

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



ET

**SYNDICAT DES CHARGÉES
ET CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(CSQ)**



3 juillet 2020 au 31 mars 2025

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



ET

**SYNDICAT DES CHARGÉES
ET CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(CSQ)**



3 juillet 2020 au 31 mars 2025

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
PRÉAMBULE.....	1
CHAPITRE 1 DÉFINITIONS	2
CHAPITRE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
CHAPITRE 3 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	6
CHAPITRE 4 INFORMATIONS MUTUELLES.....	7
CHAPITRE 5 PRÉROGATIVES SYNDICALES	13
CHAPITRE 6 RÉGIME SYNDICAL.....	15
CHAPITRE 7 LIBERTÉS, NON-DISCRIMINATION ET RESPONSABILITÉ CIVILE.....	17
CHAPITRE 8 GRIEF ET ARBITRAGE	19
CHAPITRE 9 MESURES DISCIPLINAIRES	24
CHAPITRE 10 REPRÉSENTATION.....	26
CHAPITRE 11 FONCTION DE LA CHARGÉE OU DU CHARGÉ DE COURS	28
CHAPITRE 12 EXIGENCES DES COURS ET QUALIFICATION.....	30
CHAPITRE 13 ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ.....	38
CHAPITRE 14 INVENTAIRE ANNUEL, AFFICHAGES ET ATTRIBUTION DES COURS	42
CHAPITRE 15 CHARGÉES DE COURS À FORFAIT ET CHARGÉS DE COURS À FORFAIT	51
CHAPITRE 16 ENGAGEMENT.....	64
CHAPITRE 17 SALAIRE	66
CHAPITRE 18 VACANCES	70
CHAPITRE 19 PERFECTIONNEMENT	71
CHAPITRE 20 MALADIE ET ACCIDENTS	73
CHAPITRE 21 CONGÉS PARENTAUX	77
CHAPITRE 22 CONGÉS SOCIAUX.....	99
CHAPITRE 23 AVANTAGES PROFESSIONNELS ET SOCIAUX DIVERS	101
CHAPITRE 24 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	106
CHAPITRE 25 PROBATION	107
CHAPITRE 26 ÉVALUATION	110
CHAPITRE 27 AGRÉGATION.....	113
SIGNATURES.....	115

ANNEXES	117
ANNEXE 1 CERTIFICAT D'ACCREDITATION.....	118
ANNEXE 2 FORMULAIRE DE GRIEF	119
ANNEXE 3 CONFIRMATION DES PARAMÈTRES D'EMBAUCHE PERSONNEL CHARGÉ DE COURS.....	120
ANNEXE 4-A ÉCHELLE SALARIALE CHARGÉE OU CHARGÉ DE COURS	121
ANNEXE 4-B ÉCHELLE SALARIALE CHARGÉE DE COURS À FORFAIT OU CHARGÉ DE COURS À FORFAIT	123
ANNEXE 5 ORDRES PROFESSIONNELS	125
ANNEXE 6 RÉGIONS ADMINISTRATIVES	126
ANNEXE 7 INVENTAIRE DES COURS	127
ANNEXE 8 LISTE DES COURS DISPONIBLES.....	128
ANNEXE 9 OFFRE DE SERVICE - CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS.....	129
ANNEXE 10 LISTE DES CANDIDATURES RETENUES.....	130
ANNEXE 11 CONTRAT D'ENGAGEMENT - PERSONNEL CHARGÉ DE COURS À FORFAIT	131
ANNEXE 12 CHARGÉE DE COURS À FORFAIT - CHARGÉ DE COURS À FORFAIT	132
ANNEXE 13 CONFIRMATION DE L'ATTRIBUTION	135
ANNEXE 14 CONGÉS FÉRIÉS	134
LETTRES D'ENTENTE	137
LETTRE D'ENTENTE N° 1 SITUATIONS PARTICULIÈRES - COMITÉ PARITAIRE	138
LETTRE D'ENTENTE N° 2 SITUATIONS PARTICULIÈRES	140
LETTRE D'ENTENTE N° 3 TRAVAUX PRATIQUES ET SÉANCES D'EXERCICES.....	145
LETTRE D'ENTENTE N° 4 EXIGENCES GÉNÉRALES DES COURS.....	146
LETTRE D'ENTENTE N° 5 PROGRAMME <i>PERFORMA</i> – FACULTÉ D'ÉDUCATION	147
LETTRE D'ENTENTE N° 6 ASSURANCES COLLECTIVES – COMITÉ PARITAIRE.....	148
LETTRE D'ENTENTE N° 7 CONSULTATION POUR DES MODIFICATIONS AUX STATUTS DE L'UNIVERSITÉ	149
LETTRE D'ENTENTE N° 8 NOUVELLES FORMULES PÉDAGOGIQUES – COMITÉ PARITAIRE	150
LETTRE D'ENTENTE N° 9 CENTRE LAURENT BEAUDOIN - APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	151
LETTRE D'ENTENTE N° 10 CONTRAT DE CHARGÉES DE COURS À FORFAIT ET CHARGÉS DE COURS À FORFAIT COMPOSÉS EXCLUSIVEMENT DE COURS	152

PRÉAMBULE

L'Université de Sherbrooke reconnaît que les chargées et chargés de cours, notamment par leur contribution à la qualité de l'acte pédagogique, occupent une place essentielle dans l'accomplissement de sa mission, au même titre que les autres membres de la communauté universitaire.

La présente convention entend favoriser des relations harmonieuses entre l'Université de Sherbrooke et les chargées et chargés de cours. Elle entend établir les conditions de travail les mieux appropriées à la réalisation des fins de l'Université, particulièrement dans la poursuite de l'excellence de l'enseignement; elle entend également faciliter la participation des chargées et chargés de cours à la vie universitaire et établir des conditions favorisant la qualité de vie au travail.

CHAPITRE 1

DÉFINITIONS

Aux fins de la convention, les parties s'entendent pour définir comme suit les expressions ou termes suivants :

- 1.01 **Affichages** : périodes du 2 au 9 novembre et du 2 au 9 mars de chaque année où l'Université affiche, sur le site Internet du Service des ressources humaines, les cours qui seront confiés à des chargées et chargés de cours pour l'ensemble des trimestres restants de l'année universitaire en cours.
- 1.02 **Année financière** : la période allant du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 1.03 **Année universitaire** : une période de douze (12) mois qui comporte trois (3) trimestres : le trimestre d'automne, le trimestre d'hiver et le trimestre d'été. La durée de ces trois (3) trimestres est déterminée chaque année aux calendriers du *Règlement des études* (Règlement 2575-009).
- 1.04 **Centre universitaire de formation** : unité créée par l'Université pour accomplir sa mission, soutenue par plus d'une faculté et profitant des ressources et expertise de celles-ci.
- 1.05 **Charge de cours ou cours** : un regroupement d'activités d'enseignement habituellement désigné au moyen d'un code d'identification et d'un titre.
- 1.06 **Chargée ou chargé de cours** : toute personne engagée par l'Université en vertu de la présente convention aux fins d'enseignement et, s'il y a lieu, d'activités connexes, et couverte par l'accréditation.
- 1.07 **Chargée de cours à forfait ou chargé de cours à forfait** : toute personne couverte par l'accréditation engagée par l'Université en vertu du chapitre 15.
- 1.08 **Collège électoral départemental** : l'assemblée formée uniquement pour élire la directrice ou le directeur de département.

- 1.09 **Comité de direction** : le comité de direction de l'Université de Sherbrooke.
- 1.10 **Conjointe ou conjoint** : le mot conjointe ou conjoint désigne les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 1.11 **Conseil d'administration** : le conseil d'administration de l'Université.
- 1.12 **Conseil de faculté** : un organisme établi conformément aux stipulations des Statuts de l'Université.
- 1.13 **Convention** : la présente convention collective telle que signée par le Syndicat et l'Université.
- 1.14 **Cours en appoint** : un cours donné par une professeure ou un professeur en sus de sa charge de travail.
- 1.15 **Département** : le groupe que forment, à l'intérieur de l'Université, les spécialistes d'une même discipline ou de disciplines ou de domaines de connaissances connexes dans le but de mieux assurer le progrès constant de l'enseignement et de la recherche à l'Université ainsi que le rayonnement de chaque discipline.
- 1.16 **Enseignement** : différentes activités pédagogiques qui peuvent notamment avoir les formes suivantes : cours, séminaire, stage, atelier, laboratoire, tutorat, activité de synthèse.
- 1.17 **Grief** : une mésentente entre, d'une part, l'Université et, d'autre part, une chargée ou un chargé de cours, un groupe de chargées ou chargés de cours ou le Syndicat, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

- 1.18 **Inventaire** : période du 25 mai au 5 juin de chaque année où l'Université affiche, sur le site Internet du Service des ressources humaines, l'inventaire des cours que les départements ou centres universitaires de formation offriront au cours de l'année universitaire suivante.
- 1.19 **Parties** : l'Université et le Syndicat.
- 1.20 **Professeure ou professeur** : toute personne engagée par l'Université à titre de professeure régulière, invitée ou suppléante ou de professeur régulier, invité ou suppléant rattachée à un département ou à une faculté.
- 1.21 **Salaire** : rétribution forfaitaire ou horaire fixée par la présente convention collective.
- 1.22 **Site Internet du Service des ressources humaines** : site sur lequel on trouve plusieurs renseignements relatifs à l'application de la convention. L'adresse Internet est la suivante : <http://www.USherbrooke.ca/srh/>.
- 1.23 **Syndicat** : le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (CSQ).
- 1.24 **Université** : l'Université de Sherbrooke ayant son siège social dans la ville de Sherbrooke, et créée par la *Loi relative à l'Université de Sherbrooke* 2^e session, 24^e Législation du Québec, Lois du Québec 1954, c. 136, sanctionnée le 5 mars 1954 et ses amendements.
- 1.25 **Vice-rectrice ou vice-recteur** : le membre du comité de direction de l'Université de qui relève le Service des ressources humaines.

CHAPITRE 2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2025.

Les dispositions de la convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

- 2.02 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, l'Université la fait imprimer, en livre quatre-vingts (80) exemplaires au Syndicat et fait également parvenir un courriel, à chaque chargée ou chargé de cours sous contrat durant le trimestre en cours indiquant que la convention collective intégrale est disponible sur le site Internet du Service des ressources humaines, en y joignant le lien.

L'Université s'engage à déposer sur le site Internet du Service des ressources humaines les lettres d'entente qui modifient la convention collective.

- 2.03 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout article ou chapitre qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, supprimant ou corrigeant en tout ou en partie l'article ou le chapitre qu'ils jugent insuffisant.

- 2.04 Les lettres d'entente et les annexes à la convention en font partie intégrante.

CHAPITRE 3

CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

- 3.01 La convention s'applique à tous les chargées et chargés de cours couverts par le certificat d'accréditation apparaissant à l'annexe 1.
- 3.02 Aux fins de négociation et d'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur et le seul représentant officiel des chargées et chargés de cours couverts par le certificat d'accréditation.
- 3.03 L'Université possède les pouvoirs lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.
- 3.04 Aux fins d'application de la convention et à moins de stipulation contraire, l'Université agit par l'entremise de la directrice générale ou du directeur général du Service des ressources humaines.

CHAPITRE 4

INFORMATIONS MUTUELLES

- 4.01 À la demande de l'Université, le Syndicat lui transmet la liste des membres de son conseil exécutif, ainsi que toute modification à cette liste.
- 4.02 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des chargées et chargés de cours ou à l'ensemble des chargées et chargés de cours d'un département ou d'un centre universitaire de formation ou à un groupe de chargées et chargés de cours sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat.
- 4.03 Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les chargées et chargés de cours.
- 4.04 Sauf pour les documents que l'Université déclare confidentiels conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, l'Université met à la disposition du Syndicat, dans un environnement informatique sécurisé, en même temps qu'aux membres du conseil d'administration, de l'assemblée de l'Université, du conseil universitaire, du conseil des études et du conseil de la recherche, tous les documents qui y sont présentés, dont notamment les ordres du jour, les procès-verbaux de ces instances et les rapports des travaux des comités et commissions de l'Université. Tout document déposé séance tenante sera également transmis sans délai. Sont exclus les rapports des comités formés pour les négociations collectives avec des employées et employés de l'Université.
- Elle met également à la disposition du Syndicat, dans un environnement informatique sécurisé, une copie des procès-verbaux dûment adoptés du comité de direction de l'Université en même temps qu'elle les met à la disposition des membres du conseil d'administration.
- 4.05 Dans les sept (7) jours qui suivent chaque fin de période de paie, l'Université rend disponible au Syndicat l'information à ce sujet via un accès électronique.

L'information disponible aux dates mentionnées comporte pour chaque chargée ou chargé de cours les données suivantes relatives au trimestre en cours et aux six (6) trimestres antérieurs :

- le nom et le prénom;
- l'adresse du domicile, incluant le code postal;
- le numéro de téléphone à domicile;
- la date de naissance;
- l'adresse courriel;
- le sexe;
- le numéro matricule;
- le dernier grade obtenu (code, libellé, date et lieu);
- l'ancienneté globale;
- la première date d'embauche lorsque postérieure à l'année 1985;
- le trimestre d'enseignement;
- le statut d'engagement (régulier ou à forfait);
- la date d'obtention de l'agrégation, le cas échéant;
- l'échelon salarial;
- le salaire accordé pour chaque cours, en départageant les montants obtenus pour le salaire régulier, les charges d'exercices et les tâches additionnelles;
- le sigle et le titre du cours;
- la faculté et le département ou le centre universitaire de formation;
- le nombre d'heures pour chaque cours;
- l'ancienneté pour chaque cours;
- le paramètre de rétribution (« TAG »);
- le code du lieu d'envoi de la paie;
- le statut de qualification pour chaque cours.

Lorsqu'il est impossible, en raison de problèmes techniques, de rendre l'information disponible dans le délai prévu, l'Université en avise le Syndicat avant l'expiration du délai et les fournit dès que l'impossibilité cesse.

Une fois l'information rendue disponible, elle demeure accessible, sous réserve des modalités de conservation des données du système SOFE.

L'Université rend également disponible les renseignements additionnels suivants pour les chargées de cours à forfait et les chargés de cours à forfait :

- la date d'obtention du premier grade universitaire;
- le régime d'emploi (mi-temps ou temps complet);
- la date du début du contrat;
- la date de fin du contrat.

4.06 L'Université transmet au Syndicat, dans un format qui permet le traitement des données, au plus tard le 31 janvier, le 31 mai et le 30 septembre de chaque année, les renseignements que contiennent les écrans ci-dessous provenant de son système de gestion :

- Attribution d'une charge de cours;
- Analyse par activité pédagogique et employé;
- Préparation de l'affichage;
- Analyse et suivi des candidatures.

4.07 L'Université transmet au Syndicat, dans un format qui permet le traitement des données, au plus tard le 31 janvier, le 31 mai et le 30 septembre de chaque année les renseignements qui figurent au rapport des exigences de cours. Il comprend, pour chaque cours, les renseignements suivants :

- le sigle du cours;
- le titre du cours;
- le numéro d'exigence;
- le diplôme exigé;
- l'expérience exigée;
- l'appartenance à un ordre professionnel exigée.

4.08 L'Université rend disponible au Syndicat les listes d'ancienneté prévues à l'article 13.06 dans un format qui permet le traitement des données.

Ces listes comprennent, pour chaque cours, les renseignements suivants :

- le sigle et le titre de l'activité pédagogique;
- les noms et prénoms des chargées et chargés de cours qualifiés;
- la réussite ou non de la probation pour chaque chargée ou chargé de cours;
- la qualification ou non de chaque chargée ou chargé de cours;
- l'ancienneté sur l'activité pédagogique pour chaque chargée ou chargé de cours;
- l'ancienneté globale pour chaque chargée ou chargé de cours.

Ces listes comprennent également :

- le cumul d'ancienneté globale pour des libérations syndicales;
- le cumul d'ancienneté globale pour les chargées de cours à forfait et les chargés de cours à forfait.

4.09 L'Université fait parvenir au Syndicat le budget de fonctionnement de l'Université, dans les quinze (15) jours suivant son adoption, ses états financiers à la suite de leur approbation par le conseil d'administration, ainsi que son rapport annuel;

- a) l'Université s'engage à tenir à jour, sur son site Internet, le nom des membres des instances supérieures (l'assemblée de l'Université, le conseil d'administration, le conseil des études, le conseil de la recherche et le conseil universitaire).

De plus, l'Université rend accessible au Syndicat les renseignements suivants, via un accès électronique :

- b) au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année, le total de la masse salariale des chargées et chargés de cours durant la dernière année financière et le pourcentage que représente ce total par rapport à celui de la masse salariale de l'ensemble du personnel de l'Université;
- c) à la fin du trimestre d'automne de chaque année, la liste des chargées et chargés de cours qui ont le statut de professeure

associée ou de professeur associé, ainsi que celles et ceux nommés aux différents comités de programme;

d) le rapport des charges d'enseignement par trimestre. Ce rapport, téléchargeable dans un format qui permet le traitement des données, est présenté par département et centre universitaire de formation et par sigle de cours. Il comprend les renseignements suivants :

- le sigle du cours;
- le groupe-cours;
- le nombre de crédits;
- le nombre d'étudiantes et d'étudiants;
- le matricule;
- le nom du titulaire;
- l'unité responsable (groupe, activité, titulaire);
- le statut du cours;
- cours donnés par des chargées et chargés de cours;
- cours offerts en charge régulière par des professeures et professeurs du Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS);
- cours offerts en appoint par des professeures et professeurs du Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS);
- le nombre d'heures de prestation.

4.10 À la demande du Syndicat, le Service des ressources humaines lui fournit les renseignements concernant les conditions d'embauche d'une chargée ou d'un chargé de cours ou de l'information complémentaire pour la validation du processus ayant mené à l'attribution d'un cours, en accord avec les articles 8.01 et 8.02.

4.11 L'Université fait parvenir au Syndicat, au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année, le total des frais de séjour et le total des frais de déplacement qui sont défrayés par l'entremise du système de paie de l'Université et qui ont été versés aux chargées et chargés de cours pendant la dernière année universitaire.

4.12 Au moment de la signature de la convention collective, l'Université transmet au Syndicat les us et coutumes de l'ensemble des départements.

Lorsque des modifications sont apportées aux us et coutumes d'un département, le Syndicat est informé de ces modifications dans les meilleurs délais.

4.13 Le Syndicat désigne une personne à qui est fourni un accès par voie électronique aux informations et documents habituellement disponibles aux chargées et chargés de cours dans les intranets facultaires ou départementaux.

CHAPITRE 5

PRÉROGATIVES SYNDICALES

5.01 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'accord de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir ses réunions. Cette autorisation ne peut lui être refusée sans motif valable si des locaux sont disponibles et qu'un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures a été transmis par le Syndicat. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Université, le Syndicat rembourse ces frais.

5.02 L'Université met gratuitement à la disposition du Syndicat des espaces équipés de l'ameublement en usage au moment de la signature de la convention.

L'Université voit, pour la durée de la convention, à ce que les espaces équipés de l'ameublement soient équivalents à ceux utilisés au moment de la signature de la convention.

Le Syndicat s'engage à payer les taxes municipales et scolaires concernant ces locaux.

5.03 L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits d'affichage disponibles à l'Université pour les syndicats à la signature de la convention collective et de faire circuler tout matériel d'information qu'il juge nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.

5.04 L'Université permet au Syndicat d'utiliser ses services de photocopie, de poste et de téléphone aux tarifs usuels établis pour ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services.

Les tarifs d'utilisation, par le Syndicat, de l'équipement informatique de l'Université sont à taux préférentiel. Ce taux correspond au plus bas tarif fixé par le Service des technologies de l'information à ses usagers provenant de l'intérieur de l'Université.

L'utilisation de tout autre service peut faire l'objet d'une entente entre les parties.

- 5.05 Le Syndicat peut acheminer aux chargées et chargés de cours, par courrier interne ou par courriel, les avis de convocation ou tout matériel d'information utile pourvu que sa source soit clairement identifiée.
- 5.06 Afin de faciliter l'application de la présente convention, la préparation du renouvellement de celle-ci et la négociation de son renouvellement, l'Université accorde un montant équivalant à huit (8) cours de quarante-cinq (45) heures pour chacun des trimestres que dure la convention.
- 5.07 Sur demande écrite du Syndicat, l'Université accorde un montant équivalant à dix-huit (18) cours de quarante-cinq (45) heures par période de douze (12) mois commençant le 1^{er} mai à une ou des chargées ou à un ou des chargés de cours visés par l'accréditation et désignés par le Syndicat.

Afin de faciliter la participation du Syndicat à la CSQ, sur demande écrite du Syndicat, l'Université accorde un montant équivalant à un maximum de deux (2) cours de quarante-cinq (45) heures par période de douze (12) mois commençant le 1^{er} mai à la chargée ou au chargé de cours visé par l'accréditation et élu au sein du comité exécutif de cet organisme ou d'une de ses fédérations.

Dans ces deux cas, le Syndicat rembourse à l'Université le salaire et les avantages sociaux payés par l'Université. Le Syndicat effectue le paiement dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la facture.

- 5.08 Le Syndicat fait connaître à la directrice générale ou au directeur général du Service des ressources humaines le nom des chargées et chargés de cours qui doivent être rémunérés en vertu des articles 5.06 et 5.07. Aux fins de l'application de cet article, celles-ci et ceux-ci sont rémunérés selon l'échelle salariale apparaissant à l'annexe 4-A.

Les autres dispositions de la convention s'appliquent à ces chargées et chargés de cours et, le cas échéant, au prorata de la somme que reçoivent ces personnes.

Aux fins de l'application de l'article 14.09, les libérations syndicales prévues au présent chapitre sont considérées comme des cours. Les chargées et chargés de cours qui obtiennent des libérations syndicales cumulent de l'ancienneté conformément à l'article 13.05 a).

CHAPITRE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01
- a) Toute chargée ou tout chargé de cours qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention doit le demeurer pour toute la durée de la convention comme condition de maintien de son emploi.
 - b) Toute chargée de cours ou tout chargé de cours embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du Syndicat et le demeurer pour toute la durée de la convention comme condition d'engagement et de maintien de son emploi. Son adhésion se fait conformément au paragraphe c) suivant.
 - c) L'Université informe la chargée ou le chargé de cours qu'elle ou qu'il doit signer le formulaire d'adhésion au Syndicat accessible sur le site du Service des ressources humaines en vertu de l'article 16.03. Le Syndicat est placé en copie de cet avis. La chargée ou le chargé de cours doit signer le formulaire au plus tard, deux (2) semaines après son engagement.
 - d) Toutefois, une chargée ou un chargé de cours visé par le paragraphe b) peut annuler son adhésion au Syndicat en l'avisant, par écrit, dans les trente (30) jours suivant la signature de son formulaire d'adhésion.
 - e) Sous réserve de l'article 6.02, l'embauche d'une personne qui n'est pas ou qui ne devient pas membre du Syndicat en vertu du présent article est considérée invalide, sauf si cette personne a annulé son adhésion en vertu du paragraphe d).
- 6.02 L'Université n'est pas tenue de renvoyer une chargée ou un chargé de cours parce que le Syndicat l'aurait refusé, suspendu ou expulsé de ses rangs, sauf dans les cas suivants :
- a) la chargée ou le chargé de cours a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention;
 - b) la chargée ou le chargé de cours a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Université ou d'une personne agissant pour cette dernière, à une activité contre le Syndicat.

- 6.03 L'Université prélève sur le traitement de chaque chargée ou chargé de cours régi par la présente convention un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.
- 6.04 Aux fins du présent chapitre, le Syndicat indique à l'Université dans un avis écrit :
- le montant ou le taux de la cotisation syndicale;
 - la date de la première (1^{re}) retenue;
 - les modalités de déduction.
- Cet avis prend effet au plus tard le trentième (30^e) jour suivant sa réception. Il en est de même de tout réajustement nécessaire signifié par le Syndicat.
- 6.05 Dans les sept (7) jours qui suivent chaque fin de période de paie, l'Université fait parvenir au Syndicat les sommes perçues en vertu de l'article 6.03, et rend disponible un état détaillé de la perception dans un format qui permet le traitement des données.
- 6.06 Lorsqu'une chargée ou un chargé de cours est convoqué à une rencontre à laquelle participe la directrice générale ou le directeur général du Service des ressources humaines ou une personne qu'elle ou qu'il désigne, elle ou il peut être accompagné, si elle ou il le juge à propos.

CHAPITRE 7

LIBERTÉS, NON-DISCRIMINATION ET RESPONSABILITÉ CIVILE

- 7.01 La chargée ou le chargé de cours bénéficie de la liberté d'enseigner sans déférence à une doctrine prescrite tout en respectant la liberté d'opinion d'autrui.
- 7.02 La chargée ou le chargé de cours a le droit d'exercer ses libertés politiques et est libre d'exprimer ses opinions personnelles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université.
- 7.03 Dans le contexte de *la Charte des droits et libertés de la personne*, l'Université et le Syndicat n'exercent aucune discrimination, ni directement ni indirectement, au sens de l'article 10 de cette Charte qui se lit comme suit : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit ».

HARCÈLEMENT

- 7.04 L'Université et le Syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement, notamment de toute mesure pouvant le prévenir.
- 7.05 L'Université s'engage à maintenir la *Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* (Politique 2500-015) applicable à l'ensemble de la communauté universitaire. De plus, l'Université consulte le Syndicat lors de modifications à cette politique.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- 7.06 Aux fins d'application de la présente convention, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la chargée ou du chargé de cours et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

- 7.07 Toute chargée et tout chargé de cours a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'Université doit prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

- 7.08 L'Université et le Syndicat conviennent de poursuivre un objectif d'égalité en emploi à l'Université.
- 7.09 L'Université reconnaît le Syndicat comme l'un de ses interlocuteurs et partenaires pour la réalisation de cet objectif.

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 7.10 L'Université s'engage à prendre fait et cause pour la chargée ou le chargé de cours dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de sa fonction et convient de n'exercer contre cette personne aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de sa part dont la preuve incombe à l'Université.
- 7.11 La chargée ou le chargé de cours a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, sa procureure ou son procureur à la procureure ou au procureur choisi par l'Université.

CHAPITRE 8

GRIEF ET ARBITRAGE

- 8.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus équitablement et le plus promptement possible.

