de 32 professeures ou professeurs sous octroi pourront être recrutés.

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

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

3.3.04 À l'exception des clauses 4.4.07 à 4.4.11, le chapitre 4.4 ne s'applique pas aux professeures et professeurs sous octroi.

Le chapitre 4.8 sur l'année d'étude et de recherche ne s'applique pas aux professeures et professeurs sous octroi, sauf si l'organisme subventionnaire duquel la professeure ou le professeur sous octroi reçoit principalement sa rémunération l'autorise et en assume le financement.

Sélection et engagement

3.3.05 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.

L'engagement d'une professeure ou d'un professeur sous octroi se fait selon la procédure prévue aux clauses 3.3.07 et 3.3.08. Toutes les étapes du processus d'engagement se réalisent en collaboration et en suivant les recommandations de l'assemblé de l'unité qui accueillera la professeure ou le professeur, en tenant compte des plans de déploiement des unités.

3.3.06 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 virtuelle qui mentionne son titre et son rang universitaire. À sa demande, cette carte peut aussi être émise sous forme matérielle.

3.3.07 Lorsqu'une unité envisage d'accueillir une personne à titre de professeure ou professeur sous octroi, la ou le responsable doit présenter à l'assemblée le curriculum vitæ 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 formule un avis sur le nombre d'années d'expérience pertinente de la candidate ou du candidat par rapport aux fonctions professorales; le nombre d'années d'expérience pertinente est obtenu en attribuant à chacune des années d'expérience reconnues à la clause 6.6.16 un coefficient variant de 1,0 à 0,0; la ou le responsable transmet une recommandation d'engagement à la vice-rectrice ou au vice-recteur.

3.3.08 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 ou le responsable et le Syndicat de sa décision. S'il y a lieu, elle ou il procède à l'attribution à l'unité d'un poste de professeure ou de professeur sous octroi et aux démarches d'engagement.

Reconnaissance des années d'ancienneté

3.3.09 Une personne qui a déjà été professeure ou professeur sous octroi, ou l'équivalent, peut obtenir de l'Employeur, sur avis de l'assemblée, la reconnaissance de ses années d'ancienneté aux fins de l'agrégation et de la titularisation.

3.3.10 Une personne qui a déjà été professeure ou professeur sous octroi à l'Université Laval 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.

Une personne qui a déjà été professeure ou professeur sous octroi dans une autre université et qui est engagée à titre de professeure ou de professeur de carrière peut obtenir de l'Employeur, sur avis de l'assemblée, 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.

Rangs universitaires

3.3.11 La professeure ou le professeur sous octroi est engagé au rang d'adjoint.

Durée du premier contrat

3.3.12 La professeure ou le professeur sous octroi est engagé par un contrat à durée déterminée dont le terme coïncide généralement, mais au moins, avec celui de la subvention ou de la bourse au sens de la clause 1.1.23, ou de la durée prévue en vertu de la clause 3.3.01.

3.3.13 La professeure ou le professeur sous octroi n'est pas régi par le chapitre 3.8 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 ou de la bourse au sens de la clause 1.1.23.

Rémunération

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

Charge de travail

3.3.15 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

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

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 modifications nécessaires aux critères d'évaluation en vigueur dans l'unité pour les professeures et professeurs de carrière. La ou le responsable de l'unité transmet le projet à la vice-rectrice ou au vice-recteur. Les critères approuvés sont affichés sur le site Internet du vice-rectorat aux ressources humaines.

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

Renouvellement du contrat

3.3.18 La professeure ou le professeur sous octroi dont la subvention ou la bourse au sens de la clause 1.1.23 est renouvelée voit son contrat renouvelé.

Le contrat renouvelé est à durée déterminée et son terme coïncide généralement, mais au moins, avec celui de la subvention ou de la bourse au sens de la clause 1.1.23.

3.3.19 Nonobstant la clause 3.3.18, si la subvention ou la bourse au sens de la clause 1.1.23 n'est pas maintenue, l'Employeur, avant de procéder à un non-renouvellement pour manque de fonds, prolonge l'emploi de la professeure ou du professeur sous octroi pour une période de 12 mois renouvelable une fois, si elle ou il compte au moins quatre années consécutives de service à titre de professeure ou de professeure sous octroi.

Permanence

3.3.20 Conformément aux clauses 4.4.17 à 4.4.20, l'agrégation d'une professeure ou d'un professeur sous octroi lui confère la permanence, et le titre de professeure ou professeur de carrière.

Clause transitoire

3.3.21 Les professeures et professeurs associés et les chercheurs et chercheuses de centre recrutés conformément au processus de sélection facultaire de recrutement des professeurs sous octroi sont nommés professeur ou professeure sous octroi, avec reconnaissance des années d'ancienneté.

CHAPITRE 3.4 AUTRES MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL ET DU PERSONNEL ENSEIGNANT

3.4.01 Nonobstant le fait que les autres membres du personnel enseignant, au sens de l'article 24 des Statuts de l'Université, ne soient pas visés 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 2.1.02, assument la responsabilité pédagogique des activités d'enseignement, de recherche et de création.

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 chercheuse ou de chercheur à l'extérieur de l'Université, ou possédant une compétence particulière équivalente dans une discipline déterminée, est engagée ou nommée à l'Université pour une période limitée.

Une professeure ou un professeur retraité de l'Université Laval peut être engagé à titre de professeure ou professeur invité. Dans ce cas, elle ou il le fait à temps partiel, sur une base correspondant à moins de 50 % d'un régime d'emploi à temps complet.

La professeure ou le professeur invité exerce ses activités professorales 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 ou nommé pour une période d'au plus deux ans ou l'équivalent, si le régime d'emploi n'est pas à temps complet. Cet engagement est renouvelable selon la clause 3.4.04.

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

3.4.05 Au début du mandat et ensuite chaque année, au moment de la répartition de la charge de travail, 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 qui, sous réserve de la clause 3.4.10, est sans lien d'emploi avec l'Université Laval et qui est à l'emploi

d'un autre Employeur assurant son traitement. Elle ou il possède la formation et l'expérience qui lui permettent de s'acquitter des fonctions professorales pour lesquelles elle ou il est mis à contribution pour une période déterminée.

Une professeure ou un professeur retraité peut également être nommé professeure ou professeur associé.

3.4.07 Chaque année, normalement au moment de l'élaboration de la charge de travail, la ou le responsable de l'unité transmet à la professeure ou au professeur associé les attentes de l'unité quant à sa contribution.

La professeure ou le professeur associé n'entretient, dans cette unité ou dans une autre unité, aucun lien de subordination avec une professeure ou un professeur qui n'est pas administratrice ou administrateur au sens de l'article 55 des Statuts.

3.4.08 Avec l'accord de l'unité, conformément à l'article 3.4.12, la professeure ou le professeur associé peut, sans rémunération, mener des activités de recherche ou de création et obtenir à ce titre des subventions ou des contrats de recherche comme chercheur ou cochercheur.

3.4.09 La professeure ou le professeur associé peut encadrer, sans rémunération, des étudiantes ou des étudiants à titre de codirecteur.

Une professeure ou un professeur retraité de l'Université Laval qui, avant sa prise de retraite, assumait la direction de la thèse, du mémoire ou de l'essai d'une étudiante ou d'un étudiant, peut poursuivre, sans rémunération, à titre de directrice ou de directeur l'encadrement de l'étudiante ou de l'étudiant jusqu'à l'obtention de son grade sans qu'elle ou qu'il ne soit tenu de le faire en codirection. Elle ou il est alors nommé professeur associé par la vice-rectrice ou le vice-recteur sans obtenir l'avis prévu à la clause 3.4.12. L'assemblée est informée à la première occasion. Cette nomination prend fin quand elle ou il cesse de diriger la thèse, le mémoire ou l'essai de l'étudiante ou de l'étudiant qu'elle ou qu'il encadre.

3.4.10 Des tâches d'enseignement ne peuvent être faites contre rémunération par une professeure ou un professeur associé qu'avec l'approbation de l'assemblée avant le début de la prestation de travail.

La professeure ou le professeur associé ne peut toucher par année universitaire, à ce titre ou à un autre titre, une rémunération de l'Université plus élevée que l'équivalent de celle versée pour deux charges de cours de 45 heures.

Au plus tard le 15 octobre, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des professeures et professeurs associés ayant bénéficié d'une rémunération pour l'année universitaire précédente.

3.4.11 La professeure ou le professeur associé est nommé par la vice-rectrice ou le vice-recteur pour une période maximale de trois ans ou de cinq ans dans le cas d'une demande comportant une codirection d'étudiantes ou d'étudiants inscrits à la maîtrise recherche ou au doctorat. Cette nomination est renouvelable selon la clause 3.4.12.

3.4.12 Avant de proposer à la vice-rectrice ou au vice-recteur l'octroi à une personne du statut de professeure ou de professeur associé, 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 tâches professorales que cette personne sera appelée à assumer et après avoir démontré que cette personne possède les qualifications nécessaires à l'accomplissement de ses tâches.

Dans le cas d'un renouvellement, l'assemblée de l'unité obtient de la ou du responsable un rapport sur ces tâches.

La ou le responsable d'unité peut proposer, sans devoir obtenir l'avis favorable de l'assemblée, à la vice-rectrice ou au vice-recteur d'octroyer à une professeure ou à un professeur émérite le titre de professeure ou professeur associé.

Responsables de formation pratique

3.4.13 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.

3.4.14 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 3.4.15 et 3.4.16.

3.4.15 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.

3.4.16 L'assemblée détermine si un cours ou une partie de cours répond aux conditions décrites à la clause 3.4.15.

3.4.17 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

3.4.18 L'Employeur peut engager une chargée ou un chargé de cours sous la responsabilité pédagogique d'une professeure ou d'un professeur ou de la ou du responsable. La responsabilité pédagogique inclut notamment l'approbation du plan de cours et des instruments d'évaluation. Un tel engagement est fait 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 évènement imprévisible.

3.4.19 L'engagement de chargées ou de chargés de cours pour d'autres raisons que celles prévues à la clause précédente doit recevoir l'approbation de l'assemblée.

3.4.20 L'assemblée détermine les profils d'engagement des chargés de cours pour tous les cours qui peuvent être confiés à des chargées ou des chargés de cours.

3.4.21 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, assortie des noms des responsables pédagogiques au sens de la clause 3.4.18.

3.4.22 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

3.4.23 Au plus tard trente (30) jours avant le début de chaque session, la ou le responsable invite les professeures et professeurs à lui faire part de leurs besoins d'auxiliaires d'enseignement pour la session suivante.

3.4.24 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.

3.4.25 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 de recherche

3.4.26 Les auxiliaires de recherche, les professionnelles ou professionnels de recherche ainsi que les stagiaires postdoctoraux collaborent à la fonction de recherche sous la responsabilité générale d'une professeure ou d'un professeur, ou de la ou du responsable.

Professeures et professeurs de clinique

3.4.27 Une professeure ou un professeur de clinique rattaché à l'une ou l'autre unité de la Faculté de médecine, pourra diriger, sans être appuyé par une professeure ou un professeur de carrière, un ou des étudiantes et étudiants inscrits aux cycles supérieurs dans le programme de maîtrise en épidémiologie clinique de la Faculté de médecine à la condition de détenir au moins le grade équivalent ou supérieur à celui postulé par l'étudiante ou l'étudiant et d'être habilité par la direction du programme.

Le nombre de professeures ou de professeurs de clinique habilité à diriger des étudiants est limité à six (6) par année.

3.4.28 La professeure ou le professeur de clinique est une personne qui, est sans lien d'emploi avec l'Université Laval et qui est à l'emploi d'un autre Employeur assurant son traitement. Elle ou il possède la formation et l'expérience qui lui permettent de s'acquitter des fonctions professorales pour lesquelles elle ou il est mis à contribution pour une période déterminée.

Une professeure ou un professeur d'université retraité peut également être nommé professeure ou professeur de clinique.

3.4.29 Chaque année, normalement au moment de l'élaboration de la charge de travail, la ou le responsable de l'unité informe l'assemblée de la contribution des professeures et professeurs de clinique.

Une professeure ou un professeur de clinique conserve son titre aussi longtemps qu'elle ou qu'il maintient des activités de formation clinique.

3.4.30 Avant de proposer à la vice-rectrice ou au vice-recteur l'octroi à une personne du titre de professeure ou de professeur de clinique, 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 tâches professorales que cette personne sera appelée à assumer et après avoir démontré que cette personne possède les qualifications nécessaires à l'accomplissement de ces tâches.

Nonobstant le premier paragraphe, la ou le responsable d'unité qui souhaite attribuer des tâches professorales autres que d'enseignement à une professeure ou à un professeur émérite de l'Université Laval propose, sans devoir obtenir l'avis favorable de l'assemblée, à la vice-rectrice ou au vice-recteur d'octroyer à cette professeure ou à ce professeur émérite le titre de professeure ou de professeur de clinique.

3.4.31 La professeure ou le professeur de clinique n'entretient, dans cette unité ou dans une autre unité, aucun lien de subordination avec une professeure ou un professeur au sens de l'article 23 des Statuts qui n'est pas administrateur au sens de l'article 55 des Statuts.

3.4.32 La professeure ou le professeur de clinique ne peut encadrer des étudiantes et étudiants des 2e et 3e cycles à titre de directrice ou de directeur, mais peut, sans rémunération, encadrer des étudiantes et étudiants des 2e et 3e cycles à titre de codirectrice ou de codirecteur.

Au plus tard le 15 octobre, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des professeures et professeurs de clinique ayant encadré des étudiantes et étudiants des 2e et 3e cycles pour l'année universitaire précédente.

3.4.33 La professeure ou le professeur de clinique peut, sans rémunération, mener des activités de recherche ou de création et obtenir à ce titre des subventions ou des contrats de recherche comme chercheur ou cochercheur.

3.4.34 Des tâches d'enseignement peuvent être faites contre rémunération par une professeure ou un professeur de clinique avec l'approbation de l'assemblée avant le début de la prestation de travail.

La professeure ou le professeur de clinique ne peut toucher par année universitaire, à ce titre ou à un autre titre, une rémunération de l'Université plus élevée que l'équivalent de deux charges de cours de 45 heures.

Au plus tard le 15 octobre, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des professeures et professeurs de clinique ayant bénéficié d'une rémunération pour l'année universitaire précédente.

CHAPITRE 3.5 RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES AUXILIAIRES

Soutien à l'enseignement et à la recherche

3.5.01 L'Employeur assure à l'intérieur des unités ou autrement un personnel de soutien administratif suffisant afin de permettre aux professeures et professeurs de consacrer leur temps de travail aux fonctions professorales.

Normalement, l'Employeur veille à assurer le soutien administratif pour des tâches courantes visant le support aux fonctions professorales par exemple la remise des travaux et la consultation des examens corrigés, la préparation des contrats et des rapports de dépenses, la numérisation de textes pour les cours ou la réservation de locaux.

En ce sens, les parties conviennent de créer un comité paritaire en vertu de la lettre d'entente sur le Comité paritaire – soutien administratif.

3.5.02 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, un service téléphonique de base, la messagerie vocale, le branchement au réseau informatique. Ce bureau peut être situé sur le campus ou dans un établissement universitaire affilié et, au sein d'une même unité, la répartition des bureaux entre les collègues doit être faite, dans la mesure du possible, de manière équitable. La professeure ou le professeur insatisfait de ses conditions de bureau demande une intervention de la ou du responsable pour trouver des solutions appropriées. Il lui donne également accès à un télécopieur ou l'équivalent et aux moyens adéquats de reprographie.

Dans les cas exceptionnels où les espaces attribués à l'unité ne permettent pas de garantir à chaque professeure ou professeur un bureau à usage individuel, la ou le responsable consulte individuellement les professeures et professeurs puis dépose une répartition des espaces en fonction des besoins de l'unité. La professeure ou le professeur qui partage un bureau a accès à un local permettant les rencontres individuelles. La répartition des bureaux est réévaluée au moins tous les trois ans.

3.5.03 L'Employeur assure les services de soutien nécessaires à l'enseignement quelles que soient les formules pédagogiques utilisées, notamment lors de la préparation et de l'enseignement d'un cours à distance ou hors campus. Cela comprend, lorsque requis par la formule d'enseignement, le soutien pour la gestion de la classe, la captation, le montage, la mise en ligne ou la diffusion des contenus et l'aide technique aux étudiantes et aux étudiants. L'Employeur assure un accès

gratuit à ses salles de visioconférence pour les fonctions professorales telles que définies à la clause 2.1.03 e.

L'Employeur s'assure de fournir à la directrice ou au directeur de programme le soutien administratif et un personnel qualifié nécessaire à l'accomplissement des tâches exigées. Après approbation écrite préalable, l'Employeur assure le remboursement des frais de représentation liés aux fonctions de direction de programme.

Dans les cas où la directrice ou le directeur de programme n'a pas de bureau à l'université, l'Employeur met à sa disposition un bureau sur le campus.

En collaboration avec les professeures et professeurs concernés, l'Employeur met en place les mesures et les modalités nécessaires pour répondre aux besoins des étudiantes et étudiants en situation de handicap ou présentant des besoins particuliers. Ces besoins sont définis par le Centre d'aide aux étudiants, qui informe le plus tôt possible les professeures et professeurs concernés.

3.5.04 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 de l'Université, notamment en raison d'insalubrité des lieux ou de surpopulation.

3.5.05 L'Employeur reconnaît qu'occasionnellement les professeures et professeurs peuvent faire usage de certains actifs informationnels aux fins de leur vie privée et que, dans ce cadre, l'information qui y est relative leur est propre et a un caractère confidentiel, qu'il s'agisse de messages téléphoniques, électroniques ou de traitements informatiques.

En conséquence, pour protéger le droit à la vie privée des professeures et professeurs, l'Employeur ne peut consulter leurs courriels, communications électroniques et autres données numériques sans motif valable. S'il y a consultation, la professeure ou le professeur en est informé.

Fonds de démarrage

3.5.06 Pour chaque professeure ou professeur nouvellement engagé pour occuper un poste, l'Employeur met à sa disposition un fonds de démarrage de 10 000 $ par année pour les deux premières années suivant son engagement.

Fonds de soutien aux activités académiques

3.5.07 L'Employeur met à la disposition des unités et des professeures et professeurs, en sus des fournitures énumérées au 1er paragraphe de la clause 3.5.02, un fonds

de soutien aux activités académiques qui comprend un volet collectif consacré aux projets académiques de l'unité et un volet individuel consacré au développement professionnel des professeures et professeurs.

3.5.08 Pour l'année de référence 2022-2023, le fonds de soutien aux activités académiques est doté d'un montant de 2 876 $ par professeure ou professeur, sous réserve de la clause 3.5.09. Pour les années suivantes, le montant est indexé annuellement le 1er juin selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisée par le Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) pour l'indexation des rentes le 1er janvier précédent.

Une somme de 686 $ est ajoutée au volet individuel du fonds de soutien d'une professeure ou d'un professeur au début de son année d'étude et de recherche.

Pour la durée de la convention collective, une somme de 3 534 $, nonobstant la clause 3.5.09 en ce qui concerne le dégagement pour fins de perfectionnement, est ajoutée au volet individuel du fonds de soutien de la professeure ou du professeur de carrière ou sous octroi au moment de son engagement.

3.5.09 Le montant prévu à la clause 3.5.08 est mis à la disposition des professeures et professeurs au prorata de leur régime ordinaire 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 pris en vertu des chapitres 5.3 et 6.2;
- le prêt de service;
- le dégagement pour fins de perfectionnement;
- la fin d'emploi.

3.5.10 Le fonds est identifié au budget régulier de l'unité ou, le cas échéant, des unités et est assujetti aux exigences particulières du présent chapitre. Le solde du fonds est reportable d'une année à l'autre.

3.5.11 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 volet collectif du 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.

3.5.12 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 %.

3.5.13 La ou le responsable présente à l'assemblée un document identifiant le projet ou le processus ainsi que le solde global du volet collectif du fonds déterminé peu de temps avant la date de l'assemblée. L'assemblée peut proposer des modifications au projet ou au processus. L'assemblée adopte ensuite le projet ou le processus.

3.5.14 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.

3.5.15 Le montant accordé à chaque professeure et professeur au volet individuel du fonds à titre de développement professionnel sert au remboursement de dépenses encourues dans l'exercice de ses fonctions professorales, non remboursées par un tiers.

3.5.16 Le solde non dépensé, à la fin d'une année financière, du montant alloué à une professeure ou à un professeur au volet individuel du fonds à des fins de développement professionnel est reportable l'année suivante. Au-delà de 15 000 $, les sommes excédentaires sont versées au volet collectif. Lors du départ d'une professeure ou d'un professeur, les sommes restant dans son fonds de soutien demeurent au sein du volet collectif de l'unité à la disposition des professeures et professeurs.

3.5.17 Les frais suivants, liés à la réalisation des fonctions professorales, 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) les frais d'examen et de perfectionnement encourus par la professeure ou le professeur pour la ou le rendre apte à recevoir l'agrément d'un ordre professionnel ou pour répondre aux exigences d'accréditation d'un programme;

d) la participation à des congrès, colloques, échanges scientifiques ou autres activités similaires;

e) les frais de téléphone fixe encourus en sus du service de base, de la messagerie vocale et du branchement au réseau informatique.

Un montant forfaitaire de 40 $ par mois couvrant une portion des frais de téléphonie mobile peut être remboursé. Dans ce cas, l'Employeur n'est pas dans l'obligation de fournir un téléphone fixe;

f) l'utilisation des services de photocopie de l'Université en sus de ceux destinés à l'enseignement que l'unité doit assumer;

g) des contrats d'auxiliaires ou de stagiaires;

h) l'achat de livres, de périodiques, de banques de données, de logiciels ou de didacticiels ou d'instruments similaires;

i) l'achat d'ordinateurs, d'accessoires périphériques et d'outils informatiques mobiles (téléphone intelligent, tablette numérique, etc.);

j) les frais de stationnement secondaire encourus par les professeures et professeurs devant fréquenter plus d'un lieu de travail pour assumer l'ensemble de leurs fonctions professorales;

k) les frais de traduction ou de révision linguistique pour des textes en lien avec les tâches professorales;

l) les frais de publication et de diffusion des travaux qui ne donnent pas lieu à des redevances;

m) avec l'approbation de l'assemblée, et en conformité avec les règles administratives de l'Université, toute activité de développement professionnel autre que celles prévues aux alinéas a à l.

Dispositions particulières

3.5.18 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. Au moment de son départ de l'Université, la professeure ou le professeur rend l'équipement. Toutefois, dans le cas d'un départ à la retraite, elle ou il peut faire l'acquisition de son ordinateur, de son écran, de son imprimante, de son téléphone portable et de son numériseur, selon la procédure en vigueur au Service des finances.

3.5.19 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

3.6.01 L'accomplissement des fonctions professorales 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.

3.6.02 L'Employeur peut modifier les dates de début ou de fin de chacune des sessions de l'année universitaire de sept (7) 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 Lors de la répartition de la charge de travail, la ou le responsable d'unité tient compte notamment des éléments suivants :

- Les cours et les activités pédagogiques sous la responsabilité de l'unité;
- L'encadrement des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs;
- Les activités de recherche;
- Les activités de participation interne, comme la participation aux comités, commissions, conseils, direction de programme;
- Les activités de participation externe.

3.6.04 La charge de travail confiée aux professeures et professeurs doit, pour être appréciée de façon équitable et raisonnable, être considérée au regard de l'ensemble des fonctions professorales définies au chapitre 2.1.

3.6.05 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 du territoire des villes de Québec et de Lévis. La ou le responsable consulte la professeure ou le professeur avant de lui attribuer un cours ou une activité pédagogique le soir (après 18 h 30).

Pour les professeures et professeurs qui assument des activités pédagogiques hors du territoire des villes de Québec et de Lévis, l'Employeur rembourse les frais de transport et de séjour encourus selon les modalités établies par le Service des finances.

3.6.06 La charge de travail d'une professeure ou d'un professeur est l'ensemble des tâches qui lui sont assignées pour une année universitaire. La charge de travail

comprend des tâches qui relèvent de chacune des fonctions professorales définies au chapitre 2.1.

3.6.07 À l'exception d'un double rattachement, toute activité professorale accomplie pour une autre unité est inscrite à la charge de travail de la professeure ou du professeur après entente entre les responsables.

3.6.08 La professeure ou le professeur fait parvenir, sur demande de la ou du responsable, les activités professorales qu'elle ou il prévoit accomplir au cours de l'année universitaire. La professeure ou le professeur utilise, pour soumettre la charge, le formulaire mis à sa disposition par la ou le responsable de l'unité.

Ayant colligé l'information requise au paragraphe précédent pour tout le corps professoral de l'unité, la ou le responsable prépare un projet de répartition des responsabilités et des ressources de l'unité. Ce projet décrit la charge de travail globale de l'unité, répartie de façon équitable et raisonnable entre tous les membres de l'unité et comporte une énumération des ressources (chargées et chargés de cours, auxiliaires d'enseignement, responsables de formation pratique, budget) qui seront mises à la disposition de chacun de ses membres.

Le projet de répartition de la charge de travail doit être distribué à chacun des membres de l'unité au moins sept jours avant la tenue de l'assemblée sur l'adoption du projet.

3.6.09 Lors de l'attribution de la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur, la ou le responsable allège au besoin la charge d'enseignement pour tenir compte de l'encadrement individualisé des étudiantes et des étudiants aux cycles supérieurs ou de cours que la professeure ou le professeur aurait à donner pour la première fois ou à redonner sous une formule pédagogique différente.

La ou le responsable tient également compte, notamment, des activités de formation ou de perfectionnement pertinentes aux fonctions professorales et des activités de mentorat, ainsi que des responsabilités familiales le cas échéant.

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.

Si le comité de programme n'a pas statué sur ce que doit être le mode d'enseignement d'un cours, la professeure ou le professeur peut choisir celui qui lui semble pédagogiquement le mieux adapté au cours qu'elle ou qu'il a à sa charge.

3.6.10 Afin d'informer chaque membre de l'unité de la charge de travail que la ou le responsable prévoit lui attribuer, la ou le responsable rencontre la professeure ou le professeur ou communique par écrit avec elle ou avec lui pour obtenir son avis.

La ou le responsable transmet par écrit à la professeure ou au professeur la charge de travail qu'elle ou qu'il proposera à l'assemblée.

