

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**



ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE  
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE  
(SPPUS)**



**1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mars 2020**

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**



**ET**

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE  
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE  
(SPPUS)**



**1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mars 2020**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGE
PRÉAMBULE .....	1
1 RECONNAISSANCE DE L'UNIVERSITÉ .....	2
2 RECONNAISSANCE DU SPPUS ET CHAMP D'APPLICATION .....	3
3 DÉFINITIONS.....	4
4 DÉPARTEMENT .....	8
5 INFORMATIONS MUTUELLES .....	13
6 PRÉROGATIVES DU SPPUS .....	18
7 RÉGIME DU SPPUS .....	20
8 GRIEF ET ARBITRAGE .....	22
9 MESURE DISCIPLINAIRE, CONGÉDIEMENT ET SUSPENSION.....	26
10 LIBERTÉS ET NON-DISCRIMINATION.....	28
11 EMBAUCHE.....	29
12 LE TRAVAIL PROFESSORAL.....	34
13 PLANIFICATION, OUVERTURE ET FERMETURE DES POSTES .....	39
14 RENOUVÈLEMENT DE CONTRAT, PERMANENCE ET RANGS UNIVERSITAIRES.....	42
15 SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	55
16 ÉVALUATION AUX FINS D'UN RENOUVÈLEMENT DE CONTRAT, DE PERMANENCE OU DE RANG UNIVERSITAIRE.....	60
17 ACTIVITÉS D'ÉDUCATION CONTINUE .....	63
18 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES.....	71
19 CONGÉ SANS TRAITEMENT ET PRÊT DE SERVICE .....	73
20 TRAITEMENT.....	77
21 RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX .....	81
22 VACANCES .....	82
23 CONCILIATION DU TRAVAIL PROFESSORAL AVEC LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES .....	83
24 ABSENCE-MALADIE.....	88
25 CONDITIONS DE RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE.....	89
26 AVANTAGES PROFESSIONNELS ET SOCIAUX DIVERS .....	92
27 PROFESSEURES RÉGULIÈRES ET PROFESSEURS RÉGULIERS À DEMI-TEMPS.....	95
28 DIVERS .....	97
29 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE .....	98
30 DURÉE DE LA CONVENTION .....	101
SIGNATURES .....	102

<b>ANNEXES</b>	<b>PAGE</b>
1 ESPACES À LA DISPOSITION DU SPPUS .....	104
2 FORMULAIRE DE GRIEF .....	105
3 CONSEIL CONSULTATIF .....	106
4 CONTRAT D'ENGAGEMENT (Professeure suppléante ou professeur suppléant) .....	107
5 PREMIER CONTRAT D'ENGAGEMENT (Chargée ou chargé d'enseignement) .....	108
6 PREMIER CONTRAT D'ENGAGEMENT (Professeure adjointe ou professeur adjoint) .....	109
7 QUATRIÈME CONTRAT D'ENGAGEMENT (Professeure adjointe ou professeur adjoint) .....	110
8 CONTRAT D'ENGAGEMENT (Professeure régulière permanente ou professeur régulier permanent) .....	111
9 CONTRAT INITIAL D'ENGAGEMENT (Professeure régulière agrégée ou titulaire ou professeur régulier agrégé ou titulaire) .....	112
10 CONTRAT (Dégagement pour enrichissement des connaissances et de recherche) .....	113
11 ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR LE 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2017 .....	114
ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR LE 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2018 .....	115
ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR LE 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2019 .....	116
12 ATTRIBUTION DE LA CHARGE .....	117
13 FONCTIONS ADMINISTRATIVES EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION .....	122
14 FORMULAIRE ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES .....	123
15 CERTIFICAT D'ACCREDITATION .....	125

#### **LETTRES D'ENTENTE**

1 PROFESSEURE OU PROFESSEUR À LA FACULTÉ DE GÉNIE .....	127
2 US ET COUTUMES .....	129
3 CONGÉ D'ÉDUCATION CONTINUE – ARTICLE 17 CONVENTION COLLECTIVE 2007-2010 .....	130
4 FORMATION DE COMITÉS PARITAIRES .....	137
5 PLANIFICATION DES POSTES POUR LES ANNÉES FINANCIÈRES 2017-2018, 2018-2019 ET 2019-2020 .....	138

## **PRÉAMBULE**

La présente convention entend favoriser des relations harmonieuses entre l'Université de Sherbrooke et les professeures et professeurs. Elle entend établir les conditions de travail les plus appropriées à la réalisation des fins de l'Université, favorisant pour les professeures et les professeurs la poursuite de l'excellence dans l'enseignement, la recherche, la participation à la vie universitaire et le service à la collectivité.

## **ARTICLE 1**

### **RECONNAISSANCE DE L'UNIVERSITÉ**

- 1.01 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 collective.
  
- 1.02 Aux fins de l'application de la convention et à moins de stipulation contraire, l'Université agit par l'entremise de la vice-rectrice ou du vice-recteur ou de la directrice générale ou du directeur général du Service des ressources humaines.

## **ARTICLE 2**

### **RECONNAISSANCE DU SPPUS ET CHAMP D'APPLICATION**

- 2.01 La présente convention s'applique à toutes les personnes couvertes par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur Charles Devlin le 5 février 1974, modifié le 17 décembre 1990 et apparaissant à l'annexe 15.
  
- 2.02 Aux fins de négociation et d'application de la convention, l'Université reconnaît le SPPUS comme l'unique agent négociateur et le seul représentant officiel des professeures et professeurs couverts par le certificat d'accréditation.

En conséquence, l'Université évite de négocier avec les membres non désignés du SPPUS pour le renouvellement ou la modification de la présente convention.

## ARTICLE 3

### DÉFINITIONS

- 3.01 **Année financière** : la période allant du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 3.02 **Année universitaire** : aux fins de la convention collective, une période de douze (12) mois qui comporte trois (3) trimestres :
- le trimestre d'automne : du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre
  - le trimestre d'hiver : du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril
  - le trimestre d'été : du 1<sup>er</sup> mai au 31 août
- Toutefois, les activités d'enseignement du trimestre d'été ou d'automne peuvent commencer à la date mentionnée au calendrier universitaire lorsque celle-ci précède le 1<sup>er</sup> mai ou le 1<sup>er</sup> septembre.
- 3.03 **Assemblée des professeures et professeurs ou Assemblée des professeures et professeurs du département** : Assemblée constituée de toutes les professeures régulières et suppléantes et tous les professeurs réguliers et suppléants d'un département tel que prévu à l'article 4.
- 3.04 **Chargée ou chargé de cours** : toute personne embauchée par l'Université à ce titre pour des fins d'enseignement et d'activités connexes, et rémunérée sur une base horaire ou forfaitaire.
- 3.05 **Comité de direction** : le comité de direction tel que prévu aux Statuts de l'Université de Sherbrooke.
- 3.06 **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) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;



- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 3.07 **Conseil d'administration** : le conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke.
- 3.08 **Cours en appoint** : cours donné par une professeure ou un professeur en sus de sa charge de travail.
- 3.09 **Département** : le groupe que forment, à l'intérieur de l'Université, les spécialistes d'une même discipline ou de disciplines connexes dans le but de mieux assurer le progrès constant de la science et de l'enseignement à l'Université.
- 3.10 **Grief** : une mésentente entre d'une part l'Université et d'autre part une professeure ou un professeur, un groupe de professeures ou professeurs ou le SPPUS relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 3.11 **Jour** : un jour civil, incluant le samedi et le dimanche.
- 3.12 **Jour ouvrable** : qui n'est pas un samedi, un dimanche ni un jour décrété jour de congé par l'Université.
- 3.13 **Lieu d'affectation** : Le campus principal ou le campus de Longueuil ou le campus de la santé. Advenant un nouveau lieu d'affectation, les parties se rencontrent à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de l'impact de cette nouvelle réalité.
- 3.14 **Poste** : un emploi constitué d'un ensemble de tâches, occupé ou à être occupé par une professeure régulière ou un professeur régulier à temps complet ou, à sa demande, à demi-temps, si elle ou il bénéficie de la permanence.
- 3.15 **Professeure ou professeur** : toute personne embauchée par l'Université à titre de professeure régulière ou suppléante, ou de professeur régulier ou suppléant et couverte par le certificat d'accréditation émis le 5 février 1974, modifié le 17 décembre 1990 et apparaissant à l'annexe 15. Toute professeure ou tout professeur est rattaché en tout temps à un département.