Dans un contexte d'ouverture mutuelle et de dialogue, il est souhaitable qu'avant sa soumission, un grief fasse l'objet d'une discussion entre les parties. Les parties peuvent en tout temps se rencontrer pour discuter d'un grief. Elles peuvent s'entendre en tout temps pour mettre fin au litige qui les oppose. Aux fins de discussion des griefs, l'article 24.03 s'applique.

- 8.02 La chargée ou le chargé de cours ou le groupe de chargées et chargés de cours, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat, peut soumettre ses motifs de mécontentement à l'autorité compétente pour tenter d'obtenir satisfaction avant la soumission du grief. Toute entente intervenue à ce stade ne peut être invoquée à titre d'usage ou de pratique passée.

- 8.03 La chargée ou le chargé de cours ou le groupe de chargées et chargés de cours, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat, ou le Syndicat, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance du fait donnant lieu au grief, mais dans un délai n'excédant pas cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence de tel fait, peut soumettre le grief par écrit au Service des ressources humaines, selon le formulaire apparaissant à l'annexe 2. (Ils sont, aux fins du présent chapitre, désignés comme « signataires ».) Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise après quatre-vingt-dix (90) jours de l'occurrence du fait incombe à la chargée ou au chargé de cours, au groupe de chargées et chargés de cours ou au Syndicat. Toutefois, afin de faciliter la mise en place des mécanismes de prévention et de règlement des différends, le délai pour la soumission d'un grief dans le cas d'allégations de harcèlement psychologique est de deux (2) ans de la manifestation d'une conduite vexatoire. Ce délai peut être prolongé de l'accord des parties.

Nonobstant le paragraphe précédent, dans le cas d'un grief touchant la réclamation de cours, le délai pour soumettre le grief ne peut excéder trente (30) jours suivant les dates d'affichage prévues à l'article 14.14.

- 8.04 L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les chapitres ou les articles concernés et le correctif requis, et ce, sans préjudice. En tout temps, une demande de précision peut être faite. Le Syndicat s'engage à y répondre dans les meilleurs délais.
- 8.05 Lorsqu'un grief est soumis en l'absence d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat, le Service des ressources humaines fait parvenir une copie de ce grief au Syndicat dans les dix (10) jours suivant sa réception.
- 8.06 L'Université donne sa réponse à la ou aux signataires, ainsi qu'au Syndicat s'il n'a pas soumis initialement le grief, dans les quinze (15) jours suivant la soumission du grief.

Si la réponse de l'Université est jugée insatisfaisante, le Syndicat, s'il désire maintenir le grief, doit, dans les trente (30) jours suivant la réception de la réponse de l'Université, aviser par écrit l'Université que le dossier est déféré à l'arbitrage.

S'il n'y a pas de réponse de l'Université dans le délai de quinze (15) jours, le grief est automatiquement déféré à l'arbitrage sans qu'il y ait nécessité d'un avis à cette fin.

Si le grief a été signé par le Syndicat, et qu'il y a eu au préalable des discussions entre les parties au sujet de la mésentente, le Syndicat peut, lors du dépôt, aviser l'Université que le dépôt du grief constitue l'avis d'arbitrage.

- 8.07 Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que leurs délibérations ne peuvent être utilisées à l'occasion de l'arbitrage.
- 8.08 Tout grief déposé après la signature de la présente convention collective pour lequel l'une ou l'autre des parties n'a pas demandé de dates d'audition à l'arbitre dans les trois (3) années de son dépôt est réputé avoir fait l'objet d'un désistement.
- 8.09 Les parties conviennent de se référer à une personne qui agit comme arbitre unique.

À défaut d'entente sur le choix de cette personne dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander à la ou au ministre du Travail de nommer,

conformément au Code du travail, une personne qui agit comme arbitre.

- 8.10 La personne qui agit comme arbitre ne peut, par une décision à l'égard d'un grief, ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.

En aucun cas, la personne qui agit comme arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date de soumission du grief, sauf dans les cas expressément prévus à la convention.

Sauf lorsqu'une disposition d'une loi d'ordre public lui donne nommément ce pouvoir, en aucun cas, la personne qui agit comme arbitre n'est autorisée à accorder des dommages punitifs ou encore à amener l'Université à effectuer des dépenses qui émarginent à son budget d'investissement.

- 8.11 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, la personne qui agit comme arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Université et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Dans tous ces cas, le fardeau de la preuve d'une cause juste et suffisante repose sur l'Université.

- 8.12 Dans tous les cas où la personne qui agit comme arbitre ordonne à l'Université de payer une somme due, elle peut également ordonner à l'Université le paiement des intérêts à compter du dépôt du grief, au taux prévu au Code du travail.

- 8.13 La personne qui agit comme arbitre doit rendre une décision finale écrite et motivée dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'enquête et audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties au grief.

Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai. Si une des parties conteste la décision arbitrale devant une autre juridiction, cette décision est exécutoire et s'applique aussi longtemps qu'il n'en a pas été décidé autrement à la suite du dernier recours retenu par l'une ou l'autre des parties.

- 8.14 Une erreur technique dans la formulation du grief n'entraîne pas la nullité de ce grief. De plus, la formulation du grief peut être

amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis, l'Université peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.

- 8.15 La chargée ou le chargé de cours appelé à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage est libéré sans perte de salaire pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. Cette personne doit en aviser sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat dans un délai raisonnable et informer la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation des modalités permettant d'atteindre les objectifs du cours, malgré cette absence.
- 8.16 Aucun aveu écrit fait par une chargée ou un chargé de cours à la suite d'une sollicitation par l'Université ne peut lui être opposé lors de l'arbitrage, à moins qu'il n'ait été signé en présence d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.
- 8.17 Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur mais aux fins de calcul de ces délais, le mois de juillet est exclu. Dans le cas des griefs touchant la réclamation de cours, le délai de trente (30) jours prévu à l'article 8.03 s'applique. Toutefois, si ce délai prend fin entre le 1^{er} juillet et le 14 août, il est prolongé jusqu'au 15 août. Ces délais peuvent être prolongés avec le consentement écrit des parties.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsqu'il s'agit d'un grief touchant la réclamation de cours, le Syndicat s'engage à transmettre dans les meilleurs délais les informations dont il dispose au Service des ressources humaines, afin de favoriser le règlement de la problématique avant le début du trimestre.

- 8.18 Les honoraires et les frais de la personne qui agit comme arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Université.
- 8.19 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.
- 8.20 Aucune chargée ou aucun chargé de cours ne doit subir d'intimidation, de menace ni de représailles du fait que cette personne est impliquée ou visée par un grief.
- 8.21 La chargée ou le chargé de cours qui a cessé d'être à l'emploi de l'Université conserve son droit de grief relativement aux sommes

qui pourraient lui être dues et aux droits que lui confère la convention à condition que cette personne puisse démontrer que ces droits lui sont applicables.

CHAPITRE 9

MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 L'Université peut imposer à une chargée ou un chargé de cours une mesure disciplinaire pour une cause juste et suffisante. Selon la gravité de l'acte reproché, l'Université prend l'une des trois (3) mesures qui suivent :
- l'avertissement écrit;
 - la suspension;
 - le congédiement.
- 9.02 Dans les trente (30) jours de l'infraction ou de la connaissance de telle infraction par la directrice générale ou le directeur général du Service des ressources humaines, celle-ci ou celui-ci ou la personne du Service des ressources humaines qu'elle ou qu'il désigne avise, par écrit, la chargée ou le chargé de cours qu'elle ou qu'il est sujet à une mesure disciplinaire. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Université.
- 9.03 Dans le cas où la directrice générale ou le directeur général du Service des ressources humaines ou la personne du Service des ressources humaines qu'elle ou qu'il désigne décide de rencontrer une chargée ou un chargé de cours dans le cadre d'un processus disciplinaire, une convocation écrite indiquant la date, l'heure, l'endroit de la rencontre et la nature des faits reprochés doit être remise à la chargée ou au chargé de cours et au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre. La chargée ou le chargé de cours peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat. Si l'Université désigne plus d'une personne pour accompagner la représentante ou le représentant du Service des ressources humaines, elle en informe le Syndicat. La chargée ou le chargé de cours peut alors être accompagné d'une deuxième représentante ou d'un deuxième représentant.
- 9.04 Lorsque l'Université décide d'imposer une mesure disciplinaire à une chargée ou un chargé de cours, elle lui communique par écrit la mesure disciplinaire retenue, ainsi que la nature des faits reprochés. Une copie est simultanément transmise au Syndicat.

- 9.05 L'Université ne peut imposer un congédiement à une chargée ou un chargé de cours sans lui avoir au préalable imposé au moins deux (2) mesures disciplinaires.
- 9.06 Malgré ce qui précède, l'Université peut, sans préavis, congédier une chargée ou un chargé de cours si la nature et la gravité du préjudice causé par cette dernière ou ce dernier rendent nécessaire un congédiement sur-le-champ. Le fardeau de la preuve de la nécessité de procéder sans préavis incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit, à la chargée ou au chargé de cours et au Syndicat, les motifs de sa décision.

DISPOSITIONS RELATIVES AU DOSSIER

- 9.07 Sur rendez-vous pris avec le Service des ressources humaines, une chargée ou un chargé de cours peut consulter son dossier accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant autorisé du Syndicat. Elle ou il peut en obtenir sur demande une copie aux frais de l'Université, sauf si elle ou il en a déjà reçu une copie.

Avec l'autorisation écrite de la chargée ou du chargé de cours, en cas de grief, le Syndicat peut consulter et obtenir à ses frais une copie de tout document apparaissant à son dossier.

- 9.08 Une mesure disciplinaire déposée au dossier de la chargée ou du chargé de cours est retirée du dossier dès :
- qu'elle ou qu'il a dispensé l'équivalent d'au moins trois (3) cours de quarante-cinq (45) heures sur une période d'au moins trois (3) trimestres au cours desquels elle ou il était sous contrat ou
 - que vingt-quatre (24) mois se sont écoulés,

et qu'il n'y a pas eu de récidive ni d'autre mesure disciplinaire retenue contre elle ou lui. Une fois retirée de son dossier, cette mesure disciplinaire ainsi que les faits dont elle fait état ne peuvent être invoqués contre elle ou lui.

CHAPITRE 10

REPRÉSENTATION

10.01 Les chargées et chargés de cours sont représentés aux comités institutionnels qui sont liés aux aspects pédagogiques, aux conditions de travail et à l'appartenance communautaire. Ainsi les chargées et chargés de cours sont représentés aux comités suivants :

- le conseil des études;
- le comité consultatif de santé et de sécurité au travail et en milieu d'études;
- le comité des services alimentaires;
- le comité du transport durable;
- le comité consultatif du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes;
- le comité d'orientation de la *Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* (Politique 2500-015);
- le comité des prix et des distinctions;
- le comité des assurances collectives;
- le comité du Fonds conjoint pour les initiatives de développement durable;
- le comité de retraite.

De plus, tel que prévu aux Statuts de l'Université, les chargées et les chargés de cours peuvent être représentés à l'assemblée de l'Université, au conseil d'administration, au conseil universitaire, au conseil de la vie étudiante et au collège électoral du rectorat et elles ou ils sont représentés aux conseils de faculté.

Les représentantes et représentants des chargées et chargés de cours sont nommés par le Syndicat à l'exception des instances où le mode de nomination est prévu différemment.

10.02 Lorsque des chargées et chargés de cours ont des responsabilités pédagogiques en rapport avec le ou les programmes en cause, la faculté choisit, parmi ces personnes, au moins une chargée ou un chargé de cours pour siéger au comité de programme et une chargée ou un chargé de cours pour siéger au comité d'évaluation de programme.

- 10.03 Lorsque l'Université crée un comité institutionnel, elle en avise le Syndicat et les parties s'entendent dans les meilleurs délais sur l'opportunité de la présence d'une chargée ou d'un chargé de cours à ce comité et, le cas échéant, sur l'application ou non de l'article 17.05.
- 10.04 La participation à un comité prévu au présent chapitre ne fait pas partie de la fonction de la chargée ou du chargé de cours et ne peut servir au calcul de l'ancienneté.
- 10.05 La durée des mandats et la possibilité de renouvellement des mandats aux comités auxquels les chargées et chargés de cours sont présents sont celles prévues, selon le cas, par les Statuts de l'Université ou par le ou les règlements ou politiques.
- 10.06 Toute chargée ou tout chargé de cours siégeant à un comité institutionnel, cesse de faire partie du comité dès qu'il cesse d'être chargée ou chargé de cours au sens des articles 1.06 ou 1.07, selon le cas.
- 10.07 L'Université consulte le Syndicat en ce qui a trait à toute proposition d'amendement aux Statuts de l'Université de Sherbrooke.

Afin de permettre au Syndicat de donner une opinion éclairée, sur demande de ce dernier, une personne représentant l'Université rencontre une personne représentant le Syndicat pour discuter du projet et remet une copie de tout document pertinent.

Le Syndicat est présumé avoir renoncé à son droit à la consultation s'il n'a pas fait parvenir son opinion écrite à la secrétaire générale ou au secrétaire général de l'Université dans les trente (30) jours d'une demande écrite à cet effet.

- 10.08 L'Université consulte le Syndicat en ce qui a trait à toute proposition d'amendement à la *Loi relative à l'Université de Sherbrooke*.

CHAPITRE 11

FONCTION DE LA CHARGÉE OU DU CHARGÉ DE COURS

11.01 La fonction de chargée ou chargé de cours comporte principalement des activités d'enseignement théorique et pratique telles que la préparation et l'organisation, l'enseignement proprement dit, l'évaluation, la supervision et l'encadrement des étudiantes et étudiants.

11.02 À celles de l'article précédent peuvent s'ajouter d'autres activités connexes qui, le cas échéant, sont précisées par la doyenne ou le doyen à la chargée ou au chargé de cours et qui donnent lieu, après entente entre la doyenne ou le doyen et la chargée ou le chargé de cours, à une rémunération en sus.

Une telle entente peut notamment être prise lorsqu'une chargée ou un chargé de cours crée, à la demande de l'Université, du matériel pédagogique pour un cours.

11.03 Pour l'encadrement des étudiantes et étudiants, pour la supervision d'essais, de mémoires, de thèses ou d'activités d'apprentissage ou pour un cours donné, la chargée ou le chargé de cours est responsable d'un nombre d'étudiantes et d'étudiants comparable à celui dont serait responsable une professeure régulière ou un professeur régulier du même département ou centre universitaire de formation si cette personne offrait le cours dans des circonstances analogues.

Lorsqu'une faculté, un département ou un centre universitaire de formation adopte une politique concernant l'attribution d'auxiliaires d'enseignement, l'Université en transmet une copie au Syndicat.

L'octroi d'auxiliaires d'enseignement aux chargées et chargés de cours s'effectue selon les mêmes normes et conditions que celles appliquées par la faculté, le département ou le centre universitaire de formation, selon le cas, aux professeures régulières et aux professeurs réguliers de la faculté, du département ou du centre universitaire de formation concerné.

11.04 La faculté, le département ou le centre universitaire de formation s'assure que la chargée ou le chargé de cours bénéficie, au moment de son entrée en fonction, d'un encadrement adéquat facilitant une intégration dans l'équipe et un travail de qualité.

- 11.05 Dans le but de développer plus de concertation dans l'accomplissement des activités de formation dispensées par les professeures et professeurs et les chargées et chargés de cours, une représentante ou un représentant des chargées et chargés de cours, choisi par ceux-ci, est invité à l'assemblée départementale. Dans les départements où il y a des chargées de cours à forfait ou des chargés de cours à forfait, ceux-ci sont également invités à y participer.
- 11.06 Sauf en vertu de contraintes particulières, notamment afin d'harmoniser des prestations d'enseignement d'un même cours pour plusieurs groupes, la chargée ou le chargé de cours a la responsabilité des contenus et l'entière autonomie quant aux choix de l'approche et du matériel pédagogique, aux moyens d'encadrement et aux moyens et outils d'évaluation pour les activités qui lui sont confiées, en conformité avec les directives du département, les objectifs du programme et les cibles de formation et contenus définis dans l'annuaire.
- 11.07 L'Université informe la chargée ou le chargé de cours lorsqu'une étudiante ou un étudiant a des besoins spéciaux, et ce, à condition que cette information soit connue par l'Université et que l'étudiante ou l'étudiant consente à ce qu'elle soit communiquée.

L'Université s'engage à solliciter l'avis des chargées et chargés de cours dans le cadre de consultations sur la réussite étudiante, notamment pour les étudiantes et étudiants à besoins particuliers.

CHAPITRE 12

EXIGENCES DES COURS ET QUALIFICATION

12.01 Pour chaque cours qui peut être attribué à une chargée ou à un chargé de cours, des exigences sont établies conformément aux articles suivants.

12.02 Les exigences générales de tous les cours attribués aux chargées et chargés de cours sont :

- a) le grade de maîtrise dans la discipline demandée;
- b) cinq (5) années d'expérience professionnelle ou d'enseignement pertinentes au cours;
- c) s'il y a lieu, l'appartenance requise à l'un des ordres professionnels énumérés à l'annexe 5. Si un nouvel ordre professionnel est créé, à la demande de l'une des parties, elles se rencontrent pour décider ou non de l'inclure à l'énumération prévue à l'annexe.

12.03 Lorsque le contenu d'un cours le justifie, les exigences spécifiques suivantes peuvent être ajoutées :

- a) spécialité liée au contenu du cours

L'exigence de la spécialité liée au contenu du cours peut être démontrée de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- i) académique (sujet de l'essai, du mémoire ou de la thèse, cheminement spécifique au diplôme de maîtrise, autre diplôme universitaire pertinent, etc.);
- ii) expérience professionnelle ou d'enseignement liée à la spécialité.

L'exigence de la spécialité ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre d'années d'expérience demandées à l'article 12.02 b).

- b) le grade de doctorat ou un diplôme de troisième (3^e) cycle dans la discipline demandée ou la spécialité du cours.

Cette exigence spécifique peut seulement être ajoutée pour les cours de troisième (3^e) cycle identifiés comme tels à l'annuaire et doit respecter la clause 14.09 d).

Nonobstant l'article 12.06, au cours de la première (1^{re}) année suivant la signature de la convention collective, toutes les exigences de cours pourront être révisées et actualisées en vertu des critères ci-dessus, à la demande de l'une des deux parties. Cette révision s'effectue conformément aux dispositions prévues à l'article 12.04. Malgré cette disposition, les chargées et chargés de cours déjà reconnus qualifiés sur des cours visés par une révision des exigences conservent la reconnaissance de qualification déjà obtenue.

Cette révision des exigences de cours ne doit pas donner lieu à une augmentation généralisée du niveau de diplôme ou d'expérience requis pour l'enseignement des cours d'un département.

12.04 Afin d'identifier la discipline du grade demandé et de préciser, le cas échéant, la nature de l'expérience professionnelle ou d'enseignement pertinente demandée ou les exigences spécifiques prévues à l'article 12.03, les exigences des cours d'un programme sont déterminées de la façon suivante :

- a) le comité de programme concerné propose, lors de la création du cours visé, les exigences du cours et envoie cette proposition à la directrice ou au directeur du département ou du centre universitaire de formation; une copie des exigences proposées est envoyée simultanément au Service des ressources humaines ainsi qu'au Syndicat;

Le Syndicat dispose alors d'une période de quinze (15) jours pour transmettre ses commentaires au Service des ressources humaines qui en accuse réception. Après avoir évalué les commentaires du Syndicat, le Service des ressources humaines convient avec la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation d'une proposition, amendée ou non.

Si la proposition est amendée, elle est envoyée au Syndicat et le paragraphe précédent s'applique.

- b) la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation soumet cette proposition accompagnée, le cas échéant, de ses commentaires à la doyenne ou au doyen pour adoption finale. Le Syndicat est informé de l'adoption au moment de celle-ci;

- c) dans les quinze (15) jours après leur adoption par la doyenne ou le doyen, les exigences des cours sont affichées sur le site Internet du Service des ressources humaines.
- 12.05 Pour les cours regroupant plus d'une discipline, partagés en volets distincts, des exigences peuvent être définies pour chacun de ceux-ci. Une chargée ou un chargé de cours qui a donné le volet d'un cours en totalité à trois (3) reprises bénéficie d'une priorité aux fins de l'attribution de ce volet du cours.
- 12.06 Une fois adoptées, les exigences du cours peuvent être changées uniquement à la suite d'une modification substantielle de la description du cours. Une modification apportée uniquement au code d'identification ou au titre d'un cours ou à une combinaison de ces éléments ne constitue pas une modification donnant lieu à une révision des exigences du cours.
- 12.07 Lorsqu'un nouveau cours ou un cours dont la description a été modifiée de façon substantielle doit être attribué à une chargée ou à un chargé de cours avant que le processus de l'article 12.04 ait pu être complété, la directrice ou le directeur de département ou du centre universitaire de formation applique la proposition visée à l'article 12.04 a) ou, à défaut, le projet qu'elle ou qu'il propose entre-temps.
- 12.08 Pour être admissible à l'attribution d'un cours, toute chargée ou tout chargé de cours doit satisfaire aux exigences du cours. Cependant, seule une chargée ou seul un chargé de cours ayant terminé avec succès sa période de probation peut être reconnu qualifié pour un cours. De plus, aux fins d'application du chapitre 14, une chargée ou un chargé de cours reconnu qualifié sur un cours aura priorité lors de l'attribution de ce cours sur toute chargée ou tout chargé de cours non reconnu qualifié.
- 12.09 Une chargée ou un chargé de cours qui a terminé avec succès sa période de probation peut demander, en tout temps, de se faire reconnaître qualifié pour des cours dont les exigences ont été adoptées. Dans ce cas, la chargée ou le chargé de cours est avisé par écrit, si elle ou il satisfait ou non aux exigences des cours visés dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dépôt de la demande. En cas de refus, cet avis précise les motifs en soutien à la décision.

Aux fins de la reconnaissance de qualification pour un cours, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son

représentant considère les qualifications de la chargée ou du chargé de cours par rapport aux exigences du cours ainsi que la qualité de l'enseignement dispensé, au cours des cinq (5) dernières années.

Une chargée ou un chargé de cours qui a terminé avec succès sa période de probation et a donné en totalité trois (3) fois le même cours est automatiquement reconnu qualifié sur ce cours. Cette reconnaissance est applicable lorsque la liste d'ancienneté est produite conformément à l'article 13.06. Dans l'application de cet article, n'est pas considéré un cours répété dans le même trimestre.

- 12.10 Si aucune chargée ou aucun chargé de cours n'est reconnu qualifié pour un cours disponible, les chargées et chargés de cours qui estiment satisfaire aux exigences pour ce cours peuvent poser leur candidature en vertu du chapitre 14.

Le cas échéant, lors de l'affichage, l'Université indique, qu'il n'y a aucune chargée ou aucun chargé de cours reconnu qualifié pour le cours.

Si le cours concerné doit être attribué suivant l'article 14.12, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant doit inviter les chargées et chargés de cours ayant de l'ancienneté pour des cours dans ce secteur d'enseignement concerné du département ou du centre universitaire de formation à soumettre leur dossier en vue de déterminer si elles ou ils satisfont aux exigences pour ce cours.

Dans chaque cas, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant avise les candidates et candidats si elles ou ils satisfont ou non aux exigences pour ce cours.

- 12.11 Aux fins de l'application du présent chapitre, la chargée ou le chargé de cours a la responsabilité de constituer et de soumettre son dossier pour la reconnaissance de qualification pour un ou des cours.

Le dossier doit inclure minimalement les documents suivants : un curriculum vitae à jour, des copies des diplômes et des attestations d'emplois pertinents, les évaluations détaillées de l'enseignement des cinq (5) dernières années, les descriptifs ou les plans de cours concernés, ainsi qu'un court texte explicatif

faisant le lien entre sa formation académique, son expérience pertinente au cours et le contenu du ou des cours visés par la demande. La directrice ou le directeur de département peut demander à la chargée ou au chargé de cours d'ajouter toute information ou document pertinent que celle-ci ou celui-ci détient mais qui n'apparaît pas au dossier. La chargée ou le chargé de cours peut également joindre des documents complémentaires à ceux précités. Ces documents constituent la demande à l'étude et celle-ci ne peut pas être modifiée par l'ajout de documents ou d'informations additionnelles, sous réserve du paragraphe suivant.

Une décision motivée est transmise par écrit. Elle doit comprendre tout document ou information ayant servi à la prise de décision de refuser la demande de reconnaissance de qualification qui ne faisait pas partie du dossier soumis initialement. Dans le cas où celle-ci lui est défavorable, dans les trente (30) jours, la chargée ou le chargé de cours peut transmettre par écrit ses commentaires relativement à la décision et soumettre des informations ou documents répondant à la décision. À la lumière de ces éléments supplémentaires, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation peut reconsidérer ou maintenir sa décision. Dans les deux (2) cas, elle ou il doit en informer la chargée ou le chargé de cours par écrit, dans les trente (30) jours de la réception des commentaires, en incluant, le cas échéant, tout nouveau document ou nouvelle information ayant servi à la prise de décision de refuser la demande de reconnaissance de qualification, si elle ou il maintient sa décision.

- 12.12 Une chargée ou un chargé de cours dont le grade pertinent est inférieur à celui exigé par l'Université et dont le nombre d'années d'expérience pertinente est supérieur à celui exigé, peut constituer et soumettre son dossier pour faire reconnaître qu'elle ou qu'il satisfait aux exigences du cours. En pareil cas, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant peut accepter de reconnaître qu'elle ou qu'il satisfait aux exigences du cours.

En cas de refus, la chargée ou le chargé de cours pourra reformuler sa demande par écrit, à la doyenne ou au doyen dans les vingt (20) jours, en explicitant le bien-fondé de sa demande.

La doyenne ou le doyen donne sa réponse, par écrit, dans les trente (30) jours.

La décision de la doyenne, du doyen ou de la direction du département, selon le cas, lie les parties et ne peut être contestée par grief ou par d'autres recours.

La reconnaissance de l'expérience, le cas échéant, ne constitue pas une reconnaissance de scolarité.

- 12.13 La chargée ou le chargé de cours qui n'est pas satisfait de la décision rendue en vertu de l'article 12.09 ou de l'article 12.10 peut, dans les vingt (20) jours de l'envoi de l'avis, demander par écrit au Service des ressources humaines que son dossier soit soumis à l'arbitrage.

Dans les vingt (20) jours suivant la réception de la demande, le Service des ressources humaines entreprend les démarches auprès du *Service d'arbitrage accéléré inc. (SAA)* pour la tenue d'un arbitrage accéléré.