3.6.11 Le projet de répartition de la charge globale tient compte :

- du régime d'emploi de chaque professeure et professeur;
- des fonctions professorales dans lesquelles elle ou il est engagé;
- des congés annoncés en vertu du chapitre 6.2 de la convention;
- des dispositions de la clause 6.2.22;
- du cheminement de carrière de la professeure ou du professeur;
- des critères d'évaluation en vue de la promotion au sens du chapitre 4.6;
- le cas échéant, du double rattachement;
- ainsi que de la planification globale de l'unité concernée.

3.6.12 En regard des responsabilités de l'unité, les documents visés aux clauses 3.6.14 et 3.6.15 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 ou codirigés 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, qu'elles soient subventionnées ou non;

d) la liste des activités de participation interne dans lesquelles les professeures et professeurs sont engagés ou prévoient s'engager;

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 La ou le responsable soumet le projet de répartition à l'assemblée le 1er mai au plus tard.

3.6.14 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 présente également à l'assemblée les critères d'attribution et de la répartition prévue des budgets de fonctionnement et d'investissement alloués à l'unité.

3.6.15 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.

3.6.16 En regard des ressources de l'unité, le projet de répartition comporte au moins :

a) la liste des professeures et professeurs, des administratrices et administrateurs et des autres membres du personnel enseignant, au sens de l'article 24 des Statuts de l'Université, contribuant aux fonctions professorales;

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 autres membres du personnel enseignant, au sens de l'article 24 des Statuts de l'Université, et les noms des professeures et professeurs responsables pédagogiques de ces cours;

d) l'utilisation des sommes obtenues en guise des compensations versées à l'unité conformément à la clause 3.1.09 et celles obtenues en vertu des libérations syndicales prévues à la clause 7.2.09.

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

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

3.6.19 En cas de refus du projet de répartition, la ou le responsable présente un projet modifié de répartition à l'assemblée dans les 15 jours qui suivent. La clause 3.6.10 s'applique chaque fois que le nouveau projet de répartition modifie la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur. Les clauses 3.6.17 et 3.6.18 s'appliquent à l'étude du nouveau projet.

3.6.20 En cas de refus définitif du projet de répartition, l'assemblée consigne ses motifs au procès-verbal, lequel est transmis le plus tôt possible à la vice-rectrice ou au vice-recteur, qui l'achemine dès réception au Syndicat et au Comité de révision de la charge de travail.

Dans ce cas, l'assemblée élit parmi ses membres une ou un porte-parole pour présenter au Comité de révision de la charge de travail les motifs sous-jacents au refus définitif.

En cas de refus définitif du projet de répartition, le Comité de révision de la charge de travail est saisi du dossier conformément à la clause 3.6.28.

3.6.21 Si, au moment de la répartition de la charge de travail, une professeure ou un professeur n'était pas membre de l'unité à titre de professeure ou de professeur ou si elle ou il était indisponible en raison d'un congé sans traitement (chapitre 5.3), d'un prêt de service (chapitre 5.4), d'un congé parental (chapitre 6.2) ou d'une invalidité (chapitre 6.3), la ou le responsable lui attribue, aussitôt que possible et en respectant les modalités de la clause 3.6.10, une charge de travail et en informe l'assemblée à la première occasion.

3.6.22 La ou le responsable obtient l'accord écrit 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 est soumise à l'assemblée conformément à la clause 3.6.25.

3.6.23 Nonobstant la clause 3.6.22, la ou le responsable modifie, en respectant les modalités de la clause 3.6.10, la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur après la répartition de la charge globale de l'unité dans les cas suivants :

- l'annulation d'un cours;
- un changement au calendrier du projet d'année d'étude et de recherche;
- le report ou le retrait de cette année d'étude et de recherche;
- le retour d'un congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, de compassion, de convenance personnelle, parental, parental supplémentaire ou de proche aidant;
- le retour d'une invalidité;
- l'avis d'une libération syndicale.

L'assemblée en est informée à la première occasion.

3.6.24 Nonobstant la clause 3.6.22, la ou le responsable peut réaménager, en respectant les modalités de la clause 3.6.10, la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur pour tenir compte de responsabilités additionnelles importantes.

3.6.25 Dans les cas prévus aux clauses 3.6.21, 3.6.22 et 3.6.23, 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, lequel est transmis le plus tôt possible à la vice-rectrice ou au vice-recteur, qui l'achemine dès réception au Syndicat et au Comité de révision de la charge de travail. La décision de la ou du responsable s'applique.

Une professeure ou un professeur peut contester la nouvelle charge de travail qui lui est assignée selon les modalités prévues aux clauses 3.6.29 à 3.6.55 si elle ou il la juge inéquitable ou déraisonnable.

3.6.26 La ou le responsable verse au dossier de la professeure ou du professeur la charge de travail qui lui a été attribuée, ainsi que les modifications s'il y a lieu, et ce, sans préjuger du droit de la professeure ou du professeur de contester sa charge de travail en vertu des clauses 3.6.29 et suivantes.

3.6.27 Chaque année, normalement avant le 1er décembre, la professeure ou le professeur présente à la ou au responsable un rapport de ses activités professorales des trois sessions précédentes. La professeure ou le professeur utilise, pour soumettre son rapport, la version la plus récente du formulaire mis à sa disposition par la ou le responsable de l'unité.

Nonobstant le paragraphe précédent, la professeure titulaire ou le professeur titulaire présente le rapport de ses activités professorales une année sur deux. Ce rapport couvre ses activités professorales des deux années précédentes. De plus, la professeure ou le professeur qui présente un rapport consolidé de ses activités en vue d'un renouvellement de contrat, d'une demande d'agrégation ou de titularisation est dispensé de présenter son rapport d'activité l'année universitaire où elle ou il dépose ce rapport consolidé.

Ce rapport identifie, s'il y a lieu, et explique, le cas échéant, les modifications importantes relatives à la charge de travail approuvée pour l'année visée par le rapport. Suite à la réception du rapport par la ou le responsable d'unité, cette dernière ou ce dernier peut rencontrer la professeure ou le professeur pour obtenir des précisions.

Ce rapport est accompagné d'un document faisant état de l'ensemble des activités professionnelles externes réalisées par la professeure ou le professeur. Il est signé par la professeure ou le professeur. La ou le responsable verse au

dossier de la professeure ou du professeur le rapport et, le cas échéant, le document sur les activités professionnelles externes ainsi que les précisions fournies sur la charge de travail.

Contestation et grief sur la charge de travail

3.6.28 Dans les cas où le comité est saisi d'un refus collectif de la charge de travail, conformément à la clause 3.6.20, le Comité de révision de la charge de travail entend le ou la responsable ainsi que la ou le porte-parole désigné par l'assemblée. Il fait des recommandations à la ou au responsable et l'invite à soumettre une version améliorée du projet de répartition de la charge de travail aux membres de l'Assemblée de l'unité dans un délai de 10 jours.

3.6.29 Une professeure ou un professeur peut faire valoir le caractère inéquitable ou déraisonnable 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 ou raisonnable.

La contestation par la professeure ou le professeur de sa charge de travail est formulée par écrit dans les 10 jours de l'approbation du projet de répartition de la charge de travail par l'assemblée de l'unité ou du réaménagement prévu à la clause 3.6.24. La contestation est adressée à la vice-rectrice ou au vice-recteur, qui en transmet une copie au Comité de révision de la charge de travail, à la ou au responsable de l'unité et au Syndicat.

Dans les situations d'indisponibilité énumérées à la clause 3.6.21 et dans les situations d'année d'étude et de recherche, la professeure ou le professeur peut faire valoir le caractère inéquitable ou déraisonnable de la charge qui lui est attribuée, en présentant une contestation écrite formulée selon les modalités du paragraphe précédent, dans les 10 jours de l'attribution ou du réaménagement de la charge par la ou le responsable.

3.6.30 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 au plus tard le 15 juin de l'année en cours. Dans les situations d'indisponibilité décrites à la clause 3.6.21 et dans les cas de modification de la charge de travail, le Comité de révision de la charge de travail rend sa décision au plus tard 20 jours après la réception de la contestation.

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.

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

3.6.32 Dans le cas d'une contestation individuelle de la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur, 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 ou déraisonnable 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.

3.6.33 À toute étape du processus, si un accord est trouvé entre les parties avant qu'une décision ait été rendue, le comité doit en être avisé le plus tôt possible.

3.6.34 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, prévues aux clauses 3.6.39 et suivantes n'ont pas été suivies. Dans ce cas, le grief est soumis à un arbitrage accéléré.

Dans ce cas, 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 ou déraisonnable, l'Employeur lui verse une compensation équivalant à une charge de cours à forfait.

Composition du comité

3.6.35 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 ou déraisonnable de sa charge de travail ou tout refus du projet de répartition de la charge de travail par une assemblée.

3.6.36 Le comité est composé de trois membres réguliers et quatre membres substituts.

Chaque année, au plus tard le 30 septembre, les parties s'entendent sur les personnes qui seront membres réguliers et membres substituts du comité pour l'année universitaire en cours.

Les deux parties nomment les membres réguliers en respectant un principe d'alternance. Pour la première année d'application de la convention collective, l'Employeur désigne deux membres réguliers et le Syndicat désigne un membre régulier.

Chaque partie désigne deux autres personnes pouvant jouer le rôle de substituts au besoin, en remplacement de l'un de leurs membres réguliers.

3.6.37 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.

3.6.38 Dans les 30 jours qui suivent leur nomination, les membres du comité choisissent parmi les membres réguliers la personne qui assume les fonctions de responsable du comité. La ou le responsable du comité reçoit les contestations, assure le suivi de la procédure et communique avec les parties en cause ainsi qu'avec l'Employeur et le Syndicat.

Règles de procédure et de fonctionnement

3.6.39 Dès réception de la contestation de sa charge de travail par une professeure ou un professeur ou de la décision d'une assemblée qui refuse le projet de répartition de la charge de travail, le Comité de révision de la charge de travail entreprend l'étude et le traitement du dossier.

3.6.40 Toute contestation de sa charge de travail par une professeure ou un professeur est normalement soumise au Comité. Toutefois, un membre substitut remplace un membre régulier dans les cas prévus à la clause 3.6.37.

3.6.41 Les membres du comité saisis d'une contestation déclarent tout conflit d'intérêts apparent les liant à l'une ou l'autre partie impliquée dans le dossier à l'étude. Les autres membres du comité saisis du dossier décident si le membre concerné doit se récuser; le cas échéant, un membre substitut remplace le membre régulier.

3.6.42 Les membres du comité saisis d'un dossier doivent être convoqués et présents à toutes les rencontres, auditions et délibérations relatives à ce dossier.

3.6.43 Lorsqu'il y a lieu de remplacer un membre après le début des auditions, celles-ci doivent être reprises à moins que les parties au dossier en conviennent autrement.

3.6.44 Les membres du comité saisis d'un dossier choisissent entre eux les personnes qui assument les fonctions de président et de secrétaire. Toutefois, normalement, lorsqu'elle ou lorsqu'il participe à l'examen d'un dossier, la ou le responsable du comité en assume la présidence.

3.6.45 Le comité procède avec diligence. Son calendrier des auditions et des réunions veille à respecter les délais prévus aux clauses 3.6.29 à 3.6.34.

3.6.46 Les réunions du comité de même que les auditions se tiennent à huis clos.

3.6.47 Les parties au dossier sont convoquées et peuvent être présentes à toutes les auditions relatives au dossier en cours. Elles peuvent demander par écrit une remise d'audition qui leur est accordée par le comité s'il juge les motifs suffisants, et ce, aux conditions qu'il détermine.

3.6.48 La convocation aux auditions du comité est faite par courriel avec confirmation de réception.

3.6.49 En application de la clause 3.6.30 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 membre de la communauté universitaire, excluant les procureurs ou procureures du Syndicat et de l'Employeur.

3.6.50 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.

3.6.51 Les décisions du comité sont prises à la majorité.

3.6.52 Conformément à la clause 3.6.30 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 3.6.32 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 3.6.32 de la convention collective, la reconnaissance du caractère inéquitable ou déraisonnable 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 3.6.32 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.

3.6.53 Malgré les clauses 4.9.02 et 4.9.04 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.

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

3.6.55 Le Comité de révision de la charge de travail doit présenter annuellement un rapport synthèse de ses activités. Ce rapport est adressé à la vice-rectrice ou au vice-recteur et au Syndicat, et ce, au plus tard le 1er septembre de chaque année.

CHAPITRE 3.7 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES ET DOUBLE EMPLOI

3.7.01 La responsabilité première de la professeure ou du professeur, qui découle de son lien d'emploi avec l'Université, est d'exercer ses fonctions professorales comme définies au chapitre 2.1.

Une professeure ou un professeur peut s'adonner à des activités professionnelles externes si elle ou il respecte les clauses du présent chapitre ainsi que la clause 6.1.08.

3.7.02 En plus de se conformer aux clauses du présent chapitre, la professeure ou le professeur qui souhaite occuper un poste au service d'un autre employeur (double emploi) obtient au préalable le consentement écrit de la vice-rectrice ou du vice-recteur pour occuper cet emploi. Ce consentement ne peut être refusé sans motif raisonnable.

À moins d'une entente avec l'Employeur, si la professeure ou le professeur souhaite occuper un poste au sein d'une autre institution d'enseignement supérieur, elle ou il doit le faire dans le cadre d'un congé de convenance personnelle prévu à l'article 5.3.05, et ce, à 0 % de régime d'emploi.

3.7.03 Les activités professionnelles externes sont des activités effectuées par la professeure ou le professeur pour un tiers ou pour son compte.

Le temps consacré par la professeure ou le professeur à des activités professionnelles externes ne peut donner lieu à un traitement privilégié dans son unité ni constituer une contrainte pour son unité.

3.7.04 La professeure ou le professeur qui désire entreprendre ou poursuivre des activités professionnelles externes en informe la ou le responsable dans les meilleurs délais.

Dans un document distinct de sa charge de travail et présenté en assemblée, la professeure ou le professeur divulgue ses activités professionnelles externes : elle ou il y précise la source de rémunération, la nature des activités, leur durée et leur périodicité. La professeure ou le professeur rencontre la ou le responsable pour discuter des conséquences de ces activités sur la réalisation de sa charge de travail.

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

3.7.05 Les activités professionnelles externes exercées par une professeure ou un professeur en accord avec la clause 3.7.06 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.

3.7.06 Dans les cas où les activités professionnelles externes de la professeure ou du professeur réduisent sa capacité de remplir les obligations liées à sa charge de travail, la ou le responsable et la professeure ou le professeur discutent des modalités d'ajustement de la charge de travail : 1) soit un congé sans traitement conformément aux dispositions du chapitre 5.3, 2) soit un prêt de service conformément aux dispositions du chapitre 5.4, 3) soit une réduction du régime ordinaire d'emploi conformément aux dispositions du chapitre 5.1. La ou le responsable soumet une recommandation sur les modalités d'ajustement de la charge de travail à la vice-rectrice ou au vice-recteur, qui en dispose. Elle ou il peut, au besoin, entendre chacune des parties.

3.7.07 La ou le responsable informe l'assemblée, le plus tôt possible, des activités professionnelles externes de la professeure ou du professeur et des modalités d'ajustement qui s'appliquent.

3.7.08 Les activités professionnelles externes ne font pas partie de la tâche de la professeure ou du professeur et ne peuvent, par conséquent, être prises en compte lors de l'évaluation pour des fins de promotion.

3.7.09 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'entête ou du logotype de l'Université lors de la sollicitation ou de la réalisation de ces activités;

b) dans l'accomplissement de ses activités professionnelles externes, la professeure ou le professeur ne bénéficie pas des dispositions de la clause 1.4.07. 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.

3.7.10 Lorsque, dans le cadre d'activités professionnelles externes, la professeure ou le professeur désire utiliser l'équipement, les installations ou les services du personnel de l'Université, elle ou il conclut à cet effet une entente écrite préalable avec l'Employeur, qui en fixe les frais de location ou d'utilisation et qui verse copie au dossier de la professeure ou du professeur.

3.7.11 Il est entendu que la priorité est accordée aux activités de l'Université en ce qui concerne toute utilisation des installations, du matériel, des fournitures ou des services de l'Employeur.

Lorsque des installations, du matériel, des fournitures ou des services de l'Université sont utilisés, la ou le responsable informe l'assemblée de l'unité dans les plus brefs délais.

3.7.12 La professeure ou le professeur peut, en tout temps, demander une réévaluation de la situation si les circonstances changent.

CHAPITRE 3.8 SÉCURITÉ D'EMPLOI

3.8.01 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

3.8.02 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.

3.8.03 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.

3.8.04 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.

3.8.05 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 le congé de perfectionnement défini au chapitre 5.2;

b) réorienté dans un poste extérieur à l'unité de négociation, avec ou sans le congé de perfectionnement défini au chapitre 5.2.

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

3.8.06 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.

3.8.07 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.

3.8.08 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.

3.8.09 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 accéléré afin de déterminer si, compte tenu des circonstances, le refus est raisonnable.

3.8.10 Les stipulations du chapitre 8.3 s'appliquent à l'arbitrage visé à la clause 3.8.09.

3.8.11 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.

3.8.12 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 décision ou, à défaut d'acceptation, elle ou il est mis à pied un an après la décision.

3.8.13 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.

3.8.14 Si aucune offre n'a été faite à la professeure ou au professeur selon la clause 3.8.08, 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 3.8.09 à 3.8.12.

3.8.15 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 au rang qu'elle ou il occupe.

3.8.16 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 3.8.09 à 3.8.12 et 3.8.14.

3.8.17 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 3.8.09 à 3.8.12 et 3.8.14.

Professeures ou professeurs en période de probation

3.8.18 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.

3.8.19 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.

3.8.20 Les clauses 3.8.04 à 3.8.08 s'appliquent aux professeures et professeurs en probation.

3.8.21 Si, au terme de la procédure prévue aux clauses 3.8.04 à 3.8.08, 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.

3.8.22 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 le paragraphe précédent.

3.8.23 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

3.8.24 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

Attribution d'un poste

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, à temps plein ou à temps partiel, 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 3.8.11 ou 3.8.22 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 4.1.05 à 4.1.35 ne s'appliquent pas.

4.1.02 Dans les 60 jours, excluant le mois de juillet, 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 préparés par la ou le responsable.

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, 4.1.03, 4.1.04, 4.1.05, 4.1.06, 4.1.07, 4.1.08, 4.1.10, 4.1.14 et 4.1.27.

L'assemblée tient compte de son plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche défini à la clause 3.1.11 ainsi que de son programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP) défini au chapitre 2.6. L'assemblée peut à tout moment 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.

4.1.03 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.

Concours de sélection

4.1.04 Le concours de sélection est public, sauf exception. L'assemblée en établit les modalités, qui portent notamment sur la diffusion de la publicité du concours, tiennent compte du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les professeures et professeurs (PAEPP) et comportent, le cas échéant, des moyens

particuliers pour susciter des candidatures conformes aux objectifs dudit programme.

4.1.05 Si un concours public ne paraît pas opportun à l'assemblée, celle-ci peut, par un vote à la majorité des deux tiers, autoriser le comité de sélection à procéder autrement que par concours public. Elle peut également réviser le calendrier.

4.1.06 La ou le responsable procède à la publicité définie par l'assemblée dans le délai fixé à la clause 4.1.02. Cette publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP) en précisant les groupes visés par le programme. La publicité doit au moins être faite à l'échelle canadienne.

4.1.07 La ou le responsable de l'unité fait parvenir le plus rapidement possible une copie de la publicité, de la description du poste et des critères de sélection à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui en fait parvenir copie au Syndicat. La vice-rectrice ou le vice-recteur transmet la publicité du poste à toutes les professeures et tous les professeurs sous octroi.

4.1.08 Lorsque le concours est public, le délai prévu entre la parution de la publicité dans les médias et la clôture du concours doit être d'une durée minimale d'un mois et conforme aux dispositions de la clause 4.1.02.

4.1.09 À même la compensation versée en vertu du deuxième paragraphe de la clause 3.1.08, l'Employeur assume les frais de recrutement d'une professeure ou d'un professeur, incluant les frais de déplacement encourus par une candidate ou un candidat dans le cadre du processus de sélection.

Comité de sélection

4.1.10 Une fois le projet de description, les critères de sélection, et le projet de calendrier de recrutement adoptés, l'assemblée forme un comité de sélection et décide s'il est formé de quatre ou de six membres, y compris la ou le responsable, qui préside sans droit de vote.

4.1.11 Le comité est formé de professeures ou professeurs incluant la ou le responsable de l'unité, au moins deux professeures ou professeurs de l'unité concernée et, au plus, deux professeures ou professeurs de l'extérieur de l'unité.

Normalement, le comité comprend trois personnes issues des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP), dont au moins deux femmes, s'il est formé de six membres et deux personnes issues des mêmes groupes, dont au moins une femme, s'il est formé de quatre membres.

Aux fins de l'application du paragraphe précédent, les personnes en situation d'indisponibilité selon la clause 3.1.08 sont exclues du calcul du nombre de femmes et d'hommes de l'unité.

Étude des candidatures par le comité de sélection

4.1.12 Une fois l'expiration du délai prévu pour le dépôt de candidatures, la ou le responsable soumet l'entièreté des candidatures reçues aux membres du comité.

4.1.13 Lors de la première rencontre du comité qui suit la réception, par ses membres, de l'entièreté des candidatures reçues, la présidente ou le président rappelle aux membres du comité les plans de déploiement et de redressement ainsi que les procédures pour le processus de sélection.

La présidente ou le président rappelle également aux membres que les travaux du comité ont lieu à huis clos et que les discussions et échanges qui y ont lieu sont et doivent demeurer confidentiels.

Finalement, la présidente ou le président rappelle aux membres leur obligation de déclarer tout conflit d'intérêts potentiel avec une candidate ou un candidat avant le début du processus d'entrevues. Dans le cas où de tels conflits d'intérêts sont déclarés, le comité doit décider, au cas par cas, de la meilleure manière d'assurer l'équité du processus de sélection et faire part de la teneur de sa décision à l'assemblée dans le rapport détaillé produit conformément à la clause 4.1.14.

4.1.14 Après examen des candidatures et en conformité avec le délai fixé à la clause 4.1.02, le comité de sélection prépare 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 plan de redressement;

f) la liste des candidatures reçues, en indiquant pour chacune des personnes le sexe et les autres caractéristiques pertinentes en lien avec le programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP), à l'exception de celles 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 conflits d'intérêts potentiels déclarés, le cas échéant, par des membres du comité de sélection avec certaines candidates ou candidats ainsi que les décisions prises par le comité concernant ces déclarations;

h) la liste des candidatures que le comité retient et leur correspondance avec les critères de sélection, à l'exception de celles 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;

i) la liste des candidates et candidats reçus en entrevue, 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;

j) le curriculum vitæ de toutes les candidates et tous les candidats qui ont été reçus en entrevue, la correspondance avec chacun des critères de sélection, pour chaque candidate et candidat reçu en entrevue, et ce, qu'elle ou qu'il soit recommandé ou non;

k) la liste des candidatures que le comité recommande;

l) un avis, le cas échéant, sur l'engagement des candidates ou candidats recommandés au rang d'agrégé ou de titulaire;

m) un avis sur le nombre d'années d'expérience pertinente par rapport aux fonctions professorales des candidatures recommandées; le nombre d'années d'expérience pertinente est obtenu en attribuant à chacune des années d'expérience reconnues à la clause 6.6.13 un coefficient variant de 1,0 à 0,0;

n) 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;

o) un avis, le cas échéant, sur la durée et les conditions du dégagement pour fins de perfectionnement à accorder aux candidates ou candidats recommandés conformément aux clauses 4.1.32 et 4.1.33;

p) un avis, le cas échéant, sur la possibilité pour la candidate ou le candidat de demander une équivalence de doctorat si elle ou il ne possède pas de doctorat pertinent à ses fonctions;

q) le cas échéant, le rapport écrit d'un membre dissident ainsi que le ou les curriculum vitæ s'y rapportant.

Étude des candidatures par l'assemblée

4.1.15 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 4.1.14 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.

4.1.16 Les documents et les débats relatifs aux candidatures sont et demeurent confidentiels. L'obligation de confidentialité s'étend à quiconque participe au processus de sélection et à tous les membres de l'unité.

4.1.17 La ou le responsable rend disponible à l'assemblée une copie du plan de redressement. 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 avant la tenue de l'assemblée dans un lieu réservé à cet effet ou sur un site intranet sécurisé. Les curriculum vitæ sont fournis, sur demande, pendant l'assemblée.

À cette étape, l'assemblée peut demander un ajournement afin de mandater le comité pour étudier d'autres candidatures non retenues et les recevoir en entrevue ou devant l'assemblée.

Décision de l'assemblée

4.1.18 L'assemblée élit, parmi les membres avec voix délibérative, à l'exception des professeures administratrices et professeurs 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, l'avis donné en vertu de la clause 4.1.23, les extraits des procès-verbaux des assemblées en lien avec le poste depuis son attribution. Ce rapport contient également la recommandation de l'assemblée sur l'engagement de la nouvelle professeure ou du nouveau professeur.

4.1.19 L'assemblée retient ou rejette chacune des candidatures qu'elle a examinées en fonction de la description du poste et des critères de sélection.

4.1.20 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 membres des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP) en privilégiant la candidature de la personne membre du groupe le plus fortement sous représenté.

4.1.21 Sous réserve de la clause 4.1.20, 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 professorales à titre de professeure ou de professeur sous octroi.

4.1.22 Par la suite, l'assemblée range par ordre de préférence les candidatures retenues en tenant compte successivement des clauses 4.1.20 et 4.1.21.

4.1.23 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;

b) sur le nombre d'années d'expérience pertinente par rapport aux fonctions professorales 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 6.6.16 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 dégagement pour fins de perfectionnement à accorder aux candidates ou candidats concernés conformément aux clauses 4.1.32 et 4.1.33;

e) le cas échéant, sur la possibilité pour la candidate ou le candidat de demander une équivalence de doctorat si elle ou il ne possède pas de doctorat pertinent à ses fonctions.

4.1.24 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.

4.1.25 Une fois ces décisions prises, l'assemblée fait une recommandation sur l'engagement d'une professeure ou d'un professeur. Cette recommandation demeure confidentielle.