Exceptionnellement, avec l'accord préalable du SPPUS, des conditions particulières peuvent s'appliquer lors de l'embauche d'une personne à titre de professeure ou professeur. Ces conditions ont trait notamment au régime d'emploi, au partage de personnel avec d'autres institutions ou d'autres facultés de l'Université.

- 3.16 **Professeure associée ou professeur associé** : toute personne nommée en vertu du *Règlement concernant le statut de professeure associée ou professeur associé* (Règlement 2575-018). Sa nomination présuppose une recommandation favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs du département auquel elle sera rattachée. Cette personne n'est pas couverte par le certificat d'accréditation.
- 3.17 **Professeure invitée ou professeur invité** : toute personne embauchée par l'Université à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement pour un maximum d'une année à ce titre. L'embauche ne peut avoir lieu qu'à la suite d'une recommandation favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs du département auquel cette personne sera rattachée. Cette personne n'est pas couverte par le certificat d'accréditation.
- 3.18 **Professeure régulière ou professeur régulier** : toute professeure ou tout professeur embauché par l'Université pour occuper un poste et pour exercer les fonctions d'enseignement, de recherche, de participation à la vie universitaire, et de service à la collectivité.
- 3.19 **Professeure ou professeur sous octroi de recherche** : personne embauchée à ce titre par l'Université sur recommandation de l'Assemblée des professeures et professeurs du département lorsque le contrat d'engagement est lié à une demande de subvention particulière de recherche à durée limitée. Cette personne doit satisfaire aux critères d'embauche et ne peut occuper l'un des postes de professeure régulière ou de professeur régulier autorisé.

La durée du contrat de la professeure ou du professeur sous octroi de recherche ne peut dépasser une période de douze (12) mois; ce contrat peut être renouvelé d'année en année, après recommandation de l'Assemblée des professeures et professeurs

du département, tant et aussi longtemps qu'une subvention de recherche est maintenue.

Lorsque des activités d'enseignement sont confiées à la professeure ou au professeur sous octroi, celles-ci ne peuvent excéder trois (3) crédits par année universitaire.

La professeure ou le professeur sous octroi de recherche fait partie de l'unité de négociation et bénéficie en conséquence des mêmes droits que la professeure régulière ou le professeur régulier à l'exception des mécanismes d'acquisition de la permanence et de composition de la tâche.

À compétences égales, la candidature de la professeure ou du professeur sous octroi de recherche est considérée prioritairement au moment de l'engagement d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur dans le département. Son expérience accumulée lui est alors reconnue aux fins de son rang universitaire et des différents articles de la convention.

- 3.20 **Professeure suppléante ou professeur suppléant** : toute professeure ou tout professeur embauché par l'Université pour une période définie à ce titre, afin de remplacer une professeure régulière ou un professeur régulier qui est temporairement dans l'incapacité d'accomplir les tâches reliées à son poste.
- 3.21 **SPPUS** : le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS) accrédité le 5 février 1974, accréditation modifiée le 17 décembre 1990 et apparaissant à l'annexe 15.
- 3.22 **Université** : désigne 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<sup>e</sup> session, 24<sup>e</sup> Législation du Québec, Lois du Québec 1954, c. 136, sanctionnée le 5 mars 1954 et ses amendements.
- 3.23 **Vice-rectrice ou vice-recteur** : le membre du comité de direction de l'Université de qui relève le Service des ressources humaines.

## ARTICLE 4

### DÉPARTEMENT

- 4.01 L'Assemblée des professeures et professeurs du département est la réunion de toutes les professeures régulières et suppléantes et de tous les professeurs réguliers et suppléants d'un département, ayant comme quorum la majorité de ses membres à l'exclusion des personnes en congé d'éducation continue, en congé parental ou en absence-maladie, sauf si ces personnes se présentent à la réunion ou y assistent à distance par tout moyen de communication. Cependant une personne en absence-maladie ne peut se présenter à une réunion.

Les personnes en congé sans traitement ne sont pas membres de l'Assemblée à l'exception des personnes en congé parental sans traitement d'un (1) an ou moins qui se présentent à la réunion.

La professeure ou le professeur affecté principalement à un campus autre que celui où se tient l'Assemblée des professeures et professeurs du département a le droit de participer à cette Assemblée soit par conférence téléphonique ou tout autre mode de communication disponible, soit en confiant à une collègue ou un collègue un mandat écrit de faire valoir son point de vue et/ou d'exprimer son vote.

Sous réserve de ce qui est mentionné à l'alinéa précédent, une proposition est adoptée lorsque le nombre de membres présents qui votent en faveur est supérieur à celui des membres présents qui votent contre.

Lorsqu'une Assemblée ne peut pas être tenue faute de quorum, les professeures et professeurs présents peuvent exceptionnellement demander qu'un nouvel avis de convocation soit envoyé en indiquant que le quorum de la prochaine Assemblée sera constitué des personnes présentes. Cependant, un tel avis ne peut pas être donné pour une réunion devant se tenir en juillet ou en août.

- 4.02 Le collège électoral départemental est l'Assemblée formée uniquement pour élire la directrice ou le directeur de département et composée des personnes suivantes :

- a) toutes les professeures et tous les professeurs de ce département;
- b) une, un ou plusieurs étudiantes ou étudiants inscrits à un programme sous la responsabilité de ce département, si ces personnes le désirent;
- c) une, un ou plusieurs membres du personnel administratif et professionnel rattachés spécifiquement à ce département, si ces personnes le désirent;
- d) une, un ou plusieurs membres du personnel de soutien rattachés spécifiquement à ce département, si ces personnes le désirent;
- e) une, un ou plusieurs chargées ou chargés de cours qui enseignent à ce département, ou qui y ont enseigné dans au moins un des deux (2) trimestres précédents, si ces personnes le désirent.

Le nombre de personnes mentionné en b), c), d) et e) est déterminé par l'Assemblée des professeures et professeurs du département. Cependant, lors de la composition et lors de tout vote, les professeures et professeurs du département doivent avoir la majorité absolue de ce collège électoral.

La composition de ce collège électoral départemental doit faire l'objet d'une résolution de l'Assemblée des professeures et professeurs du département qui est transmise à l'Université.

- 4.03 Le collège électoral est formé, pour autant que cela soit possible, soixante (60) jours avant l'expiration du mandat de la directrice ou du directeur ou de la directrice ou du directeur intérimaire.
- 4.04 À défaut d'élection avant la date d'expiration du mandat de la directrice ou du directeur, l'Assemblée des professeures et professeurs du département nomme une professeure comme directrice intérimaire ou un professeur comme directeur intérimaire pour un mandat ne devant pas excéder douze (12) mois.

- 4.05 En cas d'incapacité temporaire d'agir de la directrice ou du directeur, cette dernière ou ce dernier désigne une professeure régulière ou un professeur régulier du département pour la ou le remplacer. Lorsque la directrice ou le directeur est dans l'incapacité de désigner une remplaçante ou un remplaçant ou fait défaut de ce faire, la désignation s'effectue dans les meilleurs délais par l'Assemblée des professeures et professeurs du département.

Ce remplacement est pour une durée maximale de six (6) mois mais doit se terminer à la fin du mandat de la directrice ou du directeur incapable d'agir, s'il subsiste moins de six (6) mois à ce mandat.

Si l'incapacité de la directrice ou du directeur se prolonge au-delà de six (6) mois, une élection doit avoir lieu conformément au paragraphe 4.03 ou, à défaut, au paragraphe 4.04.