- 12.14 L'arbitrage se déroule en présence des personnes suivantes, qui peuvent faire des représentations pour mieux éclairer l'arbitre :

- une personne désignée par la ou le chargé de cours;
- une personne désignée par l'Université;

Une personne ayant déjà été impliquée dans la décision rendue en vertu de l'article 12.09 ou de l'article 12.10 ne peut être désignée.

- 12.15 Dans les dix (10) jours qui suivent l'envoi de la demande d'arbitrage prévue à l'article 12.13, la chargée ou le chargé de cours doit transmettre au Service des ressources humaines et au Syndicat le dossier soumis au département lors de la présentation de la demande de reconnaissance de qualification, la ou les réponses reçues, accompagné d'une lettre explicative contenant tous les motifs de sa demande de révision et toutes les pièces justificatives prévues à l'article 12.11 ainsi que le nom de la personne qui participera à l'arbitrage à titre de personne désignée par la chargée ou le chargé de cours. À défaut de désigner cette personne à l'intérieur des délais prévus, le processus entamé peut suivre son cours. Malgré la fin de ce délai, en tout temps avant l'arbitrage la chargée ou le chargé de cours peut désigner la personne qu'elle ou qu'il choisit, cette désignation ne pouvant toutefois avoir pour effet de reporter l'arbitrage si une date a déjà été convenue.

Dans le même délai, la directrice ou le directeur du département concerné ou sa représentante ou son représentant doit transmettre au Service des ressources humaines et au Syndicat le dossier et les pièces justificatives prévues à l'article 12.11 ayant servi à la prise de décision de refuser la demande de reconnaissance de qualification. Ce dernier dossier et celui constitué par la chargée ou le chargé de cours sont transmis à l'arbitre dans les meilleurs délais par le Service des ressources humaines.

- 12.16 L'arbitre rend une décision écrite et motivée, dans les trente (30) jours de l'arbitrage, et la transmet aux parties. Dans un tel cas, le pouvoir de l'arbitre se limite à déterminer si la chargée ou le chargé de cours est reconnu qualifié sur chacun des cours qui font l'objet de l'arbitrage. Sa décision est finale, lie les parties et ne peut être contestée par grief. Les articles 8.18 et 8.19 s'appliquent.
- 12.17 Dans le cas où l'arbitre fait droit à la demande de la chargée ou du chargé de cours et que sa décision fait en sorte que la chargée ou le chargé de cours se serait vu attribuer le cours concerné, elle ou il est réputé avoir donné ce cours pour les fins d'application des articles 13.01 et 13.03 seulement et a droit à une compensation de vingt-cinq pour cent (25 %) de la rémunération pour ce cours dans les cas suivants :

Si la demande a été soumise avant le 1^{er} novembre et que la décision survient après la dernière journée pour postuler à l'inventaire, elle ou il a alors droit à la compensation prévue au paragraphe précédent, pour des cours de l'inventaire et ceux subséquemment attribués.

Si la demande a été soumise avant le 1^{er} avril et que la décision survient après la dernière journée pour postuler à l'affichage d'automne, elle ou il a alors droit à la compensation prévue au 1^{er} paragraphe, pour des cours de l'affichage d'automne et ceux subséquemment attribués.

Si la demande a été soumise avant le 1^{er} août et que la décision survient après la dernière journée pour postuler à l'affichage d'hiver, elle ou il a alors droit à la compensation prévue au 1^{er} paragraphe, pour des cours de l'affichage d'hiver et ceux subséquemment attribués.

- 12.18 Lorsqu'une chargée ou un chargé de cours s'est vu refuser la reconnaissance de qualification pour un cours, elle ou il ne peut soumettre une nouvelle demande à moins de démontrer l'existence d'éléments nouveaux en matière de formation, d'expérience pertinente ou de reconnaissance comme membre de l'ordre professionnel requis.
- 12.19 L'Université ajoute à la liste d'ancienneté prévue à l'article 13.06, les renseignements quant à la reconnaissance des qualifications des chargées et chargés de cours.
- 12.20 Lorsqu'une modification est apportée à la description d'un cours et que celle-ci n'est pas substantielle ou lorsqu'une fusion de cours n'amène pas une modification substantielle, les reconnaissances de qualification des chargées et chargés de cours sont transférées de l'ancien cours au cours modifié.
- Lorsqu'un cours est scindé, les reconnaissances de qualification sont transférées sur le ou les nouveaux cours dont la description n'est pas substantiellement différente du cours original.
- Aux fins d'application de cet article, une modification au mode de diffusion du cours n'est pas une modification substantielle. Toutefois, aux fins de l'attribution d'un tel cours, l'article 14.09 e) s'applique.
- 12.21 Une chargée ou un chargé de cours doit, comme condition du maintien de sa reconnaissance de qualification pour un cours, maintenir s'il y a lieu, son adhésion à un ordre professionnel.
- 12.22 Le Service des ressources humaines informe le Syndicat de la création d'un nouveau cours, en indiquant le département ou le centre universitaire de formation concerné, dans les dix (10) jours de la réception de cette information.

CHAPITRE 13

ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ

- 13.01 Dès son premier engagement, la chargée ou le chargé de cours acquiert de l'ancienneté aux fins d'attribution des cours, conformément à la procédure prévue au chapitre 14. Toutefois, la priorité sur un cours n'est acquise que si la chargée ou le chargé de cours a terminé avec succès sa période de probation et que sa qualification sur le cours en question a été reconnue.
- 13.02 Le calcul de l'ancienneté est effectué en utilisant comme base :
un cours de quarante-cinq (45) heures équivaut à un point d'ancienneté.
- 13.03 La liste d'ancienneté aux cours établie par l'Université indique pour chaque chargée ou chargé de cours chacun des cours donnés à l'Université, le code d'identification, le titre, le nombre de fois que le cours a été donné et le(s) trimestre(s) pendant lequel (lesquels) le cours a été donné ainsi que le nombre total de cours qu'elle ou il a donnés à l'Université, soit son ancienneté globale.
- Cette liste inclut également les chargées et chargés de cours qui sont reconnus qualifiés sur un ou des cours même s'ils ne détiennent pas d'ancienneté sur ceux-ci, de même que le cumul d'ancienneté globale pour des libérations syndicales et pour les chargées de cours à forfait et les chargés de cours à forfait.
- 13.04 Les chargées et chargés de cours sont inscrits sur cette liste et y demeurent à condition qu'elles et qu'ils aient donné à l'Université une prestation d'enseignement à titre de chargée ou chargé de cours dans les vingt-quatre (24) mois précédents.

Nonobstant le paragraphe précédent, la chargée ou le chargé de cours à qui on attribue durant cette période de vingt-quatre (24) mois sans prestation d'enseignement des cours qui auront lieu après la fin de cette échéance, conserve son ancienneté et son lien d'emploi, à la condition qu'elle ou qu'il donne effectivement au moins un des cours attribués.

Aux fins du calcul de cette période de vingt-quatre (24) mois, les périodes d'absence d'une chargée ou d'un chargé de cours ne sont pas comptées dans les cas suivants :

- a) absence, pour une durée maximale de un (1) an, en raison de maladie ou d'accident;
- b) absence en raison de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail pour la période en deçà du moment où l'incapacité permanente est établie;
- c) absence pour la durée du premier mandat de la chargée ou du chargé de cours élu député à la Chambre des communes ou à l'Assemblée nationale;
- d) absence pour une durée maximale de un (1) an afin de poursuivre à temps complet des études universitaires de deuxième ou troisième cycle;
- e) absence pour une durée maximale de deux (2) ans en raison d'un congé parental, tel que prévu à la convention ou dans la *Loi sur les normes du travail*;
- f) absence pour l'un des congés prévus à l'article 22.03, pour la durée prévue pour ceux-ci dans la *Loi sur les normes du travail*;
- g) absence en raison d'un engagement à titre de professeure suppléante ou de professeur suppléant à l'Université de Sherbrooke.

Les règles mentionnées ci-dessus, aux fins du calcul, s'appliquent à condition que la chargée ou le chargé de cours en avise l'Université par écrit, au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent le début de l'absence, en incluant le certificat médical dans les cas prévus aux paragraphes a), b) et e) ou un document d'attestation dans les cas prévus aux paragraphes c), d) et f).

13.05 Lorsque l'Université établit la liste d'ancienneté aux fins d'application de l'article 14.09, elle respecte les règles suivantes :

- a) l'ancienneté attribuée conformément aux articles 5.06 et 5.07 est attribuée sur des groupe-cours effectivement offerts qui auraient été effectivement attribués à la chargée ou au chargé de cours. La chargée ou le chargé de cours est considéré avoir donné ces cours. Sinon, les points vont en ancienneté globale et ne sont pas comptabilisés aux fins d'application de l'article 13.04. Conformément aux articles 14.10 et 15.10, les chargées et chargés de cours ainsi visés ne peuvent toutefois cumuler plus de huit (8) points d'ancienneté par année, à l'exception de la chargée de cours

à forfait ou du chargé de cours à forfait qui détient un contrat à temps plein et qui peut cumuler jusqu'à dix (10) points;

- b) la chargée ou le chargé de cours qui s'absente en raison des dispositions du chapitre 20 ou du chapitre 21, alors que cette personne est engagée conformément aux dispositions du chapitre 16 ou de l'article 21.01, est considéré avoir donné le cours qu'elle ou qu'il a obtenu ou réputé avoir obtenu, selon le cas;
- c) la liste exclut :
 - i) un cours au sujet duquel la candidate ou le candidat a reçu un avis final en vertu des dispositions de l'article 26.05;
 - ii) le nom d'une chargée ou d'un chargé de cours qui a obtenu un poste de professeure ou de professeur à l'Université;
 - iii) le nom d'une chargée ou d'un chargé de cours qui a pris sa retraite ou a démissionné;
 - iv) le nom d'une chargée ou d'un chargé de cours qui a échoué sa période de probation;
 - v) le nom d'une chargée ou d'un chargé de cours dont l'Université a mis fin au lien d'emploi conformément à la convention.

Une chargée ou un chargé de cours exclu de la liste d'ancienneté perd son lien d'emploi avec l'Université.

Nonobstant le paragraphe précédent, dans le cas d'une chargée ou d'un chargé de cours qui a obtenu un ou des contrats successifs de professeure ou professeur à l'Université et qui redevient chargée ou chargé de cours à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois, son nom est réinscrit sur la liste d'ancienneté jusqu'à l'échéance de ladite période, au sens de l'article 13.04.

- 13.06 La liste d'ancienneté triée par noms et par sigles est mise à jour trois (3) fois par année aux dates suivantes : au plus tard le 31 mai, au plus tard le 2 octobre et au plus tard le 2 février. Chaque liste comporte une mise à jour des prestations d'enseignement du trimestre précédant sa parution. Cette liste est affichée sur le site Internet du Service des ressources humaines. La mise à jour d'une nouvelle liste ne peut avoir pour effet de changer les cours attribués.

Les chargées et chargés de cours ont la possibilité de contester chaque liste d'ancienneté, jusqu'au trentième (30^e) jour suivant sa mise à jour. À l'expiration de ce délai, la liste est reconnue par les parties comme valide.

- 13.07 L'Université doit reconnaître l'ancienneté d'une chargée ou d'un chargé de cours à un cours malgré une modification dans le code d'identification, le titre ou la description du cours, à moins que cette modification ne soit substantielle.

Lorsqu'une fusion de cours n'amène pas une modification substantielle, la somme des anciennetés de ces cours est transférée au cours modifié, si la chargée ou le chargé de cours a de l'ancienneté sur chacun des cours ou est reconnu qualifié sur chacun des cours.

Lorsqu'un cours est scindé, l'ancienneté est transférée, proportionnellement, sur le ou les nouveaux cours dont la description n'est pas substantiellement différente du cours original.

Dans les vingt (20) jours suivant la modification du code d'identification, du titre ou de la description d'un cours, l'Université informe le Syndicat et les chargées et chargés de cours concernés de la ou des modifications et de la reconnaissance ou non de l'ancienneté de ces chargées et chargés de cours pour ce cours.

CHAPITRE 14

INVENTAIRE ANNUEL, AFFICHAGES ET ATTRIBUTION DES COURS

PRÉAMBULE

La planification des cours et leur attribution à des professeures et professeurs et à des chargées et chargés de cours se fait de façon annuelle dans chaque département ou centre universitaire de formation en fonction des besoins particuliers des programmes de formation et de leur qualité. La responsabilité générale de l'exercice de planification et d'attribution des cours appartient à la doyenne ou au doyen. Le présent chapitre précise le mode d'attribution des cours aux chargées et chargés de cours.

INVENTAIRE ANNUEL

- 14.01 Entre le 25 mai et le 5 juin, l'Université affiche, sur le site Internet du Service des ressources humaines, l'inventaire des cours faisant partie du projet de planification annuelle des départements ou centres universitaires de formation. Cet inventaire représente les cours que les départements et centres universitaires de formation entendent offrir l'année suivante en précisant ceux habituellement attribués à une chargée de cours à forfait ou un chargé de cours à forfait ou à une professeure ou un professeur et ceux qui risquent d'être annulés en raison d'un trop petit nombre d'inscriptions. Le cadre d'un modèle d'inventaire est présenté à l'annexe 7.
- 14.02 Entre le 25 mai et le 5 juin, la chargée ou le chargé de cours soumet sa candidature auprès de la directrice ou du directeur du département ou sa représentante ou son représentant, en complétant le formulaire présenté à l'annexe 9 et disponible sur le site Internet du Service des ressources humaines, dans lequel elle ou il identifie, par ordre de préférence, les cours pour lesquels elle ou il désire soumettre sa candidature ainsi que le nombre de cours souhaités par trimestre.

La chargée ou le chargé de cours doit indiquer son choix pour l'ensemble des cours, même s'ils sont offerts par des départements, des centres universitaires de formation ou des facultés différents. L'ordre de préférence ainsi exprimé est global.

La chargée ou le chargé de cours reçoit une confirmation de réception de l'offre de service envoyée.

14.03 L'attribution en lien avec l'inventaire s'effectue entre le 6 et le 20 juin. La directrice ou le directeur du département ou sa représentante ou son représentant communique, par courrier électronique, avec la chargée ou le chargé de cours pour l'informer des charges de cours qu'elle ou qu'il s'engage à assumer au cours de la prochaine année en utilisant le formulaire présenté à l'annexe 13. La chargée ou le chargé de cours est alors encouragé à communiquer son acceptation ou son refus dans les meilleurs délais. Cependant, la chargée ou le chargé de cours est présumé avoir accepté les charges de cours ainsi attribuées, à moins de communiquer son refus avant le 21 juin. Exceptionnellement, la communication de l'Université peut survenir entre le 21 et le 23 juin. Dans un tel cas, la chargée ou le chargé de cours est encouragé à communiquer son acceptation ou son refus dans les meilleurs délais. Cependant elle ou il est présumé avoir accepté les charges de cours ainsi attribuées, à moins de communiquer son refus dans la journée ouvrable suivant l'offre de l'Université.

Pour les cours qui n'ont pu être attribués dans les délais mentionnés au paragraphe précédent, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant doit aviser, dans les meilleurs délais, la chargée ou le chargé de cours de la décision de maintenir ou non le cours.

AFFICHAGES

14.04 Des affichages se font pour les cours qui n'ont pas déjà été attribués en fonction de l'article précédent. Ces affichages ont lieu entre le 2 et le 9 novembre et entre le 2 et le 9 mars. Ils apparaissent sur le site Internet du Service des ressources humaines pendant ces périodes.

14.05 Les affichages indiquent les cours qui seront confiés à des chargées et chargés de cours pour l'ensemble des trimestres restants de l'année universitaire. Ces affichages indiquent le nom du département ou du centre universitaire de formation, les dates d'affichage et les dates limites pour poser sa candidature, le nom et le numéro de téléphone et l'adresse électronique de la directrice ou du directeur de département et, si différente, l'adresse électronique où la chargée ou le chargé de cours doit faire parvenir sa candidature. De plus, pour chaque cours, sont indiqués le nombre maximal d'étudiantes et d'étudiants, le nombre d'heures de cours, la localité où le cours sera donné, le

code d'identification du cours, le titre et, si connu, le numéro du groupe-cours. Cette liste indique aussi les cours pour lesquels les exigences ne sont pas encore adoptées et ceux pour lesquels aucune candidate ou aucun candidat n'est qualifié. Le cadre d'un modèle d'affichage est présenté à l'annexe 8.

- 14.06 Les cours suivants sont exclus de l'inventaire et des affichages :
- a) ceux qui comprennent neuf (9) heures ou moins d'enseignement proprement dit;
 - b) ceux pour lesquels tout traitement total ou partiel est versé selon les termes et conditions d'une subvention n'émargeant pas à la subvention générale du ministère responsable de la formation universitaire au Québec;
 - c) ceux qui font partie de programmes dont les modalités doivent être négociées avec un tiers qui assume une partie significative du financement, tels que ceux donnés dans le cadre des programmes de formation des maîtres ou de formation professionnelle;
- 14.07 Entre le 2 et le 9 novembre ou entre le 2 et le 9 mars, la chargée ou le chargé de cours soumet sa candidature en complétant le formulaire présenté à l'annexe 9 et disponible sur le site Internet du Service des ressources humaines.
- 14.08 Au plus tard le 21 novembre ou le 21 mars, la doyenne ou le doyen, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant communique, par courriel, avec la chargée ou le chargé de cours pour l'informer des charges de cours qu'elle ou qu'il s'engage à assumer pour l'ensemble des trimestres restants de l'année universitaire en utilisant le formulaire présenté à l'annexe 13. La chargée ou le chargé de cours est alors encouragé à communiquer son acceptation ou son refus dans les meilleurs délais. Cependant, la chargée ou le chargé de cours est présumé avoir accepté les charges de cours ainsi attribuées, à moins de communiquer son refus la journée ouvrable suivant l'offre de l'Université.
- Pour les cours qui n'ont pu être attribués dans les délais mentionnés au paragraphe précédent, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant doit aviser, dans les meilleurs

délais, la chargée ou le chargé de cours de la décision de maintenir ou non le cours.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION DES COURS

14.09 Dans le cadre de l'application des articles 14.03, 14.08 et 14.12, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant applique, pour chaque cours, les règles suivantes :

- a) dans tous les cas, pour se voir attribuer un cours, une chargée ou un chargé de cours doit être reconnu qualifié pour le cours, conformément à l'article 12.08; si aucune ou aucun chargé de cours n'est reconnu qualifié pour le cours, l'article 12.10 s'applique;
- b) si une ou des chargées ou un ou des chargés de cours ont de l'ancienneté pour le cours, celle ou celui qui a le plus d'ancienneté sur le cours se voit attribuer le cours. S'il y a plus d'un groupe-cours pour le même cours, on doit les attribuer en suivant l'ordre d'ancienneté des candidates et candidats sur le cours en commençant par la première ou le premier en ancienneté, chacune ou chacun pouvant obtenir le maximum de cours prévu à l'article 14.10. Dans tous les cas où l'ancienneté des candidates et candidats pour le cours est égale, celle ou celui qui a le plus d'ancienneté globale se voit attribuer le cours;
- c) si aucune chargée ou aucun chargé de cours n'a d'ancienneté pour le cours, la candidate ou le candidat qui a le plus d'ancienneté globale se voit attribuer le cours. S'il y a plus d'un groupe-cours pour le même cours, on doit les attribuer en suivant l'ordre d'ancienneté globale des candidates et candidats en commençant par la première ou le premier en ancienneté, chacune ou chacun pouvant obtenir le maximum de cours prévu à l'article 14.10;
- d) lorsqu'un groupe-cours regroupe à la fois des étudiantes et étudiants inscrits à des cours de deuxième (2^e) et troisième (3^e) cycles, la qualification à l'un ou l'autre des cours auxquels sont inscrits les étudiantes et étudiants est reconnue pour l'attribution du cours à une chargée ou un chargé de cours;
- e) lorsque les technologies de l'information et des communications (TIC) sont un support essentiel à l'enseignement d'un cours et que la chargée ou le chargé de cours qui s'est vu attribuer le cours ne peut démontrer sa

capacité d'utilisation desdites TIC, elle ou il s'engage à suivre la formation désignée par l'Université;

Dans ce cas, l'Université doit mettre en place les moyens nécessaires pour permettre à la chargée ou au chargé de cours de participer aux activités de mise à niveau recommandées, et ce, dans un délai de quinze (15) jours suivant l'attribution du cours. La chargée ou le chargé de cours a l'obligation de compléter les activités de mise à niveau recommandées au plus tard trente (30) jours suivant leur mise en place par l'Université;

- f) sous réserve du respect des horaires de cours, des règles prévues aux paragraphes a), b) et c) ainsi qu'aux paragraphes d), e) et g) selon le cas, ainsi que de l'article 14.10, les préférences indiquées par les chargées et chargés de cours dans leurs candidatures doivent être respectées;
- g) malgré les règles prévues aux paragraphes b) et c), dans les cas de supervision de stages, l'attribution des cours aux superviseuses et superviseurs se fait en fonction de l'ancienneté des candidates et candidats qui ont leur résidence à l'intérieur de la région administrative où le cours se donne. Le guide de stage est fourni à la superviseuse ou au superviseur, avant le début de sa supervision;
- h) aux fins du présent article, les régions administratives sont celles déterminées par le ministère responsable de la formation universitaire au Québec, dont l'énumération apparaît à l'annexe 6.

14.10 Dans les différentes attributions de cours prévues au présent chapitre, le nombre total de cours attribués à une chargée ou à un chargé de cours est limité comme suit :

- le nombre ne peut être supérieur à l'équivalent de quatre (4) cours de quarante-cinq (45) heures par trimestre et à l'équivalent de huit (8) cours de quarante-cinq (45) heures au total à l'Université par année universitaire. Toutefois, lorsqu'une chargée ou un chargé de cours n'a pas atteint la limite annuelle de huit (8) cours de quarante-cinq (45) heures et que l'ajout d'un cours d'au plus quarante-cinq (45) heures lui ferait dépasser cette limite, il a droit, s'il le souhaite, de se voir attribuer un cours. Exceptionnellement, il peut y avoir neuf (9) cours de quarante-cinq (45) heures ou l'équivalent au total à l'Université par année. Ces maximums s'appliquent

aussi à une chargée de cours à forfait ou à un chargé de cours à forfait à temps complet dont le contrat prend fin en cours d'année universitaire, à l'expiration de son contrat. La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait à mi-temps doit, en tout temps, respecter ces maximums. Une chargée ou un chargé de cours qui occupe un emploi à temps complet ne doit pas accepter plus de trois (3) cours de quarante-cinq (45) heures par trimestre ni plus de six (6) cours de quarante-cinq (45) heures au total à l'Université par année universitaire. Cette restriction doit être indiquée clairement sur tout affichage.

Exceptionnellement, lorsqu'il s'agit de cours répétés, le nombre peut être supérieur par trimestre, après entente entre la chargée ou le chargé de cours et l'Université.

14.11 Pour les cours attribués à la suite de l'inventaire et aux affichages avec une mention à l'effet que ces cours risquent d'être annulés en raison d'un trop petit nombre d'inscriptions :

- a) si l'annulation du cours est communiquée à la chargée ou au chargé de cours au moins deux (2) semaines avant la date du début du cours, il n'y a aucune compensation financière à verser;
- b) si l'annulation du cours est communiquée à la chargée ou au chargé de cours moins de deux (2) semaines avant la date du début du cours, il y a versement d'une compensation égale à 12 % du salaire qu'elle ou qu'il aurait reçu si le cours avait été maintenu;
- c) si l'annulation du cours est communiquée à la chargée ou au chargé de cours moins de quarante-huit (48) heures avant la date du début du cours, il y a versement d'une compensation égale à 25 % du salaire qu'elle ou il aurait reçu si le cours avait été maintenu.

Sur demande, la directrice ou le directeur du département ou du centre de formation universitaire ou sa représentante ou son représentant doit pouvoir justifier la mention à l'effet qu'un cours risque d'être annulé en raison d'un trop petit nombre d'inscriptions ou la mention à l'effet qu'il est habituellement attribué à une chargée de cours à forfait ou un chargé de cours à forfait ou une professeure ou un professeur.

CAS PARTICULIERS

14.12 Lorsqu'un cours devient disponible entre la date de l'inventaire prévu à l'article 14.01 ou d'un affichage prévu à l'article 14.04 et le début du trimestre qui suit cet inventaire ou cet affichage, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant procède de la manière suivante :

- a) s'il s'agit de répéter un cours déjà affiché, elle ou il recrute une candidate ou un candidat parmi les chargées et chargés de cours qui ont offert leurs services pour ce cours conformément aux dispositions des articles 14.02 et 14.07.

Lors de cette attribution, elle ou il doit respecter les dispositions prévues à l'article 14.09, au besoin, les dispositions du 3^e paragraphe de l'article 12.10 s'appliquent également;

- b) s'il s'agit d'un cours qui n'a pas été affiché, elle ou il peut examiner la possibilité de l'offrir en appoint à une professeure ou à un professeur. Si ce cours n'est pas ainsi attribué, elle ou il applique les règles d'attribution prévues à l'article 14.09, au besoin, les dispositions du 3^e paragraphe de l'article 12.10 s'appliquent également.

Dans ces cas, il faut que la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant ait reçu par écrit (courriel ou autrement), confirmation de l'acceptation de la chargée ou du chargé de cours, le plus tôt possible mais dans un délai maximum de trois (3) jours à la suite de l'offre qui aura été faite par courriel, ou par tout autre moyen, à défaut de quoi le cours est offert à la candidate ou au candidat suivant.

14.13 Lorsque les mécanismes d'attribution prévus aux articles 14.03, 14.08 et 14.12 n'ont pas donné de résultat, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant recrute une candidate ou un candidat, selon la procédure interne du département ou du centre universitaire de formation, avant de soumettre cette candidature à la doyenne ou au doyen pour décision.

TRANSMISSION DE L'INFORMATION

14.14 Dès que possible, mais au plus tard le 10 juillet, le 25 novembre et le 25 mars, l'Université affiche, comme à l'annexe 10, sur le

site Internet du Service des ressources humaines, les cours attribués (code d'identification, titre du cours, numéro de groupe et si le groupe risque d'être annulé ou non) selon les différents modes d'attribution prévus au présent chapitre, et pour chaque cours, le nom de la candidate ou du candidat retenu, si elle ou il était qualifié, son ancienneté sur le cours ainsi que son ancienneté globale. Pour les cours attribués en vertu des articles 14.12 et 14.13, une mise à jour est affichée lorsque nécessaire.