4.1.26 Si l'assemblée ne retient aucune candidature, cette information est inscrite au rapport prévu à la clause 4.1.18.

4.1.27 Dans les sept jours de la tenue de l'assemblée, la ou le porte-parole transmet son rapport 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.

4.1.28 Lorsque aucune candidature n'est retenue, ou si toutes les candidates ou tous les candidats se sont désistés, sous réserve de la clause 4.1.03, la ou le responsable reprend le processus à l'étape que l'assemblée juge appropriée. Cependant, si l'assemblée juge 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 4.1.03 ne peuvent être respectés.

4.1.29 La vice-rectrice ou le vice-recteur informe le Syndicat de la décision prise selon la clause 4.1.28.

4.1.30 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

4.1.31 Lorsque l'assemblée retient la candidature d'une personne qui serait engagée au rang d'assistant, la procédure comporte les stipulations additionnelles des clauses 4.1.32 à 4.1.34.

4.1.32 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.

4.1.33 Si nécessaire, l'assemblée fait à la vice-rectrice ou au vice-recteur une recommandation sur 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 dégagement pour fins de perfectionnement accordé dès l'engagement. L'assemblée précise la durée du congé et le domaine de perfectionnement. La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut refuser cette recommandation sans motif raisonnable. En cas de refus, la vice-rectrice ou le vice-recteur informe par écrit l'assemblée des motifs de son refus.

4.1.34 Les informations visées à la clause 4.1.32 et les décisions prises par l'assemblée en application de la clause 4.1.33 font partie de la recommandation visée à la clause 4.1.25.

4.1.35 La ou le responsable de l'unité prend les mesures nécessaires pour que tous les documents utilisés dans le cadre du processus de recrutement soient récupérés.

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, ou qui est intégrée en vertu de la clause 3.3.20, peut être engagée comme professeure ou professeur de carrière.

4.2.02 Si la vice-rectrice ou le vice-recteur endosse la recommandation d'engagement de l'assemblée, elle ou il procède aux démarches d'engagement dans les 30 jours suivant la réception du rapport confidentiel de la ou du porte-parole de l'assemblée et de l'avis de la ou du responsable.

Toutefois, s'il s'agit d'un poste attribué de façon conditionnelle, la vice-rectrice ou le vice-recteur complète les démarches lorsque la condition est remplie.

4.2.03 Si la vice-rectrice ou le vice-recteur n'endosse pas la recommandation d'engagement de l'assemblée, elle ou il convoque la ou le porte-parole pour entendre les représentations de l'assemblée, dans les 45 jours suivant la réception du rapport confidentiel de la ou du porte-parole de l'assemblée et de l'avis de la ou du responsable.

Si la vice-rectrice ou le vice-recteur refuse d'agréer une ou plusieurs des candidatures recommandées ou 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 refus, et, le cas échéant, des candidatures qu'elle ou qu'il agrée et de l'ordre de préférence qu'elle ou qu'il suivra. 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 4.1.27 et sur le plan de redressement de l'unité visé à la clause 2.6.03, sous réserve de l'application de l'article 14 de la Charte de l'Université.

4.2.04 Si la clause 4.2.03 s'applique, la vice-rectrice ou le vice-recteur procède aux démarches d'engagement dans les 60 jours suivant la réception du rapport confidentiel de la ou du porte-parole de l'assemblée et de l'avis de la ou du responsable, en suivant l'ordre de préférence qu'elle ou qu'il a accepté ou fait connaître.

Cependant, 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 lorsque la condition est remplie.

4.2.05 Les liens Internet vers la convention collective et vers les critères d'évaluation de l'unité sont envoyés à la personne retenue en même temps que l'offre d'emploi.

Dans cet envoi, l'Employeur doit également souligner à la personne retenue l'existence de la clause 4.2.12 de la convention collective en la reproduisant intégralement.

4.2.06 La vice-rectrice ou le vice-recteur transmet sans délai au Syndicat les offres d'engagement et les lettres d'intention d'engagement transmises 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, à l'exclusion du mois de juillet. 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 4.1.03 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 A.

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 B.

Le cas échéant, l'Employeur offre à la professeure ou au professeur les moyens nécessaires pour lui permettre d'acquérir une compétence fonctionnelle du français oral et écrit.

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. 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 recommandées par l'assemblée selon la clause 4.1.33.

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.

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 1er 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 vitæ 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.

Recours aux critères spécifiques de promotion

4.3.06 L'Employeur prend sa décision par application des critères d'équivalence visés au chapitre 4.6. En l'absence de critères, il recourt à un jury d'équivalence conformément aux clauses 4.3.07 à 4.3.12.

Recours à un jury d'équivalence

4.3.07 Le jury d'équivalence est formé de quatre ou six personnes, dont le responsable qui le préside sans droit de vote et un membre qui est désigné par la professeure ou le professeur qui est l'objet de l'évaluation.

L'assemblée détermine si le jury est composé de quatre (4) ou de six (6) membres et désigne les autres membres du jury en respectant les règles suivantes : un de ses membres au moins n'est pas membre de l'unité et deux au plus sont membres de l'unité.

Normalement, le jury comprend trois (3) personnes issues des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP), dont au moins deux femmes s'il est formé de six membres, et de deux personnes issues des mêmes groupes, dont au moins une femme, s'il est formé de quatre membres.

Aux fins de l'application du paragraphe précédent, les personnes en situation d'indisponibilité selon la clause 3.1.08 sont exclues du calcul du nombre de femmes et d'hommes de l'unité.

4.3.08 Tout membre du jury doit déclarer un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit d'intérêts. Dans le cas où de tels conflits d'intérêts sont déclarés, le jury doit décider, au cas par cas, de la meilleure manière d'assurer l'équité du processus de sélection et faire part de la teneur de sa décision à l'assemblée dans le rapport détaillé produit conformément à la clause 4.3.11.

4.3.09 La présidente ou le président convoque le jury et préside ses délibérations. Elle ou il a une voix consultative.

4.3.10 Le jury peut tenir une séance publique pour rencontrer la candidate ou le candidat.

4.3.11 Aux termes des délibérations, la présidente ou le président du jury rédige et signe un rapport détaillé en se fondant sur les exigences généralement imposées en milieu universitaire au niveau du doctorat, qui exprime une opinion claire sur l'acceptation ou le refus de l'équivalence.

Si un ou des membres du jury sont dissidents, elles ou ils produisent un rapport détaillé exposant les raisons de leur dissidence.

4.3.12 La présidente ou le président du jury transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur, qui en transmet une copie au Syndicat, 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*.

Décision et nomination

4.3.13 L'Employeur fonde sa décision sur la recommandation de la ou du responsable et, s'il y a lieu, le rapport du jury d'équivalence.

4.3.14 L'Employeur nomme la professeure ou le professeur au rang d'adjoint ou l'avise de son refus motivé dans une lettre transmise par courriel avec confirmation de réception.

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 Si l'Employeur ne transmet pas sa décision à la professeure ou au professeur avant le 1er octobre de la dernière année de son contrat terminal, ce contrat est prolongé d'un an.

Litiges

4.3.17 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 est normalement en période de probation. Cette période lui permet de démontrer ses compétences dans les fonctions professorales.

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 1er janvier et le 31 mai d'une année se termine le 31 mai de l'année suivante.

Lorsque la durée de la probation est de trois ans ou moins, la probation s'accomplit dans le cadre d'un unique contrat terminal dont la durée est égale à la durée de la probation.

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 de sa probation de trois ans au plus s'il n'a pas bénéficié d'un congé de perfectionnement. Elle ou il ne peut se prévaloir de la clause 4.4.04.

La professeure ou le professeur qui a été dégagé aux fins de perfectionnement demeure en probation pour une période de deux ans suivant la fin du perfectionnement. Cette période peut, à sa demande, être prolongée d'une année.

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 parental supplémentaire, de compassion ou de proche aidant 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 parental supplémentaire, de compassion ou de proche aidant 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, d'accueil d'un enfant adopté ou parental, 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 cette nature reçoit un montant forfaitaire équivalant à l'écart salarial entre les deux échelles et les avantages qui s'y rattachent.

Lorsque la professeure ou le professeur agrégé a bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'au moins 16 semaines (ou de la combinaison du congé de conjoint ou de conjointe ou d'adoption et d'un congé parental), sa promotion au rang de titulaire, si elle est accordée entre la 5e et la 10e année de service au rang d'agrégé prend effet avec une rétroactivité d'une année.

4.4.10 La professeure ou le professeur dont la probation a été prolongée en raison d'un congé de maternité, d'accueil d'un enfant adopté ou parental 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. La demande doit être soumise à la ou au responsable de l'unité au plus tard le 1er août précédant le dépôt d'une éventuelle demande de promotion au rang d'agrégé. Au plus tard le 15 août, la ou le responsable d'unité soumet sa recommandation à la vice-rectrice ou au vice-recteur, qui répond à la professeure ou au professeur avant le 1er septembre.

Renouvellement du contrat

4.4.12 La ou le responsable avise la professeure ou le professeur en contrat initial au plus tard le 15 septembre précédant le terme de son contrat initial qu'elle ou qu'il sera évalué après le 30 octobre en vue d'un contrat terminal.

4.4.13 La professeure ou le professeur vérifie son dossier et le met à jour le 30 octobre 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 objet de vérifier si la professeure

ou le professeur a accompli de façon raisonnable les tâches qui lui ont été confiées et, le cas échéant, de la ou de le conseiller en vue de sa demande d'agrégation.

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 15 décembre au plus tard, il avise la professeure ou le professeur de sa décision motivée dans une lettre transmise par courriel avec confirmation de réception.

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 1er 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.

4.4.23 La professeure ou le professeur peut quitter son emploi à la fin de la session d'automne, à la fin de la session d'hiver ou pendant la session d'été. La professeure ou le professeur doit en aviser l'Employeur au moins 30 jours avant son départ.

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

4.5.01 Le renouvellement du contrat, ou l'obtention de l'agrégation ou de la titularisation fait l'objet d'une évaluation de la professeure ou du professeur conformément aux dispositions de la convention collective.

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 au plus tard le 10 octobre pour le renouvellement de contrat, au plus tard le 10 septembre pour l'agrégation, au plus tard le 10 février pour la titularisation.

4.5.04 L'évaluation est faite à partir des seules réalisations de la professeure ou du professeur depuis son engagement à l'Université Laval ou depuis l'échéance prévue pour la mise à jour de son dossier d'agrégation comme stipulé à la clause 4.7.02 dans le cas d'une demande de titularisation; sont prises en compte les réalisations de la professeure ou du professeur au cours des années qui ont servi pour la reconnaissance de son ancienneté en vue de l'agrégation ou de la titularisation. 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 de l'agrégation;

b) le 31 octobre dans le cas du renouvellement de contrat;

c) le 16 février dans le cas de la titularisation.

Entre le 10 et le 15 septembre inclusivement dans le cas de l'agrégation, entre le 25 et le 30 octobre inclusivement dans le cas du renouvellement du contrat 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 courriel avec confirmation de réception.

Le 22 septembre au plus tard dans le cas 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. Sa réplique est transmise à la vice-rectrice ou au vice-recteur et elle fait partie du dossier au sens de la présente clause.

Le 6 novembre au plus tard dans le cas du renouvellement du contrat, la professeure ou le professeur peut répliquer à toute pièce déposée à son dossier

par l'Employeur entre le 25 et le 30 octobre 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.

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'être évalué, une professeure ou un professeur dont une partie ou la totalité des activités a été exercée dans un centre de recherche demande par écrit, avec copie conforme à la ou au responsable de l'unité, à la directrice ou au directeur du centre une appréciation écrite de ses activités au sein du centre. Cette appréciation est remise à la professeure ou au professeur, qui verse ce document à son dossier le 15 septembre au plus tard dans le cas de l'agrégation, le 30 octobre au plus tard dans le cas du renouvellement du contrat et le 15 février au plus tard dans le cas de la titularisation.

4.5.06 Le 15 octobre au plus tard dans le cas de l'agrégation, le 30 novembre au plus tard dans le cas du renouvellement du contrat 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 courriel avec confirmation de réception, 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 dix jours suivant la réception des documents.

4.5.08 Au plus tard le 1er novembre dans le cas de l'agrégation, au plus tard le 10 décembre dans le cas du renouvellement du contrat et au plus tard le 1er 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 à son rapport d'évaluation avec, le cas échéant, toute modification.

Lorsque la professeure ou le professeur a fait valoir son droit de réplique, la ou le responsable transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur son rapport d'évaluation et sa recommandation motivée au plus tard le 4 novembre pour l'agrégation, le 14 décembre pour le renouvellement de contrat ou le 4 avril pour la titularisation.

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 de la professeure ou du professeur. Si, de l'avis de l'arbitre, d'autres documents ont servi de fondement à la décision de l'Employeur, il y a motif à 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 ET NORMES 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.

Dans tous les cas, la candidate ou le candidat à l'agrégation doit avoir fait la preuve, conformément aux procédures prévues à l'annexe B, qu'elle ou qu'il peut exécuter ses tâches professorales en français, sauf mention particulière au contrat d'engagement.

Élaboration et approbation des critères et des normes

4.6.02 L'assemblée de l'unité procède à l'élaboration ou à la révision des critères pour l'agrégation, la titularisation et, le cas échéant, l'accès au rang d'adjoint par équivalence. Les critères d'évaluation peuvent tenir compte de la nature différente des tâches des professeures et professeurs au sein de l'unité. La ou le responsable de l'unité transmet le projet à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui les affiche dans l'Intranet du vice-rectorat aux ressources humaines.

4.6.03 Les Normes générales de promotion pour les unités qui n'ont pas de critères spécifiques sont affichées dans l'Intranet du vice-rectorat aux ressources humaines. Ces normes peuvent être modifiées par la vice-rectrice ou le vice-recteur. Pour ce faire, elle ou il soumet un projet au Conseil universitaire. Celui-ci approuve le projet tel que présenté ou indique les modifications qu'il convient d'apporter. Une fois les normes approuvées, celles-ci sont affichées dans l'Intranet du vice-rectorat aux ressources humaines.

Application des critères et des normes

4.6.04 Les critères entrent en vigueur à la date de leur réception par la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines.

Les Normes générales de promotion 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, la professeure ou le professeur peut être évalué selon les anciens critères pendant une période de quatre années suivant les modifications si elle ou il en fait la demande.

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 ou lorsque ces critères ont été adoptés depuis 10 ans et plus, l'évaluation est faite d'après les Normes générales de promotion.

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 ou de la professeure ou professeur sous octroi, la ou le responsable l'avise qu'elle ou qu'il sera évalué postérieurement au 15 septembre et lui indique les critères de promotion qu'elle ou qu'il prévoit utiliser pour évaluer son dossier.

Avant le 15 septembre, la professeure ou le professeur qui veut se prévaloir du 1er paragraphe de la clause 4.6.05 en fait la demande par écrit à la ou au responsable.

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 verse alors 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 par courriel, avec confirmation de réception. L'agrégation prend effet le 1er 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 1er 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.

La professeure, le professeur ou le Syndicat peut, le 1er 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 si son régime d'emploi est d'au moins 75 % d'un régime d'emploi à temps complet, ou au moins sept années d'ancienneté depuis son agrégation si son régime d'emploi est de moins de 75 % d'un régime d'emploi à temps complet.

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 décembre au plus tard qu'elle ou qu'il fera une demande à cet effet. Cet avis précise les critères de promotion en vertu desquels la professeure ou le professeur veut être évalué, en conformité avec le 2e paragraphe de la clause 4.6.05.

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 verse alors 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 par courriel, avec confirmation de réception. La titularisation prend effet le 1er 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.

La professeure, le professeur ou le Syndicat peut, le 1er juin 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.

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 professorales et les responsabilités de son unité ou d'au moins une de ses unités dans le cas d'un rattachement double.

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

4.8.02 Une année d'étude et de recherche peut être réalisée selon les modalités suivantes :

- trois sessions complètes consécutives ou 12 mois qui peuvent, avec l'accord écrit de la ou du responsable, être scindés en deux tranches sur deux années consécutives;
- deux sessions complètes consécutives ou huit mois consécutifs;
- une période de six mois consécutifs.

À l'exception d'une année d'étude et de recherche de 12 mois consécutifs, aucune année d'étude et de recherche ou tranche d'année d'étude et de recherche 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 1er septembre, le 1er janvier ou durant la session d'été et ne peut se terminer que le 31 décembre, le 30 avril ou durant la session d'été.

4.8.03 Sous réserve de la clause 4.8.21, 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 :

a) soit au moins six années d'ancienneté depuis son engagement dont, le cas échéant, quatre années depuis la fin de son dégagement pour fins de perfectionnement;

b) soit au moins sept années d'ancienneté depuis le début de sa dernière année d'étude et de recherche.

4.8.04 Nonobstant 4.8.03, la professeure ou le professeur a droit à une année d'étude et de recherche de six mois si elle ou il a acquis au moins trois années d'ancienneté

depuis la fin de sa précédente année d'étude et de recherche, si cette dernière était d'une durée de six mois, sous réserve de la clause 4.8.21.

Dans l'éventualité où une professeure ou un professeur se prévaut de la possibilité d'opter pour un cycle de deux années d'étude et de recherche de six mois, le calcul prévu à la clause 4.8.03 b) pour l'année d'étude et de recherche qui suit ce cycle de deux années d'étude et de recherche de six mois s'établit à compter du début de la première année d'étude et de recherche de six mois du cycle. mois.

4.8.05 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 indique comment son projet répond aux objectifs définis à la clause 4.8.01 et aux critères consignés à l'annexe C.

La professeure ou le professeur qui réalise son projet, en totalité ou en partie, à l'extérieur de l'Université identifie les raisons qui l'amènent à réaliser ses projets de recherche et de création aux lieux déterminés.

Dispositions financières

4.8.06 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 au régime d'assurances collectives et au régime de retraite sont maintenues au niveau correspondant à 100 % de son salaire.

4.8.07 Nonobstant la clause 4.8.06, la professeure ou le professeur qui choisit de limiter la durée de son année d'étude et de recherche à deux sessions complètes consécutives ou huit mois consécutifs ou à une seule période de six mois consécutifs, 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.

4.8.08 Pour la professeure ou le professeur qui cumule moins de 28 jours consécutifs en un seul lieu de séjour en dehors d'un rayon de 200 km de Québec et de sa résidence permanente, l'Employeur rembourse, jusqu'à un maximum de 5 300 $, les dépenses conformes à son projet encourues par la professeure ou le professeur au cours de son année d'étude et de recherche.

Pour celle ou celui qui cumule au moins 28 jours consécutifs en un même lieu de séjour en dehors d'un rayon de 200 km de Québec et de sa résidence permanente, l'Employeur rembourse, jusqu'à un maximum de 21 200 $ les dépenses conformes

à son projet encourues par la professeure ou le professeur pour ce séjour et les autres effectués au cours de son année d'étude et de recherche.

Dans l'éventualité où une professeure ou un professeur se prévaut de la clause 4.8.04, elle ou il bénéficie des modalités et sommes prévues aux deux alinéas précédents pour l'ensemble de la période couverte par les deux années d'étude et de recherche de six mois.

Pour la durée de la convention collective, les montants ne sont pas indexés.

Seules les dépenses liées aux séjours ou aux activités prévus dans le projet initial ou dans ses modifications autorisées avant leur réalisation peuvent être remboursées.

Nonobstant le paragraphe précédent, le remboursement des frais de déplacement encourus pour cause de force majeure non prévisible (maladie ou mortalité de membres de la proche famille ainsi que maladie ou mortalité des membres de la famille tels que définis dans le contrat d'assurance collective couvrant les professeures et professeurs) est également autorisé lorsque la durée du séjour est de plus de 182 jours.

4.8.09 Les dépenses énumérées à l'annexe D 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.

4.8.10 Les dépenses remboursées par l'Employeur en vertu de la clause 4.8.08 sont des dépenses encourues par la professeure ou le professeur dans l'exercice de ses fonctions professorales.

4.8.11 La professeure ou le professeur ne peut pas occuper un emploi à temps partiel ou à temps complet pour un autre Employeur durant son année d'étude et de recherche.

Par ailleurs, 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.

Avis et projet d'année d'étude et de recherche

4.8.12 La professeure ou le professeur admissible à une année d'étude et de recherche qui désire s'en prévaloir à la session d'été suivante ou aux sessions d'automne et d'hiver de l'année universitaire suivante avise par écrit la ou le responsable de son unité le 8 septembre au plus tard. Cet avis d'intention spécifie, en conformité avec

la clause 4.8.02, les modalités prévues pour la réalisation de l'année d'étude et de recherche et spécifie les dates de début et de fin.

Lorsque la professeure ou le professeur souhaite scinder, en deux tranches, une année d'étude et de recherche de 12 mois, elle ou il indique les dates de début et de fin prévues pour chacune des deux tranches. Dans ce cas, le 15 septembre au plus tard, la ou le responsable indique son accord ou non quant au fait de scinder en deux tranches l'année d'étude et de recherche.

4.8.13 La professeure ou le professeur présente son projet à la ou au responsable le 1er octobre au plus tard. Elle ou il utilise, pour soumettre son projet, la version la plus récente du formulaire mis à sa disposition par le vice-rectorat aux ressources humaines.

4.8.14 Le projet d'année d'étude et de recherche de la professeure ou du professeur comporte un plan de travail détaillé en fonction des objectifs définis à la clause 4.8.01 et des critères consignés à l'annexe C.

4.8.15 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.

4.8.16 Le 1er novembre au plus tard, la ou le responsable transmet son évaluation et sa recommandation à la vice-rectrice ou au vice-recteur et envoie copie à la professeure ou au professeur. L'évaluation du projet d'année d'étude et de recherche et la recommandation de la ou du responsable sont faites en fonction des objectifs définis à la clause 4.8.01 et des critères consignés à l'annexe C.

La recommandation peut également comporter une demande de report de l'année d'étude et de recherche en fonction des besoins de l'unité.

4.8.17 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 copie de la recommandation.

4.8.18 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. La professeure ou le professeur fournit ces précisions au plus tard 60 jours après réception de la demande de la vice-rectrice ou du vice-recteur.

4.8.19 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.

4.8.20 Si la vice-rectrice ou le vice-recteur ne transmet pas sa décision dans les délais prévus à la clause précédente, le projet d'année d'étude et de recherche est accepté à moins que cette décision ne soit suspendue par une demande de précision en vertu de la clause 4.8.18.

4.8.21 La vice-rectrice ou le vice-recteur peut refuser le projet d'une professeure ou d'un professeur; une telle décision doit être fondée sur la recommandation de la ou du responsable ainsi que sur la non-conformité du projet avec les objectifs définis à la clause 4.8.01 et les critères consignés à l'annexe C, et le cas échéant, les réponses aux demandes de précision.

4.8.22 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.

Report de l'année d'étude et de recherche

4.8.23 La décision visée à la clause 4.8.19 peut comporter le report du début de l'année d'étude et de recherche si les besoins en matière d'enseignement ou de recherche le justifient. 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.

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, conformément à la clause 4.8.16.

4.8.24 La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut demander le report de l'année d'étude et de recherche plus d'une fois.

Modification du projet d'année d'étude et de recherche

4.8.25 La professeure ou le professeur qui veut modifier son projet d'année d'étude et de recherche, notamment la modalité choisie, le plan de travail détaillé, la durée ou les dates de début et de fin, soumet par courriel les modifications projetées à la ou au responsable, en se référant aux instructions publiées sur le site Internet du vice-rectorat aux ressources humaines. Si la demande de modification concerne les dates de début et de fin, celles-ci doivent respecter les dates précisées à 4.8.02.

La ou le responsable évalue les modifications demandées en fonction des objectifs définis à la clause 4.8.01 et des critères consignés à l'annexe C. Elle ou il transmet sa recommandation à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui, dans les 21 jours de sa réception, accepte ou refuse les modifications.

La demande ne peut être refusée sans motif raisonnable. Un tel motif raisonnable pourrait être, par exemple, que le changement des modalités de l'année d'étude et de recherche proposées occasionne un remaniement des charges de travail qui pose problème.

4.8.26 La professeure ou le professeur débute son année d'étude et de recherche à la date indiquée dans son projet ou à la date indiquée dans la demande de report.

À moins de motifs raisonnables, la demande de report ne peut être présentée par la professeure ou le professeur moins de quatre mois avant la date prévue pour le début de l'année d'étude et de recherche.

4.8.27 La professeure ou le professeur présente, conformément à la clause 4.8.25, à la ou au responsable les modifications de son projet qu'elle ou qu'il juge nécessaires; la ou le responsable appuie sa recommandation sur la clause 4.8.16 et la transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui 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 ou 4.8.25, 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.

Après une première application de cette réduction, en vertu de la clause 4.8.25, ayant permis à la professeure ou au professeur de bénéficier d'une AÉR à 100 % de son salaire après 7 ans d'ancienneté, la clause 4.8.03 s'applique sans qu'il ne soit possible de bénéficier d'une seconde AÉR à 100 % de son salaire après 7 ans d'ancienneté.

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 4.8.25 et, s'il reste au moins une session complète à son année d'étude et de recherche, de la clause 4.8.02. Dans l'un ou l'autre cas, la professeure ou le professeur présente, conformément à la clause 4.8.25, à la ou au responsable les modifications de son projet qu'elle ou qu'il juge nécessaires. La ou le responsable formule sa recommandation conformément à la clause 4.8.16 et la transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui ne peut refuser son accord sans motif raisonnable.

Suspension du projet d'année d'étude et de recherche

4.8.34 La réalisation du projet d'année d'étude et de recherche est suspendue pendant une invalidité de plus d'un mois ou pendant un congé de maternité, un congé d'accueil d'un enfant adopté, un congé parental, un congé de compassion ou un congé de proche aidant. Le calendrier de réalisation du projet peut, à la demande de la professeure ou du professeur, être prolongé de la durée du congé précité ou de la période d'invalidité.

Si le calendrier de réalisation du projet n'a pas été prolongé, la demande de reprise des activités non réalisées doit être adressée au responsable d'unité au plus six (6) mois après le retour au travail.

Fin de l'année d'étude et de recherche

4.8.35 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. Elle ou il utilise, pour soumettre son rapport, le formulaire mis à sa disposition par le vice-rectorat aux ressources humaines. Ce rapport indique comment les activités accomplies pendant l'année d'étude et de recherche ont permis à la professeure ou au professeur de réaliser son projet, souligne la correspondance avec le projet soumis et explique les écarts entre le projet soumis et le projet réalisé. Dans le cas où certaines activités n'avaient pas été prévues au projet initial, la professeure ou le professeur souligne en quoi ces

activités contribuent au renouvellement et à l'enrichissement de ses connaissances.