La professeure ou le professeur qui remplace la directrice ou le directeur dans l'incapacité temporaire d'agir, pour une période de moins de six (6) mois, reçoit également le supplément administratif prévu à cet effet.

Si, pour toute autre raison, une vacance survient avant la fin d'un mandat, l'Assemblée des professeures et professeurs du département nomme une professeure comme directrice intérimaire ou un professeur comme directeur intérimaire pour un mandat ne devant pas excéder douze (12) mois.

- 4.06 La directrice ou le directeur de département est une professeure régulière ou un professeur régulier du département élu par le collège électoral départemental pour un mandat de trois (3) ans au maximum et qui se termine le 31 mai de la dernière année de ce mandat.
- 4.07 La personne nommée directrice ou directeur d'un département doit être celle régulièrement élue par le collège électoral départemental ou nommée à titre de directrice ou de directeur intérimaire par l'Assemblée des professeures et professeurs du département.

- 4.08 En date de la signature de la convention collective et aux fins de la présente convention, mais sous réserve du paragraphe 4.09, les départements sont les suivants :

**ÉCOLE DE GESTION**

- 1) Département d'économique
- 2) Département de finance
- 3) Département de fiscalité
- 3) Département de management et gestion des ressources humaines
- 4) Département de marketing
- 5) Département de sciences comptables
- 6) Département de systèmes d'information et méthodes quantitatives de gestion

**FACULTÉ DE DROIT**

- 7) Département de droit

**FACULTÉ D'ÉDUCATION**

- 8) Département d'enseignement au préscolaire et au primaire
- 9) Département d'études sur l'adaptation scolaire et sociale
- 10) Département de gestion de l'éducation et de la formation
- 11) Département d'orientation professionnelle
- 12) Département de pédagogie
- 13) Département de psychoéducation

**FACULTÉ D'ÉDUCATION PHYSIQUE**

- 14) Département de kinanthropologie

**FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**

- 15) Département de géomatique appliquée
- 16) Département d'histoire
- 17) Département des lettres et communications
- 18) Département de philosophie et d'éthique appliquée
- 19) Département de psychologie
- 20) Département de service social
- 21) Département de l'École de politique appliquée
- 22) Département de l'École de musique

**FACULTÉ DES SCIENCES**

- 23) Département de biologie
- 24) Département de chimie
- 25) Département d'informatique
- 26) Département de mathématiques
- 27) Département de physique

- 4.09 Lorsque l'Université désire créer, fusionner, diviser, transférer ou supprimer une faculté ou des facultés ou un ou plusieurs départements, elle avise par écrit le SPPUS. L'Université ou le SPPUS peut alors demander au conseil consultatif sur l'application de la convention collective d'examiner l'effet que peut avoir ce transfert, cette création, fusion, division ou suppression sur les droits accordés par la convention aux professeures ou aux professeurs. Le conseil d'administration, sous peine de nullité, ne peut prendre de décision à ce sujet qu'après la production du rapport du conseil consultatif. Le conseil consultatif doit soumettre son rapport à l'Université dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la demande. Si le conseil consultatif n'a pas été convoqué, ou s'il n'a pas remis son rapport dans le délai prévu, le conseil d'administration, sous peine de nullité, ne peut prendre une telle décision que quarante-cinq (45) jours après l'avis écrit donné au SPPUS.
- 4.10 Au moment de la fusion ou de la division effective d'un ou de plusieurs départements, le collège électoral est convoqué et procède à l'élection d'une directrice ou d'un directeur. S'il ne s'agit pas d'une fusion ou d'une division, mais de la création d'un département, l'Université, si elle le désire, nomme une professeure comme directrice ou un professeur comme directeur pour un mandat ne pouvant excéder deux (2) ans de la date de la création de ce département.
- 4.11 La direction d'un département a accès à un soutien administratif permanent pour assurer la gestion courante du département.



## ARTICLE 5

### INFORMATIONS MUTUELLES

5.01 À la demande de l'Université, le SPPUS lui transmet, sous la signature de sa ou son secrétaire, la liste des membres de son conseil syndical et de son exécutif, ainsi que toute modification à cette liste.

À la demande de l'Université, le SPPUS lui transmet, sous la signature de sa ou son secrétaire, copie de ses Statuts ainsi que de tout amendement à ces Statuts.

5.02 Le SPPUS est inscrit sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les professeures et professeurs. Toute correspondance adressée par l'Université à un groupe de professeures ou professeurs sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au SPPUS. Il en est de même de la correspondance adressée à ce titre par la doyenne ou le doyen à l'ensemble des professeures et professeurs d'un département ou d'une faculté.

5.03 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 SPPUS, 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, dont notamment les ordres du jour, les procès-verbaux de ces instances et les rapports des travaux des comités et commissions de l'Université qui y sont présentés. 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 SPPUS dans un environnement informatique sécurisé, une copie des procès-verbaux dument adoptés du comité de direction de l'Université en même temps qu'elle les met à la disposition des membres du conseil d'administration.

L'Université fait de plus parvenir au SPPUS les extraits de l'annexe au personnel concernant les professeures et professeurs.

L'Université peut, si elle le souhaite, transmettre ces documents en format papier.

5.04 L'Université transmet au SPPUS, dans un format qui permet le traitement des données, au plus tard le 15 juin, le 15 octobre et le 15 février de chaque année, la liste suivante, par département, des professeures régulières et professeurs réguliers et des professeures suppléantes et professeurs suppléants :

a) Carrière

Cette liste comporte pour chaque professeure et professeur, le nom et le prénom, le numéro du poste et l'historique :

- des changements de rang universitaire (rang et date),
- des fonctions (titre et date),
- des contrats (statut, type et date),
- des congés (type et dates du début et de la fin).

b) Grades

Cette liste comporte pour chaque professeure et professeur :

- le nom et le prénom,
- le numéro du poste actuel,
- les grades obtenus (année, libellé et institution).

5.05 L'Université transmet au SPPUS, dans un format qui permet le traitement des données, au plus tard le 15 juin, le 15 octobre et le 15 février de chaque année, la liste par département du traitement des professeures régulières et professeurs réguliers et des professeures suppléantes et professeurs suppléants.

Cette liste comporte pour chaque professeure et professeur :

- le nom et le prénom,
- le numéro du poste actuel,
- l'année d'obtention du premier grade universitaire,
- le salaire de base et, le cas échéant, le supplément compensateur et/ou le supplément administratif,
- la date de naissance et le sexe,
- le statut d'engagement et le type de contrat,

- le rang et l'échelon,
- le type de congé, le cas échéant,
- le pourcentage du poste occupé par la professeure ou le professeur;
- le lieu d'affectation.

5.06 L'Université transmet au SPPUS au plus tard le 15 octobre, un document indiquant, pour chacune des facultés, le montant total du supplément compensateur, la masse salariale totale, le pourcentage du supplément compensateur par rapport à la masse salariale totale ainsi que le nombre de professeures et professeurs.

5.07 L'Université transmet au SPPUS, au plus tard le 15 octobre, la liste des professeures régulières et professeurs réguliers nommés pour occuper à l'Université une fonction administrative exclue de l'unité de négociation et des personnes assignées professeures régulières et professeurs réguliers par l'Université qui ont été nommées à de tels postes, lesquels apparaissent à l'annexe 13. La liste comprend pour chaque personne la date du début et de la fin du mandat, la nature renouvelable ou non de ce mandat et le département où elle était rattachée avant sa nomination, ou que l'Université juge le plus proche de son champ d'activité.

L'Université s'engage à tenir à jour, dans son site Internet, le nom des membres des instances supérieures (l'Assemblée de l'Université, le conseil d'administration, le conseil universitaire, le conseil des études et le conseil de la recherche). Elle prend le même engagement pour le nom des membres du conseil de chacune des facultés.