- 14.15 Une charge de cours attribuée à une chargée ou à un chargé de cours en vertu de l'article 14.03 ou de l'article 14.08 et pour laquelle il n'y avait aucune mention à l'effet que le cours risquait d'être annulé en raison d'un trop petit nombre d'inscriptions ne peut lui être retirée ou annulée sans raison majeure dont la preuve incombe à l'Université.

En l'absence de raison majeure, l'Université remplace le cours par un autre cours dont la rémunération est équivalente, durant le même trimestre, sur lequel la chargée ou le chargé de cours a priorité en vertu de l'article 14.09, à défaut de quoi l'Université verse à la chargée ou au chargé de cours le salaire correspondant à ladite charge de cours et lui attribue l'ancienneté prévue au chapitre 13. Après entente entre l'Université et la chargée ou le chargé de cours, le remplacement du cours peut se faire à une session ultérieure, sans dépasser trois (3) trimestres.

Si un cours est retiré ou annulé pour une raison majeure, l'Université remplace le cours par un autre cours dont la rémunération est équivalente, durant le même trimestre, sur lequel la chargée ou le chargé de cours a priorité en vertu de l'article 14.08 ou verse une compensation égale à vingt-cinq pour cent (25 %) du solde impayé du salaire qu'elle ou qu'il aurait reçu si le cours avait été maintenu. Après entente entre l'Université et la chargée ou le chargé de cours, le remplacement du cours peut se faire à une session ultérieure, sans dépasser trois (3) trimestres.

Une charge de cours attribuée à une chargée ou à un chargé de cours ne peut lui être retirée afin de l'attribuer à une professeure ou à un professeur.

Une chargée ou un chargé de cours ne peut, sans raison majeure dont la preuve lui incombe, se désister d'une charge de cours obtenue en vertu de l'article 14.03 ou de l'article 14.08, sans quoi elle ou il est sujet à une mesure disciplinaire selon les dispositions du chapitre 9.

Dans le cadre de l'application des paragraphes précédents, l'engagement mutuel relatif à l'attribution et à l'acceptation d'une charge de cours prend effet à compter des dates mentionnées aux articles 14.03 et 14.08, selon la situation.

- 14.16 De manière à reconnaître l'engagement des chargées et chargés de cours dans la communauté, l'Université tient à jour un relevé des activités de service à la collectivité auxquelles la chargée ou le chargé de cours participe et qu'il veut se voir reconnaître. Une fois par année, le Syndicat transmet à l'Université la liste de ces activités pour l'année écoulée. Sur demande de la chargée ou du chargé de cours, l'Université transmet ce relevé à toute personne désignée par la chargée ou le chargé de cours.
- 14.17 Pour les cours attribués, lorsque l'horaire est connu et que celui-ci entraîne un conflit d'horaire entre ces cours pour la chargée ou le chargé de cours, un aménagement de l'horaire peut être considéré, et ce, sans obligation de la part de l'Université.

CHAPITRE 15

CHARGÉES DE COURS À FORFAIT ET CHARGÉS DE COURS À FORFAIT

- 15.01 À tout moment, l'Université peut engager des chargées de cours à forfait ou des chargés de cours à forfait pour une durée minimale d'un trimestre selon le contrat apparaissant à l'annexe 11. Ce dernier est acheminé au Syndicat dans les trente (30) jours de sa signature.

Sauf pour un contrat initial d'embauche à titre de chargée de cours à forfait ou de chargé de cours à forfait, la durée des contrats est normalement d'une année. Après la première année, 10 % des contrats de chargées de cours à forfait et de chargés de cours à forfait à l'Université peuvent être d'une durée inférieure à douze (12) mois.

Sauf pour un premier contrat, l'Université transmet au Syndicat les motifs justifiant l'attribution d'un contrat de moins d'une année.

- 15.02 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait peut être embauché pour un ou plusieurs contrats consécutifs à durée déterminée totalisant un maximum de trois (3) ans. Après cette période continue de trois (3) ans de contrats, le cas échéant, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait dont le contrat est renouvelé obtient un contrat à durée indéterminée.

Sous réserve du chapitre 9, seuls les motifs suivants, dont le fardeau de la preuve incombe à l'Université, peuvent être invoqués pour mettre fin à un contrat à durée indéterminée :

- a) le non-respect de l'un ou l'autre des critères prévus à l'article 15.04;
- b) des modifications majeures aux programmes ou des variations importantes de la clientèle;
- c) la fin ou la réduction significative d'un mandat spécifique ayant mené à l'attribution du contrat;
- d) l'embauche d'une professeure ou d'un professeur dans le même domaine;
- e) une nouvelle répartition du travail découlant de contraintes budgétaires.

15.03 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait peut mettre fin à son contrat ou empêcher le renouvellement de ce dernier, moyennant un avis écrit expédié à la doyenne ou au doyen au moins quatre (4) semaines avant son départ ou la fin de son contrat.

15.04 L'Université peut procéder à l'embauche d'une chargée de cours à forfait ou d'un chargé de cours à forfait lorsque celui-ci répond à tous les critères suivants :

- a) avoir terminé avec succès sa période de probation;
- b) détenir la priorité d'ancienneté sur deux tiers (2/3) des cours dispensés annuellement conformément à l'article 14.09;
- c) ne pas avoir ou ne pas conserver un autre emploi à temps complet.

L'Université peut déroger aux critères a) et b) si l'ensemble des chargées ou chargés de cours ayant de l'ancienneté sur les cours dispensés acceptent, par écrit, cette dérogation. Une copie de ces dérogations est transmise au Syndicat.

15.05 Les heures de travail d'une chargée de cours à forfait ou d'un chargé de cours à forfait sont étalées sur la durée de son contrat, de sorte que la moyenne hebdomadaire de dix-sept heures et demie (17 ½) ou de trente-cinq (35) heures par semaine, selon que la personne est à mi-temps ou à temps complet, soit respectée.

La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait qui obtient un nouveau mandat convient avec la personne supérieure immédiate ou sa représentante ou son représentant des mesures d'adaptation de sa tâche.

15.06 Des cours peuvent être substitués à ceux initialement prévus au cas où l'un ou l'autre des cours ne peut être donné parce que :

- a) le nombre d'étudiantes et d'étudiants est insuffisant et le cours est annulé;
- b) le cours est annulé en raison d'une modification de programme;
- c) le cours est annulé pour une raison majeure dont la preuve incombe à l'Université.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation doit faire un effort sérieux pour remplacer le ou les cours par un ou des cours pour lesquels la chargée ou le chargé de cours a priorité en vertu de l'article 14.09.

Lorsque le ou les cours ne peuvent être remplacés par un ou plusieurs autres cours en vertu des dispositions du paragraphe précédent, le ou les cours annulés peuvent être remplacés par des activités additionnelles d'une durée équivalente.

En dernier recours, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation procède au remplacement du ou des cours sans égard à l'ancienneté.

15.07 Outre les activités additionnelles, définies à l'article 15.08, la fonction d'une chargée de cours à forfait ou d'un chargé de cours à forfait prévoit :

- a) pour l'ensemble des trimestres couverts, un maximum de deux (2) cours de quarante-cinq (45) heures ou l'équivalent par trimestre, pour celle ou celui à mi-temps, ou un maximum de trois (3) cours de quarante-cinq (45) heures ou l'équivalent par trimestre, pour celle ou celui à temps complet. La doyenne ou le doyen et la chargée ou le chargé de cours peuvent convenir d'un maximum différent;
- b) un maximum de trois (3) cours de quarante-cinq (45) heures ou l'équivalent par année, pour celle ou celui à mi-temps, ou un maximum de six (6) cours de quarante-cinq (45) heures ou l'équivalent par année, pour celle ou celui à temps complet. Exceptionnellement, dans ce dernier cas, lorsqu'il y a moins d'activités additionnelles, il peut y avoir sept (7) cours de quarante-cinq (45) heures ou l'équivalent par année.

La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait à temps plein a le droit, s'il le souhaite, de se voir attribuer jusqu'à un maximum de deux (2) cours supplémentaires équivalents à quarante-cinq (45) heures, attribués conformément au chapitre 14. La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait à mi-temps a le droit, s'il le souhaite, de se voir attribuer jusqu'à un maximum de cinq (5) cours supplémentaires équivalents à quarante-cinq (45) heures, attribués conformément au chapitre 14. Pour chaque trimestre, les limites prévues à l'article 14.10 s'appliquent.

- 15.08 Outre les activités d'enseignement prévues à l'article 15.07, la fonction de chargée de cours à forfait ou de chargé de cours à forfait comprend des activités additionnelles liées à l'enseignement pour lesquelles l'Université demande une disponibilité accrue. Ces activités additionnelles peuvent comprendre notamment la coordination d'activités pédagogiques, le développement d'activités ou de matériel pédagogique, la participation à des comités facultaires et départementaux ou l'encadrement additionnel d'étudiantes et d'étudiants.
- 15.09 Le document d'attribution des tâches, tel qu'il apparaît à l'annexe 12, est transmis dûment complété au Syndicat dans les cinq (5) jours de sa signature.
- 15.10 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait cumule huit (8) points d'ancienneté s'il est à temps plein ou quatre (4) points d'ancienneté s'il est à temps partiel. Les points d'ancienneté sont attribués sur les cours effectivement enseignés et sur des groupes-cours qui lui auraient normalement été attribués. Si des points ne peuvent être attribués sur des cours, les points sont attribués en ancienneté globale.

Les cours supplémentaires obtenus en vertu de l'article 15.07 donnent droit à de l'ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum global de dix (10) points d'ancienneté par année.

- 15.11 Le montant forfaitaire prévu à l'article 17.05 est payable à la chargée de cours à forfait ou au chargé de cours à forfait à moins que l'activité ne fasse partie de ses activités additionnelles.
- 15.12 Le salaire de la chargée de cours à forfait ou du chargé de cours à forfait est déterminé par l'application de l'échelle annuelle apparaissant à l'annexe 4-B.

L'échelle s'applique :

- a) au prorata de la durée du contrat, s'il n'est pas annuel;
et
- b) au prorata du statut accordé :
- à 50 %, lorsque le statut est à mi-temps;
 - à 100 %, lorsque le statut est à temps complet.

15.13 Au 1^{er} juin de chaque année avec effet pour la période de douze (12) mois commençant ce même jour, toute chargée de cours à forfait ou tout chargé de cours à forfait se situe dans l'échelle à l'échelon correspondant à la n^{ième} année après l'obtention de son premier grade universitaire.

15.14 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait qui a un contrat d'une durée de un (1) an ou plus bénéficie, à chaque année, d'un mois de calendrier de vacances à être prises, au cours de l'année, selon le calendrier convenu avec la directrice ou le directeur de son département ou de son centre universitaire de formation.

Durant ses vacances, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait reçoit son salaire régulier. Ses vacances ne peuvent être remplacées par un supplément de revenu.

15.15 Une chargée de cours à forfait ou un chargé de cours à forfait qui détient un grade de doctorat obtient deux (2) échelons additionnels sans toutefois dépasser le maximum d'échelons prévu à l'annexe 4-B.

15.16 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait engagé par l'Université pour une période inférieure à ce qui est prévu à l'article 15.14 bénéficie de l'article 18.01 en ce qui concerne les vacances.

15.17 Les parties conviennent et reconnaissent que, dans tous les cas, le salaire prévu à l'annexe 4-B comprend les indemnités pour les jours fériés, chômés et payés, prévus à l'annexe 14, lesquelles indemnités sont intégrées aux taux prévus à l'échelle, ce qui est plus avantageux que le minimum prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

L'Université convient de reconnaître et d'observer comme jour férié et payé tout jour décrété fête civile par les gouvernements fédéral ou provincial après la date de signature de la présente convention.

15.18 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait à temps complet qui désire entreprendre ou poursuivre des activités professionnelles externes ou obtenir des charges de cours additionnelles en vertu de l'article 15.07 et conformément au chapitre 14, doit obtenir l'autorisation écrite de sa doyenne ou son doyen à cet effet. Cette autorisation est accordée à la chargée de

cours à forfait ou au chargé de cours à forfait si elle ou il démontre qu'elle ou qu'il assume de façon adéquate sa charge de travail.

- 15.19 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait qui est embauché à ce titre depuis plus d'une année, a droit à un délai de trois (3) mois de préavis avant que l'Université ne mette fin à son contrat de travail.

Toutefois, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait qui a cumulé dix (10) années consécutives ou plus à l'emploi de l'Université à ce titre a droit à un délai de préavis comme suit :

Nombre d'années consécutives à l'emploi	Nombre de semaines de préavis
10 ans et plus, moins de 15 ans	16 semaines
15 ans et plus	20 semaines

Si l'Université ne donne pas le délai de préavis prévu ou donne un préavis d'une durée insuffisante, elle doit verser à la chargée de cours à forfait ou au chargé de cours à forfait une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, pour une période égale à celle de la durée du préavis ou de la durée résiduaire du préavis auquel elle ou il avait droit.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'Université avise dès que possible la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait de son intention de renouveler ou non son contrat.

- 15.20 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait bénéficie des régimes d'assurances collectives qui sont en vigueur au moment de cette signature soit l'assurance-traitement, l'assurance-maladie et l'assurance-vie. Toute modification qui est apportée à ces régimes en fait partie intégrante.

ALLOCATION DE RETRAITE

- 15.21 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait peut prendre une retraite si elle ou il a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans à la date du début de la retraite et à la condition d'avoir été engagé l'équivalent de douze (12) années à temps plein comme chargée ou chargé de cours ou chargée de cours à forfait ou chargé de cours à forfait à l'Université de Sherbrooke. Elle ou

il doit transmettre son avis à l'Université au moins trois (3) mois avant la date où la retraite prendra effet. Elle ou il a alors droit, sous forme forfaitaire, à une allocation de retraite d'un montant équivalant au traitement annuel en vigueur lors de son dernier contrat de chargée de cours à forfait ou chargé de cours à forfait.

L'allocation de retraite est versée au moment du départ ou peut être fractionnée selon les modalités convenues entre l'Université et la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait, en conformité avec la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 15.22 a) La doyenne ou le doyen peut attribuer à la chargée de cours à forfait ou au chargé de cours à forfait bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée un congé sans traitement d'une durée d'un (1) à trois (3) trimestres.
- b) Exceptionnellement, après entente entre la doyenne ou le doyen et la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait, un congé sans traitement d'une durée différente peut être attribué.
- c) Pendant la durée du congé sans traitement, les dispositions prévues à la présente convention ne s'appliquent pas.
- d) La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait peut continuer de participer aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite, à la condition d'en assumer la totalité des primes et des contributions.
- 15.23 Le régime de congé à traitement différé, ci-après appelé « Régime », vise à permettre à une chargée de cours à forfait ou un chargé de cours à forfait dont le contrat est à durée indéterminée d'étaler son traitement sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement. Un tel Régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi. La durée du Régime, incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

La durée de participation au Régime comprend une période de contribution de la chargée de cours à forfait ou du chargé de cours à forfait suivie d'une période de congé. Dans le cas où le congé est accordé aux fins d'études, la période de congé peut

précéder la période de contribution. Le congé est continu et ne peut être fractionné.

15.24 Aux fins du congé à traitement différé, le mot « contrat du régime » signifie le contrat du régime de congé à traitement différé apparaissant sur le site Internet du Service des ressources humaines.

15.25 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait qui désire participer au Régime doit en faire la demande par écrit à l'Université, un (1) mois avant le début prévu du contrat demandé. Cette demande doit préciser :

- a) les dates prévues du début et de la fin de la période de contribution;
- b) la date prévue du début de la période de congé ainsi que la date prévue de la fin de cette période; ces dates doivent correspondre à des débuts et fins de trimestres. Exceptionnellement, les parties peuvent convenir d'autres dates.

Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait doit ne pas être en absence pour invalidité ou en congé sans traitement lors de l'entrée en vigueur du contrat.

L'Université ne peut refuser sans motif valable. Cependant, lorsqu'elle acquiesce à la demande de la chargée de cours à forfait ou du chargé de cours à forfait, l'Université peut modifier les dates prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus si les besoins de l'unité administrative à laquelle est rattaché la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait l'exigent.

Lorsque la demande est acceptée, les termes relatifs à la participation au Régime de la chargée de cours à forfait ou du chargé de cours à forfait sont inscrits au contrat que doivent signer les parties. La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait et l'Université ne peuvent pas modifier la durée de la période de cotisation ni la durée du congé en cours d'application du régime.

15.26 Si plus d'une personne dans un même département demande un congé à traitement différé couvrant la même période, l'Université

peut refuser pour des raisons d'ordre pédagogique ou administratif. Le cas échéant, les demandes sont acceptées selon l'ordre de la liste d'ancienneté à moins qu'un congé n'ait déjà été accordé pour la même période à une autre chargée de cours à forfait ou un autre chargé de cours à forfait du département.

- 15.27 Toutefois, à la demande de la chargée de cours à forfait ou du chargé de cours à forfait, celle-ci ou celui-ci et l'Université peuvent convenir de reporter le moment de la prise du congé. L'Université n'est pas tenue d'accepter une telle demande. La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées à ce chapitre.

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

- 15.28 La durée de participation au Régime, la durée du congé et le pourcentage du traitement versé au cours du contrat ne peuvent être déterminés qu'en fonction du tableau ci-après :

Durée du congé	Durée de participation au régime			
	6 trimestres (2 ans)	9 trimestres (3 ans)	12 trimestres (4 ans)	15 trimestres (5 ans)
1 trimestre ¹ (4 mois)	83,33 %	88,89 %	91,67 %	93,33 %
2 trimestres (8 mois)	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
3 trimestres (12 mois)		66,67 %	75,00 %	80,00 %

AVANTAGES

- 15.29 Pendant le contrat du régime, les avantages prévus à la convention collective dont bénéficie la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait sont les suivants :

¹ Aux fins d'études à temps complet dans un établissement agréé au sens du paragraphe 1 de l'article 118.6 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

- a) pendant la période de contribution, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait a droit aux avantages prévus à la convention collective; de plus, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait et l'Université doivent maintenir le paiement des primes d'assurances collectives et les cotisations au régime de retraite comme si elle ou il ne participait pas au Régime. La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait a droit à son plein salaire pour les cours supplémentaires obtenus en vertu de l'article 15.07, pour le montant forfaitaire prévu à l'article 15.11 et pour les activités connexes prévues à l'article 11.02;
- b) pendant la période de congé, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait peut continuer de participer au régime d'assurances collectives et au régime de retraite, à la condition d'en assumer la totalité des primes et des contributions : les primes et les contributions sont versées en fonction du traitement que la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait recevrait si elle ou il ne participait pas au Régime. La participation à l'assurance maladie est obligatoire, lorsque prévue par la loi. De plus, elle ou il a droit :
1. aux dispositions concernant le traitement versé au cours du contrat en vertu de l'article 15.28;
 2. aux ajustements des échelles salariales découlant de l'application de l'article 17.07, le cas échéant;
 3. aux dispositions concernant le cumul d'ancienneté prévues à l'article 15.10;
 4. aux dispositions concernant le versement du traitement prévues à l'article 17.03.
- c) pendant la durée du contrat du régime, les vacances de la chargée de cours à forfait ou du chargé de cours à forfait sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à ce contrat. Toutefois, les vacances sont réputées utilisées pendant la période de congé et elles sont proportionnelles à la durée du congé;
- d) pendant la durée du régime à traitement différé, les cotisations syndicales et les déductions sur le traitement de la chargée de cours à forfait ou du chargé de cours à forfait et de l'Université pour divers avantages prévus à la législation (notamment

celles de la RRQ, du FSS, de la CNESST) sont effectuées sur la base du traitement effectivement versé. Toutefois, pendant la période de cotisation, les contributions à l'assurance-emploi et au RQAP sont effectuées sur la base du traitement que la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait recevrait si elle ou s'il ne participait pas à ce régime.

RETRAITE, DÉMISSION, FIN DE CONTRAT, DÉSENGAGEMENT OU DÉCÈS

15.30 Advenant la retraite, la démission, la fin du contrat prévu à 15.01, le désengagement ou le décès de la chargée de cours à forfait ou du chargé de cours à forfait, le contrat du régime prend fin à la date de l'événement aux conditions ci-après décrites :

- a) pendant la période de contribution, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait est remboursé d'un montant égal au traitement retenu, déduction faite des cotisations usuelles non déjà perçues, jusqu'au moment de l'événement mettant fin à son contrat;
- b) pendant la période de congé, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait est remboursé d'un montant égal au traitement retenu, déduction faite des cotisations usuelles non déjà perçues, moins le traitement reçu par la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait depuis le début de son congé;
- c) la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait qui s'est prévalu d'un congé pour études avant la période de contribution et qui met fin à son régime doit rembourser à l'Université le montant résiduel à verser pour terminer celle-ci.

Pour les situations décrites en a) et b), l'Université rembourse la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait selon les modalités qu'il a déterminées par écrit. Le remboursement est effectué sans intérêt, cela s'appliquant également à la situation décrite à c).

MISE À PIED OU CONGÉDIEMENT

15.31 Advenant la mise à pied ou le congédiement de la chargée de cours à forfait ou du chargé de cours à forfait, en vertu des dispositions de la convention collective, le contrat du régime prend

fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article précédent s'appliquent.

CONGÉ SANS TRAITEMENT

15.32 Pendant la période de contribution, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait qui obtient un congé sans traitement voit sa participation au Régime suspendue. Au retour, sa participation au Régime se prolonge pour une durée équivalente à celle du congé sans traitement.

INVALIDITÉ INCLUANT ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

15.33 La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait concerné peut se prévaloir de l'une des dispositions suivantes :

- a) lorsque l'invalidité survient pendant la période de contribution :
 1. lors des cent quatre-vingts (180) premiers jours consécutifs d'invalidité, les conditions prévues au régime d'assurance traitement s'appliquent. Cependant, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait continue de recevoir le traitement tel que défini au contrat du régime et sa participation au Régime se poursuit;
 2. si la période d'invalidité se prolonge au-delà de la période mentionnée au sous-paragraphe précédent, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait voit sa participation au Régime suspendue pendant la durée de son absence. La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait peut également, au cours de cette période d'invalidité, mettre fin à son contrat et se prévaloir des conditions prévues à l'article 15.30.
- b) lorsque l'invalidité survient pendant la période de congé, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours et la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait reçoit alors son traitement selon le pourcentage déterminé au contrat du régime. À la fin de son contrat, si la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait est encore invalide et à condition d'avoir maintenu le paiement de la prime d'assurance salaire pendant la période de congé, la période d'invalidité commence à courir à la date prévue de son retour

au travail; la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait reçoit alors, selon les conditions prévues au chapitre 20, la prestation d'assurance traitement sur la base de son traitement régulier.

CONGÉ DE MATERNITÉ, DE CONJOINTE OU DE CONJOINT, D'ADOPTION OU CONGÉ SPÉCIAL PRÉVU AUX ARTICLES 21.19 ET 21.20

15.34 Advenant la maternité, le congé de conjointe ou de conjoint, l'adoption ou le congé spécial prévu aux articles 21.19 et 21.20 pendant la durée du contrat du régime, la participation au Régime est suspendue pour la durée du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'adoption ou du congé spécial prévu aux articles 21.19 et 21.20. Le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions pertinentes du chapitre 21 s'appliquent et les indemnités qui y sont prévues sont établies sur la base du traitement régulier.

La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait peut également mettre fin à son contrat et les conditions prévues à l'article 15.30 de la présente s'appliquent.

RETOUR

15.35 À l'échéance de la période de congé, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait est réintégré dans son emploi et doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins égale à celle de son congé.

PRÉSENTATION ET ÉTUDE DE LA DEMANDE

15.36 La demande est acheminée au Service des ressources humaines qui assure le suivi avec le département ou la faculté concerné et transmet la réponse à la personne demanderesse.

CHAPITRE 16

ENGAGEMENT

16.01 À la suite de la décision d'attribuer un cours en vertu du chapitre 14, la doyenne ou le doyen ou sa représentante ou son représentant fait parvenir à la chargée ou au chargé de cours concerné un document de confirmation des paramètres d'embauche, au moins deux (2) semaines avant le début des cours, sous réserve que l'ensemble de ceux-ci soient connus.

Le document de confirmation des paramètres d'embauche apparaît à l'annexe 3.

16.02 Si la chargée ou le chargé de cours est nouvellement embauché, la doyenne ou le doyen ou sa représentante ou son représentant lui fait parvenir :

- a) l'information pertinente concernant l'accès aux fournitures de bureau nécessaires et aux services disponibles pour l'enseignement;
- b) tout autre document que la doyenne ou le doyen ou sa représentante ou son représentant juge pertinent.

16.03 Les documents et hyperliens suivants sont disponibles sur le site Internet de l'Université :

- [la convention collective entre l'Université et le Syndicat;](#)
- [le formulaire d'adhésion au Syndicat;](#)
- [le Règlement des études \(Règlement 2575-009\);](#)
- [le Règlement du Régime de retraite des employées et des employés de l'Université de Sherbrooke \(Règlement 2575-003\);](#)
- [la Directive relative au remboursement des frais de déplacement \(Directive 2600-013\);](#)
- [le document intitulé Brochure d'assurance-collective;](#)
- [le document intitulé Politique relative aux activités de perfectionnement du personnel chargé de cours de l'Université de Sherbrooke.](#)

16.04 Sur demande, l'Université remet à la chargée ou au chargé de cours une attestation écrite indiquant, pour chaque cours donné à l'Université, le code d'identification, le titre et le trimestre pendant

lequel il a été donné et, dans le cas d'une libération à des fins syndicales, le trimestre pendant lequel cette personne a été libérée. L'Université remet aussi à la chargée ou au chargé de cours une attestation écrite pour les activités additionnelles ou les activités connexes prévues aux chapitres 11 et 15. L'Université se réserve le droit de facturer pour l'émission de cette attestation.

CHAPITRE 17

SALAIRE

- 17.01 a) À la date de la signature de la convention, le salaire de la chargée ou du chargé de cours pour un cours de quarante-cinq (45) heures est déterminé par l'application de l'échelle salariale apparaissant à l'annexe 4-A.

La détermination de l'échelon se fait selon l'ancienneté globale inscrite sur la liste d'ancienneté prévue au chapitre 13. Le nombre de points figurant sur la liste au trimestre précédent est utilisé pour la détermination de l'échelon pour le trimestre qui suit.