Si la professeure ou le professeur n'a pas joint à son projet une lettre ou un courriel d'invitation pour un séjour, elle ou il fournit, dans son rapport d'activité, une lettre attestant des dates où la professeure ou le professeur était présent à ce lieu de séjour.

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 4.8.08 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 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 4.8.08, 4.8.09 et 4.8.10. La professeure ou le professeur joint à son rapport toutes les pièces justificatives originales afférentes. Au-delà de ce délai, une pénalité correspondant à 10 % par tranche de trente (30) jours de retard est imposée sur les sommes devant être versées en vertu des clauses 4.8.08, 4.8.09 et 4.8.10.

4.8.38 La professeure ou le professeur qui quitte volontairement son emploi pendant la réalisation de son projet ou au cours des 12 mois suivants, si l'année d'étude et de recherche a été de 12 mois consécutifs, doit à l'Employeur la somme que celui-ci a versée en application de la clause 4.8.08 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.

Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur qui désire quitter volontairement son emploi après une année d'étude et de recherche de moins de 12 mois (incluant la première tranche d'une année d'étude et de recherche scindée en deux), elle ou il doit rester à l'emploi de l'Université Laval au moins aussi longtemps que la durée pendant laquelle il a été en année d'étude et de recherche pour ne pas être soumis aux dispositions du paragraphe précédent.

La somme due est payable par versements annuels et consécutifs d'au moins 10 000 $ débutant trois 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 égaux.

4.8.39 La professeure ou le professeur ou sa succession est quitte du remboursement prévu aux clauses 4.8.36 et 4.8.38 si la professeure ou le professeur n'est plus capable de fournir ses services à l'Employeur pour cause de décès ou d'invalidité.

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 transmis en format électronique et ceux-ci doivent être signés et datés.

Le dossier de la professeure ou du professeur est composé des seules pièces suivantes :

a) le curriculum vitæ à l'engagement et sa version la plus récente;

b) l'attestation des diplômes universitaires;

c) les contrats d'engagement et leurs modifications;

d) les documents relatifs à une demande d'abrègement ou de prolongation de la probation;

e) les demandes de renouvellement de contrat, d'agrégation et de titularisation;

f) les références à toute production en lien avec les fonctions professorales;

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, y compris les rapports consolidés de ses activités prévus aux clauses 4.7.02 et 4.7.09 et les précisions fournies en vertu du 2e paragraphe de la clause 3.6.27 s'il y a lieu;

k) les rapports d'appréciation de cours par les étudiantes et étudiants, rapports conformes à la clause 4.10.02;

l) les opinions sur les activités de la professeure ou du professeur conformes à la clause 4.9.03;

m) les rapports annuels d'avancement des travaux reliés au congé de perfectionnement ainsi que les documents appropriés;

n) les documents constituant une plainte fondée ou une mesure disciplinaire ou administrative, conformément au chapitre 8.1;

o) 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. Toutefois, seuls les commentaires, appréciations et évaluations signés et datés peuvent être déposés;

p) les ententes relatives à la prise du congé annuel en dehors de la session d'été;

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

Constitution du dossier

4.9.03 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.

4.9.04 La professeure ou le professeur peut, en tout temps, faire verser des pièces à son dossier en les transmettant au vice-rectorat aux ressources humaines 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.

4.9.05 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.

La vice-rectrice ou le vice-recteur doit informer la professeure ou le professeur de sa décision par écrit dans les 15 jours.

4.9.06 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.

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

Consultation du dossier

4.9.08 La professeure ou le professeur, sa représentante ou son représentant mandaté par écrit, peut consulter son dossier sur place ou encore demander que lui soit transmise une copie numérisée par voie électronique. Lorsque la consultation a lieu sur place, celle-ci a lieu sur rendez-vous, 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 sur place, la professeure ou le professeur obtient, à sa demande, une copie de l'un ou l'autre des documents figurant au dossier.

CHAPITRE 4.10 APPRÉCIATION DES COURS PAR LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

4.10.01 L'appréciation des cours faite par les étudiantes et étudiants vise à obtenir leur perception sur les activités d'enseignement et d'apprentissage. Elle a pour but, le cas échéant, de permettre aux professeures et professeurs de réorienter, d'améliorer ou d'ajuster leurs activités pédagogiques afin d'assurer un enseignement de qualité.

L'appréciation des cours est 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 E.

4.10.02 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.

Si le seuil de participation se situe entre 50 % et 60 %, le rapport peut être versé au dossier avec avis à la ou au responsable ou à la professeure ou au professeur, selon le cas. Dans les sept jours suivant cet avis, la ou le responsable ou la professeure ou le professeur réplique par écrit au dépôt. L'ensemble des pièces est déposé au dossier.

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 améliorer la situation.

La professeure ou le professeur peut commenter en tout temps les résultats de l'appréciation de ses cours dans un écrit adressé à la ou au responsable et déposé à son dossier.

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 par écrit de ces rapports dans le délai prescrit.

4.10.03 L'Employeur fait un usage prudent et raisonnable du rapport conforme à la clause 4.10.02, compte tenu notamment de la méthode d'appréciation utilisée, lorsqu'il fonde une décision, en tout ou en partie, sur un tel rapport.

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 ordinaire d'emploi de la professeure ou du professeur à temps partiel est de 50 % ou 75 % du régime à temps complet. Sa charge de travail est accomplie pendant les trois sessions de l'année universitaire.

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 La professeure ou le professeur à temps partiel prend une année d'étude et de recherche à son régime ordinaire d'emploi. Les exigences requises pour l'ancienneté sont réduites au prorata de son régime ordinaire d'emploi. Par ailleurs, la somme prévue à la clause 3.5.08 et le montant maximal prévu à la clause 4.8.08 sont réduits au prorata de son régime ordinaire d'emploi.

5.1.04 Les dispositions financières de la convention s'appliquent à la professeure ou au professeur à temps partiel au prorata de son régime ordinaire d'emploi.

5.1.05 Les modalités de la participation des professeures et professeurs à temps partiel au régime des assurances collectives et au régime de retraite sont définies par les comités compétents, qui établissent également les règles de calcul des prestations pour ces professeures et professeurs.

5.1.06 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 PERFECTIONNEMENT DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR ASSISTANT

5.2.01 La professeure ou le professeur assistant en perfectionnement est dégagé de ses fonctions professorales.

5.2.02 Les conditions de perfectionnement de la professeure ou du professeur assistant sont celles que comporte son contrat. Elles peuvent également résulter d'une entente entre la ou le responsable à la suite d'une recommandation en ce sens de l'assemblée. Cette entente est soumise à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui ne peut refuser sans motif raisonnable.

Dégagement pour fins de perfectionnement

5.2.03 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 4.2.11.

5.2.04 Le régime d'emploi de la professeure ou du professeur en dégagement pour fins de perfectionnement est à temps complet, quel que soit son régime ordinaire d'emploi.

5.2.05 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 fonctions professorales. La période de dégagement peut être discontinue.

5.2.06 La ou le responsable ne peut attribuer à une professeure ou un professeur assistant en perfectionnement qu'un seul cours pendant toute la durée de son perfectionnement. La professeure ou le professeur ne dispensera pas ce cours plus d'une fois par année et au maximum trois fois entre le début et la fin de son dégagement pour fins de perfectionnement.

5.2.07 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.

5.2.08 Le calendrier du perfectionnement ne peut s'étendre au-delà du 1er 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.

5.2.09 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.

5.2.10 La professeure ou le professeur peut demander une modification à son calendrier de perfectionnement ou, sous réserve de la clause 5.2.08, la prolongation de ce calendrier. Sa demande est adressée à la ou au responsable et est transmise à la vice-rectrice ou au vice-recteur, qui ne peut refuser sans motif raisonnable.

5.2.11 Les délais du dégagement pour fins de perfectionnement sont suspendus pendant une invalidité de plus de deux mois ou pendant un congé de maternité, un congé d'accueil d'un enfant adopté, un congé parental, un congé de compassion ou un congé de proche aidant.

5.2.12 Si, dans les cas prévus à la clause 5.2.10, 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.

5.2.13 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.

La ou le responsable fait un bref rapport de l'avancement des études ou des travaux lors de la prochaine assemblée de l'unité.

La ou le responsable reçoit le rapport et, dans le mois qui suit, convoque la professeure ou le professeur pour en discuter.

5.2.14 L'Employeur peut mettre fin au dégagement d'une professeure ou d'un professeur assistant en perfectionnement en alléguant soit le non-respect du projet d'étude prévu à la clause 5.2.03, 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.

5.2.15 La décision de mettre fin au dégagement est communiquée à la professeure ou au professeur assistant en perfectionnement par écrit avec confirmation de

réception et elle entre en vigueur deux mois plus tard. Une copie de ce courriel est transmise en même temps au Syndicat.

Dispositions financières

5.2.16 L'Employeur verse à la professeure ou au professeur assistant en perfectionnement 90 % de son salaire. Toutefois, sa contribution et celle de l'Employeur au régime d'assurances collectives et au régime de retraite sont maintenues au niveau correspondant à 100 % de son salaire.

5.2.17 Lorsque la professeure ou le professeur en congé de perfectionnement n'est pas entièrement dégagé de toutes ses fonctions professorales, il reçoit 100 % de son salaire.

5.2.18 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.

5.2.19 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 et de la résidence permanente de la professeure ou du professeur, l'Employeur rembourse les dépenses encourues à raison de 160 $ par semaine d'absence jusqu'à un maximum de 30 semaines.

Si le lieu de séjour est situé au Québec, en dehors d'un rayon de 200 km de Québec et de la résidence permanente de la professeure ou du professeur, l'Employeur rembourse les dépenses encourues à raison de 570 $ par semaine d'absence jusqu'à un maximum de 30 semaines.

Si le lieu de séjour est situé en dehors du Québec, l'Employeur rembourse les dépenses encourues à raison de 790 $ par semaine d'absence jusqu'à un maximum de 30 semaines.

Ces montants demeurent fixes jusqu'à l'échéance de la convention collective.

Les dépenses énumérées à l'annexe D, à l'exception des dépenses prises en compte par la présente clause, 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.

5.2.20 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 dégagement, à moins d'une autorisation de la vice-rectrice ou du vice-recteur.

5.2.21 La professeure ou le professeur en perfectionnement que l'Employeur maintient à l'emploi a l'obligation d'y demeurer pour une durée au moins égale au double de la durée du dégagement.

Si la professeure ou le professeur en perfectionnement démissionne avant d'avoir exécuté son obligation, elle ou il devra rembourser à l'Employeur les sommes reçues en vertu des clauses 5.2.16, 5.2.17, 5.2.18 et 5.2.19, le tout au prorata du nombre de mois à écouler pour exécuter son obligation. Ces sommes dues portent intérêt au taux de la convention.

5.2.22 Les sommes dues en vertu de la clause 5.2.21 sont payables par versements annuels et consécutifs d'au moins 10 000 $ débutant trois 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, sauf entente avec l'Employeur.

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.

En cas de non-renouvellement de contrat ou de refus d'agrégation, la professeure ou le professeur est tenu de rembourser à l'Employeur les frais de scolarité entraînés par le projet de perfectionnement conformément à la clause 5.2.18 a.

CHAPITRE 5.3 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5.3.01 Le congé sans traitement permet, pour une période déterminée, à une professeure ou un professeur de réduire son régime ordinaire d'emploi à 80 %, à 60 %, à 50 %, à 40 %, à 20 % ou à 0 %, tout en restant au service de l'Employeur. Durant cette période, le traitement de la professeure ou du professeur est réduit au prorata de son régime d'emploi.

5.3.02 Ce chapitre prévoit trois types de congé sans traitement : le congé de convenance personnelle, le congé de droit ainsi que le congé de compassion et de proche aidant. À ceux-ci s'ajoute le congé parental supplémentaire sans traitement décrit à la clause 6.2.18.

5.3.03 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. Sa charge de travail est accomplie pendant les trois sessions de l'année universitaire.

Congé de convenance personnelle

5.3.04 Sur demande, l'Employeur accorde à la professeure ou au professeur permanent un congé 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. À moins d'entente particulière avec la vice-rectrice ou le vice-recteur, le congé de convenance personnelle débute le 1er septembre, le 1er janvier ou pendant la session d'été.

5.3.05 Le congé de convenance personnelle est d'une durée maximale d'un an, indépendamment du régime ordinaire 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.

Toutefois, un tel renouvellement ne peut être accordé si la professeure ou le professeur occupe un poste à temps plein dans une autre institution d'enseignement.

Un congé de convenance personnelle à moins de 80 % du régime ordinaire d'emploi ne peut précéder de moins de 12 mois une année d'étude et de recherche. Un tel congé ne peut suivre une année d'étude et de recherche et doit en être séparé d'une durée équivalente à la dernière tranche de l'année d'étude et de recherche. Au retour d'un congé de convenance personnelle, la professeure ou le

professeur ne peut, sans avoir acquis deux années d'ancienneté supplémentaires, s'en voir accorder un nouveau.

Nonobstant ce qui précède, au retour d'un congé de convenance personnelle obtenu pour occuper un poste dans une autre institution d'enseignement, la professeure ou le professeur ne peut, sans avoir acquis quatre années d'ancienneté supplémentaires, s'en voir accorder un nouveau.

Congé de droit

5.3.06 La professeure ou le professeur qui pose sa candidature à une élection à l'Assemblée nationale du Québec, à la Chambre des communes du Canada ou à la mairie d'une ville de plus de 100 000 habitantes et habitants réduit à 80 %, à 60 %, à 50 %, à 40 %, à 20 % ou à 0 % son régime d'emploi pour la période officielle de la campagne électorale. Durant cette période, nonobstant la clause 5.3.08, l'Employeur et la professeure ou le professeur assument leur pleine cotisation au régime de retraite et leur pleine contribution au régime d'assurances collectives, sous réserve des règles qui régissent ces régimes.

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 prend un congé de droit et réduit à 0 % son régime d'emploi 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 de droit pour la durée de son deuxième mandat en soumettant sa demande à la ou au responsable de son unité. Un congé de droit ne peut excéder deux mandats.

Congé de compassion et de proche aidant

5.3.07 La professeure ou le professeur obtient à sa demande un congé de compassion sans traitement, comme défini à la clause 5.3.01, 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 24 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.

La professeure ou le professeur obtient à sa demande un congé de proche aidant sans traitement, comme défini à la clause 5.3.01, si elle ou il est reconnu comme proche aidant selon la clause 1.1.19. Ce congé est de 24 mois consécutifs au maximum. La demande est adressée à la ou au responsable de l'unité.

La professeure ou le professeur en congé de compassion ou de proche aidant dont le conjoint, la conjointe, le père, la mère, l'enfant, ou l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, a droit à une indemnité égale à la différence entre son plein traitement et la prestation d'assurance emploi, qu'elle ou qu'il reçoit ou pourrait recevoir pour une période de six semaines, y compris la semaine de carence. De plus, si cette personne est un enfant mineur de la professeure ou du professeur, ce congé de compassion sans traitement, comme défini à la clause 5.3.01, peut être prolongé pour se terminer au plus tard 156 semaines après son début.

Dispositions générales

5.3.08 Durant un congé sans traitement, sous réserve du premier paragraphe de la clause 5.3.07, la professeure ou le professeur peut maintenir sa pleine participation au régime de retraite en versant la pleine cotisation salariale déterminée par le Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL). En sus, la professeure ou le professeur paie le pourcentage de la cotisation de l'Employeur correspondant au pourcentage de son congé, sous réserve des règles qui régissent ce régime.

Durant un congé sans traitement, sous réserve du premier paragraphe de la clause 5.3.06, la professeure ou le professeur maintient sa pleine participation au régime obligatoire d'assurances collectives défini à la clause 6.4.01 b et c en versant au Comité de gestion des assurances collectives (CGAC) la totalité des primes requises pour l'assurance vie et l'assurance santé qu'elle ou qu'il a choisies.

La professeure ou le professeur en congé sans traitement, à l'exception de celle ou celui élu comme député à l'Assemblée nationale du Québec ou à la Chambre des communes du Canada, paie également, au prorata de son congé sans traitement, la prime de l'assurance salaire définie à la clause 6.4.01 a; l'Employeur paie la prime de l'assurance salaire au prorata du régime d'emploi.

La professeure ou le professeur en congé sans traitement peut maintenir sa participation au régime d'assurances énumérées à la clause 6.4.04 en continuant à payer la totalité de ces assurances.

5.3.09 Trois mois au plus tard avant la fin du congé sans traitement, si ce congé s'étend sur plus d'une session, la professeure ou le professeur informe l'Employeur :

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

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

c) de sa démission.

Si le congé sans traitement s'étend sur moins d'une session, l'information doit être transmise à l'Employeur par la professeure ou le professeur au plus tard un mois avant la fin du congé sans traitement.

5.3.10 Est réputé démissionnaire le professeur ou la professeure en congé sans traitement pour la totalité de son régime d'emploi qui, suivant un avis de l'Employeur, ne fournit pas à l'Employeur sans motif valable l'information spécifiée à la clause 5.3.09 dans un délai de dix jours ouvrables.

5.3.11 La professeure ou le professeur en congé sans traitement pour une partie de son régime d'emploi reprend son régime ordinaire d'emploi à la fin de son congé.

CHAPITRE 5.4 PRÊT DE SERVICE

5.4.01 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.

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

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

5.4.03 À l'exception du prêt de service au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL), 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 ordinaire d'emploi. Le cas échéant, cette demande d'avis à l'assemblée peut être répétée.

5.4.04 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 des clauses 6.6.25 à 6.6.29 non plus qu'à une prime de chaire ou d'équivalent de chaire au sens de la clause 6.6.33.

5.4.05 Au terme d'un prêt de service, à l'exception du prêt de service au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL), ou de ses périodes de renouvellement, la professeure ou le professeur ne peut, sans avoir acquis deux années d'ancienneté supplémentaires, se voir accorder un nouveau prêt de service, un congé sans traitement de convenance personnelle ou une année d'étude et de recherche.

CHAPITRE 5.5 ABSENCE POUR AGIR À TITRE DE JURÉ

5.5.01 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 ET CONGÉS FÉRIÉS

6.1.01 La professeure ou le professeur qui a cumulé une année d'ancienneté a droit à un congé rémunéré annuel d'un mois (23 jours ouvrables). Si elle ou il a été engagé depuis moins d'un an, elle ou il a droit à un congé dont la durée est proportionnelle à l'ancienneté cumulée au moment du début de la prise de vacances.

6.1.02 Au préalable et le plus tôt possible, préférablement avant le 30 avril, 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'une entente écrite entre la ou le responsable et la professeure ou le professeur. Une copie de l'entente est transmise à la vice-rectrice ou au vice-recteur et est versée au dossier de la professeure ou du professeur.

La professeure ou le professeur doit déclarer la prise de ses vacances à la ou au responsable. À défaut de faire une telle déclaration, la professeure ou le professeur est réputé avoir pris ses vacances aux dates annoncées.

Le congé annuel est reporté après le congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté si l'un ou l'autre de ces congés survient pendant la session d'été.

6.1.03 À l'exception des cas énoncés dans le paragraphe précédent et en cas d'invalidité, 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.

6.1.06 La professeure ou le professeur qui, entre le 1er juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des jours de vacances comme suit :

a) maladies et accidents :

la professeure ou le professeur absent du travail en vertu des dispositions des clauses 6.3.03 et 6.3.06 accumule des jours de vacances pendant les 12 premiers mois consécutifs à son absence;

b) congé de maternité, congé de conjointe ou de conjoint, congé d'accueil d'un enfant adopté et congé parental :

la professeure ou le professeur accumule des jours de vacances pendant la durée de son congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté et parental;

c) congé sans traitement dont la durée totale excède 20 jours ouvrables :

la professeure ou le professeur accumule des jours de vacances au prorata des jours travaillés.

6.1.07 Les congés fériés, chômés et payés sont :

- le congé des Fêtes tel que défini par le calendrier universitaire;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du travail;
- l'Action de grâce;
- la fête de l'Université.

6.1.08 La réalisation des fonctions professorales appelle la disponibilité de la professeure ou du professeur.

À l'exception des périodes de congé prévues dans la convention collective, la professeure ou le professeur avise la ou le responsable en cas d'absence d'une durée de plus de deux semaines.

CHAPITRE 6.2 DROITS PARENTAUX

6.2.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professeure ou au professeur un avantage monétaire ou non monétaire dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

6.2.02 Dans le but de permettre aux professeures et professeurs de concilier vie familiale et carrière universitaire, et en reconnaissant le rôle de parent à la naissance et pour l'éducation de l'enfant, des congés sont prévus.

6.2.03 Pour la durée des congés prévus au présent chapitre, à l'exception du congé parental supplémentaire sans traitement, l'Employeur et la professeure ou le professeur assument leur pleine participation au régime de retraite et au régime d'assurances collectives, sous réserve des règles qui régissent ces régimes. En ce qui concerne le congé parental supplémentaire sans traitement, la clause 5.3.10 s'applique. Au terme de son congé, la professeure ou le professeur réintègre son poste.

Congé de maternité

6.2.04 La professeure ayant vécu une grossesse, un accouchement ou une interruption de grossesse après 19 semaines complètes de gestation a droit, sur demande, à un congé de maternité d'au plus 21 semaines consécutives dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure. La professeure qui, en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, reçoit des prestations d'assurance parentale, a droit de recevoir, pendant son congé de maternité, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son plein traitement et toute prestation qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP. Il appartient à la professeure de fournir à l'Employeur une preuve de la demande faite au RQAP ainsi qu'un relevé des prestations effectivement perçues; ces documents doivent être fournis aussitôt que possible.

6.2.05 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.

6.2.06 Sur présentation d'un certificat médical à cet effet, 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.

6.2.07 À sa demande, la professeure est libérée de ses cours durant la ou les sessions touchées par le congé de maternité.

6.2.08 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 conjointe ou de conjoint

6.2.09 La professeure ou le professeur dont la conjointe accouche ou dont la conjointe ou le conjoint se prévaut du congé d'accueil d'un enfant prévu à la clause 6.2.10 a droit, sur demande, à un congé de conjointe ou de conjoint d'une durée maximale de sept semaines qui peut commencer à partir de la semaine de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance à la vice-rectrice ou au vice-recteur. Cette demande doit préciser la date prévue de début et de fin du congé.

À la demande de la professeure ou du professeur, et avec l'accord écrit de la ou du responsable, le congé de conjointe ou de conjoint peut être fractionné. Ce congé se termine au plus tard 78 semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

Pendant ce congé, la professeure ou le professeur a droit à une indemnité égale à la différence entre son plein traitement et la prestation qu'elle ou qu'il reçoit du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou pourrait recevoir si elle ou il en faisait la demande au RQAP. Il appartient à la professeure ou au professeur de fournir à l'Employeur une preuve de la demande faite au RQAP ainsi qu'un relevé des prestations effectivement reçues; ces documents doivent être fournis aussitôt que possible.

Congé d'accueil d'un enfant adopté

6.2.10 La professeure ou le professeur qui, au sens des dispositions de la *Loi sur l'assurance parentale*, adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint bénéficie, sur demande, d'un congé d'accueil de l'enfant d'une durée maximale de 14 semaines.

Pendant ce congé d'accueil, la professeure ou le professeur a droit à une indemnité égale à la différence entre son plein traitement et la prestation qu'elle ou qu'il reçoit du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou pourrait recevoir si elle ou il en faisait la demande au RQAP. Il appartient à la professeure ou au professeur de fournir à l'Employeur une preuve de la demande faite au

RQAP ainsi qu'un relevé des prestations effectivement reçues; ces documents doivent être fournis aussitôt que possible.

Lorsque les deux conjoints sont professeures ou professeurs à l'Université Laval, les 21 semaines de leur congé d'accueil et congé de conjointe ou de conjoint peuvent être partagées entre eux à leur convenance, sans qu'aucun des deux n'excède 14 semaines, et peuvent être pris de manière concurrente.

6.2.11 Le congé d'accueil d'un enfant adopté peut débuter la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption sauf dans le cas d'une adoption hors Québec où il peut débuter jusqu'à cinq semaines avant l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents.

Avec l'accord écrit de la ou du responsable, le congé d'accueil d'un enfant adopté peut être fractionné à la demande de la professeure ou du professeur. Ce congé se termine au plus tard 78 semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

6.2.12 La professeure ou le professeur qui adopte légalement l'enfant de son conjoint a droit à un congé avec plein traitement d'une durée maximale de sept jours consécutifs.

6.2.13 Dans le cas d'une tutelle légale obtenue à la suite du décès du ou des parents d'un enfant mineur, la professeure ou le professeur qui en obtient la tutelle a droit, sur demande, à un congé d'une durée maximale de sept semaines consécutives avec plein traitement.

La professeure ou le professeur qui bénéficie de cette clause ne pourra se prévaloir ultérieurement, pour la ou le même enfant, des dispositions relatives au congé d'accueil d'un enfant adopté.

6.2.14 La charge de travail de la professeure ou du professeur qui bénéficie d'un congé d'accueil d'un enfant adopté est modifiée pour tenir compte de la clause 6.2.11. Conformément à la clause 3.6.25, la ou le responsable soumet les modifications à la charge de travail à l'assemblée de l'unité.

6.2.15 La professeure ou le professeur en congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental ou parental supplémentaire ne peut se livrer à aucune activité professionnelle externe au sens du chapitre 3.7.

Congé parental indemnisé

6.2.16 L'Employeur reconnaît que les activités professorales liées à la recherche et à l'encadrement des étudiantes et étudiants des 2e et 3e cycles ne peuvent être complètement interrompues durant un congé parental. Pour cette raison, et en

vertu du principe énoncé à la clause 6.2.02, l'Employeur consent à indemniser une partie du congé parental auquel a droit la professeure ou le professeur à la suite de la naissance d'un enfant.

Le congé parental indemnisé prévu au présent article est accordé par l'Employeur à la condition que la professeure ou le professeur en informe la ou le responsable au moins trois semaines avant qu'il ne débute.