5.08 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la décision, l'Université transmet au SPPUS le nom et le but de tout comité, conseil, commission ou organisme que le conseil d'administration crée, abroge ou modifie. Sur demande, elle fournit au SPPUS le nom des personnes en faisant partie.

5.09 Avant le 15 du mois suivant la fin de chaque trimestre, l'Université remet au SPPUS le rapport des charges d'enseignement pour ce trimestre. Ce rapport, transmis dans un format qui permet le traitement des données, est présenté par département et par sigle de cours. Il comprend les informations contenues dans le «Rapport pour les charges d'enseignement produit pour le SPPUS» [Code, groupe-cours, nombre de crédits, nombre

d'étudiantes et étudiants, matricule, nom du titulaire, unité responsable (groupe, activité, titulaire), statut du cours : charge régulière, (pour ces cours, l'information sera fournie dans les douze (12) mois de la signature de la convention collective), charge en appoint et cours donnés par des chargées et chargés de cours, nombre d'heures de prestation]. Sont exclus du rapport les I.C. (ingénieurs chargés de cours) dont les cours seraient confiés à des I.P. (ingénieurs-professeurs) de l'AIPSA s'ils étaient donnés par des professeurs. Il en est de même pour les cours donnés par des chargés de cours de la FMSS.

5.10 Les renseignements nominatifs au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le SPPUS qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation de la ou des professeures intéressées ou du ou des professeurs intéressés.

5.11 L'Université informe chaque professeure et chaque professeur, sur demande, de la localisation des dossiers qu'elle détient et qui contiennent des informations à son sujet, informations relatives à l'application de la convention collective.

La professeure ou le professeur, durant les heures normales d'ouverture des bureaux, a le droit de consulter son dossier en présence d'une personne représentant l'Université ainsi que, si elle ou il le désire, d'une personne représentant le SPPUS et d'obtenir une photocopie de toute pièce apparaissant au dossier.

5.12 Les parties peuvent s'entendre pour remplacer la transmission d'informations par un accès relié au système intégré d'information de gestion. Une telle entente devra préciser les informations auxquelles le SPPUS aura accès.

5.13 Au plus tard le 15 octobre de chaque année, l'Université transmet au SPPUS la liste des directrices et directeurs de département, avec indication du début et de la fin de leur mandat.

5.14 Au plus tard le 15 octobre de chaque année, l'Université transmet au SPPUS la liste des professeures et professeurs associés ou invités, avec l'indication de leur département de rattachement.

5.15 Les informations prévues aux paragraphes 5.04, 5.05, 5.06, 5.07, 5.13 et 5.14 sont accessibles électroniquement. Les informations sont réputées avoir été transmises aux dates mentionnées et le SPPUS est réputé en avoir pris connaissance à ces mêmes dates.

## ARTICLE 6

### PRÉROGATIVES DU SPPUS

- 6.01 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le SPPUS peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir ses réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Université, le SPPUS rembourse ces frais.
- 6.02 L'Université met gratuitement à la disposition du SPPUS des espaces équipés de l'ameublement en usage au moment de la signature de la convention, le tout suivant les termes de l'entente présentée à l'annexe 1.
- 6.03 L'Université permet au SPPUS d'utiliser ses services de photocopie, de téléphonie, d'Internet et de visioconférence aux tarifs usuels établis pour ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services.
- L'utilisation de tout autre service peut faire l'objet d'une entente entre les parties.
- 6.04 Le SPPUS peut utiliser le courrier intérieur de l'Université pour acheminer les avis, documents ou tout matériel d'information utile pourvu que sa source soit clairement identifiée.
- 6.05 Afin de faciliter l'application de la convention, l'Université, sur demande et sans perte de traitement régulier, libère de la moitié de leur charge de travail quatre (4) professeures régulières ou professeurs réguliers ou l'équivalent sur la base d'un ou plusieurs trimestres entiers. Les professeures ou professeurs ainsi libérés ne sont pas réputés absents au sens de la convention. Le SPPUS doit, un (1) mois avant le début d'un trimestre concerné, indiquer par écrit à l'Université le nom des personnes ainsi libérées.

- 6.06 Afin de faciliter le renouvellement de la présente convention, l'Université, après avis d'un (1) mois, libère de sa charge de travail deux (2) professeures régulières ou deux (2) professeurs réguliers ou l'équivalent, au choix du SPPUS, sans perte de traitement, et ce, pour le trimestre précédant l'expiration de ladite convention et pour chaque trimestre à partir de l'ouverture des négociations. De même manière, à compter du trimestre précédant l'expiration de ladite convention jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention, l'Université libère une autre professeure régulière ou un autre professeur régulier ou l'équivalent, au choix du SPPUS, pourvu que celui-ci lui rembourse les frais de remplacement.
- 6.07 L'Université consulte le SPPUS en ce qui a trait à toute proposition d'amendement aux *Statuts de l'Université de Sherbrooke*.
- Afin de permettre au SPPUS de donner une opinion éclairée, sur demande de ce dernier, une personne représentant l'Université rencontre une personne représentant le SPPUS pour discuter du projet et remet une copie de tout document pertinent.
- Le SPPUS est présumé avoir renoncé à son droit à la consultation s'il n'a pas fait parvenir son opinion écrite à la présidente ou au président du conseil d'administration de l'Université dans les trente (30) jours d'une demande écrite à cet effet.
- 6.08 Afin de faciliter la participation du SPPUS à la FQPPU, à la demande de la professeure ou du professeur élu au sein du comité exécutif de cet organisme, l'Université la ou le libère, sans perte de traitement sur une base trimestrielle ou annuelle, pourvu que la FQPPU ou le SPPUS rembourse à l'Université le traitement et les avantages sociaux de la personne ainsi libérée, au prorata du régime de libération.
- 6.09 L'Université consulte le SPPUS en ce qui a trait à toute proposition d'amendement à la *Loi relative à l'Université de Sherbrooke*.

## ARTICLE 7

### RÉGIME DU SPPUS

- 7.01 L'Université prélève sur chacun des versements du traitement annuel, du traitement versé pour les cours en appoint ainsi que sur la compensation du paragraphe 20.18 de chaque professeure et professeur couvert par la présente convention un montant égal à la cotisation fixée par le SPPUS.
- 7.02 Aux fins du présent article, le SPPUS indique à l'Université dans un avis écrit :
- a) le montant de la cotisation syndicale;
  - b) la date de la première retenue;
  - c) le nombre de paies consécutives sur lesquelles l'Université doit répartir de façon égale cette cotisation.

Cet avis prend effet au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant sa réception.

- 7.03 L'Université fait parvenir au SPPUS au plus tard le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant le dernier versement de traitement de chaque mois, un transfert bancaire ou un chèque couvrant le total des cotisations déduites durant le même mois, accompagné d'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique pour chaque professeure et professeur :

- le numéro matricule et l'identification du poste,
- le nom et le prénom,
- la cotisation retenue au cours de la période,
- le traitement versé au cours de la période,
- l'état cumulatif du traitement versé et de la cotisation retenue,
- la date du début d'emploi,
- le cas échéant, la date d'effet de la cessation d'emploi.



- 7.04 Le SPPUS s'engage à prendre fait et cause pour l'Université pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'Université par une professeure ou un professeur ou un groupe de professeures ou professeurs résultant de l'application des paragraphes 7.01 et 7.02.
- 7.05 Le paragraphe 7.04 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement soit l'illégalité de tout ou partie des paragraphes 7.01 et 7.02, soit une faute du SPPUS ou de ses préposées ou préposés ou soit les deux.