La chargée ou le chargé de cours qui détient un grade de doctorat obtient une prime de cinq cents dollars (500 \$) jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle. Ce montant est majoré des augmentations prévues à l'article 17.06.

Une chargée ou un chargé de cours doit produire au Service des ressources humaines l'attestation officielle de son grade de doctorat au plus tard quinze (15) jours après le début du cours.

- b) Pour un cours autre qu'un cours de quarante-cinq (45) heures, le salaire est établi conformément au présent article, au prorata du nombre d'heures d'enseignement.
- c) Pour la durée de la convention, le taux horaire pour les leçons individuelles en musique est le montant de rémunération pour une charge de cours suivant les dispositions du paragraphe a) multiplié par 1,4 %.
- 17.02 Tous les deux (2) jeudis, l'Université verse le salaire et les vacances au prorata des heures d'enseignement prévues pour la période concernée de deux (2) semaines par rapport à celles prévues pour la période d'embauche. L'Université effectue les corrections d'erreurs et ajustements nécessaires au fur et à mesure qu'ils deviennent évidents.

Lorsque l'Université prétend qu'elle a versé des sommes d'argent en trop à une chargée ou un chargé de cours, elle doit prendre entente avec la chargée ou le chargé de cours concerné au sujet

des modalités de remboursement. Toute demande de remboursement doit être faite au moyen d'un avis écrit à la chargée ou au chargé de cours, avec copie au Syndicat.

Dans le cas où la demande de remboursement s'adresse à un groupe ou à l'ensemble des chargées et chargés de cours, l'Université doit prendre entente avec le Syndicat.

À défaut d'entente avec la chargée ou le chargé de cours ou le Syndicat, l'Université ne peut retenir plus de dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie jusqu'à l'épuisement de la dette, sauf dans le cas où la créance est mise en péril et dans le cas de fraude.

- 17.03 La chargée ou le chargé de cours peut autoriser, par écrit, l'Université à effectuer le paiement du traitement par virement à l'institution bancaire de son choix. Cette autorisation est révocable à tout moment sur avis écrit de la chargée ou du chargé de cours.
- 17.04 L'Université inscrit sur les formulaires T4 et Relevé 1 de chaque chargée et chargé de cours le montant qui a été retenu à titre de cotisations syndicales au cours de l'année concernée.
- 17.05 Lorsqu'une chargée ou un chargé de cours participe au conseil des études, aux comités prévus à l'article 10.02 ou à tout autre comité pédagogique relatif, entre autres, à l'élaboration, à l'évaluation ou à la révision de cours ou de programmes, elle ou il reçoit, pour chaque présence au comité, un montant forfaitaire de cent cinquante dollars (150 \$). Ce montant est majoré des augmentations prévues à l'article 17.07.

Le montant payé en vertu de la présente disposition n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de vacances prévue au chapitre 18.

- 17.06 Pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2020, les échelles salariales sont celles des annexes 4-A et 4-B.

Les échelles de traitement prévues aux annexes 4-A et 4-B s'appliquent rétroactivement pour toutes les chargées de cours et tous les chargés de cours en emploi à la date de signature.

Ces échelles sont ensuite majorées successivement des pourcentages suivants pour ces périodes :

Tableau 1

1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	1,75 %
1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	1,75 %
1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023	1,5 %
1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1,25 %
1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1,25 %

Pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2025, s'il s'avérait que la Politique salariale gouvernementale du Gouvernement du Québec (PSG) applicable aux échelles salariales de la majorité de ses propres personnes salariées soit supérieure aux pourcentages suivants :

Tableau 2

1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	2,75 %
1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	1,75 %
1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023	1,5 %
1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1,25 %
1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1,25 %

L'Université indexera aux mêmes dates et des mêmes pourcentages les salaires prévus aux échelles des traitements en vigueur, moins ce qui est indiqué au tableau 2 pour chacune de ces années.

Nonobstant les paragraphes précédents, la sommation des pourcentages d'augmentation octroyées à partir du 1^{er} avril 2020 en lien avec l'application de la PSG ne peuvent en aucun cas être supérieurs à l'augmentation totale de la PSG cumulée pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2025. L'ajustement sera fait dès que la PSG sera connue pour ces périodes en appliquant, pour chacune des années, le pourcentage le plus avantageux

entre celui indiqué au tableau 1 ou la PSG, sous réserve de l'ajustement global. Le calcul de l'ajustement global s'effectue en additionnant les augmentations consenties pour chaque année dans l'ordre chronologique à partir du 1^{er} avril 2020 jusqu'à l'atteinte de la PSG cumulée pour l'ensemble de la période, et ce, jusqu'au 31 mars 2025.

- 17.07 L'ensemble des taux prévus à la convention incluent l'indemnité des jours fériés, chômés et payés prévus à la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la Fête nationale*.
- 17.08 L'Université convient de verser, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention, à toute chargée et tout chargé de cours, toute somme rétroactive à laquelle elle ou il peut avoir droit en vertu de l'application des échelles salariales prévues aux annexes 4-A et 4-B.

CHAPITRE 18

VACANCES

- 18.01 La chargée ou le chargé de cours reçoit pour chaque trimestre à titre d'indemnité de vacances, un montant égal à 8 % des sommes auxquelles elle ou il a droit conformément aux articles 17.01 et 17.02. Ce montant est réparti en versements égaux et est inclus dans l'échelle salariale apparaissant à l'annexe 4-A.

La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait visé à l'article 15.16 reçoit à titre d'indemnité de vacances, un montant égal à 8 % des sommes auxquelles elle ou il a droit conformément à l'article 15.07. Ce montant est payé en versements égaux, en même temps que le salaire.

- 18.02 La chargée ou le chargé de cours qui s'est vu attribuer six (6) cours ou plus annuellement et qui enseigne à chacun des trimestres de l'année universitaire peut, après entente avec la doyenne ou le doyen, obtenir, une (1) fois par année universitaire, un aménagement à l'horaire afin de garantir un minimum de deux (2) semaines consécutives de congés.

CHAPITRE 19

PERFECTIONNEMENT

- 19.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'activités de perfectionnement reliées à la fonction de la chargée ou du chargé de cours assurant la mise à jour des enseignements, le développement des habiletés pédagogiques et l'enrichissement des connaissances. Ces activités peuvent notamment se réaliser par des symposiums, colloques, séminaires et congrès de société savante ainsi que des cours de niveau universitaire.
- 19.02 À cette fin, le comité de perfectionnement, ci-après appelé «comité», est composé de quatre (4) membres : deux (2) personnes nommées par l'Université et deux (2) personnes nommées par le Syndicat.
- 19.03 Le comité a pour mandat :
- a) d'élaborer chaque année un projet de politique;
 - b) d'établir les priorités;
 - c) de fixer les critères d'admissibilité;
 - d) de recevoir les demandes des chargées et chargés de cours et de faire le choix des candidates et candidats, en tenant compte de la pertinence de l'activité proposée; à cet effet, des activités peuvent être organisées à l'initiative d'un département ou d'un centre universitaire de formation, soumises au comité de perfectionnement aux fins d'approbation d'un financement et proposées aux chargées et chargés de cours;
 - e) de présenter au plus tard le 15 mai un rapport annuel des activités de perfectionnement aux parties.
- 19.04 Avant le 1^{er} février, le comité transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur le projet de politique prévu à l'article 19.03. L'Université fait connaître sa décision sur ce projet avant le 15 mars suivant.
- 19.05 Lorsque la chargée ou le chargé de cours effectue sa demande d'activité, elle ou il doit indiquer les autres ressources dont elle ou il bénéficie ou pourrait bénéficier en relation avec l'activité visée par sa demande.

- 19.06 Le Service des ressources humaines communique à la chargée ou au chargé de cours la décision du comité et, s'il y a lieu, les conditions affectant le déroulement de l'activité.
- 19.07 À moins d'entente écrite entre les parties, une activité ne peut avoir pour effet d'empêcher la chargée ou le chargé de cours d'accomplir les tâches pour lesquelles elle ou il a été engagé.
- 19.08 L'Université consacre aux activités de perfectionnement un montant de cent trente mille dollars (130 000 \$) pour chaque année financière.

À compter du début du trimestre d'automne 2022, le montant est de cent cinquante mille dollars (150 000 \$) par année financière.

- 19.09 Le solde des montants non utilisés ou non engagés à la signature de la convention collective est maintenu et est disponible pour les activités de perfectionnement. Ce solde est reporté d'une année à l'autre jusqu'à épuisement.

À compter de la date de la signature, les montants annuels prévus à 19.08 non utilisés ou non engagés ne s'ajoutent pas au solde précédent et ne sont pas reportés à l'année financière suivante.

- 19.10 Aux fins d'utilisation par des chargées et chargés de cours, l'Université s'engage à maintenir un parc informatique comprenant environ quarante (40) ordinateurs adéquats. La gestion de ce parc informatique et du prêt aux chargées et chargés de cours est sous la responsabilité du comité.

L'Université s'engage à renouveler le parc informatique par des ordinateurs portables, au fur et à mesure que les ordinateurs constituant le parc existant à la signature de la convention collective deviendront désuets, selon les critères généralement utilisés par l'Université pour l'ensemble de ses équipements informatiques.

La chargée ou le chargé de cours qui bénéficie d'un prêt d'équipement informatique s'engage à faire usage de cet équipement aux fins exclusives de ses fonctions à l'Université, sous peine de se voir retirer ce privilège.

CHAPITRE 20

MALADIE ET ACCIDENTS

20.01 La chargée ou le chargé de cours qui est absent en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire sous réserve des conditions suivantes :

- a) la chargée ou le chargé de cours est admissible au congé de maladie si elle ou il a postulé et obtenu un ou des cours et si elle ou il avait débuté son enseignement ou si l'invalidité survient au plus tôt quarante-cinq (45) jours avant la date prévue de sa première prestation d'enseignement;
- b) le congé de maladie peut couvrir un maximum de trois (3) trimestres consécutifs en comptant celui pendant lequel l'invalidité survient;
- c) le salaire payé à la chargée ou au chargé de cours pour le premier trimestre de son invalidité est égal à la rémunération (salaires et indemnités de vacances) prévue lors de son embauche;
- d) le salaire payé à la chargée ou au chargé de cours pour le deuxième et le troisième trimestre de son invalidité est égal à la rémunération (salaires et indemnités de vacances) calculée sur la base du nombre de cours obtenus en moyenne par la chargée ou le chargé de cours au cours des deux (2) dernières années pour le trimestre concerné. Toutefois, le salaire payé est interrompu, le cas échéant, entre le premier et le deuxième trimestre et entre les deuxième et troisième trimestres;
- e) la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait qui détient un contrat continue de recevoir son plein salaire pendant toute la durée de son contrat, mais sans dépasser une période de cent-quatre-vingts (180) jours à partir de la date de début de l'invalidité; au terme de cette période, les dispositions du contrat d'assurance salaire de longue durée s'appliquent, le cas échéant.

Toutefois, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait dont le contrat se termine alors qu'elle ou qu'il est en invalidité continue de recevoir son plein salaire jusqu'à la fin de la période d'invalidité, mais sans dépasser le maximum de cent-quatre-vingts (180) jours prévu au paragraphe précédent, et ce, à condition que des cours lui aient

normalement été attribués pour la ou les sessions concernées; au terme de cette période, les dispositions du contrat d'assurance salaire de longue durée s'appliquent, le cas échéant;

- f) le congé de maladie cesse à la première des dates suivantes :
 - la date à laquelle la chargée ou le chargé de cours cesse d'être invalide;
 - la date de fin du dernier trimestre où la chargée ou le chargé de cours obtient un salaire en vertu du paragraphe d);
- g) si la chargée ou le chargé de cours qui a effectivement repris le travail redevient invalide avant qu'une période de trente (30) jours consécutifs se soit écoulée et que l'invalidité soit attribuable à la même cause que celle de l'invalidité antérieure ou à des causes connexes, l'invalidité est considérée comme faisant partie du même congé de maladie.

20.02 La chargée ou le chargé de cours absent en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer la directrice ou le directeur de son département ou du centre universitaire de formation :

- a) si la chargée ou le chargé de cours est en mesure de reprendre ses activités dans les deux (2) premières semaines d'absence, elle ou il informe la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation des modalités permettant d'atteindre les objectifs du cours, malgré ces absences;
- b) si la chargée ou le chargé de cours n'est pas en mesure de reprendre ses activités après ces deux (2) premières semaines, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation informe immédiatement le bureau de la doyenne ou du doyen et le Service des ressources humaines de façon à procéder, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais, à l'engagement d'une autre chargée ou d'un autre chargé de cours ou à son remplacement par une professeure ou un professeur;
- c) s'il est évident, dès le début de l'absence, que la chargée ou le chargé de cours ne pourra pas reprendre ses activités au terme des deux (2) semaines, le remplacement peut avoir

lieu, selon la procédure décrite ci-dessus, dès le début de l'absence.

- 20.03 Si l'absence se prolonge au-delà d'une semaine, la chargée ou le chargé de cours doit fournir un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin choisi par l'Université, aux frais de celle-ci.
- 20.04 Pendant son absence en raison de maladie ou d'accident, la chargée ou le chargé de cours peut revenir au travail à tout moment, sauf durant les quatre (4) dernières semaines d'un trimestre. Dans ce dernier cas, l'Université continue de lui verser le salaire prévu à l'article 20.01. Toutefois, cette personne peut revenir au travail s'il y a entente entre elle et l'Université.
- 20.05 Pour la durée de l'invalidité, la chargée ou le chargé de cours doit postuler pour accumuler de l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 13.06.
- 20.06 La chargée ou le chargé de cours ayant donné au moins l'équivalent de quatre (4) cours de quarante-cinq (45) heures sur une période de trois trimestres consécutifs au cours des six (6) trimestres précédent, incluant le trimestre au cours duquel elle ou il désire se prévaloir d'un programme d'aide au personnel, ainsi que la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait sont admissibles au Programme d'aide au personnel (P.A.P.) de l'Université et continuent d'y avoir droit durant la période d'invalidité.
- 20.07 Lorsqu'un congé de maladie ou d'accident de plus de deux (2) semaines survient, le Service des ressources humaines en informe le Syndicat dans les dix (10) jours de la connaissance du fait.
- 20.08 Dans le cas d'absence du travail en raison de maladie ou d'accident, tel que défini à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et reconnu par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'Université paie à la chargée ou au chargé de cours son plein salaire jusqu'à la date établie par la CNESST. Par la suite, l'Université lui paie la différence entre son plein salaire et les prestations payées par la CNESST, et ce, pendant la durée de l'invalidité ou jusqu'à la date prévue de fin d'embauche, selon la plus rapprochée des deux (2) dates.

20.09 Dans un cas d'urgence, l'Université assure les premiers soins à toute chargée ou tout chargé de cours durant les heures de travail et, si nécessaire, fait transporter cette personne à l'hôpital le plus proche aux frais de l'Université.

CHAPITRE 21

CONGÉS PARENTAUX

A. **CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS ASSUJETTIS AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) ET À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC**

Cette section s'applique aux chargées de cours et aux chargés de cours qui résident au Québec.

Les congés parentaux comprennent les congés suivants :

- le congé de maternité;
- le congé spécial;
- le congé de conjointe ou de conjoint;
- le congé d'adoption;
- les congés sans traitement pour prolongation de maternité, de conjointe ou de conjoint et d'adoption.

ADMISSIBILITÉ

21.01 Pour bénéficier du présent chapitre, la chargée ou le chargé de cours doit :

- a) avoir postulé et obtenu un cours de quarante-cinq (45) heures, ou des cours pour un nombre d'heures équivalent, au sens des chapitres 14, 15 et 16 pendant le congé;

et

- b) avoir donné au moins un cours de quarante-cinq (45) heures, ou l'équivalent, au cours des vingt-quatre (24) mois précédents.

21.02 Les chargées et chargés de cours qui ne satisfont pas à la condition prévue à l'article 21.01 bénéficient des conditions prévues à la *Loi sur les normes du travail* et à la *Loi sur l'assurance parentale* selon les dispositions de ces lois.

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 21.03 Les indemnités du congé de maternité prévues aux articles 21.12, et 21.13, du congé de naissance et du congé de conjointe ou de conjoint prévues aux articles 21.21 et 21.22, ou du congé pour adoption prévues aux articles 21.24 et 21.25, sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-parentale ou à titre de paiements durant une période d'absence reliée à la grossesse pour laquelle le RQAP ne s'applique pas.

Les indemnités pour ces congés ne sont toutefois versées que durant les semaines où la chargée ou le chargé de cours reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP. Toutefois, ce supplément n'est payable que pendant la période durant laquelle des cours auraient été effectivement donnés, n'eut été de cette absence, ou, pour une chargée de cours à forfait ou un chargé de cours à forfait, durant la période couverte par son contrat.

Dans le cas où la chargée ou le chargé de cours partage avec l'autre conjoint les prestations parentales ou d'adoption prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si la chargée ou le chargé de cours reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu aux articles 21.12 et 21.13, les congés de naissance et de paternité prévus aux articles 21.21 et 21.22, ou le congé pour adoption et le congé parental suivant une adoption prévus aux articles 21.24 et 21.25.

- 21.04 Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP.
- 21.05 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, les dispositions du présent chapitre ne peuvent avoir pour effet de conférer à la chargée ou au chargé de cours un avantage, monétaire ou non monétaire, dont cette personne n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.

SECTION II

CONGÉ DE MATERNITÉ

21.06 Pour obtenir le congé de maternité, la chargée de cours doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la chargée de cours doit quitter son travail plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la chargée de cours est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son travail sans délai.

21.07 Afin d'éviter des délais dans l'attribution des charges de cours, lorsqu'un congé de maternité doit commencer dans les jours qui suivent l'attribution des charges de cours ou en début de trimestre, la chargée de cours qui a donné un préavis en vertu de l'article 21.06 est réputée avoir déposé sa candidature et avoir obtenu les cours et le nombre de cours auxquels elle aurait droit en vertu des articles 14.09 et 14.10 n'eût été son congé de maternité, et ce aux fins des articles 21.12 et 21.13. La chargée de cours obtient un tel congé sans qu'il soit nécessaire qu'elle accepte au préalable la ou les charges de cours, de manière à ce que le département ou le centre universitaire de formation puisse, lors de l'attribution des charges de cours, l'offrir à une autre chargée ou à un autre chargé de cours.

21.08 Lorsqu'un congé de maternité s'échelonne sur plus d'un trimestre et que la chargée de cours informe, par écrit, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation qu'elle désire s'absenter en congé de maternité pour tout le trimestre, le département ou le centre universitaire de formation, dans l'attribution des charges de cours, procède de la manière décrite à l'article précédent.

21.09 Sous réserve de l'article 21.01 :

- a) La chargée de cours enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui

doivent être consécutives et peuvent s'échelonner sur trois (3) trimestres consécutifs.

- b) La chargée de cours qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu au présent chapitre, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévus aux articles 21.12 et 21.13.
- c) La chargée de cours a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- d) Le chargé de cours ou la chargée de cours dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt et une (21) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

21.10 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la chargée de cours et comprend le jour de l'accouchement.

21.11 Aux fins des articles 21.12 et 21.13, la chargée de cours n'est pas considérée comme absente si son absence est autorisée et comporte un salaire.

CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE-PARENTALE

21.12 La chargée de cours admissible à des prestations en vertu du RQAP reçoit durant son congé de maternité et ce, pour un maximum de vingt et une (21) semaines :

- a) une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et le montant de ses prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait, du RQAP si elle en faisait la demande;
- b) le pourcentage prévu au paragraphe précédent est fixé pour tenir compte du fait que la chargée de cours est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa cotisation au Régime de retraite et qu'elle ne contribue pas au RQAP ni à l'assurance-emploi;

- c) cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une chargée de cours a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance-parentale*. Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP suite à une modification des informations fournies par l'Université, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence;
- d) lorsque la chargée de cours travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire versé par l'Université par rapport à la somme des salaires hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la chargée de cours produit à l'Université un état de calcul émis par le RQAP qui établit la répartition des versements pour chacun de ses employeurs en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance-parentale*.

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

- 21.13 La chargée de cours qui n'est pas admissible aux prestations du RQAP reçoit une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire, et ce, durant douze (12) semaines.

VERSEMENTS DE L'INDEMNITÉ

- 21.14 Le montant dû de l'indemnité est versé à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la chargée de cours admissible au RQAP, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve qu'elle reçoit de telles prestations.

Aux fins du présent article, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, ainsi que les renseignements fournis à l'Université par le Conseil de gestion de l'assurance parentale.

Les versements mentionnés au premier paragraphe du présent article sont acquittés selon les dispositions prévues à l'article 17.03.

ACCOUCHEMENT RETARDÉ

- 21.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la chargée de cours a le droit de prolonger son congé de maternité d'une période égale à celle du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

PROLONGATION DU CONGÉ POUR ÉTAT DE SANTÉ DE L'ENFANT OU DE LA MÈRE

La chargée de cours peut également bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si son propre état de santé l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant cette prolongation, la personne ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

RETOUR AU TRAVAIL

- 21.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la chargée de cours revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du Service des ressources humaines un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

SUSPENSION DU CONGÉ POUR ÉTAT DE SANTÉ DE L'ENFANT

- 21.17 Lorsque la chargée de cours est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, celle-ci peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Université, en retournant au travail. Le congé de maternité est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la chargée de cours est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la chargée de cours peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Université, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Dans tous ces cas, l'article 21.30 c) s'applique.

- 21.18 La chargée de cours a le droit de revenir au travail à tout moment au cours d'un des trimestres où elle s'est prévalu d'un congé prévu au présent chapitre.

Au moins trois (3) semaines à l'avance, la chargée de cours fait parvenir à sa directrice ou à son directeur du département ou du centre universitaire de formation et au Service des ressources humaines un avis écrit indiquant la date prévue de son retour au travail.

RÉAMÉNAGEMENT DE LA FONCTION ET CONGÉ SPÉCIAL

- 21.19 La directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation, à la demande de la chargée de cours, réaménage sa fonction :

- a) jusqu'au début de son congé de maternité, lorsqu'elle est enceinte et que ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître;
- b) lorsque ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

Dans les deux (2) cas, elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet qui peut être vérifié par un médecin choisi par l'Université, aux frais de celle-ci.

Si le réaménagement n'est pas effectué immédiatement, la chargée de cours a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que le réaménagement ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine :

- c) pour la chargée de cours enceinte, à la première des deux (2) dates suivantes : celle de la fin de son contrat ou celle de son accouchement si elle est non admissible au RQAP. Pour la chargée de cours admissible au RQAP, le congé spécial se termine à compter de la 4^e semaine avant la date prévue de l'accouchement;

ou

- d) pour la chargée de cours qui allaite, à la première des deux (2) dates suivantes : celle de la fin de son contrat ou à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au paragraphe précédent, la chargée de cours est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

21.20 La chargée de cours a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin choisi par l'Université, aux frais de celle-ci; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Les parties conviennent qu'une chargée de cours doit faire les efforts nécessaires, compte tenu des circonstances, afin de minimiser le temps d'absence au travail.

Durant les absences prévues au présent article, la chargée de cours reçoit le salaire applicable en vertu du chapitre 20.

SECTION III

CONGÉ DE NAISSANCE

21.21 Le chargé de cours ou la chargée de cours dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'occasion de la naissance de son enfant, dont les deux (2) premières journées sont payées. Le chargé ou la chargée de cours a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de

l'accouchement. Ce congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

CONGÉ DE CONJOINTE OU DE CONJOINT

- 21.22 a) La chargée ou le chargé de cours dont la conjointe accouche a droit à un congé de cinq (5) semaines. Ce congé est avec maintien du traitement moins ce qui peut être versé par le RQAP et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines, selon la durée du régime choisi. Ces cinq (5) semaines doivent être consécutives, sauf circonstances exceptionnelles. Ce congé doit être pris entre la date du début du processus d'accouchement et les cinquante-deux (52) semaines qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence.
- b) La chargée de cours, dont la conjointe accouche, a également droit au congé prévu au paragraphe a) si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.
- 21.23 Les paragraphes c) et d) de l'article 21.12 et l'article 21.14 s'appliquent aux indemnités prévues à la présente section.

SECTION IV

CONGÉ POUR ADOPTION

- 21.24 Pour autant qu'il ne s'agisse pas de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, la chargée ou le chargé de cours a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'occasion de l'adoption d'un enfant, dont les deux (2) premières journées sont payées. Ce congé doit être pris avant l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.
- 21.25 Pour autant qu'il ne s'agisse pas de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, la chargée ou le chargé de cours qui adopte légalement un enfant a droit à un congé pour adoption de cinq (5) semaines. Ce congé est avec maintien du traitement moins ce qui peut être versé par le RQAP et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines. Ces cinq (5) semaines doivent être consécutives, sauf circonstances exceptionnelles. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison. Elle ou il n'a pas droit à un tel congé si son conjoint ou sa conjointe en bénéficie. Ce congé doit coïncider avec la prise en

charge définitive de l'enfant, ou au plus tôt deux (2) semaines à l'avance en cas d'adoption hors Québec.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins deux (2) semaines à l'avance.

- 21.26 La chargée ou le chargé de cours bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint ou de sa conjointe, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

La chargée ou le chargé de cours qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption autre que celle de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Université, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Au retour de l'enfant adopté, le congé d'adoption prend effet rétroactivement à la date de début du congé sans traitement.

- 21.27 La chargée ou le chargé de cours qui adopte légalement l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

- 21.28 Les paragraphes c) et d) de l'article 21.12 et l'article 21.14 s'appliquent aux indemnités prévues à la présente section.