Le congé débute après le congé de maternité, de conjointe ou de conjoint ou d'accueil d'un enfant adopté et est d'une durée maximale de 10 semaines consécutives. La professeure ou le professeur reçoit pour une période de 10 semaines, période pendant laquelle elle ou il reçoit ou pourrait recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), une indemnité complémentaire égale à 15 % de son traitement.

Le congé parental peut être partagé entre les deux conjoints conformément aux modalités prévues par la *Loi sur l'assurance parentale*. Cette répartition leur appartient, mais le total des semaines de congé parental partagé indemnisé par l'Université ne peut excéder 10 semaines.

Congé parental sans traitement

6.2.17 La professeure ou le professeur ayant bénéficié d'un congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté ou parental indemnisé peut bénéficier d'un congé parental sans traitement pour une période maximale de 52 semaines consécutives, incluant la période du congé parental indemnisé. Le congé parental sans traitement se termine au plus tard 73 semaines après la naissance de l'enfant ou son arrivée à la résidence d'un des parents dans le cas d'une adoption.

Au moins trois semaines avant le début du congé, la professeure ou le professeur en informe par écrit la ou le responsable. Cet avis comprend la date de retour au travail.

La professeure ou le professeur en congé parental sans traitement obtient, à sa demande et moyennant un préavis d'un mois envoyé à l'Employeur, une réduction de la durée du congé.

Congé parental supplémentaire sans traitement

6.2.18 La professeure ou le professeur obtient à sa demande un congé parental supplémentaire sans traitement dans l'année qui suit son congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté ou parental. La durée

maximale de ce congé est égale à la différence entre 104 semaines et le nombre de semaines prises par la professeure ou le professeur en vertu de la clause 6.2.17.

Ce congé se termine avec la fin d'une session d'automne ou d'hiver ou pendant la session d'été. Il est accordé par l'Employeur à la condition que la professeure ou le professeur en informe la ou le responsable au moins trois semaines avant qu'il ne débute.

La professeure ou le professeur en congé parental supplémentaire non indemnisé obtient, à sa demande et moyennant un préavis d'un mois à l'Employeur, une réduction de la durée du congé. Dans ce cas, le congé se termine normalement le 31 décembre, le 30 avril ou pendant la session d'été.

Suspension des congés parentaux

6.2.19 Sur demande de la professeure ou du professeur, le congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental, ou le congé pris en vertu de la clause 6.2.13 est suspendu si la professeure ou le professeur devient invalide au sens de la clause 6.3.01. La professeure ou le professeur doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible et fournir un certificat médical.

6.2.20 Durant la suspension du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental, ou du congé pris en vertu de la clause 6.2.13, à la suite de l'application de la clause 6.2.19, les dispositions du chapitre 6.3 de la convention collective s'appliquent. Au terme de l'invalidité, la professeure ou le professeur a droit à une prolongation du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental, ou du congé pris en vertu de la clause 6.2.13 selon les dispositions prévues aux clauses traitant de ces congés. La durée de la prolongation correspond à la durée de l'invalidité qui doit être attestée par un certificat médical.

6.2.21 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours d'un congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental ou d'un congé pris en vertu de la clause 6.2.13, le congé peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail de la professeure ou du professeur pendant la durée de cette hospitalisation.

La suspension prend fin lorsque l'enfant intègre ou réintègre la résidence.

Au terme de la suspension, la professeure ou le professeur a droit à une prolongation du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental, ou du congé pris en vertu de la clause 6.2.13 selon les dispositions prévues aux clauses traitant de ces congés. La durée de la

prolongation correspond à la durée de l'hospitalisation qui doit être attestée par un certificat médical.

Autres dispositions

6.2.22 Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté ou parental, la professeure ou le professeur bénéficie, à sa demande, d'une aide à l'enseignement ou à la recherche et d'un aménagement de son horaire d'enseignement, jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint l'âge de deux ans. La professeure ou le professeur s'entend avec sa ou son responsable sur les modalités d'application de l'aménagement de son horaire d'enseignement.

La professeure ou le professeur dont la conjointe accouche d'un enfant ou la professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant d'âge préscolaire autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint et qui ne s'est pas prévalu d'un congé de conjointe ou de conjoint ou d'un congé d'adoption et du congé parental indemnisé ou du congé pris en vertu de la clause 6.2.13 peut bénéficier d'une aide à l'enseignement ou à la recherche et d'un aménagement de son horaire d'enseignement durant l'année suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Cette disposition se termine au plus tard à la fin du trimestre qui suit les 12 premiers mois de la naissance ou de l'adoption de l'enfant. La professeure ou le professeur s'entend avec sa ou son responsable sur les modalités d'application de l'aménagement de son horaire d'enseignement.

La ou le responsable de l'unité porte une attention particulière à l'aménagement de l'horaire des cours attribués à une professeure ou un professeur ayant des enfants de moins de 12 ans ou ayant le statut de proche aidant, en accord avec la clause 3.6.05.

6.2.23 La compensation pour l'indisponibilité visée aux clauses 3.1.08 et 3.1.09 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

6.2.24 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 est égale aux montants des droits de scolarité et aux frais afférents aux études en vigueur pour l'année 1989-1990 (excluant les frais de matériel pédagogique et les cotisations

aux associations étudiantes) tels qu'ils ont été révisés en date du 14 avril 2009 (CE-2009-139). Ces montants révisés sont consignés à l'annexe K.

CHAPITRE 6.3 INVALIDITÉ

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

Un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une maternité ou d'un avortement empêchant la professeure ou le professeur de vaquer régulièrement à ses fonctions professorales.

6.3.02 Dans le cas où cela est justifié médicalement, une professeure ou un professeur peut être à temps partiel dans le cadre d'un retour progressif, et ce, sans perte de bénéfice.

Maladies professionnelles et accidents de travail

6.3.03 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'absence de la professeure ou du professeur, est versée entièrement à l'Employeur.

6.3.04 Si l'invalidité se prolonge au-delà de 180 jours, l'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 l'assurance salaire.

6.3.05 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 Direction santé et mieux-être au travail (DSMET) le plus tôt possible.

Autres maladies et accidents

6.3.06 Dans le cas d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non indemnisé aux termes de la clause 6.3.03, 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.

6.3.07 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 6.3.11.

6.3.08 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.

6.3.09 Si l'invalidité se prolonge au-delà de 180 jours, l'assurance salaire de longue invalidité assure les prestations selon les modalités du contrat en vigueur.

Examen médical et vérification de l'état de santé

6.3.10 La professeure ou le professeur qui devient invalide fait parvenir, le plus rapidement possible, à la Direction santé et mieux-être au travail (DSMET) un billet médical complet qui doit indiquer, au minimum, le diagnostic, posé par la ou le médecin, et la durée probable de l'absence du travail.

6.3.11 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.

6.3.12 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.

6.3.13 Le dossier médical constitué en vertu des clauses 6.3.10 à 6.3.12 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

6.3.14 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.

6.3.15 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 bénéfice.

6.3.16 En cas d'alcoolisme, de toxicomanie ou d'autres dépendances similaires reconnues médicalement, 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.

6.3.17 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 professorales, les parties s'engagent à résoudre le différend dans le respect des personnes impliquées

CHAPITRE 6.4 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

Assurances collectives

6.4.01 Les professeures et professeurs sont protégés par un régime d'assurances collectives à participation obligatoire, sous réserve de la clause 6.4.02. Ce régime comporte les assurances suivantes :

a) une assurance salaire qui prévoit la protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée;

b) une assurance vie de base qui prévoit une prestation en cas de décès ou de mutilation accidentelle;

c) une 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 à l'assurance santé décrite 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'une assurance santé à une autre et qui permettent à une professeure ou à un professeur de souscrire ou non, en vertu de la clause 6.4.02, à l'assurance santé, comme mentionné à la clause 6.4.01 c.

6.4.04 Les professeures et professeurs peuvent :

a) adhérer à des assurances vie supplémentaires 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 de l'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 de l'assurance santé à laquelle elles ou ils adhèrent individuellement.

6.4.05 Le régime d'assurances collectives (assurance salaire, assurance vie et assurance santé) est garanti par des contrats souscrits auprès de compagnies d'assurance. Les modifications apportées aux contrats des assurances collectives 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, chaque période de paie, un montant égal à 1,85 % de la masse salariale des adhérentes et adhérents au régime d'assurances collectives défini à la clause 6.4.01 alinéas b et c, selon les modalités établies par le Comité de gestion des assurances collectives. Ce montant sert de façon prioritaire au paiement des primes des assurances collectives à participation obligatoire énumérées à la clause 6.4.01 alinéas b et c, et inclut sa participation au paiement de l'ensemble des frais de fonctionnement du Comité de gestion des assurances collectives et du Bureau des assurances collectives.

Aux fins de la présente clause, la masse salariale est calculée sur la base d'une rémunération égale au salaire rehaussé à 100 % des adhérentes et adhérents ou comme si elles ou s'ils étaient à régime ordinaire d'emploi à 100 %, sauf pour les adhérentes et adhérents en congé sans traitement, sous réserve du premier paragraphe de la clause 5.3.06. Nonobstant ce qui précède, la professeure ou le professeur en rattachement double, soit à régime d'emploi de 50 % dans deux postes, verra, aux fins du financement du régime d'assurances collectives, un seul de ces deux postes rehaussé à 100 % et financé.

L'excédent des primes d'assurance énumérées à la clause 6.4.01 b et c sur ce montant est prélevé par l'Employeur sur le salaire des adhérentes et adhérents selon les taux ou les pourcentages fixés 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 d'assurances décrites 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 assurances collectives, 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 membre 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 d'assurances collectives, 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 du régime d'assurances collectives 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 Le Comité de gestion des assurances collectives bénéficie des assurances pertinentes de l'Université.

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

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

6.4.19 Les surplus des fonds sous gestion du Comité de gestion des assurances collectives sont gérés dans le meilleur intérêt des adhérentes et adhérents à ce régime.

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

6.4.21 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 assurances collectives 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 peut prendre sa retraite sur préavis d'un mois si elle ou il a atteint au moins l'âge de 65 ans.

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.

Retraite anticipée

6.5.03 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 1er septembre, le 3 janvier ou pendant la session d'été, à moins d'une entente écrite avec la ou le responsable de l'unité.

Retraite graduelle

6.5.04 La professeure ou le professeur qui est âgé de 60 ans et plus peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux ans. La professeure ou le professeur doit prendre sa retraite au maximum à 66 ans.

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

6.5.05 Pendant la période de retraite graduelle visée à la clause 6.5.04, l'Employeur réduit la charge de travail de la professeure ou du professeur de 50 %.

6.5.06 Pendant la période de retraite graduelle visée à la clause 6.5.04, le salaire et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés.

Contrats de professeur retraité

6.5.07 Les professeures et professeurs retraités qui ne se sont pas prévalus d'une retraite graduelle en vertu des clauses 6.5.04 à 6.5.06 peuvent se prévaloir des dispositions suivantes :

- La professeure ou le professeur qui prend sa retraite le 1er septembre sera, si elle ou il le souhaite, engagé à plein temps ou à 50 % de son régime

d'emploi dès le 2 septembre, à titre de professeur retraité pour un contrat d'une durée de quatre mois ou huit mois.

- La professeure ou le professeur qui prend sa retraite le 3 janvier sera, si elle ou il le souhaite, engagé à plein temps ou à 50 % de son régime d'emploi dès le 4 janvier, à titre de professeur retraité pour une durée maximale de quatre mois.

Les conditions suivantes s'appliquent :

- La professeure ou le professeur se prévaut de ces dispositions sur préavis d'au moins 45 jours.
- Un contrat établi à 50 % du régime d'emploi ne peut pas être renouvelé;
- Un contrat établi à 100 % du régime d'emploi peut être renouvelé une seule fois à 50 % du régime d'emploi à partir du 2 septembre de l'année suivant sa prise de retraite, pour un contrat d'une durée de quatre mois ou de huit mois.
- Pendant la durée du contrat, le traitement de la professeure ou du professeur retraité est égal à 91 % du traitement qu'il recevait le jour précédant sa prise de retraite, auquel sont ajoutés 8 % de paiement de vacances. Toutefois, il ne peut pas cotiser au Régime de retraite et ne peut bénéficier des dispositions du chapitre 6.4 Régime d'assurances collectives de la convention collective. Pendant la durée du contrat, la professeure ou le professeur conserve son bureau et les facilités s'y rattachant.
- Une entente préalable entre l'Employeur et la professeure ou le professeur retraité relative à sa charge de travail doit être convenue.
- Dès le début de son contrat, la professeure ou le professeur retraité reçoit sa rente de retraite en conformité avec le Règlement du RRPPUL.

Nonobstant ce qui précède, les professeures et professeurs retraités qui se sont prévalus d'une retraite graduelle en vertu des clauses 6.5.04 à 6.5.06 peuvent être engagés le lendemain de leur date de retraite pour un contrat de 4 mois ou de 8 mois à un régime d'emploi à 50% du traitement prévu pour une professeure ou un professeur retraité ne s'étant pas prévalu d'une retraite graduelle tel que déterminé en vertu de la clause 6.5.07. Ceci correspond à environ 49,5 % du traitement qu'elle ou il recevait au moment de sa prise de retraite.

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 (annexe G.1).

6.6.02 L'échelle des salaires en vigueur du 29 mai 2023 au 26 novembre 2023 est reproduite à l'annexe G.2.

6.6.03 L'échelle des salaires en vigueur du 27 novembre 2023 au 26 mai 2024 est reproduite à l'annexe G.3.

6.6.04 L'échelle des salaires en vigueur du 27 mai 2024 au 25 mai 2025 est reproduite à l'annexe G.4.

6.6.05 L'échelle des salaires en vigueur du 26 mai 2025 au 24 mai 2026 est reproduite à l'annexe G.5.

6.6.06 L'échelle des salaires en vigueur du 25 mai 2026 au 31 décembre 2027 est reproduite à l'annexe G.6.

6.6.07 Les salaires au 1er janvier 2027 seront augmentés pour assurer la parité, conformément au point 6 de l'annexe G.7, avec les salaires des professeures et professeurs de l'Université de Montréal y compris ses écoles affiliées en date du 27 mars 2023, déterminée de la manière prévue en vertu de cette même annexe.

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

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

- classe I — assistante, assistant;
- classe II — adjointe, adjoint;
- classe III — agrégée, agrégé;
- classe IV — titulaire.

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

6.6.11 Nonobstant la clause 6.6.10, les professeures et professeurs qui, en date du 1er 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 du régime d'assurances collectives et du régime de retraite.

6.6.12 Pour maintenir son salaire haussé de 20 %, la professeure ou le professeur doit fournir à l'Employeur et au Syndicat 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 1er juin, la professeure ou le professeur voit la hausse annulée.

6.6.13 Toute année postérieure à l'obtention d'un diplôme de premier cycle qui sanctionne un programme universitaire de baccalauréat ou l'équivalent 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.

Sur demande de la professeure ou du professeur et sur avis favorable de l'assemblée, l'Employeur peut réviser le nombre d'années d'expérience qu'il lui reconnaît, et ce même après son entrée en fonction.

6.6.14 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.

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

6.6.16 L'Employeur attribue chaque année d'expérience le coefficient recommandé par l'assemblée en vertu des clauses 3.3.07 et 4.1.23. Toutefois l'Employeur peut attribuer un coefficient supérieur qui ne peut cependant dépasser un.

6.6.17 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

6.6.18 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.

6.6.19 Le 1er 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 6.6.18 s'applique préalablement à la présente clause.

Modalités de versement des traitements

6.6.20 L'Employeur verse les traitements par dépôt direct aux professeures et professeurs tous les deux mercredis. Les informations relatives au traitement sont disponibles la journée du versement sur le site Internet du vice-rectorat aux ressources humaines.

6.6.21 Le traitement brut par période de paie est égal au traitement annuel divisé par 365,25 et multiplié par 1,4 puis par 10.

Primes individuelles

6.6.22 En plus du salaire, le traitement de la professeure ou du professeur peut comporter une prime individuelle établie conformément aux clauses 6.6.23 et 6.6.24.

6.6.23 La prime d'attraction 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.

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

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

6.6.26 La valeur totale des primes individuelles (attraction et rétention) est de 3 500 000 $ par année pour toute la durée de la convention.

Prime de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs

6.6.27 La prime de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs est versée à une professeure ou un professeur qui exerce l'une ou l'autre de ces fonctions.

6.6.28 L'Employeur définit la formule permettant de déterminer le montant de la prime de direction de programme ou de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs, il la communique au Syndicat et il applique cette formule de la même manière pour tous les professeures et professeurs occupant l'une ou l'autre de ces fonctions.

6.6.29 La prime de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs versée à une professeure ou à un professeur ne peut en aucun cas être supérieure à 30 % de son salaire.

Primes de chaire ou d'équivalent de chaire

6.6.30 En sus de son salaire, la professeure ou le professeur peut toucher une prime de chaire ou d'équivalent de chaire 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.

Dispositions générales

6.6.31 La prime individuelle, la prime de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses et chercheurs et la prime de chaire ou d'équivalent de chaire ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite et du régime d'assurances collectives.

Primes excédant les plafonds autorisés

6.6.32 Aux fins du calcul du plafond tel que défini à la clause 6.6.25, le montant des primes de direction de programme et de regroupement de chercheuses ou chercheurs s'additionne à celui des primes individuelles.

6.6.33 L'attribution d'une prime individuelle, prime de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs ou d'une prime de chaire ou d'équivalent de chaire se fait selon les critères et les procédures prévues à l'annexe H *Attribution des primes individuelles et des primes de chaire de recherche ou d'équivalent de chaire de recherche* : *modalités et critères*.

6.6.34 Pour chaque prime individuelle, prime de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs ou prime de chaire, ou d'équivalent de chaire, versée l'année précédente à une professeure ou un professeur en sus du plafond prévu aux clauses 6.6.25, 6.6.29 et 6.6.30, une somme égale à 50 % du montant total versé en sus du plafond prévu est versée aux professeures et professeurs.

Si le total des primes individuelles excède le plafond prévu à la clause 6.6.26 au cours d'une année financière donnée, l'Employeur verse aux professeures et professeurs un montant équivalant à 100 % du montant excédentaire.

Le montant résultant de l'addition des deux premiers alinéas est versé sous forme de paiement forfaitaire et est réparti également entre les professeures ou professeurs en poste à la même date, au prorata de leur régime ordinaire d'emploi, en proportion de leur indisponibilité pendant l'année universitaire en cours. Ce montant doit être versé au plus tard le 1er février de l'année suivante.

L'Employeur fait parvenir chaque année au Syndicat au plus tard le 1er octobre, un rapport sur les sommes versées en vertu du présent chapitre. Ce rapport précise :

- La liste des bénéficiaires de primes individuelles, de chaire, ou d'équivalent de chaire, le type de prime et le montant dont chacun bénéficie;
- Le nombre et le montant total de primes individuelles, de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs et de chaire, ou d'équivalent de chaire, qui ont été versées, incluant une ventilation, par unité, du nombre et du montant des primes octroyées.
- Le nom des professeures ou des professeurs dont la prime individuelle ou la prime de chaire ou d'équivalent de chaire, excède le plafond défini aux clauses 6.6.25 et 6.6.30 ainsi que les montants des primes versées à ces professeures ou ces professeurs.

6.6.35 Il transmet également au Syndicat les données sur le nombre, le type et les montants des primes octroyées aux personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes suivants : Autochtones, minorité visible, minorité ethnique, personne handicapée et femme. L'information concernant l'appartenance à l'un des groupes visés est colligée en vertu de la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* et de la *Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi*. L'information est présentée de manière à assurer l'anonymat des personnes, conformément à la Loi sur l'accès à l'information et à la Loi sur la protection des renseignements personnels.

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 une 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 quatrième 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 de fichier électronique.

L'état détaillé indique les noms et prénoms de chaque professeure et professeur, 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 ceux de chaque professeure et professeur ayant quitté ou réintégré l'unité d'accréditation depuis la production de l'état précédent.

7.1.05 Lorsqu'une personne entre dans l'unité d'accréditation ou la quitte, ou que son traitement ou son statut est modifié, la modification au prélèvement de la cotisation prend effet, au plus tard, à la quatrième 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.

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 3.6.22. Le réaménagement de la charge de travail doit être adapté au régime de libération.

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

Conformément à la clause 3.6.01, qui prévoit que les professeures et professeurs donnent leurs cours pendant deux sessions au plus, l'obtention de deux libérations à 100 % au cours d'une même année implique nécessairement une libération de cours à 100 % au cours de cette même année.

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 et s'applique à toutes les fonctions professorales, comme prévu dans la charge de travail.

7.2.06 L'avis du Syndicat parvient à l'Employeur le 1er juin au plus tard pour une libération débutant avec la session d'automne, le 1er novembre au plus tard pour une libération débutant avec la session d'hiver et le 1er mai au plus tard pour une libération débutant avec la session d'été. La liste des libérations peut faire l'objet de modifications mineures.

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

7.2.08 Dans les unités de moins de 15 professeures et professeurs, l'Employeur n'est pas tenu de libérer plus de 1,5 professeure ou professeur à temps complet ou l'équivalent dans une même unité au cours de la même session.

Dans les unités de 15 à 24 professeures ou professeurs, l'Employeur n'est pas tenu de libérer plus de deux professeures ou professeurs à temps complet ou l'équivalent dans une même unité au cours de la même session.

Dans les unités de 25 professeures ou professeurs ou plus, l'Employeur n'est pas tenu de libérer plus de trois professeures ou professeurs à temps complet ou l'équivalent dans une même unité au cours de la même session.

7.2.09 Au début de chaque session, pour favoriser la participation syndicale et la continuité des activités d'enseignement ou de recherche au sein de l'unité de la professeure ou du professeur libéré pour activités syndicales, l'Employeur verse à l'unité concernée une compensation pécuniaire. Le montant de cette compensation est égal au tiers de 65 % du salaire 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 documents qui sont présentés et discutés à huis clos et 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 à un poste d'administratrice ou d'administrateur d'une professeure ou d'un professeur figurant au certificat d'accréditation du Syndicat en lui transmettant copie de la lettre de nomination.

7.3.03 L'Employeur loue au Syndicat les locaux qu'il occupe actuellement. Les parties signent un bail en conséquence.

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

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

7.3.06 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 I.2 de l'annexe I.

7.3.07 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 I.3 de l'annexe I.

7.3.08 De façon systématique, l'Employeur fournit au Syndicat les informations usuelles (sous format électronique) concernant les membres de l'unité d'accréditation. L'Employeur informe le Syndicat pour tout changement apporté au format du fichier électronique. Ces informations comprennent toutes modifications aux renseignements énumérés à la clause I.3 et sont fournies dans tous les cas prévus à la clause I.4 de l'annexe I.

7.3.09 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 I.5 de l'annexe I.

7.3.10 L'Employeur transmet chaque année au Syndicat, le 1er octobre au plus tard, pour l'année financière précédente, le rapport prévu à la clause 6.6.27 concernant les bénéficiaires de primes individuelles, de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs et de chaire, ou d'équivalent de chaire.

7.3.11 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 dégagement pour fins de perfectionnement, soit l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative.

7.3.12 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.

7.3.13 Le 15 octobre au plus tard, l'Employeur transmet au Syndicat les informations nécessaires au contrôle de l'application de la clause 3.3.01. Les informations ont trait à l'année universitaire précédente.

7.3.14 L'Employeur fournit au Syndicat la liste par unité des autres membres du personnel enseignant, au sens de l'article 24 des Statuts de l'Université. Cette liste indique le montant global par unité des paiements faits à leur nom au cours de la session précédente ainsi que le régime d'emploi, soit à temps plein, soit à temps partiel. Les renseignements requis sont notamment ceux spécifiés à la clause I.6 de l'annexe I.

7.3.15 L'Employeur transmet chaque année au Syndicat, au plus tard un mois après son adoption finale par le Conseil d'administration, les états financiers vérifiés et le rapport financier de l'année financière précédente, préparé selon la forme prescrite par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie.

Partie 8
LITIGES

CHAPITRE 8.1 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES ET PLAINTE

Principes généraux

8.1.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que les clauses du présent chapitre doivent être appliquées conformément aux principes généraux de l'équité procédurale et de la justice naturelle, incluant notamment le droit d'être entendu.

Les plaintes déposées en vertu du Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval, de la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuelle à l'Université et de la Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval doivent également être traitées conformément à ces principes.

Le traitement de toute plainte, quelle que soit sa nature, protège la confidentialité et se veut respectueux des personnes plaignantes et mises en cause.

Plainte et examen d'une plainte

8.1.02 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.

Nonobstant ce qui précède, une doléance exprimée par une étudiante ou un étudiant à l'égard d'une professeure ou d'un professeur qui n'aurait pas respecté l'un ou l'autre des droits établis par la *Déclaration des droits des étudiantes et des étudiants*, est traitée conformément aux dispositions décrites au chapitre sur l'Application des droits des étudiantes et des étudiants de la Déclaration.

Ne constitue pas une plainte, au sens du présent chapitre, une plainte déposée en vertu du Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval ou de la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université ou de la Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval. Les principes énoncés à 8.1.01 s'appliquent néanmoins au traitement de celles-ci.

Les formulaires utilisés pour l'appréciation des cours en vertu de la clause 4.10.01 ne peuvent constituer en eux-mêmes une ou des plaintes au sens de la présente clause.

8.1.03 Une plainte est jugée recevable et sera examinée par l'instance responsable si elle remplit les 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 professorales 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.

8.1.04 Si la vice-rectrice ou le vice-recteur ne rejette pas immédiatement la plainte, dans les 21 jours de sa réception au vice-rectorat aux ressources humaines elle ou il en communique le texte à la professeure ou au professeur et l'invite à présenter sa version des faits. Le Syndicat reçoit copie de cet avis. 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.

8.1.05 Sous réserve d'une entente écrite entre les parties à l'effet contraire et de la disponibilité de la professeure ou du professeur mis en cause, la vice-rectrice ou le vice-recteur dispose d'un délai de 60 jours à partir de la date de réception de la plainte pour examiner cette 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 la décision prise selon la clause 8.1.07. À défaut, la plainte est réputée caduque.

Plainte en intégrité en recherche et en création

8.1.06 Les plaintes déposées dans le cadre de la Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation sont traitées par un comité formé de quatre professeures et professeurs, choisis de manière paritaire par le SPUL et l'Employeur, et nommés par la Personne chargée de la conduite responsable en recherche (PCCRR).