## ARTICLE 8

### GRIEF ET ARBITRAGE

- 8.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. 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.
- 8.02 Toute professeure ou tout professeur ou groupe de professeures ou professeurs accompagné ou non d'une personne représentant le SPPUS ou le SPPUS peut soumettre ses motifs de grief à l'autorité compétente pour tenter d'obtenir satisfaction avant l'application de la procédure de grief. Toute entente intervenue à ce stade ne peut être invoquée à titre d'usage ou de pratique passée.
- 8.03 Toute professeure ou tout professeur ou groupe de professeures ou professeurs accompagné ou non d'une personne représentant le SPPUS, ou le SPPUS, pour lui-même, pour un groupe ou pour une professeure ou pour un professeur, dans les soixante (60) 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 à l'Université, suivant le formulaire apparaissant à l'annexe 2. (Ils sont, aux fins du présent article, désignés comme «signataire».) Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise après soixante (60) jours de l'occurrence du fait incombe à la professeure ou au professeur, au groupe de professeures ou professeurs ou au SPPUS.
- Nonobstant ce qui précède et afin de faciliter la mise en place des mécanismes de prévention et règlement des différends, un grief relatif à un comportement de harcèlement visé par l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) doit être déposé dans les cent-quatre-vingts (180) jours de la dernière manifestation d'une conduite vexatoire.
- 8.04 Lorsqu'un grief est soumis en l'absence d'une personne représentant le SPPUS, l'Université fait parvenir copie dudit grief au SPPUS dans les dix (10) jours qui suivent.
- 8.05 L'Université donne sa réponse à la ou aux signataires, ainsi qu'au SPPUS 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 SPPUS, 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 SPPUS, et qu'il y a eu au préalable des discussions entre les parties au sujet de la mésentente, le SPPUS peut, lors du dépôt, aviser l'Université que le dépôt du grief constitue l'avis d'arbitrage.

- 8.06 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.
- 8.07 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 un délai de quinze (15) jours de la réception de l'avis d'arbitrage ou de l'expiration du délai prévu au paragraphe 8.05 qu'avait l'Université pour donner une réponse, 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 unique.
- 8.08 Dans le cas d'arbitrage d'un grief, la personne qui agit comme arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit dans la convention collective.

En aucun cas, la personne qui agit comme arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date de la soumission du grief.

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 émargent à son budget d'investissement.

Si le grief comporte une réclamation pécuniaire, les parties peuvent d'abord faire décider, par le tribunal saisi du grief, du droit à cette réclamation sans être tenu d'en établir le montant.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à payer, ce différend sera soumis pour décision au même tribunal, par simple avis écrit adressé à l'arbitre.

- 8.09 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, la personne qui agit comme arbitre peut :
- a) rétablir la professeure ou le professeur concerné dans ses droits avec pleine compensation;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation.
- 8.10 Dans le cas d'arbitrage portant sur un congédiement, une suspension, une réprimande ou un avis disciplinaire, le fardeau de la preuve d'une cause juste et suffisante repose sur l'Université.
- 8.11 La personne qui agit comme arbitre doit rendre sa décision 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, ladite 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.
- 8.12 Une erreur technique dans la formulation du grief n'entraîne pas la nullité dudit 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 amendement est soumis, la personne qui agit comme arbitre peut, si les circonstances le justifient, reporter l'audition.
- 8.13 Si, dans le processus d'application du présent article, une personne représentant le SPPUS ou une professeure ou un professeur doit s'absenter de son travail, cette personne en informe à l'avance, dans la mesure du possible, sa supérieure ou son supérieur immédiat.

- 8.14 Aucun aveu écrit fait par une professeure ou un professeur 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 personne représentant le SPPUS.
- 8.15 Si la personne qui agit comme arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, elle peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 100.12 c) du *Code du travail*, à compter du dépôt du grief ou de l'occurrence du fait donnant lieu au grief.
- 8.16 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, mais ne courent pas du 20 décembre au 20 janvier, ni du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août inclusivement. Ces délais peuvent être suspendus ou prolongés si les parties y consentent par écrit. Nonobstant le paragraphe 8.03 et sans qu'il y ait lieu à une demande à cet effet, il y a prolongation de plein droit jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours pour le délai de connaissance du fait donnant lieu au grief suite à une assignation de charge de travail transmise en vertu du paragraphe 12.12.
- 8.17 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés à parts égales par le SPPUS et l'Université.

## ARTICLE 9

### MESURE DISCIPLINAIRE, CONGÉDIEMENT ET SUSPENSION

- 9.01 L'Université ne peut imposer une mesure disciplinaire, congédier ou suspendre une professeure ou un professeur que pour cause juste et suffisante.
- 9.02 La vice-rectrice ou le vice-recteur doit aviser la professeure ou le professeur par lettre recommandée et indiquer les motifs précis et les faits qui ont conduit à sa décision de suspendre ou de congédier. Une copie de cet avis est transmise au SPPUS. Seuls les motifs et les faits énoncés dans cet avis sont admissibles comme preuve lors d'un arbitrage.
- 9.03 La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut imposer un congédiement ou une suspension sans avoir, au préalable, signifié par écrit à la professeure ou au professeur au moins deux (2) fois les motifs précis et les faits retenus contre elle ou lui, et que ces motifs et faits peuvent entraîner une telle sanction. Dans chacun des cas, les motifs doivent être sensiblement les mêmes. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis et entre le dernier avis et la suspension ou le congédiement afin de permettre à la professeure ou au professeur de s'amender.
- 9.04 Nonobstant les paragraphes 9.01, 9.02 et 9.03, l'Université peut sans préavis suspendre ou congédier une professeure ou un professeur si le préjudice causé par cette personne nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement ou une suspension sur-le-champ. Le fardeau de la preuve tant de la décision que de la nécessité d'agir sans préavis incombe à l'Université et la vice-rectrice ou le vice-recteur doit transmettre par écrit, à la professeure ou au professeur et au SPPUS, les motifs précis et les faits justifiant tant la décision que la nécessité d'agir sans préavis.
- 9.05 Tout avis doit disparaître du dossier après douze (12) mois s'il n'a pas été suivi à l'intérieur de ce délai d'un autre avis portant sur des motifs qui sont sensiblement les mêmes.

- 9.06 Lorsque la vice-rectrice ou le vice-recteur ou la directrice générale ou le directeur général du Service des ressources humaines, convoque une professeure ou un professeur à cause d'un reproche à son endroit, une copie de la convocation est envoyée au SPPUS et la professeure ou le professeur peut être accompagné d'un maximum de deux (2) personnes représentant le SPPUS. L'avis de convocation doit préciser la nature et l'objet de la rencontre.

## ARTICLE 10

### LIBERTÉS ET NON-DISCRIMINATION

10.01 Toute professeure ou tout professeur bénéficie de la liberté académique. Dans son essence, la liberté académique est le droit d'exercer ses fonctions sans être contraint d'adhérer à une doctrine particulière, tout en respectant la liberté d'opinion d'autrui. Elle inclut pour la professeure ou le professeur la responsabilité critique par rapport à son institution et à la sauvegarde de sa mission.

Toute professeure ou tout professeur bénéficie des libertés de conscience, d'enseignement et de recherche inhérentes à une institution universitaire de caractère public telle l'Université; ses droits ne peuvent être affectés par l'Université pour autant que ces libertés sont exercées dans le respect de ses obligations vis-à-vis de celle-ci.

10.02 Toute professeure ou tout professeur a droit d'exercer ses libertés politiques. Toute professeure ou tout professeur est libre d'exprimer ses opinions personnelles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université.

10.03 Sous réserve des articles 18.2, 19, 20 et 86 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, l'Université n'effectue ni directement, ni indirectement de distinctions injustes contre une professeure ou un professeur pour quelque motif que ce soit. De plus, l'Université n'exerce ni directement, ni indirectement de pressions, contraintes ou distinctions injustes contre une professeure ou un professeur à cause de son origine ethnique ou nationale, de sa race, de sa couleur, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa grossesse, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap physique, de ses convictions politiques, de son âge, de son état civil, de sa condition sociale, de sa religion, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

10.04 L'Université prend fait et cause pour toute professeure ou tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer contre cette personne aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de la professeure ou du professeur, dont la preuve incombe à l'Université.