SECTION V

CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR PROLONGATION DES CONGÉS DE MATERNITÉ, DE CONJOINTE OU DE CONJOINT ET D'ADOPTION

- 21.29 a) La chargée de cours qui désire prolonger son congé de maternité, la chargée ou le chargé de cours qui désire prolonger son congé de conjointe ou de conjoint ou d'adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées et ce, aux conditions y stipulées :
- i) un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues, à temps plein ou à temps partiel, dans ce dernier cas, si l'Université y consent et qui commence au moment décidé par la chargée ou le chargé de cours et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après

la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;

ou

ii) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans à temps plein qui suit immédiatement le congé de maternité, de conjointe ou de conjoint ou d'adoption.

b) La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Pendant la durée de ce congé, la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La chargée ou le chargé de cours qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la chargée ou du chargé de cours n'est pas une salariée ou un salarié de l'Université, la chargée ou le chargé de cours peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

SUSPENSION, FRACTIONNEMENT ET PROLONGATION D'UN CONGÉ

21.30 a) Sur demande de la chargée de cours ou du chargé de cours, l'un des congés suivants peut-être fractionné, suspendu ou prolongé selon les paramètres prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

i) Congé de maternité

ii) Congé de conjointe ou de conjoint

- iii) Congé parental (tel que défini à l'article 21.29 a) i)
- b) Sous réserve de l'article 21.18, la chargée de cours ou le chargé de cours peut réaménager son congé dans les cas prévus au paragraphe précédent après en avoir informé préalablement sa directrice ou son directeur de département ou de centre universitaire de formation. Le cabinet de la doyenne ou du doyen ainsi que le Service des ressources humaines en sont informés immédiatement afin de convenir d'arrangements potentiels nécessités par le réaménagement du congé.
- c) Lors de la reprise du congé suspendu ou fractionné en vertu du présent article, l'Université verse à la chargée ou au chargé de cours l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des articles 21.12, 21.13, 21.22 ou 21.25.
- d) Durant les prolongations prévues à l'article 21.15 et 21.30, la chargée ou le chargé de cours ne reçoit ni indemnité ni salaire.

ANCIENNETÉ ET AVANTAGES SOCIAUX

21.31 Pour les absences prévues au présent chapitre, la chargée ou le chargé de cours bénéficie, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) assurance vie, en versant sa quote-part;
- b) assurance maladie, en versant sa quote-part;
- c) accumulation de vacances, durant la partie avec traitement des congés de maternité, de conjointe ou de conjoint et d'adoption seulement ou durant le congé spécial prévu à l'article 21.20;
- d) maintien et accumulation de l'ancienneté conformément aux dispositions des articles 13.04 et 13.05 b);
- e) droit aux modalités d'attribution des cours du chapitre 14.

Pour la durée du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'adoption et congé spécial prévu à l'article 21.20, la chargée de cours ou le chargé de cours doit, selon les dispositions des régimes, maintenir sa contribution au régime de retraite et au régime d'assurance collective.

Toutefois, pour le congé spécial prévu à l'article 21.19 et le congé sans traitement en prolongation du congé de maternité, de

conjointe ou de conjoint et adoption, elle ou il peut, selon les dispositions des régimes, maintenir sa contribution au régime de retraite et au régime d'assurance collective.

CLAUSE REMORQUE

21.32 En cas de modifications au RQAP, de modification ou de nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent chapitre de droits parentaux.

B. CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI ET À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC

Cette section s'applique aux chargées et chargés de cours qui résident à l'extérieur du Québec.

Les congés parentaux comprennent les congés suivants :

- le congé de maternité;
- le congé de conjointe ou de conjoint;
- le congé d'adoption.

ADMISSIBILITÉ

21.33 Pour bénéficier du présent chapitre, la chargée ou le chargé de cours doit :

a) avoir postulé et obtenu un cours de quarante-cinq (45) heures, ou des cours pour un nombre d'heures équivalent, au sens des chapitres 14, 15 et 16 pendant le congé;

et

b) avoir donné au moins un cours de quarante-cinq (45) heures, ou l'équivalent, au cours des vingt-quatre (24) mois précédents.

21.34 Les chargées et chargés de cours qui ne satisfont pas à la condition prévue à l'article 21.33 bénéficient des conditions prévues à la *Loi sur les normes du travail* et à la *Loi sur l'assurance-emploi* selon les dispositions de ces lois.

SECTION VI

CONGÉ DE MATERNITÉ

21.35 Pour obtenir le congé de maternité, la chargée de cours doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la chargée de cours doit quitter son travail plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la chargée de cours est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son travail sans délai.

21.36 Afin d'éviter des délais dans l'attribution des charges de cours, lorsqu'un congé de maternité doit commencer dans les jours qui suivent l'attribution des charges de cours ou en début de trimestre, la chargée de cours qui a donné un préavis en vertu de l'article 21.35 est réputée avoir déposé sa candidature et avoir obtenu les cours et le nombre de cours auxquels elle aurait droit en vertu des articles 14.09 et 14.10 n'eût été son congé de maternité, et ce aux fins des articles 21.45 et 21.46.

La chargée de cours obtient un tel congé sans qu'il soit nécessaire qu'elle accepte au préalable la ou les charges de cours, de manière à ce que le département ou le centre universitaire de formation puisse, lors de l'attribution des charges de cours, l'offrir à une autre chargée ou à un autre chargé de cours.

21.37 Lorsqu'un congé de maternité s'échelonne sur plus d'un trimestre et que la chargée de cours informe, par écrit, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation qu'elle désire s'absenter en congé de maternité pour tout le trimestre, le département ou le centre universitaire de formation, dans l'attribution des charges de cours, procède de la manière décrite à l'article précédent.

21.38 Les indemnités du congé de maternité prévues aux articles 21.45 et 21.46 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le Régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

- 21.39 Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime de prestation supplémentaire d'emploi.
- 21.40 L'Université ne rembourse pas à la chargée de cours les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des ressources humaines Canada (D.R.H.C.) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsque le revenu de la chargée de cours excède une fois et demie le maximum assurable.
- 21.41 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, les dispositions du présent chapitre ne peuvent avoir pour effet de conférer à la chargée ou au chargé de cours un avantage, monétaire ou non monétaire, dont cette personne n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.
- 21.42 Sous réserve de l'article 21.33, la chargée de cours enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui doivent être consécutives et peuvent s'échelonner sur trois (3) trimestres consécutifs.
- La chargée de cours a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingt et unième (21^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- La chargée ou le chargé de cours dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt et une (21) semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.
- 21.43 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la chargée de cours et comprend le jour de l'accouchement.
- 21.44 Aux fins des articles 21.45 et 21.46, la chargée de cours n'est pas considérée comme absente si son absence est autorisée et comporte un salaire.

CAS ADMISSIBLES À L'ASSURANCE-EMPLOI

- 21.45 À la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi et d'une demande de l'allocation de congé de maternité prévue par les Centres locaux

d'emploi (Emploi-Québec), la chargée de cours qui a donné au moins un (1) cours pendant les deux (2) années précédentes et qui est déclarée admissible à de telles prestations reçoit durant son congé de maternité :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire. De ce montant, doit être soustrait le montant de l'allocation de congé de maternité prévu par les Centres locaux d'emploi (Emploi-Québec), lorsque la chargée de cours est admissible à cette allocation. La chargée de cours non admissible à cette allocation se verra appliquer la politique que le gouvernement du Québec appliquera à ses propres employées du secteur public et parapublic;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et son taux hebdomadaire de prestation d'assurance-emploi; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une chargée de cours a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, d'intérêts, de pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

De plus, si D.R.H.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la chargée de cours aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la chargée de cours continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par D.R.H.C., l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe ci-dessus comme si elle avait, pendant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire, et ce, jusqu'à la fin de la vingt et unième (21^e) semaine du congé de maternité;
- d) le pourcentage prévu aux paragraphes a) b) et c) qui précèdent est fixé pour tenir compte du fait que la chargée de cours est exemptée, durant un congé de maternité, de payer

sa cotisation au Régime de retraite et qu'elle ne contribue pas au Régime d'assurance-emploi.

CAS NON ADMISSIBLES À L'ASSURANCE-EMPLOI

21.46 La chargée de cours qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi reçoit une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire, et ce, durant douze (12) semaines.

VERSEMENTS DE L'INDEMNITÉ

21.47 Dans les cas prévus aux articles 21.45 et 21.46, le montant dû de l'indemnité pour les deux (2) premières semaines est versé par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé.

Le montant dû de l'indemnité après cette date est versé à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la chargée de cours admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi.

Aux fins du présent article, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis à l'Université par D.R.H.C au moyen d'un relevé mécanographique.

Les versements mentionnés au deuxième paragraphe du présent article sont acquittés selon les dispositions prévues à l'article 17.03.

ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ

21.48 La chargée de cours qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu.

Sous réserve de l'article 21.52, celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la chargée de cours pourra, après en avoir informé sa directrice ou son directeur de département ou de centre universitaire de formation, revenir au travail avant la fin de son congé. Le cabinet de la doyenne ou du doyen et le Service des ressources humaines en sont informés immédiatement.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du présent article, l'Université verse à la chargée de cours l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ

21.49 Si la naissance a lieu après la date prévue, la chargée de cours a le droit de prolonger son congé de maternité d'une période égale à celle du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La chargée de cours peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la chargée de cours ne reçoit ni indemnité ni salaire.

ANCIENNETÉ

21.50 Pour la durée du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, du congé d'adoption, ou durant les cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé parental, la chargée ou le chargé de cours maintient et accumule de l'ancienneté conformément aux dispositions des articles 13.04 et 13.05 b).

RETOUR AU TRAVAIL

21.51 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si la chargée de cours revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des ressources humaines un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

21.52 La chargée de cours a le droit de revenir au travail à tout moment au cours d'un des trimestres où elle s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption.

Au moins trois (3) semaines à l'avance, la chargée de cours fait parvenir à sa directrice ou à son directeur de département ou de

centre universitaire de formation et au Service des ressources humaines un avis écrit indiquant la date prévue de son retour au travail.

RÉAMÉNAGEMENT DE LA FONCTION ET CONGÉ SPÉCIAL

21.53 La directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation, à la demande de la chargée de cours, réaménage sa fonction :

- a) jusqu'au début de son congé de maternité, lorsqu'elle est enceinte et que ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître;
- b) lorsque ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

Dans les deux (2) cas, elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin choisi par l'Université.

Si le réaménagement n'est pas effectué immédiatement, la chargée de cours a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que le réaménagement ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine :

- c) pour la chargée de cours enceinte, à la première des deux (2) dates suivantes : celle de la fin de son contrat ou celle de son accouchement;

ou

- d) pour la chargée de cours qui allaite, à la première des deux (2) dates suivantes : celle de la fin de son contrat ou à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au paragraphe précédent, la chargée de cours a droit à une indemnité équivalant à celle prévue par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail et les maladies professionnelles*. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public

dans le cas où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières implique le paiement de telles prestations.

21.54 La chargée de cours a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin choisi par l'Université, aux frais de cette dernière; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Les parties conviennent qu'une chargée de cours doit faire les efforts nécessaires, compte tenu des circonstances, afin de minimiser le temps d'absence au travail.

Durant les absences prévues au présent article, la chargée de cours reçoit le salaire applicable en vertu du chapitre 17.

CONGÉ DE NAISSANCE

21.55 Le chargé de cours ou la chargée de cours dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'occasion de la naissance de son enfant, dont les deux (2) premières journées sont payées. Le chargé ou la chargée de cours a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

CONGÉ DE CONJOINTE OU DE CONJOINT

- 21.56 La chargée ou le chargé de cours ou la chargée de cours dont la conjointe accouche a droit à un congé de cinq (5) semaines. Ce congé est avec maintien du traitement moins ce qui peut être versé par le RQAP et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines, selon la durée du régime choisi. Ces cinq (5) semaines doivent être consécutives, sauf circonstances exceptionnelles. Ce congé doit être pris entre la date du début du processus d'accouchement et les cinquante-deux (52) semaines qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence.

CONGÉ POUR ADOPTION

- 21.57 Pour autant qu'il ne s'agisse pas de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, la chargée ou le chargé de cours a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'occasion de l'adoption d'un enfant, dont les deux (2) premières journées sont payées. Ce congé doit être pris avant l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 21.58 Pour autant qu'il ne s'agisse pas de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, la chargée ou le chargé de cours qui adopte légalement un enfant a droit à un congé de cinq (5) semaines pour adoption. Ce congé est avec maintien du traitement moins ce qui peut être versé par le RQAP et ce, pour une durée maximale de cinq (5) semaines. Ces cinq (5) semaines doivent être consécutives, sauf circonstances exceptionnelles. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison. Elle ou il n'a pas droit à un tel congé si son conjoint ou sa conjointe en bénéficie. Ce congé doit coïncider avec la prise en charge définitive de l'enfant, ou au plus tôt deux (2) semaines à l'avance en cas d'adoption hors Québec.

La chargée ou le chargé de cours bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint ou de sa conjointe, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

La chargée ou le chargé de cours qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption autre que celle de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Université, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Au retour de l'enfant adopté, le congé d'adoption

prend effet rétroactivement à la date de début du congé sans traitement.

DISPOSITIONS DIVERSES

- 21.59 L'Université s'engage à garantir qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la chargée de cours puisse recevoir, durant son congé de maternité, les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu des dispositions des articles 21.45 et 21.46, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).
- 21.60 En cas de modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, en cas de modification ou de nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

CHAPITRE 22

CONGÉS SOCIAUX

Une chargée ou un chargé de cours peut s'absenter du travail pour les circonstances et selon la durée ci-après :

22.01 Dans le cas de décès :

- a) de la conjointe ou du conjoint, d'un enfant de la chargée ou du chargé de cours, d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, la chargée ou le chargé de cours a droit à un congé de sept (7) jours de calendrier consécutifs;
- b) du père, de la mère, du père de la conjointe ou du conjoint, de la mère de la conjointe ou du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, la chargée ou le chargé de cours a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- c) du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère de la conjointe ou du conjoint, de la sœur de la conjointe ou du conjoint, la chargée ou le chargé de cours a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs;
- d) des grands-parents, des petits-enfants, la chargée ou le chargé de cours a droit à deux (2) jours de calendrier consécutifs;
- e) de l'oncle, de la tante, du neveu, de la nièce, la chargée ou le chargé de cours a droit à un jour ouvrable;
- f) du père ou de la mère, légalement reconnu, de son enfant d'âge mineur si la chargée ou le chargé de cours n'est pas sa conjointe ou son conjoint, elle a droit à un jour ouvrable.

Dans le cas des paragraphes a), b) et c), s'il y a incinération ou inhumation, la chargée ou le chargé de cours peut déplacer un des jours prévus pour assister à une cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

Lorsque les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence de la chargée ou du chargé de cours, celle-ci a droit à un jour ouvrable additionnel.

La chargée ou le chargé de cours informe la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation

des modalités permettant d'atteindre les objectifs du cours, malgré ces absences.

Dans le cas des paragraphes a), b), c) et f), la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait peut faire suivre cette absence par un congé sans solde n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

22.02 Dans le cas de jurée, juré ou de témoin :

Dans le cas où la chargée ou le chargé de cours est appelé comme jurée, juré ou comme témoin dans une affaire où elle ou il n'est pas partie, elle ou il ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, si la chargée ou le chargé de cours est en mesure de reprendre ses activités dans les deux (2) premières semaines d'absence, elle ou il informe la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation des modalités permettant d'atteindre les objectifs du cours, malgré ces absences. À l'exception des sommes reçues au cours des deux (2) premières semaines, le cas échéant, la chargée ou le chargé de cours doit remettre à l'Université l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions jusqu'à concurrence de son salaire.

22.03 Sous réserve du chapitre 20 et pour autant qu'ils leur soient applicables, les chargées et chargés de cours bénéficient des congés prévus aux articles 79.1 à 79.16 de la *Loi sur les normes du travail*, notamment les congés pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel, d'acte criminel, pour raisons familiales ou parentales, etc.

Pour les dispositions non couvertes par la convention collective, ou pour tout congé non énuméré au présent chapitre, les règles et conditions prévues à la *Loi* s'appliquent.

CHAPITRE 23

AVANTAGES PROFESSIONNELS ET SOCIAUX DIVERS

- 23.01 Lorsque l'Université demande à une chargée ou à un chargé de cours d'utiliser sa propre automobile pour accomplir un travail pour l'Université, celle-ci lui paie les frais déterminés selon les règles décrites à la directive intitulée *Directive relative au remboursement des frais de déplacement* (Directive 2600-013).

Lorsque l'Université demande à une chargée ou à un chargé de cours de voyager pour effectuer un travail, elle lui paie les frais déterminés selon les règles décrites à la directive intitulée *Directive relative au remboursement des frais de déplacement* (Directive 2600-013).

Dans l'application de cet article, une chargée ou un chargé de cours résidant dans la région administrative de l'Estrie qui se voit attribuer une charge de cours dispensée dans la région immédiate de Montréal, est présumé se déplacer à la demande de l'Université.

- 23.02 a) L'Université s'engage dans la mesure du possible, à donner et à maintenir l'accès à une salle de travail fermée pour l'ensemble des chargées et chargés de cours dans chaque faculté tout en maintenant une salle de travail fermée dans chaque département où de telles salles sont disponibles à la date de la signature de la convention. L'Université s'engage à fournir des locaux qui leur permettent de remplir adéquatement leur tâche.
- b) L'Université s'assure que les chargées et les chargés de cours ont accès à :
- i) deux (2) ordinateurs dans chacune des facultés suivantes :
 - Administration
 - Droit
 - Éducation
 - Lettres et sciences humaines
 - Sciences
 - ii) un ordinateur dans chacune des facultés, département et sous-centres suivants :

- Sciences de l'activité physique
- Génie
- Médecine et sciences de la santé
- Théologie et études religieuses
- Département de l'École de musique
- Campus de Longueuil

L'Université s'engage à maintenir au moins le nombre d'ordinateurs disponibles au moment de la signature de la convention.

Ils doivent être munis des logiciels de base généralement disponibles à l'Université et situés dans la salle de travail fermée des chargées et chargés de cours ou, lorsqu'une telle salle n'est pas disponible, dans une salle propice au travail.

- c) L'Université met à la disposition de l'ensemble des chargées et chargés de cours dans chaque faculté un casier postal pour la réception de leur correspondance.
 - d) La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait dispose d'un bureau de travail muni de l'équipement et des services usuels. Ce local est individuel et fermé, sous réserve des contraintes de l'Université et de l'évaluation des besoins du personnel chargé de cours.
- 23.03
- a) Les chargées et chargés de cours d'un département ou d'un centre universitaire de formation bénéficient, au même titre que les professeures et professeurs de ce département ou centre universitaire de formation, des services de secrétariat, de papeterie et de photocopie.
 - b) L'Université rembourse aux chargées et chargés de cours qui ont obtenu l'autorisation préalable de la faculté, laquelle ne peut refuser sans motif valable, et sur production de pièces justificatives, les frais d'interurbains encourus dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.
 - c) L'Université donne accès aux chargées et chargés de cours aux logiciels qui sont nécessaires à leur tâche.
- 23.04
- Le régime de retraite dont bénéficient les chargées et chargés de cours et qui est en vigueur au moment de la signature de la présente convention continue de l'être. Toute modification qui est dûment apportée à ce régime en fait partie intégrante. Aux fins du

régime de retraite, l'indemnité de vacances incluse dans les échelles salariales telle que prévue au chapitre 18 est considérée faire partie du salaire.

- 23.05 Le matériel pédagogique créé par une chargée ou un chargé de cours lui appartient, à moins que la création de ce matériel n'ait expressément fait partie de ses tâches et qu'il ait été rémunéré spécifiquement pour le faire ou que la chargée ou le chargé de cours n'ait cédé les droits d'exploitation à l'Université selon des modalités convenues entre eux.

Dans tous les cas prévus au paragraphe précédent, la chargée ou le chargé de cours conserve la propriété intellectuelle, dont le droit d'exploitation du matériel qu'il a créé.

Nonobstant les paragraphes précédents, la chargée ou le chargé de cours ne peut revendiquer les droits d'exploitation ou la propriété intellectuelle du matériel créé par une autre personne enseignante. Toute utilisation de ce matériel doit faire l'objet d'une demande spécifique auprès de chaque personne concernée.

- 23.06 Le Règlement 2575-005 portant sur l'exonération des droits de scolarité s'applique aux chargées et chargés de cours ayant terminé avec succès leur période de probation et cumulé cent quatre-vingts (180) heures de cours durant l'année universitaire précédente.

La chargée ou le chargé de cours qui n'est plus à l'emploi de l'Université en raison de son départ à la retraite et qui a donné l'équivalent d'au moins cent quatre-vingts (180) heures de cours par année pendant douze (12) années est admissible au privilège d'exonération des droits de scolarité prévu audit règlement.

Au terme du trimestre d'été 2022, le Règlement 2575-005 ne s'applique plus aux personnes couvertes par les paragraphes précédents.

ALLOCATION DE RETRAITE

- 23.07 La chargée ou le chargé de cours obtient une allocation de retraite si elle ou il a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans, à la date du début de la retraite et à la condition d'avoir accumulé quatre-vingt-seize (96) points ou plus d'ancienneté comme chargée ou chargé de cours à l'Université de Sherbrooke. Elle ou

il doit transmettre son avis à l'Université au moins trois (3) mois avant la date où la retraite prendra effet. Elle ou il a alors droit, sous forme forfaitaire, à une allocation de retraite d'un montant équivalant au salaire correspondant au nombre de charges de cours annuel moyen enseigné au cours des cinq (5) meilleures années des quinze (15) dernières années, et ce, au taux salarial au départ à la retraite.

L'allocation de retraite est versée au moment du départ ou peut être fractionnée selon les modalités convenues entre l'Université et la chargée ou le chargé de cours, en conformité avec la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Les charges de cours obtenues conformément aux articles 5.06 et 5.07 et qui sont attribuées sur des groupe-cours effectivement offerts qui auraient été effectivement attribués à la chargée ou au chargé de cours sont comptabilisées pour la détermination du montant de l'allocation de départ à la retraite. Les charges de cours obtenues en vertu des articles 5.06 et 5.07 ne peuvent avoir pour effet de faire cumuler à la chargée ou au chargé de cours plus de huit (8) points d'ancienneté annuellement aux fins d'admissibilité à l'allocation de retraite.

Une personne qui est admissible ou a été admissible à une autre allocation de départ à la retraite accordée par l'Université équivalant à douze (12) mois à temps complet ne peut bénéficier d'une allocation de retraite en vertu du présent article.

De plus, une chargée ou un chargé de cours occupant plus d'une fonction à l'Université peut se voir accorder une allocation de retraite correspondant à un maximum de 8 charges de cours de quarante-cinq (45) heures, en considérant dans le cumul les différentes allocations de retraite prévues pour cette personne.

23.08 Les chargées et chargés de cours bénéficient également des avantages suivants :

- a) paiement des frais de stationnement par déduction à la source, à l'intérieur de la période prévue d'embauche;
- b) participation au programme de transport durable, pour autant que ce programme soit maintenu; les frais peuvent être acquittés par déduction à la source, à l'intérieur de la période prévue d'embauche;

- c) participation au programme d'épargne-salaire, en autant que des cours aient été attribués à la personne participante pour chacune des sessions.
- 23.09 Le 1^{er} mai de chaque année, un montant de deux cents dollars (200 \$) est disponible pour les chargées de cours à forfait et chargés de cours à forfait, en tenant compte de leur statut à temps complet ou à temps partiel et à la chargée et au chargé de cours qui a enseigné au moins l'équivalent de six (6) cours pendant la dernière année. Ce montant est pris à même le budget de perfectionnement prévu à l'article 19.08.
- 23.10 Aux fins d'application de l'article précédent, les dépenses suivantes sont notamment admissibles :
- a) l'appartenance à des associations professionnelles ou scientifiques;
 - b) l'inscription et les frais relatifs à des cours ou à la participation à des congrès, colloques, échanges scientifiques ou autres activités similaires non remboursés par le budget de la faculté;
 - c) l'utilisation des services de l'Université en sus de ceux habituellement assumés par les départements et centres universitaires de formation pour l'enseignement et la recherche;
 - d) l'utilisation ou l'achat de banques de données, de livres, de périodiques, de logiciels ou didacticiels ou d'instruments similaires;
 - e) l'achat d'équipements ou d'assurances pour les biens professionnels.

La chargée ou le chargé de cours produit auprès de la directrice ou du directeur de son département ou de son centre universitaire de formation une demande d'achat, ou le cas échéant, une demande de remboursement, jusqu'à concurrence du montant qui lui revient.

CHAPITRE 24

COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

- 24.01 L'Université et le Syndicat conviennent de maintenir le comité paritaire désigné sous le nom de comité des relations du travail, ci-après appelé « comité ».

Le comité est composé de deux (2) représentantes ou représentants de l'Université et de deux (2) chargées ou chargés de cours désignés par le Syndicat.

Selon la nature de la problématique discutée et d'un commun accord, les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes afin de favoriser la résolution des problèmes.

- 24.02 Sous réserve du chapitre 8, le comité a pour mandat d'étudier toute question relative aux conditions de travail, incluant les griefs, et notamment d'évaluer, pour un cours donné, la charge de travail demandée à une ou à un chargé de cours et le niveau de soutien à l'enseignement offert. Il transmet ses recommandations aux parties.

- 24.03 Le comité se réunit au besoin, sur demande de l'une des parties, au plus tard dans les dix (10) jours qui suivent la demande, en précisant le sujet ou les sujets à l'ordre du jour. Il adopte ses règles de fonctionnement interne.

- 24.04 Afin de favoriser la libre discussion et la recherche de solutions équitables, les parties conviennent que les délibérations du comité des relations du travail ne peuvent être utilisés à l'occasion d'un arbitrage.

CHAPITRE 25

PROBATION

PRÉAMBULE

La probation d'une chargée ou d'un chargé de cours a pour but d'assurer l'excellence des ressources et de la formation.

25.01 Au moment de son entrée au service de l'Université à titre de chargée ou chargé de cours, la personne se voit attribuer un ou des cours en fonction des exigences établies pour ce ou ces cours, et est soumise à un temps de probation qui permet d'évaluer l'ensemble de la prestation de travail de la personne comme chargée ou chargé de cours. À ce moment, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou sa représentante ou son représentant lui transmet les renseignements utiles à son enseignement et à son intégration.

PÉRIODE PROBATOIRE

25.02 La chargée ou le chargé de cours est soumis à une période probatoire durant les six (6) premières fois où elle ou il donne effectivement des cours équivalant à trois (3) crédits chacun pour un total de deux cent soixante-dix (270) heures d'enseignement. Toutefois, la durée de la période de probation ne peut être inférieure à trois (3) trimestres complets.

Toutefois, la chargée ou le chargé de cours qui a assumé des activités d'enseignement durant au moins douze (12) trimestres, représentant un minimum de cent-quatre-vingts (180) heures dont la rémunération est basée sur un ratio établi sur un nombre d'étudiantes ou d'étudiants peut demander l'évaluation de sa probation.