La procédure de traitement de ces plaintes doit être menée de manière diligente.

Les plaintes déposées dans le cadre de la Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation sont soumises à la procédure définie dans la lettre d'entente sur le Comité – plainte déposée en vertu de la Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval.

Décision et sanction

8.1.07 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.

8.1.08 Si la plainte est rejetée, réglée à la suite d'un processus de médiation entre les parties ou caduque, nulle trace n'en apparaît au dossier de la professeure ou du professeur, sauf si cela fait partie de l'entente convenue.

Toutefois, la professeure ou le professeur peut demander, dans les 20 jours suivant la transmission de la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur de rejeter une plainte visant l'intégrité en recherche et création, que les documents sur lesquels repose la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur soient déposés à son dossier. La professeure ou le professeur conserve le droit de demander, par écrit et en tout temps, à la vice-rectrice ou au vice-recteur de retirer les documents de son dossier, laquelle ou lequel devra s'exécuter dans les 20 jours de la réception de cette demande.

Dépôt d'une plainte au dossier

8.1.09 Si la plainte est déposée au dossier, la vice-rectrice ou le vice-recteur en avise immédiatement la professeure ou le professeur par écrit dans une lettre transmise par courriel, avec confirmation de réception. La professeure ou le professeur peut faire verser à son dossier les documents de son choix en relation avec la plainte.

8.1.10 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.

8.1.11 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 8.1.09. 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 et détruits ou supprimés.

Mesures disciplinaires

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

8.1.13 La professeure ou le professeur doit être informé de l'imposition d'une mesure disciplinaire par une lettre recommandée, remise contre récépissé ou remise en mains propres.

8.1.14 La professeure ou le professeur peut contester par voie de grief toute décision de l'Employeur relative à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8.1.15 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.

8.1.16 L'avertissement doit prendre la forme d'une lettre dans laquelle l'Employeur formule le ou les reproches concernant un manquement dans l'exercice des fonctions professorales d'une professeure ou d'un professeur.

8.1.17 Ne constitue une cause juste et suffisante pour suspendre ou congédier une professeure ou un professeur que l'inconduite professionnelle grave dans l'exercice de ses fonctions.

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

8.1.18 Exceptionnellement, lorsque l'Employeur prend connaissance de faits objectifs sur la base desquels une mesure disciplinaire pourrait être imposée à une professeure ou un professeur autrement qu'à la suite de l'examen d'une plainte conformément aux clauses 8.1.02 à 8.1.07, 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;
- une copie de cet avis est transmise au Syndicat;
- les faits reprochés ne remontent pas à plus de 3 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.

8.1.19 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.

8.1.20 En cas de faute grave ne remontant pas à plus de 3 mois et susceptible de justifier une suspension immédiate ou un congédiement immédiat, la mesure peut être appliquée sur-le-champ.

8.1.21 La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la professeure ou le professeur par écrit dans une lettre transmise par courriel, avec confirmation de réception, 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 8.1.19. 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

8.1.22 Lorsqu'une mesure 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.

8.1.23 Malgré les clauses 4.9.05 et 4.9.06, 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.

8.1.24 Si, dans les deux ans qui suivent l'imposition d'une mesure à une professeure ou un professeur par l'Employeur, aucune autre mesure 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 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 8.1.23. La vice-rectrice ou le vice-recteur avise la professeure ou le professeur et le Syndicat que les documents relatifs à la mesure ont été retirés du dossier et détruits ou supprimés.

CHAPITRE 8.2 PROCÉDURE INTERNE DE GRIEFS

8.2.01 Dans le respect mutuel des fonctions de chacune et chacun, 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, le Syndicat ou l'Employeur 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.

Sous réserve des stipulations relatives au dépôt et au traitement d'une plainte dans le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval, un grief relatif à une conduite de harcèlement doit être déposé dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

8.2.06 Un grief est formulé par écrit par la professeure ou le professeur en cause, le groupe de professeures ou de professeurs ou le Syndicat et est remis à la vice-rectrice ou au vice-recteur. Un grief formulé par l'Employeur est remis au Syndicat.

8.2.07 Dans le cas d'un grief déposé par un groupe de professeures ou de professeurs, le grief est formulé par écrit, signé par eux et remis à la vice-rectrice ou au vice-recteur.

8.2.08 Un grief déposé par le Syndicat est formulé par écrit, signé par une représentante ou un représentant syndical et remis à la vice-rectrice ou au vice-recteur.

Un grief déposé par l'Employeur est formulé par écrit, signé par la vice-rectrice ou le vice-recteur et remis au Syndicat.

8.2.09 Lorsqu'une professeure, un professeur ou 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 la ou les personnes concernées. 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 Le grief est mis à l'ordre du jour de la première réunion à venir du Comité paritaire des relations du travail sur simple transmission d'une demande écrite à cet effet adressée à la ou au secrétaire du comité.

Comité paritaire des relations du travail

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

8.2.12 Le Comité paritaire des relations du travail tient une réunion mensuelle, à moins d'absence de tout point à l'ordre du jour ou de suspension par consentement des deux parties. Le comité adopte ses règles de procédure et de fonctionnement.

8.2.13 L'Employeur fournit au comité les services d'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 relations du travail ne peuvent être utilisés comme preuves à l'occasion d'un arbitrage. Les enregistrements, mutuellement acceptés, sont détruits après l'approbation du procès-verbal de la réunion.

Demande d'arbitrage

8.2.14 La demande d'arbitrage peut être déposée à compter de la première des dates suivantes : la date du constat de désaccord, ou 30 jours après la demande visée à la clause 8.2.10. 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.

8.2.15 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Avant les plaidoiries devant le tribunal, un grief peut, à tout moment, être modifié à condition que la modification n'en change pas la nature.

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

8.2.17 Au moins six semaines avant la date prévue de l'arbitrage, les parties conviennent d'une rencontre avec leurs procureurs respectifs dans le but d'explorer des pistes de règlement possible et d'arriver, le cas échéant, au règlement à l'amiable du différend à la satisfaction des parties concernées. En cas de désaccord, le processus suit son cours.

CHAPITRE 8.3 ARBITRAGE

8.3.01 La demande d'arbitrage visée à la clause 8.2.14 est formulée par écrit et remise à la vice-rectrice ou au vice-recteur ou au Syndicat selon le cas. Elle contient le nom de l'arbitre suggéré par le Syndicat ou l'Employeur selon le cas.

8.3.02 La demande d'arbitrage faite par l'Employeur par application de la clause 3.8.09 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 à la clause 8.3.16 est entendu par un arbitre que les parties choisissent.

8.3.04 Lorsque l'une des deux parties soumet une demande d'arbitrage conformément à 8.3.01 ou 8.3.02, l'autre partie accepte ou refuse l'arbitre suggéré dans un délai de 15 jours, à défaut de quoi la proposition d'arbitre est réputée être refusée.

En cas de refus, 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 Normalement l'arbitre convoque les parties dans les 30 jours de sa désignation et rend sa décision avec diligence.

8.3.06 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 et politiques de l'Université, étant entendu que l'Employeur est tenu, dans l'exercice de ses pouvoirs, de respecter les dispositions de la convention.

8.3.07 En matière disciplinaire, l'arbitre peut :

a) annuler la mesure disciplinaire et 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.

8.3.08 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.

8.3.09 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 le Code du travail.

8.3.10 Malgré la clause 8.2.16, l'arbitre peut, pour cause, relever une partie du défaut d'avoir respecté un délai fixé au chapitre 8.2.

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

8.3.11 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 8.3.12 à 8.3.15.

8.3.12 Les griefs portant sur le renouvellement de contrat et l'agrégation sont entendus et décidés par les arbitres Robert Côté et Dominic Garneau selon les modalités définies à l'annexe J.

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.

8.3.13 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.

8.3.14 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 de la clause 4.7.14;

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

8.3.15 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

8.3.16 Les griefs portant sur le plancher d'emploi, la charge de travail, le harcèlement, la suspension sans traitement ou le congédiement sont confiés au Service d'arbitrage accéléré inc. ou à une instance similaire.

Clause transitoire

8.3.17 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

SIGNATURE DE LA CONVENTION

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 24e jour du mois de mai 2023.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

André Darveau
Vice-recteur aux ressources humaines et aux finances

Karl Jessop
Porte-parole du Comité de négociation

Marie-Pierre Beaumont
Membre du Comité de négociation

Fernand Gervais
Membre du Comité de négociation

Jean Lemay
Membre du Comité de négociation

Marie-Hélène Vandersmissen
Membre du Comité de négociation

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

Louis-Philippe Lampron
Président

Madeleine Pastinelli
Porte-parole du Comité de négociation

Maxime Coulombe
Membre du Comité de négociation

Laurence Godin
Membre du Comité de négociation

Vincent Joseph
Membre du Comité de négociation

LES ANNEXES

ANNEXE A CONTRAT D'ENGAGEMENT

1. Le contrat d'engagement d'une professeure ou d'un professeur contient au moins :

   a) ses nom et prénom;

   b) sa date de naissance;

   c) la date d'entrée en fonction;

   d) l'unité ou, le cas échéant, les unités de rattachement;

   e) le titre et la date d'obtention du premier diplôme universitaire pertinent ou l'équivalent;

   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;

   m) les ententes concernant les frais de déménagement;

   n) s'il y a lieu, les exigences de connaissance du français.

2. Dans le cas de la professeure ou du professeur assistant, le contrat contient également les conditions de perfectionnement établies aux clauses 4.1.33 et 4.2.11.

3. Dans le cas de la professeure ou du professeur sous octroi, le contrat indique également la source de la subvention ou de la bourse qui permet son engagement.

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 B 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, sans aller au-delà de la promotion au rang d'agrégé, démontrer une compétence langagière fonctionnelle du français oral et écrit. Il doit notamment :

- avoir une compréhension presque totale en conversation directe;
- avoir une connaissance adéquate du lexique fondamental et du vocabulaire de sa spécialité;
- être facilement compris par un interlocuteur francophone;
- être apte à communiquer efficacement sur des sujets relatifs à ses fonctions professorales propres.

Le niveau de compétence en français d'une professeure ou d'un professeur doit être vérifié à l'aide d'un test validé administré par l'École de langues de l'Université Laval (ÉLUL). L'Employeur en assume les frais, s'il y a lieu. Pour assurer le respect de l'exigence de français en cours d'emploi, l'Employeur peut vérifier le maintien de la compétence langagière fonctionnelle du français oral et écrit.

Le niveau de français fonctionnel attendu est communiqué à la professeure ou au professeur lors de son engagement.

L'Employeur offre à la professeure ou au professeur des moyens pour l'aider à acquérir une compétence fonctionnelle du français oral ou écrit.

ANNEXE C CRITÈRES D'ÉVALUATION DU PROJET D'ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE

1. Le projet comporte un plan de travail détaillé décrivant les activités de recherche ou de création et les activités de renouvellement pédagogique que la professeure ou le professeur réalisera au cours de l'année; les lieux où ces activités se dérouleront et, normalement, les lettres ou courriels d'invitation correspondant à ces séjours; un calendrier de travail incluant 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 ainsi que les dates approximatives de début et de fin de chacun des séjours où les activités auront lieu.
2. Le projet indique en quoi les activités et les lieux de travail (principal ou temporaire) prévus permettront à la professeure ou au professeur de renouveler et d'enrichir ses connaissances.
3. Le projet identifie les liens entre les activités de la professeure ou du professeur et les responsabilités de l'unité ainsi que les contributions que la professeure ou le professeur prévoit apporter à son unité en matière de recherche ou de création et en matière d'enseignement.
4. Le projet mentionne les réalisations auxquelles les activités de recherche, de création ou de développement pédagogique prévues pourraient donner lieu (par exemple : articles, livres et chapitres de livre, exposition artistique, participation à des congrès ou colloques, demandes de subvention, outils pédagogiques, nouveaux cours).
5. Le projet identifie les étudiantes et les étudiants des deuxième et troisième cycles qui seront sous la responsabilité de la professeure ou du professeur au cours de l'année d'étude et de recherche ainsi que les mesures envisagées pour assurer leur encadrement à titre de directrice ou de directeur ou de codirectrice ou de codirecteur d'essai, de mémoire ou de thèse.

ANNEXE D DÉPENSES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN REMBOURSEMENT DANS LE CADRE DE L'ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE[1]

Les lieux de travail principal et de travail temporaire ainsi que les frais de participation à des colloques, congrès ou autres évènements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels hors du lieu de travail principal doivent avoir été prévus dans le projet d'année d'étude et de recherche ou dans des modifications préalablement autorisées à ce projet.

Le lieu de travail principal est l'endroit où la professeure ou le professeur réside et travaille pour la plus grande portion de son temps d'absence de Québec ou de sa résidence permanente. Le lieu de travail temporaire est, relativement à un lieu de travail principal, un endroit où la professeure ou le professeur est de passage pour y travailler, et ce, durant une période limitée.

- **Frais de transport vers le nouveau lieu de travail principal ou du nouveau lieu de travail principal vers un lieu de travail temporaire**

- Transport aérien en classe économique, y compris les taxes d'aéroport et les frais de bagages. À moins d'une autorisation particulière de la vice-rectrice ou du vice-recteur, le remboursement des frais de transport aérien s'applique pour un seul aller-retour par lieu de travail principal que l'AÉR soit prise en une ou deux tranches.
- 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.

- **Frais de logement et de subsistance**

- Frais d'hébergement et per diem lors des déplacements entre le lieu de travail principal ou la demeure et le lieu de travail temporaire.
- Frais d'hébergement et per diem lors des déplacements entre un lieu de travail temporaire et un autre.
- Frais d'hébergement et per diem lors de la recherche d'un logement.

[1] La liste des dépenses pouvant faire l'objet d'un remboursement est indicative.

- 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 évènements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels hors du lieu de travail principal

- 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.

- **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 (conjointe ou conjoint et enfants à charge), à condition que la durée du séjour soit de 56 jours ou plus en un seul et même lieu de travail principal.**

- Frais de transport entre la demeure et le lieu de travail principal (un seul aller-retour par lieu de travail principal).

- Frais de logement et de subsistance pour les jours de départ et de retour.
- Frais de vaccination, permis de séjour et visa.

ANNEXE E QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION DES COURS

1. À quel genre vous identifiez-vous ?

   A) Féminin B) Masculin C) Autre

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. Quelle 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 41, 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 sais pas F) Ne s'applique 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.
15. La taille du groupe est appropriée aux objectifs et à la formule pédagogique du cours.

- VOLET APPRENTISSAGE

16. Le cours est bien organisé.
17. Le niveau de difficulté du cours est approprié.
18. Les activités d'apprentissage (travaux, sorties, dépannages, conférences, laboratoires, etc.) sont utiles pour atteindre les objectifs du cours.
19. La documentation nécessaire au cours m'a aidé à apprendre.
20. Dans le cas où il y a eu utilisation d'équipement audiovisuel, informatique ou multimédia, cette utilisation a favorisé mon apprentissage.
21. La forme des appréciations (examens, exposés, travaux, simulations, rapports, etc.) est appropriée en fonction des objectifs du cours.
22. Le nombre d'appréciations est adéquat.
23. Les directives relatives aux devoirs, travaux, rapports, exposés, examens, etc. sont formulées clairement.

24. Les protocoles décrivant les activités de laboratoire sont adéquats.

25. Les exposés de l'enseignante ou de l'enseignant réparent bien aux activités de laboratoire.

26. On me sensibilise à l'importance de la sécurité au laboratoire.

Questions propres au laboratoire

27. De façon générale, les étudiantes et étudiants de la classe ont respecté les règles de vie nécessaires au bon fonctionnement d'un cours (ponctualité, respect du droit de parole, etc.).

28. Dans le cadre de ce cours, les étudiantes et étudiants de la classe ont adopté une attitude qui favorise l'apprentissage (assiduité, écoute et participation active en classe, etc.).

29. Les étudiantes et étudiants de la classe ont adopté une attitude respectueuse envers la ou les personnes qui ont donné ce cours.

- **L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT**

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

31. L'enseignante ou l'enseignant fait des synthèses adéquates de la matière.

32. L'enseignante ou l'enseignant favorise un rythme d'apprentissage convenable.

33. L'enseignante ou l'enseignant s'exprime clairement (langue, vocabulaire, ton, etc.).

34. L'enseignante ou l'enseignant répond clairement aux questions des étudiantes et étudiants.

35. La correction des examens, travaux, rapports, etc. est équitable.

36. Les travaux, les rapports et les examens corrigés portent des annotations claires permettant de comprendre les erreurs.

37. L'enseignante ou l'enseignant est ponctuel (début et fin des périodes, remise des notes et des travaux corrigés, etc.).

38. L'enseignante ou l'enseignant est aisément accessible pour consultation en dehors des heures de cours.

39. L'attitude de l'enseignante ou de l'enseignant vis-à-vis les étudiantes et étudiants est correcte.

- **L'APPRÉCIATION GÉNÉRALE**

40. En général, j'ai apprécié l'enseignement de cette enseignante ou de cet enseignant.

41. 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.).

42. Commentaires sur le cours

_____
_____
_____
_____
_____
_____

43. Commentaires sur l'enseignante ou l'enseignant

_____
_____
_____
_____
_____

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

_____
_____
_____
_____
_____

Signature

_____ Date _____

(facultative)

ANNEXE F 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 D, à l'exception des dépenses déjà prises en compte par la clause 5.2.18.

ANNEXE G.1 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2022

	RANG			
	I	II	III	IV
ÉCHELON	**Assistant**	**Adjoint**	**Agrégé**	**Titulaire**
0	67 191 $			
1	67 861 $			
2	68 540 $			
3	69 226 $	86 148 $		
4	69 914 $	86 148 $		
5	70 616 $	86 148 $		
6	71 322 $	86 148 $		
7	72 033 $	87 609 $	104 262 $	
8	72 756 $	89 101 $	104 262 $	
9	75 118 $	90 616 $	104 262 $	
10	78 497 $	92 157 $	104 262 $	
11	82 032 $	93 724 $	105 827 $	120 869 $
12	85 725 $	95 315 $	107 414 $	120 869 $
13	87 009 $	96 938 $	109 024 $	120 869 $
14	88 316 $	98 583 $	110 659 $	122 678 $
15	89 637 $	100 263 $	112 319 $	124 521 $
16		101 965 $	114 006 $	126 388 $
17		103 697 $	115 715 $	128 285 $
18		105 458 $	117 449 $	130 210 $
19		107 256 $	119 213 $	132 160 $

	RANG			
	I	**II**	**III**	**IV**
ÉCHELON	**Assistant**	**Adjoint**	**Agrégé**	**Titulaire**
20		109 079 $	121 001 $	134 147 $
21		110 931 $	122 815 $	136 160 $
22		112 818 $	124 656 $	138 198 $
23		114 737 $	126 528 $	140 268 $
24		116 687 $	128 425 $	142 375 $
25		118 668 $	130 353 $	144 511 $
26			132 311 $	146 677 $
27			134 292 $	148 880 $
28			136 310 $	151 114 $
29			136 976 $	153 381 $
30			136 976 $	155 679 $

ANNEXE G.2 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 29 MAI 2023 AU 26 NOVEMBRE 2023

Échelon	1	2	3	4
	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	69 039 $			
1	69 727 $			
2	70 425 $			
3	71 130 $	91 313 $		
4	71 837 $	91 313 $		
5	72 558 $	91 313 $		
6	73 283 $	91 313 $		
7	74 014 $	92 865 $	107 134 $	
8	74 757 $	94 444 $	107 134 $	
9	77184 $	96 050 $	107 134 $	
10	80 656 $	97 683 $	107 134 $	
11	84 288 $	99 344 $	108 741 $	120 103 $
12	88 082 $	101 033 $	110 372 $	120 103 $
13	89 402 $	102 751 $	112 028	120 103 $
14	90 745 $	104 498 $	113 708 $	122 145 $
15	92 102 $	106 274 $	115 414 $	124 221 $
16		108 081 $	117 145 $	126 333 $
17		109 918 $	118 902 $	128 481 $
18		111 787 $	120 686 $	130 665 $
19		113 687 $	122 496 $	132 886 $
20		115 620 $	124 333 $	135 145 $
21		117 586$	126 198 $	137 442 $

Échelon	1	2	3	4
22		119 585 $	128 091 $	139 779 $
23		121 618 $	130 012 $	142 155 $
24		123 685 $	131 962 $	144 572 $
25		125 788 $	133 941 $	147 030 $
26		125 788 $	135 950 $	149 530 $
27		125 788 $	137 989 $	152 072 $
28		125 788 $	140 059 $	154 657 $
29		125 788 $	142 160 $	157 286 $
30			142 160 $	159 960 $
31			142 160 $	162 679 $
32			142 160 $	162 679 $
33			142 160 $	162 679 $
34			142 160 $	162 679 $

ANNEXE G.3 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 27 NOVEMBRE 2023 AU 26 MAI 2024

Échelon	1	2	3	4
	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	70 938 $			
1	71 644 $			
2	72 362 $			
3	73 086 $	93 826 $		
4	73 813 $	93 826 $		
5	74 553 $	93 826 $		
6	75 298 $	93 826 $		
7	76 049 $	95 421 $	110 078 $	
8	76 813 $	97 043 $	110 078 $	
9	79 307 $	98 693 $	110 078 $	
10	82 874 $	100 371 $	110 078 $	
11	86 606 $	102 077 $	111 729 $	123 407 $
12	90 504 $	103 812 $	113 405 $	123 407 $
13	91 861 $	105 577 $	115 106 $	123 407 $
14	93 240 $	107 372 $	116 833 $	125 505 $
15	94 635 $	109 197 $	118 586 $	127 639 $
16		111 053 $	120 365 $	129 809 $
17		112 941 $	122 170 $	132 016 $
18		114 861 $	124 003 $	134 260 $
19		116 814 $	125 863 $	136 542 $
20		118 800 $	127 751 $	138 863 $
21		120 820 $	129 667 $	141 224 $

Échelon	1	2	3	4
22		122 874 $	131 612 $	143 625 $
23		124 963 $	133 586 $	146 067 $
24		127 087 $	135 590 $	148 550 $
25		129 247 $	137 624 $	151 075 $
26		129 247 $	139 688 $	153 643 $
27		129 247 $	141 783 $	156 255 $
28		129 247 $	143 910 $	158 911 $
29		129 247 $	146 069 $	161 612 $
30			146 069 $	164 359 $
31			146 069 $	167 153 $
32			146 069 $	167 153 $
33			146 069 $	167 153 $
34			146 069 $	167 153 $

ANNEXE G.4 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 27 MAI 2024 AU 25 MAI 2025

Échelon	1	2	3	4
	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire,
0	72 534 $			
1	73 256 $			
2	73 990 $			
3	74 730 $	96 407 $		
4	75 474 $	96 407 $		
5	76 230 $	96 407 $		
6	76 992 $	96 407 $		
7	77 760 $	98 046 $	112 556 $	
8	78 541 $	99 713 $	112 556 $	
9	81 091 $	101 408 $	112 556 $	
10	84 739 $	103 132 $	112 556 $	
11	88 555 $	104 885 $	114 244 $	126 182 $
12	92 540 $	106 668 $	115 958 $	126 182 $
13	93 928 $	108 481 $	117 697 $	126 182 $
14	95 338 $	110 325 $	119 462 $	128 327 $
15	96 764 $	112 201 $	121 254 $	130 509 $
16		114 108 $	123 073 $	132 728 $
17		116 048 $	124 919 $	134 984 $
18		118 021 $	126 793 $	137 279 $
19		120 027 $	128 695 $	139 613 $
20		122 067 $	130 625 $	141 986 $
21		124 142 $	132 584 $	144 400 $

Échelon	1	2	3	4
22		126 252 $	134 573 $	146 855 $
23		128 398 $	136 592 $	149 352 $
24		130 581 $	138 641 $	151 891 $
25		132 801 $	140 721 $	154 473 $
26		132 801 $	142 832 $	157 099 $
27		132 801 $	144 974 $	159 770 $
28		132 801 $	147 149 $	162 486 $
29		132 801 $	149 356 $	165 248 $
30			149 356 $	168 057 $
31			149 356 $	170 914 $
32			149 356 $	170 914 $
33			149 356 $	170 914 $
34			149 356 $	170 914 $

ANNEXE G.5 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 26 MAI 2025 AU 24 MAI 2026

Échelon	1	2	3	4
	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	74 166 $			
1	74 904 $			
2	75 655 $			
3	76 411 $	99 057 $		
4	77 172 $	99 057 $		
5	77 945 $	99 057 $		
6	78 724 $	99 057 $		
7	79 510 $	100 741 $	115 089 $	
8	80 308 $	102 454 $	115 089 $	
9	82 916 $	104 196 $	115 089 $	
10	86 646 $	105 967 $	115 089 $	
11	90 547 $	107 768 $	116 815 $	129 024 $
12	94 622 $	109 600 $	118 567 $	129 024 $
13	96 041 $	111 463 $	120 345 $	129 024 $
14	97 483 $	113 358 $	122 150 $	131 217 $
15	98 941 $	115 285 $	123 982 $	133 448 $
16		117 245 $	125 842 $	135 717 $
17		119 238 $	127 730 $	138 024 $
18		121 265 $	129 646 $	140 370 $
19		123 327 $	131 591 $	142 756 $
20		125 424 $	133 565 $	145 183 $
21		127 556 $	135 568 $	147 651 $

Échelon	1	2	3	4
22		129 724 $	137 602 $	150 161 $
23		131 929 $	139 666 $	152 714 $
24		134 172 $	141 761 $	155 310 $
25		136 453 $	143 887 $	157 950 $
26		136 453 $	146 045 $	160 635 $
27		136 453 $	148 236 $	163 366 $
28		136 453 $	150 460 $	166 143 $
29		136 453 $	152 717 $	168 967 $
30			155 008 $	171 839 $
31			155 008 $	174 760 $
32			155 008 $	177 731 $
33			155 008 $	177 731 $
34			155 008 $	177 731 $

ANNEXE G.6 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR DU 25 MAI 2026 AU 31 DÉCEMBRE 2026

Échelon	1	2	3	4
	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0	76 391 $			
1	77 151 $			
2	77 925 $			
3	78 703 $	102 030 $		
4	79 487 $	102 030 $		
5	80 283 $	102 030 $		
6	81 086 $	102 030 $		
7	81 895 $	103 765 $	118 542 $	
8	82 717 $	105 529 $	118 542 $	
9	85 403 $	107 323 $	118 542 $	
10	89 245 $	109 147 $	118 542 $	
11	93 263 $	111 002 $	120 320 $	132 892 $
12	97 461 $	112 889 $	122 125 $	132 892 $
13	98 922 $	114 808 $	123 957 $	132 892 $
14	100 407 $	116 760 $	125 816 $	135 151 $
15	101 909 $	118 745 $	127 703 $	137 449 $
16		120 764 $	129 619 $	139 786 $
17		122 817 $	131 563 $	142 162 $
18		124 905 $	133 536 $	144 579 $
19		127 028 $	135 539 $	147 037 $
20		129 187 $	137 572 $	149 537 $
21		131 383 $	139 636 $	152 079 $

Échelon	1	2	3	4
22		133 617 $	141 731 $	154 664 $
23		135 888 $	143 857 $	157 293 $
24		138 198 $	146 015 $	159 967 $
25		140 547 $	148 205 $	162 686 $
26		140 547 $	150 428 $	165 452 $
27		140 547 $	152 684 $	168 265 $
28		140 547 $	154 974 $	171 126 $
29		140 547 $	157 299 $	174 035 $
30			159 658 $	176 994 $
31			159 658 $	180 003 $
32			159 658 $	183 063 $
33			159 658 $	183 063 $
34			159 658 $	183 063 $

ANNEXE G.7 ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR AU 1ER JANVIER 2027

Les salaires au 1er janvier 2027 seront augmentés pour assurer la parité, conformément au point 6 de la présente annexe, avec les salaires des professeures et professeurs de l'Université de Montréal y compris ses écoles affiliées au moment de la présente recommandation déterminée de la façon suivante, le cas échéant;

1. Les parties s'entendent sur le nom d'un arbitre pour agir dans le cadre de la présente disposition ou, à défaut, font une demande de nomination au Ministère du Travail.
2. L'arbitre fait d'abord une médiation pour convenir d'un terrain d'entente entre les parties visant l'application de la présente disposition.
3. S'il n'y a pas d'entente, l'arbitre rend une décision qui est exécutoire.
4. À défaut d'entente entre les parties sur la nouvelle échelle salariale applicable aux professeures et professeurs de l'Université Laval, en date du 1er janvier 2027, en application de la présente lettre d'entente, le différend sera soumis à un arbitre, selon les règles applicables en vertu de la SECTION I du CHAPITRE IV du Code du travail (R.L.R.Q., c. C-27), telles qu'elles existent, en date de la signature de la présente convention collective;
5. Pour rendre sa décision, l'arbitre tient compte des échelles salariales applicables à l'Université de Montréal y compris ses écoles affiliées au moment de la présente recommandation ainsi que tout moyen utilisé par l'Université de Montréal et ses écoles affiliées au moment de la présente recommandation pour bonifier la rémunération à l'exception des assurances et du régime de retraite.
6. Le comparable utilisé est celui de la dernière année connue pour laquelle une augmentation a été consentie aux professeures et professeurs de l'Université de Montréal et ses écoles affiliées au moment de la présente recommandation en la comparant avec la même année des professeures et professeurs de l'Université Laval. Le cas échéant, le salaire au 1er janvier 2027 est augmenté du même pourcentage que le pourcentage de l'écart moins 2,25 %. Dans les deux cas, le comparable tient compte de tout moyen utilisé pour bonifier la rémunération à l'exception des assurances et du régime de retraite.