## ARTICLE 11

### EMBAUCHE

- 11.01 La procédure établie dans le présent article s'applique lors de l'embauche d'une professeure ou d'un professeur.
- 11.02 Tout poste accordé en vertu de l'article 13, qui est inoccupé ou qui est devenu inoccupé, fait l'objet d'une publicité de l'offre d'emploi indiquant entre autres la date limite du concours et les exigences du poste.

L'embauche d'une professeure suppléante ou d'un professeur suppléant fait l'objet d'une même publicité sauf qu'on indique, dans ce cas, les exigences d'embauche requises de cette professeure ou ce professeur.

Dans le cas d'un départ annoncé à la retraite, à la demande du département, l'Université peut combler le poste par anticipation en embauchant une professeure régulière ou un professeur régulier.

- 11.03 L'Assemblée des professeures et professeurs du département adopte les exigences du poste, ou les compétences requises et les soumet, après consultation de la doyenne ou du doyen au comité de direction pour ratification ou non. L'Assemblée des professeures et professeurs indique en quoi ce poste avec les exigences recommandées répondent aux besoins du département.

La doyenne ou le doyen doit, dans un délai de trente (30) jours transmettre la proposition d'exigences et son avis au comité de direction, avec copie au directeur de département.

L'Université doit, dans un délai de trente (30) jours, ratifier ou non les exigences.

S'il y a lieu, les délais prévus au présent paragraphe sont suspendus conformément au paragraphe 8.16.

En cas de non-ratification, l'Assemblée des professeures et professeurs du département soumet les exigences au conseil consultatif sur l'application de la convention collective ou adopte et soumet de nouvelles exigences.

- 11.04 Sous réserve de la suspension des délais prévus au paragraphe 8.16, l'Université doit dans les quinze (15) jours de la ratification des exigences du poste, faire l'affichage sur son site Internet. De plus la directrice ou le directeur de département détermine, en collaboration avec le Service des ressources humaines, les modes de diffusion à privilégier en fonction du domaine d'expertise visé et du profil des candidatures recherchées. L'Université se charge de faire la publicité. Toute publicité additionnelle doit être autorisée par la doyenne ou le doyen.

Les candidatures doivent parvenir à la doyenne ou au doyen de la faculté qui les transmet au plus tard quinze (15) jours après la date limite du concours à la directrice ou au directeur de département.

- 11.05 L'Assemblée des professeures et professeurs du département établit les critères de sélection des candidates et candidats en conformité avec les exigences telles que ratifiées.

- 11.06 Dans les soixante (60) jours suivant la date limite du concours, l'Assemblée des professeures et professeurs du département transmet à la doyenne ou au doyen, par l'entremise de la directrice ou du directeur de département, un rapport écrit contenant les critères de sélection, la publicité faite au poste, les moyens pris pour solliciter des candidatures en conformité avec les dispositions de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* et modifiant la *Charte des droits et libertés de la personne*, le nombre de candidatures reçues, la liste des candidates et candidats recommandés, par ordre de priorité, accompagnée de leur curriculum vitae et les raisons qui motivent cet ordre de priorité.

- 11.07 Dans le mois qui suit la réception du rapport écrit transmis par la directrice ou le directeur de département, le comité de direction décide d'embaucher ou non une candidate ou un candidat et de suivre ou non l'ordre de priorité suggéré par l'Assemblée des professeures et professeurs du département en vertu du paragraphe 11.06. Pour prendre sa décision, le comité de direction consulte la doyenne ou le doyen.

L'engagement d'une professeure régulière ou d'un professeur régulier se fait normalement au rang d'adjointe ou d'adjoint. Exceptionnellement, en vue notamment de favoriser l'embauche de personnes en processus de formation de troisième (3<sup>e</sup>) cycle,

l'engagement peut se faire au rang de chargée ou chargé d'enseignement.

Si le comité de direction décide d'embaucher une candidate ou un candidat, elle doit en embaucher une ou un parmi celles et ceux qui ont reçu un avis favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs du département. Toutefois, si le comité de direction décide de ne pas suivre l'ordre de priorité, elle indique les motifs précis de sa décision à la directrice ou au directeur de département avec copie à la doyenne ou au doyen et au SPPUS.

Si le comité de direction décide de ne pas embaucher une candidate ou un candidat parmi les personnes qui ont reçu un avis favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs du département, elle indique, à la direction du département avec copie à la doyenne ou au doyen et au SPPUS, les motifs précis qui, selon elle, font que les personnes suggérées ne satisfont pas aux exigences ratifiées au paragraphe 11.03. En un tel cas, l'Assemblée des professeures et professeurs du département soumet le cas au conseil consultatif sur l'application de la convention collective, suggère d'autres noms ou reprend la procédure prévue au paragraphe 11.01.

- 11.08 Dans les quinze (15) jours de sa décision, l'Université transmet celle-ci à la doyenne ou au doyen concerné et à la directrice ou au directeur de département.
- 11.09 Dans les trente (30) jours de la réception de cette décision, la doyenne ou le doyen avise la candidate ou le candidat et lui transmet copie du contrat d'engagement approprié apparaissant aux annexes 4, 5, 6, 7, 8 et 9.
- 11.10 Pour être considéré à l'emploi de l'Université, la candidate ou le candidat doit, dans les trente (30) jours de la réception du contrat, le signer et le lui retourner à défaut de quoi, le paragraphe 11.01 s'applique. Dans les quinze (15) jours de la réception du contrat signé, l'Université en fait parvenir une copie au bureau du SPPUS, avec l'extrait pertinent à cet engagement du procès-verbal du comité de direction.
- 11.11 La procédure d'embauche prévue au paragraphe 11.01 peut être modifiée ou omise et le délai prévu au paragraphe 11.06 peut être modifié par consentement écrit de la doyenne ou du doyen concerné et de l'Assemblée des professeures et professeurs du département.

- 11.12 Si, soixante (60) jours après la date limite du concours, l'Assemblée des professeures et professeurs du département n'a pas transmis à la doyenne ou au doyen, par l'entremise de la directrice ou du directeur de département, le rapport prévu au paragraphe 11.06, la procédure prévue au présent article recommence.
- 11.13 La directrice ou le directeur de département procède au recrutement des chargées et chargés de cours en accord avec l'Assemblée des professeures et professeurs du département et les stipulations de la convention collective intervenue entre l'Université et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS). Cette personne en transmet la liste à la doyenne ou au doyen pour ratification ou non à défaut de quoi, l'Université procède. En cas de non-ratification, la directrice ou le directeur de département transmet une liste modifiée au plus tard un (1) mois avant le trimestre concerné.
- 11.14 Nonobstant toute autre règle d'embauche prévue à la présente convention, seules les règles particulières décrites pour couvrir les cas énoncés au présent paragraphe s'appliquent :
- a) la professeure régulière ou le professeur régulier nommé pour occuper à l'Université une fonction administrative exclue de l'unité de négociation est, à la fin de son mandat ou du renouvellement de ce mandat, automatiquement réintégré à la présente unité de négociation et prioritairement au département auquel cette personne était rattachée avant sa nomination, mais l'Université ne peut mettre à pied une autre professeure régulière ou un autre professeur régulier pour lui faire place;
  - b) cette règle s'applique également à toute personne qui, à la date de la signature de la présente convention, avait quitté un poste de professeure régulière ou de professeur régulier pour occuper une fonction administrative exclue de l'unité de négociation;
  - c) toute personne assignée professeure régulière ou professeur régulier par l'Université et nommée par celle-ci à une ou des fonctions administratives exclues de l'unité de négociation et énumérées à l'annexe 13 est, à la fin de son mandat ou du renouvellement de ce mandat, intégrée à la présente unité de négociation ainsi qu'au département que

l'Université juge le plus proche de son champ d'activité. Au moment de son intégration, cette personne devient professeure régulière ou professeur régulier et se voit accorder automatiquement la permanence mais l'Université ne peut mettre à pied une autre professeure régulière ou un autre professeur régulier pour lui faire place.