25.03 Après la fin de chaque trimestre au cours duquel la chargée ou le chargé de cours travaille durant cette période de probation, la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation doit lui remettre les évaluations faites par les étudiantes et étudiants, accompagnées, s'il y a lieu, des améliorations qu'elle ou qu'il devrait apporter à son enseignement. La chargée ou le chargé de cours peut demander une rencontre avec la directrice ou le directeur du département ou

du centre universitaire de formation pour discuter de son évaluation.

25.04 L'évaluation de la chargée ou du chargé de cours est faite à partir des éléments suivants :

- a) le plan du ou des cours, en indiquant s'il ou s'ils ont été préparés par la chargée ou le chargé de cours;
- b) s'il y a lieu, les documents et le matériel pédagogiques et didactiques;
- c) tout autre matériel dont la chargée ou le chargé de cours se sert pour son enseignement;
- d) l'évaluation de l'enseignement par les étudiantes et étudiants selon les politiques et les procédures en vigueur au département ou au centre universitaire de formation;
- e) les renseignements fournis par la chargée ou le chargé de cours;
- f) les renseignements fournis par la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation ou par la doyenne ou le doyen.

25.05 Dans le trimestre qui suit la fin de cette période probatoire, l'Université prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

- a) elle reconnaît que la chargée ou le chargé de cours a réussi sa période de probation;
- ou
- b) elle met fin à l'emploi de la chargée ou du chargé de cours. Dans ce cas, celle-ci ou celui-ci doit avoir été entendu par la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation avant qu'elle ou qu'il ne transmette sa recommandation à l'Université pour décision.

La décision de l'Université est transmise, par écrit, à la chargée ou au chargé de cours avec une copie à la doyenne ou au doyen ainsi qu'au Syndicat.

25.06 Dans le cas où une chargée ou un chargé de cours n'a pas réussi sa probation dans un département ou dans un centre universitaire de formation mais l'a réussi dans un ou plusieurs autres,

l'Université peut reconnaître la réussite de sa probation en limitant son application à un ou plusieurs départements ou centres universitaires de formation.

FIN D'EMPLOI ET APPEL

- 25.07 L'Université peut mettre fin à l'emploi de la chargée ou du chargé de cours à tout moment au cours de la période probatoire.
- 25.08 Lorsque l'Université met fin à l'emploi d'une chargée ou d'un chargé de cours en période de probation, la fin de son emploi entraîne la perte de son ancienneté et son inadmissibilité à toute charge de cours à l'Université.
- 25.09 Dans les trente (30) jours suivant la date de son congédiement, la chargée ou le chargé de cours qui a donné plus de cent trente-cinq (135) heures d'enseignement peut porter la décision de l'Université en appel. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux articles 26.07, 26.08 et 26.09 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

Dans un tel cas, le pouvoir de l'arbitre se limite à déterminer si la probation est réussie ou non.

- 25.10 Les dispositions du présent chapitre s'appliquent également pour quiconque revient à l'Université après avoir perdu son lien d'emploi.

CHAPITRE 26

ÉVALUATION

ÉVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT

26.01 Les évaluations de l'enseignement sont accessibles uniquement à la chargée ou au chargé de cours, à la doyenne ou au doyen, à la vice-doyenne ou au vice-doyen, à la directrice ou au directeur du département ou du centre universitaire de formation, à la directrice ou au directeur ou au responsable de programme et, après autorisation de la chargée ou du chargé de cours, à une représentante ou à un représentant syndical.

ÉVALUATION DES COURS

26.02 Au moment où elle ou il le juge approprié, la doyenne ou le doyen ou sa représentante ou son représentant, peut aviser la chargée ou le chargé de cours que des améliorations devraient être apportées dans un ou plusieurs cours.

L'Université offre à la chargée ou au chargé de cours en difficulté l'aide pédagogique pour que les améliorations nécessaires puissent être apportées.

26.03 La chargée ou le chargé de cours qui a satisfait à la période de probation peut être évalué sur l'enseignement d'un ou plusieurs cours à la suite d'une demande écrite de la doyenne ou du doyen. La chargée ou le chargé de cours concerné et le Syndicat sont informés, par écrit, de la demande.

26.04 Pour l'application de l'article précédent, la doyenne ou le doyen voit à la formation d'un comité d'évaluation composé des personnes suivantes :

- la directrice ou le directeur du département ou du centre universitaire de formation concerné ou son représentant;
- une professeure ou un professeur ou une chargée ou un chargé de cours du département ou du centre universitaire de formation concerné, choisi par la doyenne ou le doyen;
- une professeure ou un professeur ou une chargée ou un chargé de cours du département ou du centre universitaire de formation concerné, choisi par la chargée ou le chargé de cours.

À défaut pour la chargée ou le chargé de cours de désigner une chargée ou un chargé de cours ou une professeure ou un professeur à l'intérieur d'un délai de deux (2) semaines suivant la réception de la demande écrite de la doyenne ou du doyen, le processus entamé peut suivre son cours.

Malgré la fin de ce délai, en tout temps avant la première réunion du comité d'évaluation la chargée ou le chargé de cours peut désigner la personne qu'elle ou qu'il choisit, cette désignation ne pouvant toutefois avoir pour effet de reporter la réunion si une date a déjà été convenue.

L'évaluation est faite à partir des éléments suivants :

- a) le plan de cours, en indiquant s'il a été préparé par la chargée ou le chargé de cours;
- b) s'il y a lieu, les documents et le matériel pédagogiques et didactiques, en indiquant s'ils ont été préparés par la chargée ou le chargé de cours;
- c) tout autre matériel dont la chargée ou le chargé de cours se sert pour son enseignement;
- d) l'évaluation de l'enseignement par les étudiantes et étudiants selon les politiques et les procédures en vigueur au département ou au centre universitaire de formation;
- e) les renseignements fournis au comité d'évaluation par la chargée ou le chargé de cours;
- f) les renseignements fournis au comité d'évaluation par la direction du département ou du centre universitaire de formation ou par la doyenne ou le doyen.

26.05 Dans les trente (30) jours de sa formation, le comité d'évaluation doit remettre son rapport à la doyenne ou au doyen, à la chargée ou au chargé de cours et au Syndicat. La doyenne ou le doyen, ayant pris connaissance du rapport, peut transmettre un avis final à la chargée ou au chargé de cours. L'Université transmet une copie de cet avis final au Syndicat.

26.06 Lorsqu'un avis final a été envoyé, la chargée ou le chargé de cours ne peut pas poser à nouveau sa candidature pour le ou les cours concernés. Cependant, la chargée ou le chargé de cours peut, dans les trente (30) jours de l'envoi de l'avis final, demander

au Service des ressources humaines que son cas soit soumis à un arbitrage accéléré.

26.07 Dans les trente (30) jours suivant cette demande, le Service des ressources humaines entreprend les démarches auprès du *Service d'arbitrage accéléré inc. (SAA)* pour la tenue d'un arbitrage accéléré. L'arbitrage se déroule en présence des personnes suivantes, qui peuvent faire des représentations pour mieux éclairer l'arbitre :

- une personne désignée par la chargée ou le chargé de cours;
- une personne désignée par l'Université.

Les articles 8.18 et 8.19 s'appliquent.

Une personne ayant siégé au comité d'évaluation ou ayant participé à titre de personne-ressource aux travaux du comité d'évaluation ne peut être désignée.

26.08 Le dossier à l'étude est soumis à l'arbitre au moins deux (2) semaines à l'avance par le Service des ressources humaines. Il doit comprendre le rapport du comité, les éléments prévus à l'article 26.04 sur lesquels il se base, l'avis final transmis à la chargée ou au chargé de cours et, le cas échéant, les commentaires de la chargée de cours ou du chargé de cours ainsi que la dernière réponse de la doyenne ou du doyen.

L'arbitre doit rendre une décision écrite et motivée dans les trente (30) jours de l'arbitrage. Sa décision est finale et lie les parties.

26.09 Dans le cas où l'arbitre fait droit à la demande de la chargée ou du chargé de cours, si celle-ci ou celui-ci avait posé sa candidature pour un cours et qu'elle ou qu'il se serait vu attribuer ce cours, elle ou il est réputé avoir donné ce cours pour les fins d'application des articles 13.01 et 13.02 et a droit à une compensation financière équivalente au salaire du cours qu'elle ou qu'il se serait vu attribuer.

26.10 L'avis final transmis par la doyenne ou le doyen est réputé être nul et sans effet lorsque l'arbitre fait droit à la demande de la chargée ou du chargé de cours.

CHAPITRE 27

AGRÉGATION

- 27.01 La personne qui a accompli une carrière significative comme chargée ou chargé de cours peut demander d'être reconnue chargée de cours agrégée ou chargé de cours agrégé. Cette reconnaissance est attribuée au terme d'une évaluation qui fait suite à une prestation d'au moins quarante (40) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent.
- 27.02 La personne qui désire être reconnue chargée de cours agrégée ou chargé de cours agrégé soumet sa demande en présentant un dossier à la doyenne ou au doyen de la faculté où elle ou il a principalement œuvré. Elle ou il transmet, au même moment, une copie de son dossier aux directrices et aux directeurs des départements ou des centres universitaires de formation ou aux responsables de programme où elle ou il a donné des charges de cours à plusieurs occasions. Ces dernières et ces derniers doivent, dans les vingt (20) jours de sa réception, transmettre pour compléter ce dossier toute information ou document qu'elles ou qu'ils jugent pertinent à la doyenne ou au doyen concerné.
- 27.03 Au plus tard quarante-cinq (45) jours après le dépôt du dossier par la chargée ou le chargé de cours, la doyenne ou le doyen fait parvenir le dossier complet à la directrice générale ou au directeur général du Service des ressources humaines en y ajoutant toute information ou document qu'elle ou qu'il juge pertinent. La directrice générale ou le directeur général du Service des ressources humaines transmettra par la suite l'ensemble du dossier au comité d'agrégation.
- 27.04 Au plus tard trente (30) jours après que le comité d'agrégation ait siégé celui-ci, après avoir pris connaissance de l'ensemble du dossier, fait sa recommandation au comité de direction de l'Université.
- 27.05 Le comité d'agrégation est formé d'une professeure ou d'un professeur, d'une chargée de cours agrégée ou d'un chargé de cours agrégé et d'une doyenne ou d'un doyen.

Au besoin, le comité de direction désigne les personnes qui composeront le comité d'agrégation pour l'étude des dossiers reçus.

27.06 Après avoir pris connaissance de la recommandation du comité d'agrégation, le comité de direction peut décider d'accorder ou non l'agrégation à la chargée ou au chargé de cours. Cette décision est sans appel et ne peut être contestée d'aucune façon.

La chargée ou le chargé de cours dont la demande a été refusée ne peut soumettre une nouvelle demande à moins de démontrer l'existence d'éléments nouveaux en lien avec les éléments d'évaluation prévus à l'article 27.07.

27.07 L'évaluation en vue de l'agrégation de la chargée ou du chargé de cours se fait par la démonstration des compétences disciplinaires, des qualités pédagogiques, des habiletés professionnelles et de l'apport significatif au succès d'un programme.

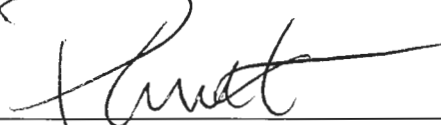
27.08 La reconnaissance de l'agrégation à une chargée ou à un chargé de cours est permanente.

27.09 Nonobstant l'article 25.10, la chargée de cours agrégée ou le chargé de cours agrégé qui revient à l'Université après avoir perdu son lien d'emploi, n'a pas à se soumettre de nouveau à un temps de probation. Elle ou il est considéré avoir terminé avec succès sa période de probation.


SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

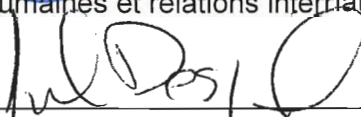
UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



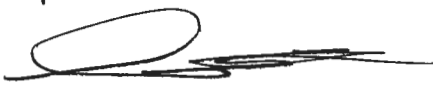
Pierre Cossette, recteur



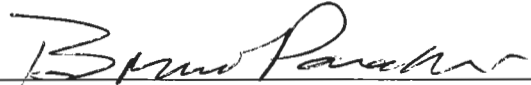
Jean Goulet, vice-recteur aux ressources
humaines et relations internationales



Julie Desjardins, vice-doyenne à la formation
Faculté d'éducation

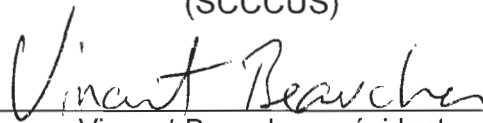


Clément Huneault, conseiller en gestion
des ressources humaines
Relations de travail et rémunération



Bruno Paradis, directeur de section
Services conseils en ressources humaines
Service des ressources humaines

SYNDICAT DES CHARGÉES
ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(SCCCUS)



Vincent Beaucher, président



Mario Lambert, vice-président
à la convention collective

SIGNATURES (suite)

**SYNDICAT DES CHARGÉES
ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(SCCCUS)**



Julie Bonneau,
membre du comité de négociation



Olivier Godin,
membre du comité de négociation



David Mercier, conseiller syndical

ANNEXES

ANNEXE 1
(Article 3.01)

CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

DOSSIERS : M-14965-21 et M-14965-13

AFFAIRE : MR-012-08-81

Le 17 mai 1982

En conséquence de ce qui précède,

La soussignée

ACCRÉDITE LE SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE
COURS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(SCCCUS)

pour représenter :

« tous les chargés de cours à taux horaire ou à forfait sur le Campus Ouest de l'Université de Sherbrooke, à l'exclusion de tous les chargés de cours ingénieurs qui enseignent à la Faculté des Sciences appliquées ».

DE : L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
2500, boul. Université
Sherbrooke (Québec)
J1K 2R1

Sygne Rouleau
Commissaire du travail

ANNEXE 3
(Article 16.01)



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

Service des ressources humaines
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

**CONFIRMATION DES PARAMÈTRES D'EMBAUCHE –
PERSONNEL CHARGÉ DE COURS**

NOTE :

N° MEMBRE O.I.Q. :

ORGANISME :

N° DEMANDE PAIEMENT :

ANNÉE	FACULTÉ OU ÉCOLE	DÉPARTEMENT					
IDENTIFICATION DE LA PERSONNE							
MATRICULE EMPLOYÉ(E)		NOM À LA NAISSANCE			PRÉNOM		
ADRESSE DE CORRESPONDANCE NUMÉRO, RUE, APP.				MUNICIPALITÉ	PROVINCE / ÉTAT	CODE POSTAL	
TÉLÉPHONE DOMICILE				TÉLÉPHONE TRAVAIL / AUTRE			
RENSEIGNEMENTS SOCIOLOGIQUES							
N.A.S.		SEXE	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> F	DATE DE NAISSANCE (AAAA/MM/JJ)		
STATUT AU CANADA		<input type="checkbox"/> Citoyenneté canadienne	<input type="checkbox"/> Résident(e) permanent(e) Immigrant(e) reçu(e)	<input type="checkbox"/> Permis de travail (acheminer une copie)	PAYS DE CITOYENNETÉ AU 31 MAI PRÉCÉDENT		
DIPLÔME(S) 1^{er}, 2^e, 3^e CYCLE							
TITRE		ÉTABLISSEMENT			ANNÉE D'OBTENTION	CYCLE	
DOCTORAT REÇU AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES				<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	ADHÉSION SYNDICALE <input type="checkbox"/>	
Ancienneté globale :		Rang :		Échelon :		Salaire total :	
ACTIVITÉ PÉDAGOGIQUE							
TRIMESTRE		<input type="checkbox"/> AUTOMNE	<input type="checkbox"/> HIVER	<input type="checkbox"/> ÉTÉ			
DATES EXACTES		DU :	au :				
SIGLE DE L'ACTIVITÉ		TITRE		N° GROUPE-COURS		Nb HEURES	
NOTE :							
TYPE DE RÉTRIBUTION	TAUX HORAIRE	Nb HEURES	DATE DÉBUT	DATE FIN	SALAIRE	POSTE BUDGÉTAIRE	NOM REQUÉRANT
ACTIVITÉ PÉDAGOGIQUE							
TRIMESTRE		<input type="checkbox"/> AUTOMNE	<input type="checkbox"/> HIVER	<input type="checkbox"/> ÉTÉ			
DATES EXACTES		DU :	au :				
SIGLE DE L'ACTIVITÉ		TITRE		N° GROUPE-COURS		Nb HEURES	
NOTE :							
TYPE DE RÉTRIBUTION	TAUX HORAIRE	Nb HEURES	DATE DÉBUT	DATE FIN	SALAIRE	POSTE BUDGÉTAIRE	NOM REQUÉRANT

ANNEXE 4-A

(Article 17.01)

**ÉCHELLE SALARIALE
CHARGÉE OU CHARGÉ DE COURS**

À compter du 1^{er} avril 2018			
Échelon	Ancienneté globale	Salaire	Taux horaire
1	0-8	8 550 \$	190,01 \$
2	8,01-16	8 720 \$	193,77 \$
3	16,01-24	8 833 \$	196,28 \$
4	24,01-32	8 951 \$	198,91 \$
5	32,01-40	9 069 \$	201,53 \$
6	40,01-48	9 193 \$	204,28 \$
7	48,01-56	9 321 \$	207,14 \$
8	56,01-64	9 452 \$	210,04 \$
9	64,01-72	9 585 \$	212,99 \$
10	72,01-80	9 723 \$	216,06 \$
11	80,01-88	9 865 \$	219,22 \$
12	88,01-96	10 010 \$	222,44 \$
13	96,01-104	10 161 \$	225,81 \$
14	104,01-112	10 313 \$	229,18 \$
15	112,01-120	10 469 \$	232,64 \$
16	120,01+	10 626 \$	236,13 \$

À compter du 1^{er} avril 2019			
Échelon	Ancienneté globale	Salaire	Taux horaire
1	0-8	8 728 \$	193,96 \$
2	8,01-16	8 898 \$	197,73 \$
3	16,01-24	9 012 \$	200,27 \$
4	24,01-32	9 130 \$	202,89 \$
5	32,01-40	9 249 \$	205,53 \$
6	40,01-48	9 373 \$	208,29 \$
7	48,01-56	9 502 \$	211,16 \$
8	56,01-64	9 633 \$	214,07 \$
9	64,01-72	9 767 \$	217,04 \$
10	72,01-80	9 906 \$	220,13 \$
11	80,01-88	10 049 \$	223,31 \$
12	88,01-96	10 194 \$	226,53 \$
13	96,01-104	10 347 \$	229,93 \$
14	104,01-112	10 499 \$	233,31 \$
15	112,01-120	10 656 \$	236,80 \$
16	120,01+	10 813 \$	240,29 \$

ANNEXE 4-B

(Article 15.12)

ÉCHELLE SALARIALE

CHARGÉE DE COURS À FORFAIT OU CHARGÉ DE COURS À FORFAIT

À compter du 1 ^{er} avril 2018	
Échelon	Salaire
1	59 405 \$
2	60 761 \$
3	62 119 \$
4	63 477 \$
5	64 833 \$
6	66 190 \$
7	67 547 \$
8	68 905 \$
9	70 261 \$
10	71 619 \$
11	72 977 \$
12	74 335 \$
13	75 689 \$
14	77 047 \$
15	78 403 \$
16	79 762 \$
17	81 118 \$
18	82 475 \$
19	83 833 \$
20	85 191 \$

À compter du 1^{er} avril 2019	
Échelon	Salaire
1	60 593 \$
2	61 976 \$
3	63 361 \$
4	64 747 \$
5	66 130 \$
6	67 514 \$
7	68 898 \$
8	70 283 \$
9	71 666 \$
10	73 051 \$
11	74 437 \$
12	75 822 \$
13	77 203 \$
14	78 588 \$
15	79 971 \$
16	81 357 \$
17	82 740 \$
18	84 125 \$
19	85 510 \$
20	86 895 \$

ANNEXE 5

ORDRES PROFESSIONNELS

(Article 12.02)

1. Barreau du Québec (Ordre professionnel des avocats du Québec)
2. Chambre des notaires du Québec (Ordre professionnel des notaires du Québec)
3. Ordre professionnel des médecins du Québec
4. Ordre professionnel des pharmaciens du Québec
5. Ordre des comptables professionnels agréés du Québec
6. Ordre professionnel des infirmières et infirmiers du Québec
7. Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec
8. Ordre professionnel des psychologues du Québec
9. Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
10. Chartered Financial Analyst (C.F.A.)
(Association mondiale sans appellation française)
11. Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec

ANNEXE 6
(Article 14.09 f)

RÉGIONS ADMINISTRATIVES

1. Direction régionale du Bas-Saint-Laurent (01)¹
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (11)
2. Direction du Saguenay – Lac Saint-Jean (02)
3. Direction de la Capitale-Nationale (03)
Chaudière-Appalaches (12)
4. Direction régionale de la Mauricie (04)
Centre-du-Québec (17)
5. Direction régionale de l'Estrie (05)
6. Direction régionale de Laval (13), de Lanaudière (14) et des Laurentides (15)
7. Direction régionale de la Montérégie (16)
8. Direction régionale de Montréal (06)
9. Direction régionale de l'Outaouais (07)
10. Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue (08)
11. Direction régionale de la Côte-Nord (09)
12. Direction régionale du Nord-du-Québec (10)

¹ Nous indiquons entre parenthèses le numéro des régions administratives

ANNEXE 7
(Article 14.01)



INVENTAIRE DES COURS

TRIMESTRE/ANNÉE :
FACULTÉ :

DATE D’AFFICHAGE :
DÉPARTEMENT OU CENTRE
UNIVERSITAIRE DE FORMATION :

Des changements pourront être adoptés ultérieurement aux cours prévus à l’inventaire.

Sigle	Titre activité	Groupe- cours	Habituellement donné par professeur ou chargée ou chargé de cours à forfait	Risque d' être annulé	Nombre d' heures	Localité si autre que Sherbrooke

Une chargée ou un chargé de cours qui occupe un emploi à temps complet auprès d'un autre employeur ne doit pas accepter plus de trois (3) cours de quarante-cinq (45) heures par trimestre ni plus de six (6) cours de quarante-cinq (45) heures par année universitaire.

N.B. – Les personnes intéressées doivent
faire parvenir leur offre de service à :
Courriel :
Date limite candidature :

Téléphone :
Télécopieur :

ANNEXE 8
(Article 14.05)



LISTE DES COURS DISPONIBLES

TRIMESTRE/ANNÉE : DATE D’AFFICHAGE :
 FACULTÉ :
 DÉPARTEMENT OU CENTRE UNIVERSITAIRE :
 DE FORMATION :

Sigle	Titre activité	Groupe-cours	Risque d' être annulé	Exigences non-adoptées	Aucun(e) candidat(e) qualifié(e)	Nombre d' heures	Localité si autre que Sherbrooke	Nombre maximum d' étudiants

Une chargée ou un chargé de cours qui occupe un emploi à temps complet auprès d'un autre employeur ne doit pas accepter plus de trois (3) cours de quarante-cinq (45) heures par trimestre ni plus de six (6) cours de quarante-cinq (45) heures par année universitaire.

N.B. – Les personnes intéressées doivent faire parvenir leur offre de service à :
 Courriel :
 Date limite candidature :

Téléphone :
 Télécopieur :

ANNEXE 9
(Article 14.02)



OFFRE DE SERVICE - CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS

Veillez remplir une seule offre de service et transmettre une copie conforme à chacun des départements ou centres universitaires de formation concernés à l'adresse électronique figurant au bas de l'inventaire ou de l'affichage des cours.

IDENTIFICATION DU CANDIDAT

Nom _____ Prénom _____ Matricule employé* _____
 Adresse _____ App. _____ Ville _____ Province _____ Code postal _____
 Courriel _____ Téléphone : rés. _____ bur. _____ Sexe _____

*Si vous avez déjà travaillé à l'Université de Sherbrooke et que vous avez oublié votre matricule, veuillez svp nous indiquer soit votre matricule étudiant, votre CIP ou votre numéro d'assurance sociale afin de faciliter le traitement de votre dossier : _____

Occupez-vous un emploi à temps complet à l'Université de Sherbrooke ou auprès d'un autre employeur que l'Université de Sherbrooke ?
 oui non Si oui, employeur _____ Ville _____

À la suite de l'affichage des cours disponibles aux chargées et chargés de cours, je vous avise par la présente de mon intérêt pour les cours prévus aux trimestres suivants :

Trimestre/Année ¹	Priorité ²	Sigle	Titre	Groupe cours ³	Faculté	Département ou centre universitaire de formation	Note

- Inscrire AUT (automne), HIV (hiver) ou ÉTÉ selon le cas et l'année (ex. : AUT-2002).
- Indiquer l'ordre de préférence (1, 2, 3, ...) des cours souhaités pour chaque trimestre pour l'ensemble des cours que vous désirez enseigner à l'université de Sherbrooke.
- Groupe-cours facultatif : en indiquant le groupe-cours votre candidature se limitera au groupe-cours indiqué. En n'indiquant pas de groupe-cours votre candidature sera considérée pour tous les groupe-cours.

Nombre de groupe-cours souhaité par timestre (maximum 4 cours de 45 h par trimestre ou l'équivalent et maximum 8 cours de 45 h par an ou l'équivalent)

Automne 20 _____ : _____	Hiver 20 _____ : _____	Été 20 _____ : _____
--------------------------	------------------------	----------------------

L'Université de Sherbrooke souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi et à un programme d'équité en emploi pour les femmes, les membres des minorités visibles et ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées

ANNEXE 10
(Article 14.14)



LISTE DES CANDIDATURES RETENUES

TRIMESTRE/ANNÉE : DATE DE MISE À JOUR :
DÉPARTEMENT OU CENTRE :
UNIVERSITAIRE DE FORMATION :

Sigle	Titre activité	Groupe-cours	Risque d' être annulé	Candidature retenue	Qualifié	Ancienneté par cours	Ancienneté globale	Critère

Une chargée ou un chargé de cours qui occupe un emploi à temps complet auprès d'un autre employeur ne doit pas accepter plus de trois (3) cours de quarante-cinq (45) heures par trimestre ni plus de six (6) cours de quarante-cinq (45) heures par année universitaire.