7. La présente recommandation ne peut être interprétée de façon à empêcher de conférer un avantage salarial supérieur aux professeures et professeurs de l'Université Laval à celui consenti aux professeures et professeurs de l'Université de Montréal y compris ses écoles affiliées au moment de la présente recommandation.
8. La seule raison pour laquelle il y a un écart de 2,25 % est de permettre que le rattrapage soit progressif, mais que les parties souhaitent à en arriver à une pleine parité.
9. L'arbitre peut s'adjoindre un expert en rémunération pour s'acquitter de son mandat.
10. Les frais et honoraires de l'arbitre ainsi que celui de son expert, le cas échéant, sont assumés à 50 % par chacune des parties.

ANNEXE H ATTRIBUTION DES PRIMES INDIVIDUELLES, DES PRIMES DE DIRECTION DE PROGRAMME ET DE REGROUPEMENT RECONNU DE CHERCHEUSES ET DE CHERCHEURS ET DES PRIMES DE CHAIRE DE RECHERCHE OU D'ÉQUIVALENT DE CHAIRE DE RECHERCHE : MODALITÉS ET CRITÈRES

Définition

1. On entend par prime dans la présente annexe, à moins de spécifications contraires, soit une prime d'attraction ou de rétention au sens de la convention, soit une prime de chaire ou d'équivalent de chaire et une prime de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs.

Admissibilité

2. Toutes les professeures et tous les professeurs couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat sont admissibles à une prime, sauf les professeures et les professeurs en congé sans traitement de plus de 50 % de leur régime d'emploi ordinaire.

3. Une prime est payable pour une période variant de un à cinq ans et est renouvelable après réévaluation satisfaisante du dossier.

Attribution d'une prime

4. L'Employeur constitue un dossier pour chaque demande de prime ou de renouvellement de prime. Il appartient au vice-recteur ou à la vice-rectrice d'attribuer ou non une prime.

5. La décision du vice-recteur ou de la vice-rectrice d'attribuer ou non une prime doit tenir compte des critères d'attribution d'une prime, des disponibilités budgétaires et des limites définies dans la convention collective. La décision du vice-recteur ou de la vice-rectrice ne peut faire l'objet d'un grief, sauf dans le cas des primes de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses et de chercheurs.

6. L'Employeur fournit au Syndicat, au plus tard le 15 octobre de chaque année, un bilan des dossiers des nouvelles demandes de prime ou de renouvellement de prime pour l'année financière précédente.

7. Le bilan fourni par l'Employeur doit contenir l'information nécessaire pour permettre à un groupe de travail constitué de deux représentantes ou

représentants de l'Employeur et de deux représentantes ou représentants du Syndicat d'évaluer, au moins annuellement, l'application des critères définis par les parties aux clauses 9 et 10, de réévaluer les critères et de faire rapport aux parties.

8. Les parties s'engagent à faire preuve de transparence en rendant publics les critères d'attribution des primes.

Critères d'attribution des primes

9. Les critères suivants s'appliquent à l'attribution de primes individuelles de type prime d'attraction ou de rétention :

    9.1 Compétitivité de la rémunération globale offerte par l'Université Laval, laquelle peut être mesurée par des études sur la rémunération lorsque de telles études sont disponibles ou par la nature des offres possibles de l'employeur actuel, le cas échéant, ou d'employeurs éventuels;

    9.2 Difficulté de recrutement dans le secteur d'activité de la professeure ou du professeur;

    9.3 Effet positif sur l'accès à l'égalité en emploi;

    9.4 Intérêt pour l'Employeur d'attirer ou de retenir la professeure ou le professeur qui fait une demande de prime individuelle compte tenu de sa performance actuelle ou attendue en enseignement et en recherche;

    9.5 Intérêt pour l'unité à développer ou à maintenir le champ d'activité dans lequel la professeure ou le professeur qui fait une demande de prime exerce et en tenant compte du plan de déploiement;

    9.6 Recommandation favorable de la ou du responsable d'unité en vertu de son évaluation des critères apparaissant aux alinéas 9.1 à 9.5.

10. Les critères suivants s'appliquent à l'attribution des primes de chaire ou d'équivalent de chaire :

    10.1 Importance du montant dégagé pour d'autres usages dans l'unité de rattachement par l'obtention par la professeure ou le professeur de la chaire ou de l'équivalent de chaire;

    10.2 Compétitivité de la rémunération globale offerte par l'Université Laval, laquelle peut être mesurée par des études sur la rémunération lorsque telles études sont disponibles ou par la nature des offres possibles de l'employeur actuel, le cas échéant, ou d'employeurs éventuels;

    10.3 Difficulté de recrutement dans le secteur d'activité de la professeure ou du professeur;

10.4 Effet positif sur l'accès à l'égalité en emploi;

10.5 Intérêt pour l'Employeur d'attirer ou de retenir la professeure ou le professeur qui fait une demande de prime compte tenu de sa performance actuelle ou attendue en enseignement et en recherche;

10.6 Intérêt pour l'unité à développer ou à maintenir le champ d'activité dans lequel la professeure ou le professeur qui fait une demande de prime exerce et en tenant compte du plan de déploiement;

10.7 Recommandation favorable de la ou du responsable d'unité en vertu de son évaluation des critères apparaissant aux alinéas 10.1 à 10.6.

11. Le montant des primes de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs est défini sur la base de critères objectifs qui s'appliquent de manière uniforme à toutes les professeures et tous les professeurs qui occupent ces fonctions. L'Employeur fournit la formule utilisée au syndicat.

ANNEXE I ACCÈS À L'INFORMATION

I.1 Les informations énumérées aux clauses I.2 à I.13 sont transmises selon des modalités convenues entre l'Employeur et le Syndicat.

I.2 En application de la clause 7.3.06, l'Employeur transmet au Syndicat normalement tous les 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) le régime ordinaire d'emploi;

d) le titre de fonction (code d'emploi);

e) la mention : congé de maladie, congé d'invalidité, congé de maternité, congé de conjointe ou de conjoint, congé d'accueil d'un enfant adopté, congé de compassion, congé de proche aidant, congé parental et parental supplémentaire, dégagement pour fins de perfectionnement, année d'étude et de recherche, retrait préventif, prêt de service, autres congés sans traitement, partie du régime d'emploi consacrée au congé ou au prêt avec la date de début et de fin de la période.

I.3 La liste prévue à la clause 7.3.07 est transmise normalement tous les mois. 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'employée ou d'employé;

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) le titre de fonction (code d'emploi);

j) la mention : congé de maladie, congé d'invalidité, congé de maternité, congé de conjointe ou de conjoint, congé d'accueil d'un enfant adopté, congé de compassion, congé de proche aidant, congé parental et parental supplémentaire, dégagement pour fins de perfectionnement, année d'étude et de recherche, retrait préventif, prêt de service, autres congés 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 des salaires, la classe et l'échelon;

o) le salaire annuel à l'échelle, le pourcentage du salaire effectivement versé, la prime d'attraction ou de rétention s'il en est;

p) la date d'embauche.

I.4 Les informations visées à la clause 7.3.08 sont notamment fournies dans les cas suivants :

a) entrée dans l'unité d'accréditation;

b) les 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 dégagement pour le perfectionnement;

i) modification au salaire ou à la prime d'attraction ou de rétention;

j) début, fin et renouvellement d'un prêt de service;

k) changement de régime d'emploi;

l) le titre de fonction (code 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 pris en vertu des chapitres 5.3 et 6.2;

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, démission, congédiement, décès ou toute cause de cessation d'emploi.

I.5 En application de la clause 7.3.09, l'Employeur fournit au Syndicat les informations suivantes :

I.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.

I.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.

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

a) En novembre, 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 15 octobre au plus tard, une liste comportant le montant des sommes versées à chaque professeure et professeur en application de la clause 4.8.08. Cette liste couvre l'année qui s'est terminée le 1er septembre.

I.5.4 Informations relatives à la retraite :

Le 1er août au plus tard, la liste des professeures et professeurs qui, au cours de l'année financière précédente, ont : a) pris leur retraite en précisant la date effective de prise de retraite; b) opté pour une retraite en précisant le type de retraite (normale, graduelle, anticipée) et la date prévue de prise de retraite; c) opté pour un contrat de quatre mois ou de huit mois, selon la clause 6.5.07, qui débute le 2 septembre.

Le 1er décembre au plus tard, la liste des professeures et professeurs qui ont opté pour un contrat de quatre mois, selon la clause 6.5.07, qui débute le 4 janvier.

I.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, des chargées et chargés d'enseignement en médecine et des responsables de formation pratique pendant l'année universitaire précédente et le nombre de crédits correspondant à ces cours.

I.7 En application des clauses 2.3.08 et 2.3.09, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des professeures et professeurs touchés par une création, une scission ou une fusion d'unités.

I.8 À chaque fois qu'un poste est à pourvoir dans une unité en application des clauses 4.1.01, 4.1.27, 4.1.29 et 4.2.07, l'Employeur envoie une copie de sa décision au Syndicat.

I.9 Au 15 octobre de chaque année, en application de la clause 3.4.32, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des professeures et professeurs de clinique qui codirigent un ou des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs, ainsi que la liste des professeures et professeurs de clinique qui dirigent un ou des étudiantes et étudiants dans le programme de maîtrise en épidémiologie clinique. Cette liste doit également mentionner le grade universitaire des professeures et professeurs.

I.10 Au 1er octobre de chaque année, en application de la clause 6.6.30, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des professeures et professeurs bénéficiant d'une prime individuelle d'engagement ou de rétention, d'une prime de chaire ou d'équivalent de chaire, d'une prime de direction de programme ou d'une prime de direction de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs. Les renseignements transmis sont le nom de la professeure ou du professeur, son numéro d'employée ou d'employé, sa faculté et son unité, le montant de la prime, le salaire de la professeure ou du professeur.

Au 1er octobre de chaque année, en application de l'annexe H, l'Employeur fournit un bilan des dossiers des nouvelles demandes de prime ou de renouvellement de prime pour l'année financière précédente.

Le bilan fourni par l'Employeur contient toute l'information nécessaire pour permettre d'évaluer, au moins annuellement, l'application des critères définis aux clauses 9, 10 et 11 de l'annexe H.

I.11 Au 1er octobre de chaque année, en application de la clause 6.6.34, l'Employeur transmet au Syndicat un rapport sur les sommes versées sous forme de paiement forfaitaire à l'ensemble des professeures et professeurs.

I.12 Au 1er octobre de chaque année, en application de la clause 6.6.35, l'Employeur fournit au Syndicat les données sur le nombre, le type et les montants des primes octroyées aux personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes suivants : Autochtones, minorité visible, minorité ethnique, personne

handicapée et femme. L'information concernant l'appartenance à l'un des groupes visés est colligée en vertu de la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi et de la Loi provinciale sur l'accès à l'égalité en emploi. L'information est présentée de manière à assurer l'anonymat des personnes, conformément à la Loi sur l'accès à l'information et à la Loi sur la protection des renseignements personnels.

I.13 Au plus tard le 15 octobre l'Employeur fournit au Syndicat, en application de la clause 3.4.10, la liste des professeures et professeurs associés ayant bénéficié d'une rémunération pour l'année universitaire précédente. Cette liste comporte pour chaque professeure ou chaque professeur associé :

a) le nom et les prénoms;

b) l'unité de rattachement;

c) la date de début et de fin du ou des contrats;

d) la rémunération versée.

I.14 Au plus tard le 15 octobre l'Employeur fournit au Syndicat, en application de la clause 3.4.34, la liste des professeures et professeurs de clinique ayant bénéficié d'une rémunération pour l'année universitaire précédente. Cette liste comporte pour chaque professeure ou chaque professeur associé :

a) le nom et les prénoms;

b) l'unité de rattachement;

c) la date de début et de fin du ou des contrats;

d) la rémunération versée.

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

L'Employeur et le Syndicat conviennent avec les arbitres Me Rosaire S. Houde et Me Dominic Garneau 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 1er septembre de l'année où a débuté l'audition du grief ou au plus tard 60 jours après la prise en délibéré du grief.

ANNEXE K MONTANTS D'EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ

- **Études de premier cycle**

- **Sessions d'automne et d'hiver :**
    - Médecine dentaire : 348 $ (droits de scolarité et frais afférents inclus);
    - **Tous les autres secteurs :** 21 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 $, pour les droits de scolarité, **plus** 4 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 $, pour les frais afférents;
    - Programme spécial de français aux non-francophones : réglementation particulière.
- **Session d'été :**
    - **Tous les secteurs :** 21 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 $, pour les droits de scolarité, **plus** 2 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 $, pour les frais afférents;
    - Programme spécial de français aux non-francophones : réglementation particulière.

- **Études de deuxième et troisième cycles**

- **Sessions d'automne et d'hiver :**
    - Tous les secteurs : 10 $ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, **plus** 4 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 $, pour les frais afférents.
- **Session d'été :**
    - Tous les secteurs : 10 $ le crédit, sans maximum, pour les droits de scolarité, **plus** 2 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 $, pour les frais afférents.

- **Poursuite de la recherche :** 20 $ par session.

- **Étudiant en scolarité préparatoire, étudiant libre et auditeur**

- **Sessions d'automne et d'hiver :** 21 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 $, pour les droits de scolarité, **plus** 4 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 48 $, pour les frais afférents.

- **Session d'été :** 21 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 252 $, pour les droits de scolarité, **plus** 2 $ le crédit, jusqu'à concurrence de 24 $, pour les frais afférents.

ANNEXE L CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossier : AQ-1003-8293
Cas : CQ-2008-1296

Québec, le 27 mars 2008

AU NOM DE LA COMMISSION: Michel Albert

Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

Requérant de première part

et

Université Laval

Requérante de deuxième part

DÉCISION

[1] Le 20 mars 2008, les requérants déposent une requête conjointe en vertu de l'article 39 du *Code du travail* demandant de modifier la description de l'unité de négociation, apparaissant à l'accréditation AQ-1003-8293. Les modifications à apporter sont les suivantes :

> **«MODIFIER le libellé du certificat d'accréditation :**
>
> **. en changeant les mots «directeur ou directrice de l'école des gradués, directeur adjoint ou directrice adjointe de l'école des gradués, ou secrétaire de l'école des gradués» par «doyenne ou doyen de la Faculté des études supérieures, vice-doyenne ou vice-doyen de la Faculté des études supérieures, et secrétaire de la Faculté des études supérieures»;**

. en changeant les mots «coordonnateur de l'extension de l'enseignement» par «directrice générale ou directeur général de la formation continue» et «directrice générale adjointe ou directeur général adjoint de la formation continue»;

. en supprimant l'exclusion relative à la fonction de «secrétaire d'école non rattachée»;

. en supprimant l'exclusion relative à la fonction de «directeur ou directrice d'institut d'études supérieures ou de centre de recherche, à l'exception de celle relative à la directrice ou au directeur de l'Institut québécois des hautes études internationales»;

. en supprimant l'exclusion relative au «directeur général ou directrice générale de la vie étudiante»;

. en supprimant l'exclusion relative à la fonction de «directeur ou directrice du Baccalauréat général» et «directeur ou directrice des étudiants libres»;

. en changeant les mots «protecteur ou protectrice universitaire» par «ombudsman»;

MODIFIER le paragraphe 2 du libellé du certificat d'accréditation pour qu'il se lise désormais ainsi :

«2. Les professeures suppléantes ou professeurs suppléants : c'est-à-dire les personnes engagées à ce titre pour remplacer une professeure ou un professeur ou combler temporairement un poste;»

MODIFIER le paragraphe 3 du libellé du certificat d'accréditation pour qu'il se lise désormais ainsi :

«3. Les professeures sous octroi ou les professeurs sous octroi : c'est-à-dire les personnes engagées à ce titre pour accomplir des tâches reliées surtout à la fonction de développement des connaissances au sein d'un département et dont la rémunération ne provient pas principalement du budget de fonctionnement de l'Université.»»

[2] Par une décision rendue le 6 février 1984 et modifiée par la suite, le requérant de première part est accrédité pour représenter :

« 1. Les professeurs et professeures : c'est-à-dire les personnes qui font carrière dans l'enseignement et la recherche et qui sont engagées à demi-temps ou plus par l'Université à titre de professeur, à l'exclusion :

A) des professeurs et professeures remplissant l'une des fonctions suivantes :

- recteur ou rectrice, adjoint ou adjointe au recteur ou à la rectrice,
- vice-recteur ou vice-rectrice, vice-recteur adjoint ou vice-rectrice adjointe, adjoint ou adjointe à un vice-recteur ou à une vice-rectrice,
- secrétaire général ou secrétaire générale,
- membre nommé au Comité exécutif,
- directeur ou directrice de l'école des gradués, directeur adjoint ou directrice adjointe de l'école des gradués, ou secrétaire de l'école des gradués,
- président ou présidente de commission universitaire permanente,
- directeur général ou directrice générale au premier cycle, ou directeur général adjoint ou directrice générale adjointe au premier cycle,
- coordonnateur de l'extension de l'enseignement,
- doyen ou doyenne, vice-doyen ou vice-doyenne, secrétaire de faculté,
- directeur ou directrice de département ou d'école,
- secrétaire d'école non rattachée, directeur ou directrice d'institut d'études supérieures ou de centre de recherche,
- directeur ou directrice de service, ou directeur adjoint ou directrice adjointe de service,
- directeur général ou directrice générale de la vie étudiante,
- directeur ou directrice du Baccalauréat général,
- directeur ou directrice des étudiants libres,
- protecteur ou protectrice universitaire.

B) des professeurs visés ou professeures visées par une autre accréditation.

2. Les professeurs suppléants ou professeures suppléantes : c'est-à-dire les personnes membres du personnel associé engagé temporairement à titre de professeurs suppléants ou professeures suppléantes pour remplacer un professeur ou professeure ou bien pour combler un poste vacant.

3. Les professeurs subventionnels ou professeures subventionnelles : c'est-à-dire les personnes que l'Université engage à titre de professeurs subventionnels ou personnes subventionnelles pour accomplir des tâches reliées surtout à la fonction de développement des connaissances au sein d'un département et dont la rémunération ne provient pas principalement du budget de fonctionnement de l'Université.»

De : Université Laval
Cité Universitaire
Québec (Québec)
G1K 7P4

Établissement visé :

Cité Universitaire
Québec (Québec)
G1K 7P4

Dossier : AQ-1003-8293

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

MODIFIE la description de l'unité de négociation;

DÉCLARE que le requérant de première part, **Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval**, est accrédité pour représenter :

« 1. Les professeurs et professeures : c'est-à-dire les personnes qui font carrière dans l'enseignement et la recherche et qui sont engagées à demi-temps ou plus par l'Université à titre de professeur, à l'exclusion :

A) des professeurs et professeures remplissant l'une des fonctions suivantes :

- recteur ou rectrice, adjoint ou adjointe au recteur ou à la rectrice,
- vice-recteur ou vice-rectrice, vice-recteur adjoint ou vice-rectrice adjointe, adjoint ou adjointe à un vice-recteur ou à une vice-rectrice,
- secrétaire général ou secrétaire générale,
- membre nommé au Comité exécutif,
- doyenne ou doyen de la Faculté des études supérieures, vice-doyenne ou vice-doyen de la Faculté des études supérieures, et secrétaire de la Faculté des études supérieures,
- président ou présidente de commission universitaire permanente,
- directeur général ou directrice générale au premier cycle, ou directeur général adjoint ou directrice générale adjointe au premier cycle,
- directrice générale ou directeur général de la formation continue et directrice générale adjointe ou directeur général adjoint de la formation continue,
- doyen ou doyenne, vice-doyen ou vice-doyenne, secrétaire de faculté,
- directeur ou directrice de département ou d'école,
- directrice ou directeur de l'Institut québécois des hautes études internationales,
- directeur ou directrice de service, ou directeur adjoint ou directrice adjointe de service,
- ombudsman,

B) des professeurs visés ou professeures visées par une autre accréditation.

2. Les professeures suppléantes ou professeurs suppléants : c'est-à-dire les personnes engagées à ce titre pour remplacer une professeure ou un professeur ou combler temporairement un poste;

3 . Les professeures sous octroi ou les professeurs sous octroi : c'est-à-dire les personnes engagées à ce titre pour accomplir des tâches reliées surtout à la fonction de développement des connaissances au sein d'un département et dont la rémunération ne provient pas principalement du budget de fonctionnement de l'Université. »

De : **Université Laval**
Cité Universitaire
Québec (Québec)
G1K 7P4

Établissement visé :

Cité Universitaire
Québec (Québec)
G1K 7P4

Dossier : AQ-1003-8293

Michel Albert
Agent de relations du travail

M. John G. Kingma
Représentant du requérant de première part

Mme Lise Darveau-Fournier
Représentante de la requérante de deuxième part

COPIE CONFORME
COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « UNIVERSITÉ »

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

ci-après « SPUL »

Objet : **Comité paritaire – soutien administratif**

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2023-2027;

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective 2023-2027.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.
2. Les parties s'engagent à poursuivre les discussions entamées lors du renouvellement de la convention collective au sujet du soutien administratif prévu à la clause 3.5.01.
3. Les parties conviennent de créer un comité paritaire composé de quatre personnes. Deux personnes représentent chacune des parties.
4. Les membres du comité déterminent leurs règles de fonctionnement et établissent un échéancier des travaux en tenant compte du fait que le comité devra fournir ses recommandations par le dépôt d'un rapport au plus tard au 15 décembre 2023.
5. Les membres du comité peuvent s'adjoindre, au besoin, les personnes-ressources qu'elles jugent appropriées à l'avancement des travaux.

6. Le mandat du comité est de formuler des recommandations relativement au soutien administratif. Pour ce faire, les membres du comité :
   a) Identifient et discutent des problèmes ou enjeux liés au travail administratif;
   b) Identifient et discutent des solutions appropriées;
   c) Formulent des recommandations.
7. Les membres du comité transmettent aux parties un rapport faisant état de leurs recommandations au plus tard le 15 décembre 2023.
8. L'Université s'engage à appliquer les recommandations dans un délai raisonnable.
9. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 24e jour de Mai 2023.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « UNIVERSITÉ »

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

ci-après « SPUL »

Objet : **Contributions ad hoc supplémentaires à l'assurance santé**

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT la contribution de l'Employeur prévue à la clause 6.4.09.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.

2. Le 1er décembre 2026, la hausse cumulative des primes pour l'assurance santé au cours des quatre (4) derniers renouvellements de taux de prime est comparée aux indexations salariales totales accordées depuis le 1er juin 2023. Si la différence entre ces deux hausses excède 14 %, l'Employeur verse un montant ad hoc supplémentaire au Comité de gestion des assurances collectives déterminé comme suit:

   Différence entre le cumul des hausses de prime et celui des hausses de salaire :
   - supérieure ou égale à 14 %, mais inférieure à 15 % : 135 000 $
   - supérieure ou égale à 15 %, mais inférieure à 16 % : 270 000 $
   - supérieure ou égale à 16 % : 405 000 $

3. Pour le calcul de la différence des cumuls ci-dessus, la hausse des primes d'assurance est établie avant prise en compte de modifications qui pourraient avoir été apportées aux dispositions du régime. Par ailleurs, l'indexation des salaires doit

tenir compte également de toute modification à la structure salariale le cas échéant. Enfin, le cumul des hausses ne se calcule pas en les additionnant, mais en appliquant le calcul suivant :

Soit a1 la hausse de la 1re année, a2 la hausse de la 2e année, a3 la hausse de la 3e année, a4 la hausse de 4e année.