- 11.15 Les règles prévues au paragraphe 11.14 s'appliquent également lorsque ces professeures régulières ou ces professeurs réguliers ou personnes occupent ou ont occupé successivement plusieurs fonctions administratives exclues de l'unité de négociation.
- 11.16 Lorsque ces professeures régulières ou professeurs réguliers ou personnes ont, à la fin de leur mandat ou du renouvellement de leur mandat, obtenu un congé sans traitement, les règles prévues aux paragraphes 11.14 et 11.15 s'appliquent à compter de la date de leur retour.
- 11.17 L'engagement d'une professeure invitée ou d'un professeur invité est décidé par l'Université. Toutefois, l'engagement de cette personne ne peut se faire sans une recommandation favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs du département.
- 11.18 Le contrat d'une professeure suppléante ou d'un professeur suppléant est d'au plus d'une (1) année. Il peut être renouvelé pour des périodes n'excédant pas un (1) an. La période durant laquelle une personne est professeure suppléante ou professeur suppléant ne peut excéder quatre (4) ans.

## ARTICLE 12

### LE TRAVAIL PROFESSORAL

#### PRÉAMBULE

La professeure ou le professeur accomplit l'ensemble de sa tâche de manière à atteindre et à maintenir les standards d'excellence prévus à l'article 16 et aux critères et indicateurs, et ce, conformément à son rang universitaire.

La professeure ou le professeur ayant obtenu le rang de titulaire, pour tenir compte de l'évolution de sa carrière, maintient une contribution significative dans les fonctions d'enseignement, de recherche et de participation à la vie universitaire.

- 12.01 La tâche de la professeure ou du professeur comprend quatre (4) fonctions : l'enseignement, la recherche, la participation à la vie universitaire et le service à la collectivité.

L'enseignement et la recherche sont indissociables et constituent les deux (2) composantes majeures et essentielles de la tâche.

- 12.02 La charge de travail annuelle d'une professeure ou d'un professeur comprend des activités dans chacune des quatre (4) fonctions mentionnées au paragraphe 12.01. Cependant, ces fonctions peuvent être exercées dans des proportions et selon des modalités variables, en conformité avec le paragraphe 12.09. Exceptionnellement, les activités dans une des fonctions peuvent être minimales. Elles peuvent même être inexistantes sur une base annuelle, pour la fonction de service à la collectivité.

- 12.03 La fonction d'enseignement comprend l'ensemble des activités destinées à l'acquisition par l'étudiante ou par l'étudiant des connaissances et des habiletés reliées aux objectifs de formation ainsi qu'au développement de son aptitude à apprendre, de son esprit critique et de son jugement éthique.

Dans le cadre d'une tâche annuelle, la fonction d'enseignement est constituée de quatre (4) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent.

Un cours ne peut être attribué à une professeure ou un professeur nouvellement embauché si ce cours débute moins

d'un (1) mois après son entrée en fonction, à moins que cette personne ait déjà donné ce cours ou un cours dont le contenu est similaire à l'Université ou ailleurs.

- 12.04 La fonction de recherche comprend l'ensemble des activités, subventionnées ou non, destinées à contribuer à la diffusion du savoir sous forme de publication de livres, d'articles, de rapports scientifiques, de brevets d'invention ou de création d'œuvres originales et à contribuer à l'avancement du savoir, réalisées dans une perspective de développement des connaissances et de formation des étudiantes et des étudiants.
- 12.05 La fonction de participation à la vie universitaire comprend l'ensemble des activités, distinctes de l'enseignement et de la recherche, liées au fonctionnement et à la vie de la communauté universitaire, dans les cadres pédagogique, administratif, syndical, scientifique ou culturel.

La direction d'un institut, d'un centre de recherche, d'un centre universitaire de formation responsable d'un programme conduisant à un grade universitaire ou la direction d'un programme conduisant à un grade universitaire doit être assumée par une personne détenant le statut de professeure ou professeur. Exceptionnellement, une telle direction peut être confiée à une personne ne détenant pas ce statut.

- 12.06 La fonction de service à la collectivité comprend l'ensemble des activités externes de nature universitaire qui contribuent à la réputation de la professeure ou du professeur et au rayonnement de l'Université.
- 12.07 De façon à favoriser la recherche, la formation continue de la professeure ou du professeur et le service à la collectivité, sauf en ce qui concerne les activités d'encadrement, la prestation de cours et les activités analogues créditées assignées à la professeure ou au professeur sont réparties sur deux (2) des trois (3) trimestres de l'année universitaire.

Dans certains cas où il s'avèrerait impossible de faire autrement, la prestation de cours et les activités analogues créditées assignées à la professeure ou au professeur pourront, exceptionnellement et temporairement, être réparties sur les trois (3) trimestres de l'année universitaire.

12.08 Aucune professeure et aucun professeur ne peut être contraint de donner des cours en appoint. Tout cours en appoint doit être autorisé par la doyenne ou le doyen. L'acceptation de cours en appoint ne doit pas aller à l'encontre du principe que l'enseignement et la recherche sont indissociables et obligatoires.

Le nombre de cours en appoint est d'un maximum de deux (2) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent par année universitaire. De façon exceptionnelle et temporaire la doyenne ou le doyen, avec l'accord de la professeure ou du professeur, peut déroger à ce nombre.

12.09 Tout projet d'assignments ou de modifications des activités des professeures et professeurs du département prévu aux paragraphes 12.10, 12.11 et 12.13, et tenant compte des dispositions du paragraphe 12.19, est placé sous la responsabilité de l'Assemblée des professeures et professeurs du département.

12.10 Avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le professeur ou la professeure, en lien avec la planification établie par le département, complète le formulaire prévu à l'annexe 12 ou lorsque disponible à l'aide d'un outil informatisé (rapport d'activités de l'année écoulée, projet de la tâche pour l'année à venir et attribution de la charge pour l'année à venir) et le transmet à la directrice ou au directeur de son département. Le projet doit comprendre la totalité des activités effectuées par la professeure ou le professeur dans le département ou ailleurs. Ce projet de tâche doit être discuté à l'Assemblée des professeures et professeurs du département et faire l'objet d'une résolution. L'Assemblée peut également se prononcer quant à la présence attendue de la professeure ou du professeur à son lieu d'affectation.

12.11 Avant le 15 avril de chaque année, la directrice ou le directeur de département transmet par écrit son rapport ainsi que la résolution de l'Assemblée des professeures et professeurs du département à la doyenne ou au doyen de sa faculté ainsi que le formulaire complété par chacune des professeures et chacun des professeurs du département, comprenant aussi la liste des cours qui devront être donnés en appoint ou par des chargées ou chargés de cours, tel qu'approuvé par l'Assemblée des professeures et professeurs du département.



12.12 En utilisant le formulaire prévu à l'annexe 12, la doyenne ou le doyen décide de la charge de travail de chacune et chacun des professeures et professeurs. Elle ou il leur transmet sa décision par écrit avant le 25 mai de chaque année, avec copie à la directrice ou au directeur de département.

Sous réserve du droit de grief prévu au paragraphe 12.17, à défaut de recevoir la décision de la doyenne ou du doyen dans les quinze (15) jours suivant l'échéance prévue, le projet approuvé par l'Assemblée des professeures et professeurs du département est présumé approuvé par la doyenne ou le doyen.

12.13 Au moins deux (2) mois avant le début de chaque trimestre, la directrice ou le directeur de département transmet par écrit à sa doyenne ou son doyen, s'il y a lieu, le projet de modifications des activités des professeures et professeurs du département, tel qu'approuvé par l'Assemblée des professeures et professeurs du département.

12.14 Si la doyenne ou le doyen décide de modifier la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur, elle ou il doit consulter à cet effet la directrice ou le directeur de département concerné et cette professeure ou ce professeur et faire en sorte que cette modification n'ait pas pour effet d'augmenter sa charge de travail telle que déterminée au paragraphe 12.12.

12.15 Au moins un (1) mois avant le début de chaque trimestre, la doyenne ou le doyen transmet par écrit à chaque professeure et professeur concerné les modifications à sa charge de travail avec copie à la directrice ou au directeur de département concerné.