ANNEXE 11

(Chapitre 15)

CONTRAT D'ENGAGEMENT - PERSONNEL CHARGÉ DE COURS À FORFAIT

CONTRAT D'ENGAGEMENT
entre l'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

et _____
à titre de chargée de cours à forfait ou chargé de cours à forfait

Faculté de(s) _____

Département de(s) _____

CONDITIONS

1. CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE.
2. Ce contrat entre en vigueur le : _____
et se termine le : _____
3. Statut accordé : _____
4. Le traitement est établi selon les termes de la convention collective :
 - dernier grade universitaire : _____
 - année d'obtention du premier grade universitaire : _____

À l'entrée en vigueur de ce contrat le salaire est le suivant :
(au prorata du statut accordé) :

Salaire annuel : _____

5. Les dispositions des Statuts et Règlements de l'Université et de la convention collective de travail intervenue entre l'Université et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS) font également partie intégrante du présent contrat.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Le _____

J'ACCEPTÉ LE PRÉSENT CONTRAT
Le _____

Recteur adjoint et vice-rectrice ou vice-
recteur aux ressources humaines et
financières

Chargée de cours à forfait
ou chargé de cours à forfait

La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait doit avoir signé et retourné une copie de ce contrat au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de la réception.

Pourcentage de cours sur lesquels la chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait détient la priorité d'ancienneté, en tenant compte des dérogations signées :	
--	--

PARTIE 1 (suite) : Activités additionnelles liées à l'enseignement

--

PARTIE 2 : Cours par cumul d'ancienneté (article 15.10)

La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait cumule huit (8) points d'ancienneté s'il est à temps plein ou quatre (4) points d'ancienneté s'il est à temps partiel. Les points d'ancienneté sont attribués sur les cours effectivement enseignés et sur des groupes-cours qui lui auraient normalement été attribués. Si des points ne peuvent être attribués sur des cours, les points sont attribués en ancienneté globale.

Trimestre	Sigle	Groupe	Titre de l'activité	N ^{bre} de crédits	N ^{bre} d'heures	Ajout Modif. Retrait
Totaux - Partie 2						

Le total des 3 parties devrait être de 360 heures pour un horaire à temps complet et de 180 heures pour un horaire à mi-temps ou au prorata pour les autres types d'horaire

PARTIE 3 : Ancienneté globale à attribuer	N ^{bre} de crédits	N ^{bre} d'heures	Ajout Modif Retrait
Ancienneté globale à attribuer			

Totaux - Parties 1, 2 et 3			Limite de 360 heures
-----------------------------------	--	--	-----------------------------

PARTIE 4 : Cours additionnels (article 15.07)

La chargée de cours à forfait ou le chargé de cours à forfait a le droit, s'il le souhaite, de se voir attribuer jusqu'à un maximum de deux (2) cours supplémentaires équivalents à quarante-cinq (45) heures, attribuées conformément au chapitre 14.

Trimestre	Sigle	Groupe	Titre de l'activité	N ^{bre} de crédits	N ^{bre} d'heures	Ajout Modif. Retrait
Totaux - Partie 4						

GRANDS TOTAUX - Parties 1, 2, 3 et 4			Limite de 450 heures
---	--	--	-----------------------------

Les cours et les activités additionnelles liés à l'enseignement pour les années subséquentes seront précisés au début de chaque nouvelle année universitaire (automne, hiver et été).

Signature
Chargée de cours à forfait ou
chargé de cours à forfait

Signature
Directrice ou directeur du département ou
doyenne ou doyen de la Faculté

Date

Date

ANNEXE 14
(Article 15.17)

Les jours suivants sont considérés comme congés fériés :

- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâce;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du jour de l'An;
- deux (2) congés associés au temps des fêtes.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N° 1

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée « l'Université »)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le « Syndicat »)

SITUATIONS PARTICULIÈRES - COMITÉ PARITAIRE

CONSIDÉRANT la lettre d'entente n° 2 signée le 24 janvier 2008;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un comité paritaire est constitué dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
2. Le comité est composé de deux (2) membres nommés par l'Université et de deux (2) membres nommés par le Syndicat;
3. Ces membres ne peuvent provenir ni du Service des ressources humaines de l'Université ni de l'exécutif du Syndicat;
4. Le comité s'adjoint l'aide d'un médiateur-conciliateur du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité sociale qui agit à titre d'animateur et de facilitateur du processus;
5. Le comité a pour but de déterminer les situations particulières où s'applique le paiement en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants et de déterminer les conditions de travail appropriées.
6. Le comité a aussi pour but de réviser la lettre d'entente n° 2.
7. Le comité soumet ses recommandations aux instances respectives et, s'il y a lieu, suggère des modifications à la convention collective.
8. Le comité soumet un rapport conjoint au plus tard en décembre 2020; le délai peut être prolongé par les parties.
9. Les parties conviennent que la lettre d'entente n° 2 demeure en vigueur jusqu'à ce qu'elles aient convenu des modifications à y apporter, le cas échéant.
10. Durant la durée des travaux du comité, les situations particulières qui existent à la signature de la convention collective et les modalités d'affichage, d'attribution et de rémunération qui en découlent continuent

de s'appliquer. Soixante (60) jours après la fin des travaux du comité, les parties peuvent recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage pour ces situations particulières.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

Pour l'Université

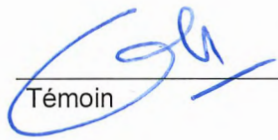


Personne représentante dûment autorisée

Pour le Syndicat



Personne représentante dûment autorisée



Témoin



Témoin

LETTRE D'ENTENTE N° 2

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée « l'Université »)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le « Syndicat »)

SITUATIONS PARTICULIÈRES

CONSIDÉRANT la lettre d'entente n° 3 signée le 21 avril 2004;

CONSIDÉRANT les particularités de l'enseignement et de l'encadrement de certaines activités pédagogiques;

CONSIDÉRANT le libellé actuel de l'article 14.10 de la convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Faculté d'ÉDUCATION :

Pour les activités de supervision de stages :

Affichage et attribution :

Ces activités pédagogiques sont affichées aux dates prévues à la convention collective, sans préciser le nombre de groupes et le lieu des stages. Les candidates et candidats doivent être reconnus qualifiés. L'attribution des stagiaires ou des groupes de stagiaires est faite en considérant une combinaison des critères suivants :

- Le principe de continuité;
- La diversité d'encadrement;
- La nature du stage (ordre et cycle d'enseignement, et type de milieu d'intervention);
- Le territoire déservi par les commissions scolaires pour les stages en milieu scolaire et par les MRC pour les autres stages;
- La discipline pertinente au stage.

Rémunération :

La rémunération des activités de supervision de stages, qui peut être particulière à chacun des programmes, est basée sur les paramètres suivants :

- a) Un ratio basé sur un nombre d'étudiantes et d'étudiants par groupe (exemple : sur un groupe prédéterminé de 20 étudiantes et étudiants : 18/20 est pris en considération, dans un groupe de 18 étudiantes et étudiants ou 23/20 dans une cohorte de 23 étudiantes et étudiants);
- b) Le taux horaire en vigueur des chargées et chargés de cours.

Une charge complète (quarante-cinq (45) heures rémunérées au taux de la convention) exige une prestation de travail de cent trente-cinq (135) heures.

Pour les activités pédagogiques reliées à la FORMATION CONTINUE :

Affichage et attribution :

Les activités pédagogiques des programmes de formation continue sont exclues de l'affichage.

Rémunération :

La rémunération et la tâche des chargées et chargés de cours oeuvrant dans ce programme est basée sur les paramètres suivants :

- a) Un ratio basé sur un nombre minimal d'étudiantes et d'étudiants par groupe (exemple : 18/20 est pris en considération dans un groupe de 18 étudiantes et étudiants sur un groupe minimal prédéterminé de 20 étudiantes et étudiants);
- b) Le taux horaire en vigueur des chargées et chargés de cours.

Faculté DES SCIENCES DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE :

Pour les activités de supervision de stages :

Affichage et attribution :

Ces activités pédagogiques sont affichées aux dates prévues à la convention collective, sans préciser le nombre de groupes et le lieu des stages. Les candidates et candidats doivent être reconnus qualifiés.

L'attribution se fait en tenant compte du :

- territoire desservi par les commissions scolaires;
- type de milieu d'intervention.

Ces activités pédagogiques sont ensuite réparties équitablement entre les chargées et chargés de cours qui ont signifié leur intérêt lors de l'affichage, en tenant compte de l'ancienneté dans l'ordre des choix.

Rémunération :

La rémunération pour une supervision complète d'une étudiante ou d'un étudiant stagiaire correspond à l'équivalent de trois (3) heures du taux horaire en vigueur des chargées et chargés de cours correspondant à 9 heures de travail.

Faculté des LETTRES ET SCIENCES HUMAINES :**Département de SERVICE SOCIAL :**

Pour les activités d'encadrement pédagogique de stages confiées à des professeures et professeurs de stages : dont les sigles sont actuellement les suivants : SES 532, SES 533, SES 542 et SES 543, SES 683, SES 698 et SES 699.

Affichage et attribution :

Ces activités pédagogiques sont affichées aux dates prévues à la convention collective. Les candidates et candidats doivent être reconnus qualifiés. De plus, la provenance géographique est prise en compte lors de l'attribution ainsi que le champ d'expertise dans l'intervention.

Chacun des groupes à superviser est offert aux chargées et chargés de cours selon les critères énumérés ci-dessus. S'il s'avère qu'il y a encore des groupes à superviser après que chacun des chargées et chargés de cours aura choisi un groupe, le processus recommence en offrant les groupes restants selon les mêmes critères.

Rémunération :

La rémunération des chargées et chargés de cours pour les activités de stages oeuvrant dans ce programme est basée sur les paramètres suivants :

- a) Un ratio basé sur un nombre d'étudiantes et d'étudiants par groupe (exemple : sur un groupe prédéterminé de 20 étudiantes et étudiants : 18/20 est pris en considération, dans un groupe de 18 étudiantes et étudiants ou 23/20 dans une cohorte de 23 étudiantes et étudiants);
- b) Le taux horaire en vigueur des chargées et chargés de cours.

Une charge complète (quarante-cinq (45) heures rémunérées au taux de la convention) exige une prestation de travail de cent trente-cinq (135) heures.

Département de PSYCHOLOGIE :

Pour des activités de supervision de stages et d'internat : dont les sigles sont actuellement les suivants : PSY 920, PSY 921, PSY 950, PSY 951, PSY 952, PSY 953, PSY954, PSY955, PSY 961, PSY 962, PSY 963, PSY 964, PSY 976, PSY 977, PSY 978.

Affichage et attribution :

Ces activités pédagogiques sont affichées aux dates prévues à la convention collective.

L'affichage mentionne si l'activité est du profil :

Psychologie clinique .

Les candidates et candidats doivent être reconnus qualifiés. De plus, le type d'approche est pris en considération lors de l'attribution.

ou

Psychologie organisationnelle.

Les candidates et candidats doivent être reconnus qualifiés. De plus, le type de milieu de stage ainsi que le champ d'intervention sont pris en considération lors de l'attribution.

Rémunération :

La rémunération pour ces activités correspond à la demie du taux horaire en vigueur.

Pour des activités de type problématique ou projet : dont les sigles sont actuellement les suivants : PSY 938, PSY 939, PSY 940, PSY 941, PSY 942, PSY 943, PSY 944, PSY 945, PSY 946, PSY 947, PSY 948, PSY 949.

Affichage et attribution :

Ces activités pédagogiques sont affichées aux dates prévues à la convention collective.

Les chargées et chargés de cours soumettent leur candidature et les problématiques ou projets qu'ils désirent approfondir.

Les étudiantes et étudiants choisissent les problématiques ou projets parmi ceux soumis et les charges de cours sont attribuées aux chargées et chargés de cours dont la problématique ou le projet a été retenu.

Dans tous ces cas la chargée ou le chargé de cours est avisé dans un délai raisonnable avant le début de l'activité.

Rémunération :

La rémunération pour les activités PSY 938 à PSY 943 correspond au taux horaire en vigueur et la rémunération pour les activités PSY 944 à PSY 949 correspond à la demie du taux horaire en vigueur.

Département de l'ÉCOLE DE MUSIQUE :

Pour les activités pédagogiques connues sous l'expression : cours d'instrument (aussi appelées leçons individuelles de musique) : dont les sigles sont actuellement les suivants : MUI 401-406, Instrument principal I à VI; MUI 411-416, Formation instrumentale I à VI; MUI 421-422, Instrument I-II; MUI 441-444, Instrument I à III ou MUI 601-603, Instrument avancé I à III.

Affichage et attribution :

1. Ces cours ne sont pas soumis à la procédure d'affichage.
2. Dans le cas où l'activité n'a été dispensée que par une seule chargée de cours ou un seul chargé de cours, le cours lui est attribué.
3. Dans le cas où, pour un même instrument, plusieurs chargées et chargés de cours sont inscrits sur la liste d'ancienneté, le cours est offert à la chargée ou au chargé de cours possédant les qualifications et le plus d'ancienneté. La direction du département peut déroger à la règle d'ancienneté afin de favoriser une continuité dans l'étude d'un instrument par l'étudiante ou l'étudiant tout au long de son cheminement.
4. L'attribution des cours se fait dès l'inscription officielle de l'étudiante ou de l'étudiant.
5. Dans tous ces cas, la chargée ou le chargé de cours est avisé dans un délai raisonnable avant le début de l'activité.

Rémunération :

La rémunération réfère à l'article 17.01 c) de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

Pour l'Université

Personne représentante dûment autorisée

Témoin

Pour le Syndicat

Personne représentante dûment autorisée

Témoin

LETTRE D'ENTENTE N° 3

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée « l'Université »)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le « Syndicat »)

TRAVAUX PRATIQUES ET SÉANCES D'EXERCICES

1. Les travaux pratiques désignés dans l'Annuaire général de l'Université comme activités d'enseignement à la Faculté des sciences ou, le cas échéant, dans toute autre faculté et portant un code d'identification et un titre sont rémunérés au taux prévu à l'article 17.01 a) et b) de la convention. Cependant, pour les activités d'enseignement à la Faculté des sciences, le nombre d'heures d'enseignement rémunéré pour ces cours est celui déterminé par la doyenne ou le doyen et ne peut être inférieur à 67 % du nombre d'heures de travaux pratiques tel qu'inscrit à l'Annuaire général.
2. Les séances d'exercices dûment identifiées au contrat d'une chargée ou d'un chargé de cours sont rémunérées selon les modalités prévues à l'article 11.02 de la convention.

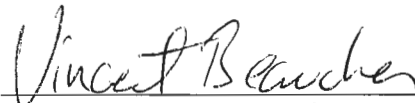
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

Pour l'Université

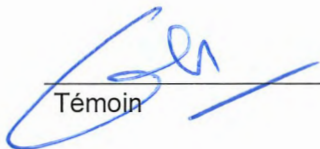


Personne représentante dûment autorisée

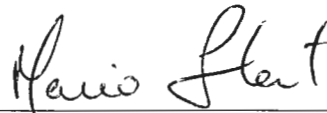
Pour le Syndicat



Personne représentante dûment autorisée



Témoin



Témoin

LETTRE D'ENTENTE N° 4

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée « l'Université »)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le « Syndicat »)

EXIGENCES GÉNÉRALES DES COURS

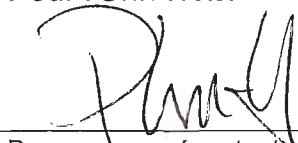
CONSIDÉRANT l'article 12.02 concernant les exigences générales des cours;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Nonobstant l'article 12.02, les parties conviennent que les cours à la Faculté des sciences de l'activité physique pourront avoir, s'il y a lieu, l'ajout de la mention suivante :
 - Accrédité comme formateur par la Fédération ou l'organisme concerné.
2. Nonobstant l'article 12.02, les parties conviennent que les cours du centre universitaire de formation en environnement et développement durable pourront avoir, s'il y a lieu, l'ajout de la mention suivante :
 - Une formation sur la vérification environnementale de site.

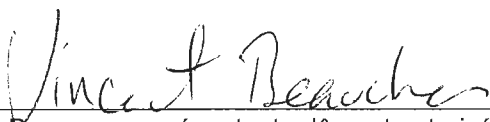
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

Pour l'Université



Personne représentante dûment autorisée

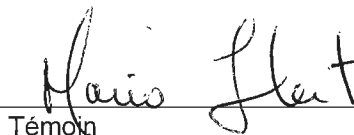
Pour le Syndicat



Personne représentante dûment autorisée



Témoin



Témoin

LETTRE D'ENTENTE N° 5

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée « l'Université »)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le « Syndicat »)

PROGRAMME *PERFORMA* – FACULTÉ D'ÉDUCATION

CONSIDÉRANT le protocole cadre de *PERFORMA* entre l'Université de Sherbrooke et les établissements d'enseignement collégial;

CONSIDÉRANT les particularités de formation de *PERFORMA*;

CONSIDÉRANT les objectifs poursuivis par le programme de *PERFORMA*;

CONSIDÉRANT les particularités de financement des programmes offerts par *PERFORMA*

CONSIDÉRANT que le paiement au prorata du nombre d'inscriptions n'est possible que lorsqu'il est accepté par la chargée ou le chargé de cours;

CONSIDÉRANT que ce mode de paiement est rendu nécessaire pour la survie même des programmes de *PERFORMA*;

CONSIDÉRANT qu'en vertu de l'article 14.06, sont notamment exclus de l'affichage les cours du programme *PERFORMA*;

CONSIDÉRANT l'aspect variable de ces activités pédagogiques;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- *PERFORMA* peut continuer à rémunérer les chargées et chargés de cours au prorata du nombre des étudiantes et étudiants, tel que stipulé dans le protocole d'entente entre les établissements d'enseignement collégial participants et l'Université de Sherbrooke.
- Les exigences des cours ne sont pas appliquées à ce programme.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

Pour l'Université

Personne représentante dûment autorisée

Témoin

Pour le Syndicat

Personne représentante dûment autorisée

Témoin

LETTRE D'ENTENTE N° 6

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée « l'Université »)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le « Syndicat »)

ASSURANCES COLLECTIVES – COMITÉ PARITAIRE

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un comité paritaire est constitué dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
2. Le comité est composé de deux (2) membres nommés par l'Université et de deux (2) membres nommés par le Syndicat.
3. Le comité a pour but d'étudier la possibilité de mettre en place un régime d'assurances collectives pour les chargées et chargés de cours.
4. Le comité soumet un rapport dans les douze (12) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention; le délai peut être prolongé par les parties.

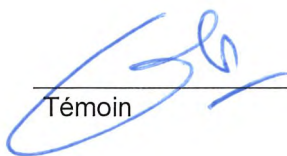
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.


Pour l'Université


Personne représentante dûment autorisée

Pour le Syndicat


Personne représentante dûment autorisée


Témoin


Témoin

LETTRE D'ENTENTE N° 7

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée « l'Université »)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le « Syndicat »)

CONSULTATION POUR DES MODIFICATIONS AUX STATUTS DE L'UNIVERSITÉ

Dans les six (6) mois de la signature de la convention collective le Syndicat devra déposer ses propositions de modifications aux statuts à la secrétaire générale de l'Université. Ces propositions seront soumises au comité de gouvernance du conseil d'administration qui, après analyse, effectuera, s'il y a lieu, les consultations qu'il juge appropriées. Toute modification éventuelle des statuts devra être approuvée par le conseil d'administration puis être ratifiée par l'assemblée de l'Université.

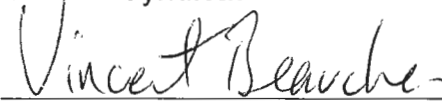
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

Pour l'Université

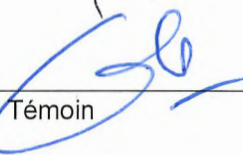


Personne représentante dûment autorisée

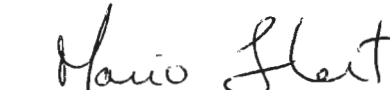
Pour le Syndicat



Personne représentante dûment autorisée



Témoin



Témoin

LETTRE D'ENTENTE N° 8

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée « l'Université »)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le « Syndicat »)

NOUVELLES FORMULES PÉDAGOGIQUES – COMITÉ PARITAIRE

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties;


Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un comité paritaire est constitué dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
2. Le comité est composé de deux (2) membres nommés par l'Université et de deux (2) membres nommés par le Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes au besoin.
3. Les représentants des parties doivent se rencontrer dans les quinze (15) jours suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date et le lieu de la rencontre.
4. Le comité a pour but d'étudier toute nouvelle formule pédagogique ainsi que les conditions d'enseignement et de travail des chargées et chargés de cours qui enseignent à la formation à distance et de proposer aux parties, s'il y a lieu, des conditions d'enseignement et de travail des chargées et chargés de cours adaptées à ces nouvelles formules pédagogiques.

Le comité soumet un rapport de ses activités selon les besoins.

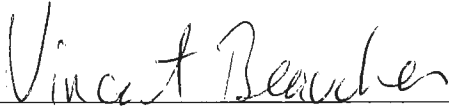
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

Pour l'Université

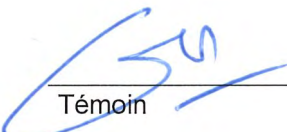


Personne représentante dûment autorisée

Pour le Syndicat



Personne représentante dûment autorisée



Témoin



Témoin

LETTRE D'ENTENTE N° 9

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée «l'Université»)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le «Syndicat»)

CENTRE LAURENT BEAUDOIN - APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDÉRANT certaines particularités de l'offre de formation du Centre Laurent Beaudoin de l'École de gestion de l'Université;

CONSIDÉRANT le certificat d'accréditation du Syndicat;

CONSIDÉRANT la convention collective en vigueur;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter de la date de signature, la convention collective en vigueur s'applique à l'ensemble des cours offerts par le Centre Laurent Beaudoin, avec les particularités suivantes :

Pour les activités du programme MBA pour cadres en exercice :

- a) Les cours du programme sont disponibles pour les chargées et chargés de cours à l'inventaire annuel et aux affichages;
- b) Les modalités relatives aux attributions des cours ne s'appliquent pas;
- c) Les modalités relatives à l'ancienneté sur le cours ne s'appliquent pas, sauf s'il s'agit d'un cours non-exclusif au Centre Laurent Beaudoin, tel qu'attesté par le sigle du cours;
- d) Les modalités relatives à l'ancienneté globale s'appliquent;
- e) Les modalités relatives à la rémunération s'appliquent. Par ailleurs, des suppléments salariaux pour activités connexes peuvent s'ajouter, conformément à l'article 11.02.

Pour les activités de propédeutique :

- a) Les modalités relatives à l'inventaire annuel et aux affichages ne s'appliquent pas;
- b) Les modalités relatives aux attributions des cours ne s'appliquent pas;

- c) Les modalités relatives à l'ancienneté sur le cours ne s'appliquent pas, sauf s'il s'agit d'un cours non-exclusif au Centre Laurent Beaudoin, tel qu'attesté par le sigle du cours;
- d) Les modalités relatives à l'ancienneté globale s'appliquent;
- e) Les modalités relatives à la rémunération s'appliquent. Par ailleurs, des suppléments salariaux pour activités connexes peuvent s'ajouter, conformément à l'article 11.02.

Pour les activités de formation sur mesure :

- a) Les modalités relatives à l'inventaire annuel et aux affichages ne s'appliquent pas;
 - b) Les modalités relatives aux attributions des cours ne s'appliquent pas;
 - c) Les modalités relatives à l'ancienneté sur le cours ne s'appliquent pas, sauf s'il s'agit d'un cours non-exclusif au Centre Laurent Beaudoin, tel qu'attesté par le sigle du cours;
 - d) Les modalités relatives à l'ancienneté globale s'appliquent;
 - e) Les modalités relatives à la rémunération s'appliquent. Par ailleurs, des suppléments salariaux pour activités connexes peuvent s'ajouter, conformément à l'article 11.02.
2. Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent.
 3. En application de l'alinéa 1, les charges de cours attribuées au Centre Laurent Beaudoin ne sont pas comptabilisées aux fins des maximums trimestriels et annuels prévus à la convention collective. Toutefois, le nombre total de points d'ancienneté cumulable par année à l'Université demeure limité selon les paramètres prévus à la convention collective.
 4. Le Syndicat retire les griefs 2017-37 et 2017-41. Ce retrait est fait sans admission et ne peut être invoqué à titre de précédent.

Les particularités prévues à la présente s'appliquent exclusivement au Centre Laurent Beaudoin et ne peuvent être invoquées à titre de précédent.

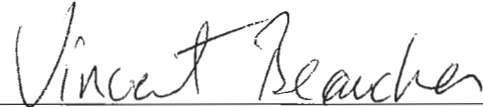
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

Pour l'Université

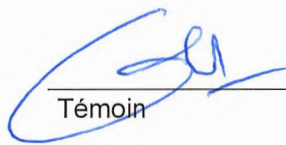


Personne représentante dûment autorisée

Pour le Syndicat



Personne représentante dûment autorisée



Témoin



Témoin

LETTRE D'ENTENTE N° 10

entre

UNIVERSITE DE SHERBROOKE
(ci-après appelée «l'Université»)

et

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (CSQ)
(ci-après appelé le «Syndicat»)

CONTRAT DE CHARGÉES DE COURS À FORFAIT ET CHARGÉS DE COURS À FORFAIT COMPOSÉS EXCLUSIVEMENT DE COURS

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties à favoriser la stabilité en emploi des chargées et chargés de cours;

CONSIDÉRANT le chapitre 15 de la convention collective en vigueur;

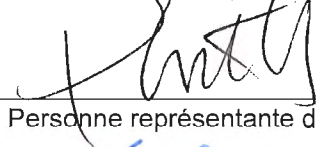
CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un comité paritaire est constitué dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
2. Le comité est composé de deux (2) membres nommés par l'Université et de deux (2) membres nommés par le Syndicat.
3. Le comité a pour but d'évaluer la possibilité de créer un mécanisme favorisant l'obtention de contrats de chargée de cours à forfait ou de chargés de cours à forfait composés exclusivement de cours;
4. Le comité soumet ses recommandations aux instances respectives et, s'il y a lieu, suggère des modifications à la convention collective.
5. Le comité soumet un rapport conjoint au plus tard en juin 2021; le délai peut être prolongé par les parties.

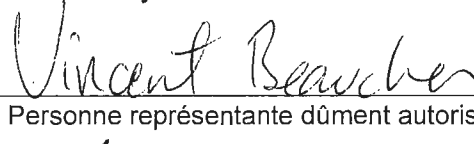
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 3^e jour du mois de juillet 2020.

Pour l'Université

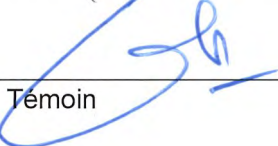


Personne représentante dûment autorisée

Pour le Syndicat



Personne représentante dûment autorisée



Témoin



Témoin