Le cumul est donné par (1+a1)*(1+a2)*(1+a3)*(1+a4)-1.

4. La contribution supplémentaire ad hoc est versée en deux (2) paiements égaux (1/2 des montants ci-dessus) le 1er décembre 2026 et le 1er décembre 2027.

5. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 24e jour de Mai 2023.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « UNIVERSITÉ »

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

ci-après « SPUL »

Objet : **Comité paritaire – Rémunération**

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective 2023-2027;

CONSIDÉRANT la recommandation de règlement soumise par le conciliateur et acceptée par les parties;

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2023-2027.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.

2. Les parties s'engagent à créer un comité paritaire, au plus tard le 1er janvier 2026, pour faire l'étude de la rémunération dans les universités canadiennes comparables.

3. Le comité produit un rapport à la fin de ces travaux et fait des recommandations visant à atteindre l'objectif prévu au point 4 de la présente entente. Le rapport doit être remis aux parties au plus tard le 31 décembre 2026.

4. Les parties affirment leur volonté de générer un contexte qui fait que les salaires soient concurrentiels à ceux des universités canadiennes comparables.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 24e jour de Mai 2023.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « UNIVERSITÉ »

ET : **SYNDICAT DES PROFESSEURS ET DES PROFESSUERES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL**

ci-après « SPUL »

Objet : **Comité – plainte déposée en vertu de la Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval.**

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective 2023-2027;

CONSIDÉRANT que la Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval entrée en vigueur en 2018 et modifiée en 2022, s'applique à l'ensemble de la communauté universitaire;

CONSIDÉRANT que cette Politique doit s'arrimer avec les politiques des organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux;

CONSIDÉRANT que la personne chargée de la conduite responsable en recherche (PCCRR), soit le vice-recteur ou la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation, doit agir conformément aux exigences des organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux;

CONSIDÉRANT que la PCCRR occupe un poste de cadre lui conférant une indépendance et une autonomie décisionnelle.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

6. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.

7. La PCCRR mandate un comité de quatre (4) professeures et professeurs pour procéder au traitement des plaintes déposées conformément à la Politique.

8. Le comité a les responsabilités suivantes :

   - recueillir la version des faits de la partie mise en cause;
   - faire des recommandations à la PCCRR quant à la recevabilité de la plainte, le choix du mécanisme (mécanisme accéléré ou mécanisme avec enquête) et le bien-fondé des allégations.
   - s'il le juge nécessaire, recommander à la PCCRR de constituer un comité expert. Dans ce cas, le comité en recommande aussi la composition.

9. Au terme du processus, le comité, ou le comité expert si un tel comité a été constitué, formule ses recommandations à la PCCRR qui, s'il y a lieu, impose les sanctions requises en respect de la convention collective.

10. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 24e jour de Mai 2023.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL

ci-après « UNIVERSITÉ »

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

ci-après « SPUL »

Objet : Modification de la couverture d'assurance salaire longue invalidité

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2023-2027;

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective 2023-2027 ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'offrir une protection salariale pour une période minimale de douze (12) mois en cas de longue invalidité indépendamment de l'âge de la personne, sans toutefois excéder l'âge de 70 ans, au taux de remplacement du salaire prévu à la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

11. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.

12. L'avenant n° 12 présenté en annexe est ajouté à la police d'assurance collective n° 54891.

13. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 24e jour de mai 2023.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

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

Avenant n° 12 à la police d'assurance collective n° **54891**

Preneur : Université Laval

Date d'entrée en vigueur : à déterminer

1. À la CLAUSE 1 – DÉFINITIONS, le paragraphe D) est modifié comme suit :

   D) **Date normale de la retraite** : le jour du 65e anniversaire de naissance de l'adhérent.

2. À la **CLAUSE 7 – TERMINAISON DE L'ASSURANCE**, le paragraphe A) est modifié comme suit :

   A) le 70e anniversaire de naissance de l'adhérent;

3. À la **CLAUSE 12 – PRESTATIONS – DÉLAI DE CARENCE ET DURÉE DE L'INDEMNITÉ**, la section **Terminaison des prestations** est modifié comme suit :

   « **Terminaison des prestations**

   Les prestations sont payables jusqu'à la première des dates suivantes :

   a) la date de fin de l'invalidité;

   b) la date normale de la retraite, sauf si l'adhérent n'a pas reçu au moins 12 mois de prestations en vertu du présent régime à cette date. Dans un tel cas, les prestations sont payables jusqu'à la date à laquelle l'adhérent a reçu 12 mois de prestations en vertu du présent régime;

   c) le 70e anniversaire de naissance de l'adhérent;

   d) la date de fin du contrat d'engagement;

   e) la date réelle de la retraite. »

Aucune valeur contractuelle

Le présent avenant, y compris toute modification s'y rapportant, peut être signé et transmis par télécopie, par courriel ou par d'autres moyens électroniques; il constitue l'entente définitive intervenue entre les parties et en constate l'existence. Toute signature ou authentification requise ou demandée à l'égard du présent avenant, qui est apposée par voie électronique (incluant les signatures digitalisées, numérisées ou autres signatures technologiques) ou par télécopie par un dirigeant, un employé ou un représentant autorisé de l'une des parties à la présente police est réputée avoir été signée ou authentifiée de manière manuscrite et produira les mêmes effets et aura la même valeur que si elle avait été apposée ou authentifiée de manière manuscrite. Le présent avenant peut être signé en plusieurs exemplaires. De plus, le présent avenant peut être signé sur plusieurs documents (contreparties) séparés, chacun comportant la signature d'au moins une partie, qui tous ensemble constitue un seul et même exemplaire. Chaque partie conserve un exemplaire de l'avenant.

En foi de quoi, le présent avenant est signé par les signataires autorisés de SSQ, Société d'assurance-vie inc. et du preneur.

Signé à Québec, le [date]

POUR SSQ

Jean-François Chalifoux
Président et chef de la direction

Éric Trudel
VPE et leader
Assurance collective

Signé à ……. , le …….

POUR LE PRENEUR

……
Signataire autorisé

Aucune valeur contractuelle

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**
L'EMPLOYEUR

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

OBJET : **Prêts de service pour activités au régime de retraite (mise à jour)**

- ATTENDU que les parties reconnaissent la contribution des professeures et professeurs dans la gestion du Régime de retraite des professeures et professeurs de l'Université Laval (RRPPUL);

- ATTENDU la clause 5.5.01 et les dispositions du chapitre 7.2, notamment l'article 7.2.01, 2^{e} alinéa de la convention collective 2004-2007;

- ATTENDU les compétences spécifiques exigées des professeures ou professeurs participant à la gestion du Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL);

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Elles mandatent les représentants respectifs au Comité de retraite du RRPPUL afin de prévoir le remboursement à l'Employeur, par le RRPPUL, de ce prêt de service.

2. Le montant du remboursement à l'Employeur de ce prêt de service sera égal, pour l'équivalent d'une professeure ou d'un professeur à temps plein, au salaire défini par l'échelon 17 de la classe III de l'échelle de salaire en vigueur.

3. Le Syndicat, au plus tard le 1er mai de chaque année, identifie la ou les personnes, pour l'équivalent d'une professeure ou d'un professeur à temps plein, qui feront l'objet d'un prêt de service au bénéfice du régime de retraite des professeures et des professeurs à compter du 1er juin suivant.

4. La professeure ou le professeur dégagé et la ou le responsable de l'unité concernée s'entendent sur le réaménagement de la charge de travail de la professeure ou du professeur rendu nécessaire par le prêt de service, conformément à la clause 3.6.20 de la convention collective 2004-2007.

5. L'Employeur verse à chaque unité concernée, au prorata du prêt de service, le montant prévu à l'article 2 de la présente lettre d'entente, pour tenir compte du prêt de service convenu.

6. Le premier alinéa de la clause 5.5.02 et la clause 5.5.03 de la convention collective 2004-2007 ne s'appliquent pas aux prêts de service définis dans la présente lettre d'entente. De plus, le prêt de service pour activités au régime de retraite ne provoque par les effets prévus par le prêt de service aux clauses 3.1.12, 3.5.06, 4.9.02 g) ainsi qu'à l'annexe J de la convention collective 2004-2007

7. Nonobstant la clause 1.3.05 de la convention collective, l'Université demeure responsable des risques encourus par les professeures et professeurs en prêt de service pour activités au régime de retraite, lors de leurs déplacements et dans la réalisation de leurs activités, en termes de dommages matériels et de responsabilités civiles, à l'exclusion de la responsabilité civile fiduciaire et de la responsabilité civile professionnelle.

8. Cette lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature et remplace celle du 11 septembre 2003 intitulée *Prêts de service pour activités au régime de retraite*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22e jour du mois d'avril 2005.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

Lise Darveau-Fournier
Vice-rectrice aux ressources humaines

Claude Paradis
Vice-recteur adjoint aux ressources humaines

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

Roger Thériault
Président

Daniel Coulombe
Trésorier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**
« L'Employeur »

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

OBJET : **Délégation des tâches au Bureau des assurances collectives (mise à jour)**

- ATTENDU QU'en vertu de la clause 6.4.13 de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat, les parties ont convenu de former un Comité de gestion des assurances collectives (CGAC);
- ATTENDU le mandat du CGAC énoncé à la clause 6.4.15 de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat;
- ATTENDU QU'en vertu de la clause 6.4.20 de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat, le Bureau des assurances collectives (BAC) est responsable des tâches que lui confie le CGAC;
- ATTENDU QU'en vertu de la clause 6.4.16 de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat, l'Employeur doit fournir des données vérifiées et exactes, de même que les services nécessaires à l'accomplissement du mandat du CGAC;
- ATTENDU QUE le CGAC a convenu, à sa réunion du 21 mai 2002, de déléguer à l'Employeur une partie de l'administration des assurances collectives;
- ATTENDU QUE le vice-recteur aux ressources humaines a informé le CGAC, dans une lettre datée du 20 mai 2002, que l'Employeur accepte que le Vice-rectorat aux ressources humaines de l'Université Laval prenne en charge l'administration des assurances collectives déléguée par le CGAC;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent que :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Le CGAC délègue à l'Employeur les tâches définies par le mandat du BAC. Ce mandat constitue l'annexe A de la présente lettre d'entente et en fait partie intégrante.

   Le CGAC peut préciser ou modifier en tout temps le mandat du BAC dans le respect de la clause 6.4.20 de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat.

3. L'Employeur et le Syndicat se réservent le droit d'évaluer les conséquences de tout changement apporté au mandat du BAC par le CGAC et discutent, le cas échéant, d'un ajustement des procédures et des frais de gestion, puis en font part au CGAC qui en informera le BAC.

4. L'Employeur s'engage à ce que le BAC collecte et maintienne à jour toutes les informations pertinentes relatives aux adhérentes et adhérents, de même qu'à leurs personnes à charge, et ce, pour les différents régimes. Il est responsable d'effectuer le prélèvement à la source des primes afférentes aux protections d'assurances collectives et d'en faire remise aux assureurs.

5. Une personne du BAC, désignée par l'Employeur, assume le secrétariat du CGAC. À cette fin, le CGAC s'assure que la personne désignée par l'Employeur soit convoquée aux réunions du CGAC. Cette personne tient à jour les registres et les dossiers pertinents du secrétariat du CGAC.

6. Le BAC établit les procédures administratives (incluant une liste d'opérations et de vérifications) en lien avec la gestion des assurances collectives. Celles-ci sont déposées au printemps de chaque année au CGAC.

7. Les registres, livres et dossiers du BAC relatifs à l'administration des assurances collectives sont disponibles aux fins d'examen par le CGAC pendant les heures normales d'ouverture du Vice-rectorat aux ressources humaines.

8. a) Le BAC possède tous les pouvoirs nécessaires pour exercer et mettre en œuvre les fonctions qui lui sont déléguées par les présentes et peut prendre toutes les mesures propres à en assurer l'exécution, comme si ces pouvoirs et fonctions étaient assumés par le CGAC lui-même.

   b) Le BAC doit agir avec la prudence, la compétence et la diligence dont ferait preuve une personne raisonnable dans l'exécution de ses pouvoirs et devoirs aux termes des présentes et doit agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des adhérentes et adhérents au régime d'assurances collectives.

   c) Le BAC doit respecter les dispositions des contrats d'assurances collectives et agir dans les limites des pouvoirs qui lui sont délégués par la présente convention collective.

   d) Le BAC assume, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont délégués, les mêmes obligations et la même responsabilité que celles qu'aurait eu à assumer le CGAC s'il avait exercé lui-même ces pouvoirs. L'Employeur n'encourt toutefois aucune responsabilité personnelle s'il a agi de bonne foi en se fondant sur des données ou des informations fournies par le CGAC.

   e) Dans le cadre de cette délégation de pouvoirs, le personnel de l'Employeur affecté aux opérations du BAC est couvert par le contrat d'assurance responsabilité qui couvre son personnel. Étant entendu que les membres du CGAC sont des employées et employés de l'Université Laval, ce comité bénéficie des assurances pertinentes de l'Université, y compris en matière de responsabilité civile en regard de conduites qui seraient préjudiciables aux adhérentes et adhérents.

8. En contrepartie des services rendus par l'Employeur, une fois par an le 30 octobre, le BAC facture au CGAC un montant forfaitaire annuel de 63 000 $. Ce montant forfaitaire est indexé annuellement, à compter du 1er janvier 2020, du pourcentage de l'augmentation salariale prévue à la convention collective des employées et employés au cours de l'année précédente. Toutefois, les honoraires seront ajustés advenant un mandat spécial supplémentaire convenu avec le CGAC ou une diminution des tâches résultant de modifications faites par le CGAC.

9. Les parties peuvent aussi convenir de modifier la présente entente au moyen d'un préavis écrit d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours.

10. Une fois par année, au plus tard le 30 juin, le BAC dépose au CGAC un projet de rapport annuel financier détaillé (état des revenus et dépenses complet et exact de même que le solde de chacun des fonds).

11. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de la signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 12 jour du mois de mars 2020.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

Lyne Bouchard
Vice-rectrice aux ressources humaines

Jean-Paul Laforest
Vice-recteur adjoint
aux ressources humaines

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

John Gordon Kingma
Président

Margot Kaszap
Trésorière

ANNEXE A – MANDAT DU BUREAU DES ASSURANCES COLLECTIVES

En vertu de la clause 6.4.20 de la convention collective, le Bureau des assurances collectives (BAC) est responsable des tâches que lui confie le Comité de gestion des assurances collectives.

Services aux membres

1. Rencontrer les nouvelles adhérentes et nouveaux adhérents pour leur expliquer le régime d'assurances collectives.
2. Assurer le suivi pour la signature des différents formulaires d'adhésion par les nouvelles adhérentes et nouveaux adhérents.
3. Assurer le suivi pour la mise à jour des différents formulaires d'adhésion par toutes les adhérentes et tous les adhérents.
4. Répondre aux questions des adhérentes et adhérents portant sur les couvertures d'assurances ou les réclamations. Selon le type de question, le BAC peut également rediriger l'adhérent vers l'assureur ou le CGAC.
5. Fournir de l'information aux adhérentes et adhérents sur une base régulière par divers moyens de communication.
6. Fournir toute l'information nécessaire aux adhérentes et adhérents en matière d'assurances collectives, notamment sur les couvertures d'assurances lors d'une année d'étude et de recherche, d'un congé ou d'une période d'invalidité.
7. Fournir toute l'information aux adhérentes et adhérents impatrié.e.s relativement aux particularités des assurances durant le délai d'attente de la RAMQ et encourager leur adhésion à la RAMQ dès que possible.
8. Donner suite aux décisions du CGAC en matière d'utilisation des réserves du Régime des assurances collectives.
9. Effectuer les changements de désignation des bénéficiaires demandés par les adhérentes et adhérents.
10. Mettre à la disposition des adhérentes et adhérents (et des bénéficiaires après le décès d'une adhérente ou d'un adhérent) une copie des polices d'assurances pour fins de consultation.
11. Pour les adhérentes et adhérents de 65 ans et plus, s'assurer de la transition vers le régime public d'assurance médicaments du Québec afin que les remboursements de l'assureur puissent être coordonnés avec ceux du régime public.

Relations avec les fournisseurs des services d'assurances

1. Effectuer les paiements des primes aux assureurs à chaque période de paie, selon les taux prévus au contrat pour les adhérentes et adhérents de même que pour leurs personnes à charge.
2. Faire le suivi avec les assureurs au niveau des prestations d'indemnités d'assurance vie et pour qu'ils respectent les clauses des contrats d'assurance.
3. Faire un suivi constant auprès des compagnies d'assurances relatif aux adhésions et changements de couverture.
4. Requérir, solliciter et obtenir de l'assureur les informations relatives à la couverture des contrats d'assurance en réponse aux questions et interrogations des adhérentes et adhérents.

Relations avec les actuaires-conseils

1. Collaborer à la préparation des demandes de soumission, à la réception des offres des différentes compagnies et s'assurer du respect des nombreuses composantes spécifiques des contrats d'assurance.
2. Collaborer aux relations avec les actuaires et effectuer la vérification de leur facturation.
3. Fournir aux actuaires-conseils les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs travaux.

Gestion des primes et de la contribution de l'Employeur

1. Pour chaque adhérente et adhérent, le BAC effectue le calcul des déductions à la source et du montant des avantages imposables pour les assurances collectives.
2. Veiller à ce que la contribution de l'Employeur prévue à la clause 6.4.09 de la convention collective 2016-2020 soit versée au CGAC. Cette contribution est présentée, notamment, au rapport financier prévu au paragraphe 10 de la lettre d'entente ayant pour objet « Délégation des tâches au Bureau des assurances collectives (mise à jour) ».
3. Percevoir, à même les salaires, les contributions des adhérentes et adhérents.
4. Percevoir la contribution de l'Employeur tel que convenu entre les parties.
5. Déposer la contribution de l'Employeur en excédent des montants nécessaires pour le paiement des primes dans un compte au nom du CGAC.
6. Inscrire correctement les montants des avantages imposables sur les relevés fiscaux.
7. Veiller au versement au CGAC, à chaque période de paie, du montant prévu au dernier paragraphe de la clause 6.4.09 en lien avec le délai d'attente prévu par la Régie de l'assurance maladie du Québec et en faire rapport au CGAC.

Dossiers administratifs

1. Consigner dans des fichiers permanents toutes les données relatives aux adhérentes et adhérents des assurances collectives et voir à la mise à jour continue de ces données.
2. Maintenir à jour les dossiers des adhérentes et adhérents aux différents régimes.
3. Assurer le secrétariat du CGAC.
4. Tenir à jour les registres et dossiers pertinents du secrétariat du CGAC.
5. Effectuer, au fur et à mesure, les mises à jour des fichiers tels que : modifications de régime (de base ou élargi), de statut (individuel, monoparental ou familial), adhésions, ou résiliations de l'adhésion.
6. Vérifier trois fois par an (janvier, juin, octobre) la concordance entre les données du BAC et celles des assureurs.
7. Maintenir à jour un système informatisé efficace de gestion des dossiers des assurances collectives.
8. Prévoir, au besoin, des rencontres de discussion d'ordre technique en lien avec l'administration entre quelques personnes du BAC et des personnes désignées par le CGAC.
9. Prévoir une rencontre annuelle de suivi entre les parties, soit l'Employeur et le SPUL.
10. Prévoir et préparer les dossiers relatifs aux réunions (au moins une par année) du CGAC.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**
« L'EMPLOYEUR »

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

OBJET : **COMPTE DES PARTICIPANTS AU RRPPUL**

- Attendu la lettre d'entente intervenue le 25 janvier 2017 entre l'Employeur et le Syndicat sur le *Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL (deuxième mise à jour)* et la volonté des parties de mettre à jour cette lettre d'entente;

- Attendu la lettre d'entente intervenue le 24 février 2017 entre l'Employeur et le Syndicat sur la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions (loi 13)*;

- Attendu la lettre d'entente intervenue le 17 mai 2019 entre l'Employeur et le Syndicat sur la *Politique de financement et l'amendement no 36* du règlement du régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL)*;

- Attendu l'existence d'un montant total pour l'ensemble des participants et participantes au RRPPUL de 19 903 136 $ en date du 30 avril 2021, versé dans un compte réservé pour le paiement de la part du déficit de capitalisation et des reliquats de solvabilité qui doit être assumée par les participants et participantes au RRPPUL selon les ententes de partage en vigueur, ci-après nommé *Compte des participants au RRPPUL*;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

2. Cette lettre d'entente annule et remplace la lettre d'entente intitulée *Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL (deuxième mise à jour)* signée le 25 janvier 2017.

3. Le compte des participants au RRPPUL représente une dette de l'Université Laval envers les participants et participantes au RRPPUL. Le montant accumulé dans le compte porte intérêt au taux d'emprunt réel de l'Université Laval et cette dernière y ajoute les intérêts calculés mensuellement à chaque fin d'exercice financier de l'Université Laval.

4. Conformément à l'article 2vi de la lettre d'entente intervenue le 24 février 2017 entre l'Employeur et le Syndicat sur la *Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions (loi 13),* un montant mensuel de 54 500 $ est ajouté au compte à la fin de chaque mois (654 000 $ annuellement), et ce, jusqu'au 31 décembre 2031.

5. Ce compte des participants au RRPPUL sera disponible au besoin pour payer la part des participants et participantes des cotisations d'équilibre découlant d'un déficit actuariel de capitalisation du RRPPUL, selon les dispositions de la politique de financement du RRPPUL adoptée le 17 mai 2019. Il sert aussi aux paiements de la moitié des montants à verser au RRPPUL pour les reliquats de solvabilité lorsqu'ils deviennent exigibles.

6. L'Université convient que ce compte appartient aux participants et participantes du RRPPUL. À compter du 1er janvier 2032, le Syndicat peut convenir qu'une partie ou la totalité du solde n'est plus nécessaire pour financer d'éventuels déficits au RRPPUL. Le Syndicat pourra alors définir les modalités qui permettront de retourner en tout ou en partie l'argent aux participants et participantes du RRPPUL relevant du SPUL. L'Université Laval s'engage alors à entreprendre les discussions avec les autres syndicats ayant des participants et participantes au RRPPUL afin de convenir de ces modalités avec eux. Dans tous les cas, toute autre utilisation que celle prévue au paragraphe 5 ne retire pas aux participants et participantes leur part de responsabilité du financement du RRPPUL.

7. L'Université s'engage à fournir au SPUL annuellement, en date du 30 avril, un état du compte en y présentant le solde du montant accumulé, la variation annuelle indiquant les sommes retirées, les intérêts versés et les taux mensuels utilisés pour le calcul des intérêts. L'Université devra certifier que le solde du compte est bien inclus dans le passif aux états financiers annuels de l'Université Laval.

8. Une comptabilité séparée des sommes portées au compte est faite selon les différents groupes de participants et participantes au RRPPUL. Vous trouverez en annexe un exemple de cette comptabilité en date du 30 avril 2021.

9. Les parties conviennent aussi de remplacer, dans la politique de financement, les références à la lettre d'entente *sur le Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL (deuxième mise à jour)* du 25 janvier 2017 par des références à la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 17e jour de novembre 2021.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

Lyne Bouchard
Vice-rectrice à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines

Témoin

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

Louis-Philippe Lampron
Président

Témoin

PROTOCOLE

ENTRE : **L'UNIVERSITÉ LAVAL**
« L'Employeur »

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

OBJET : **Retour au travail**

Afin d'établir un climat harmonieux de relations de travail, les parties conviennent par les présentes des dispositions additionnelles qui suivent :

- Les professeures et professeurs retournent au travail le jeudi 30 mars 2023, conformément au plan cadre convenu entre les parties.

- Les activités d'enseignement annulées pendant les 4,6 semaines de grève seront partiellement reprises. Les modalités de reprise dépendront des circonstances particulières de chacun des cours et se dérouleront, en conformité avec les balises du plan cadre SPUL-UL (joint au présent protocole), sous la responsabilité de chacune et chacun des professeures et professeurs.

- L'Université accepte de verser, à chaque professeur-e en fonction à la date de la signature de la convention collective 2023-2027, un montant forfaitaire non cotisable de 4 400 $, au prorata du régime d'emploi, qui sera payé en deux versements égaux. Le premier versement sera effectué vers le 7 juin 2023 et le deuxième versement vers le 8 novembre 2023.

- Les parties conviennent du maintien et du cumul de l'ancienneté des professeures et professeurs pendant les 4,6 semaines de grève.

- Les parties conviennent d'annuler les évaluations d'enseignement à la session d'hiver 2023 pour les cours touchés par la grève sauf si un ou une professeur-e demande à ce que son cours soit l'objet d'une évaluation.

- L'Employeur reconnaît que la grève a pu restreindre la production scientifique des collègues et s'engage à tenir compte, le cas échéant, des effets négatifs de celle-ci au moment de l'évaluation des demandes de promotion des professeures et professeurs.

- L'Employeur, ses officiers, ses représentantes et représentants ainsi que le Syndicat, ses officiers, ses représentantes et représentants et tous les professeurs et professeures membres de l'unité de négociation renoncent ou se désistent à toutes fins que de droit de toute action,

poursuite, réclamation, plainte, grief de quelque nature et devant quelque instance que ce soit relativement à la grève et aux négociations ou événements découlant de celles-ci, de toute action ou omission de leur part reliée à la grève et aux négociations et se donnent mutuellement quittance complète générale et finale.

- L'Employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'une, d'un ou de professeures et professeurs en raison d'action ou d'omission reliées aux négociations.

- Le présent protocole de retour au travail entre en vigueur le jour de sa signature, mais sera déclaré invalide si les instances habilitées par les parties pour ratifier la convention collective 2023-2027 ne le font pas dans un délai de 60 jours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 29e jour du mois de mars 2023.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

André Darveau
Vice-recteur aux ressources humaines et aux Finances

Karl Jessop
Porte-parole du Comité de négociation

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

Louis-Philippe Lampron
Président

Madeleine Pastinelli
Porte-parole du Comité de négociation