12.16 Si la doyenne ou le doyen veut modifier la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur après le délai prévu au paragraphe précédent, il doit obtenir l'accord de la professeure ou du professeur concerné.

12.17 Une professeure ou un professeur peut contester par voie de grief le caractère inéquitable de la charge d'enseignement qui lui est assignée. Dans ce cas, elle ou il a le fardeau de la preuve. La professeure ou le professeur doit assumer la charge d'enseignement qui lui est assignée jusqu'à décision de l'arbitre.

Si le grief est accueilli par l'arbitre, la compensation accordée à la professeure ou au professeur sera, pour la partie considérée

inéquitable de la charge d'enseignement, composée à la fois d'une indemnité pécuniaire équivalente à ce qu'aurait été la rémunération si la charge avait été donnée en appoint, et en plus d'un dégageant équivalent à la partie considérée inéquitable, en faveur de la professeure ou du professeur, dans l'assignation des activités d'enseignement pour la prochaine année universitaire.

- 12.18 Lorsqu'elle ou il décide de la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur en lui assignant ses activités en vertu du paragraphe 12.12 ou en modifiant cette charge en vertu du paragraphe 12.15, la doyenne ou le doyen veille à ce que la charge de travail de la professeure ou du professeur concerné demeure équivalente à la charge de travail normalement assignée aux professeures et professeurs de cette faculté, eu égard aux us et coutumes.
- 12.19 Les us et coutumes existant à la signature de la convention collective, identifiés conformément à la lettre d'entente no 2, peuvent être modifiés ou suspendus à la demande de la doyenne ou du doyen avec l'accord majoritaire des membres de l'Assemblée des professeures et professeurs du département concerné, notamment en ce qui a trait a) au nombre d'étudiantes et d'étudiants par cours, b) à la pondération des cours et autres activités analogues créditées dans certains cas spéciaux tels les cours répétés ou les cours de deuxième (2<sup>e</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) cycles et c) à la diminution des activités reliées à la fonction enseignement pour reconnaître des activités intenses reliées aux fonctions recherche, participation à la vie universitaire ou service à la collectivité. L'Université en informe le SPPUS qui lui remet dans les trente (30) jours un avis sur les modifications annoncées. Ce délai écoulé, elles entrent en vigueur à moins que l'Assemblée des professeures et professeurs du département concerné n'avise l'Université qu'elle a retiré son entente initiale.
- 12.20 La langue d'enseignement de la professeure ou du professeur est le français sous réserve des exigences formulées lors de l'embauche à propos de l'enseignement dans une autre langue que le français.

## ARTICLE 13

### PLANIFICATION, OUVERTURE ET FERMETURE DES POSTES

#### PRÉAMBULE

L'Université et le SPPUS déclarent que les activités pédagogiques devraient, en très grande partie, être assumées par des professeures et professeurs. Les parties déclarent également qu'il est important pour les étudiantes et les étudiants qui cheminent dans un programme d'être en contact et encadrés par des professeures et professeurs.

- 13.01 Pour chacun des départements est créé un comité de planification des postes. Ce comité est composé de la vice-rectrice ou du vice-recteur, de la directrice générale ou du directeur général du Service des ressources humaines, de la doyenne ou du doyen de la faculté d'appartenance du département, d'un membre du comité exécutif du SPPUS, de la directrice ou du directeur de département et d'une autre personne désignée par le SPPUS.
- 13.02 Chacun des comités de planification a pour mandat de faire des recommandations en ce qui concerne le nombre de postes de professeures et professeurs qui devraient être accordés au département pour chacune des trois (3) années qui suivent la production de son rapport. Après avoir pris en considération les énoncés du préambule, en se dotant de critères précis, le comité peut, notamment, faire des recommandations sur le maintien du nombre de postes ainsi que sur l'addition, le transfert et/ou l'abolition d'un ou plusieurs postes.
- 13.03 Chacun des comités fait rapport aux parties avant le 15 mars de chaque année. Une copie du rapport est en même temps envoyée à la doyenne ou au doyen ainsi qu'à la directrice ou au directeur du département. Le rapport doit conclure à un nombre de postes qui devraient être accordés au département pour chacune des trois (3) années qui suivent.
- 13.04 Au plus tard le 30 avril de chaque année, l'Université adopte les changements au nombre de postes et transmet au SPPUS et aux directrices et directeurs de département un document indiquant le nombre de postes accordés dans chaque département pour les trois (3) prochaines années financières.

- 13.05 Si la décision de l'Université n'est pas conforme aux recommandations du comité de planification, le SPPUS peut demander au conseil consultatif sur l'application de la convention collective de faire des recommandations à l'Université concernant la justesse de sa décision.
- 13.06 L'Université peut, en cours d'année, ajouter des postes à ceux accordés en vertu des paragraphes qui précèdent. Elle doit en aviser par écrit le SPPUS et la directrice ou le directeur de département concerné.
- 13.07 Tout poste accordé conformément aux articles qui précèdent est un poste considéré autorisé, ouvert et budgété.
- Si le poste n'a jamais été occupé, ou si, l'ayant été, il a cessé de l'être, il est soumis à la procédure d'embauche prévue à l'article 11.
- 13.08 La décision de l'Université de diminuer le nombre de postes d'un département, laquelle diminution ne peut avoir lieu que par l'identification précise du poste à fermer, doit apparaître dans la décision transmise en vertu du paragraphe 13.04.
- 13.09 La décision de l'Université de transférer un poste d'un département à un autre département doit apparaître dans la décision transmise en vertu du paragraphe 13.04. Cette décision doit être considérée comme une décision de fermer un poste. Cependant, lorsque les membres de l'Assemblée des professeurs et professeurs du département d'où émane le transfert ainsi que les membres de l'Assemblée vers laquelle est dirigé le transfert y consentent, le transfert peut devenir effectif à la date convenue. Si le poste est occupé, le consentement de la personne qui occupe le poste doit s'ajouter aux consentements des membres des Assemblées.
- 13.10 Si les changements aux nombres de postes impliquent la fermeture d'un ou plusieurs postes occupés, l'article 15 (Sécurité d'emploi) s'applique dans le cas d'une professeure permanente ou d'un professeur permanent, et le paragraphe 14.28 dans le cas d'une professeure ou d'un professeur en probation.

- 13.11 Lorsqu'elle a décidé de fermer un poste occupé dans un département, l'Université peut substituer à sa décision la fermeture, dans le même département, d'un poste devenu inoccupé, avant que la fermeture du poste occupé soit devenue effective.

## ARTICLE 14

### RENOUËLEMENT DE CONTRAT, PERMANENCE ET RANGS UNIVERSITAIRES

#### GÉNÉRALITÉS

- 14.01 Les parties reconnaissent pour les professeures régulières et professeurs réguliers les rangs universitaires suivants : chargée ou chargé d'enseignement, adjointe ou adjoint, agrégée ou agrégé et titulaire.

Toute décision de l'Université concernant l'embauche, le renouvellement de contrat, la permanence ou le rang universitaire d'une professeure régulière ou d'un professeur régulier est transmise au SPPUS en même temps qu'à la personne concernée.

- 14.02 Sous réserve des dispositions du paragraphe 14.06 b), la professeure régulière qui acquiert le rang d'agrégée ou le professeur régulier qui acquiert le rang d'agrégé obtient la permanence.

La permanence signifie, pour une professeure régulière ou un professeur régulier l'ayant acquise, le droit de demeurer à l'emploi de l'Université pour y faire carrière jusqu'à sa retraite, sous réserve des dispositions de la convention, notamment celles concernant la fermeture de poste et le congédiement.

- 14.03 Aux fins du présent article, l'évaluation de la professeure régulière ou du professeur régulier est basée sur les dispositions prévues à l'article 16. Au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet, la doyenne ou le doyen informe la personne concernée qu'elle sera admissible durant la prochaine année universitaire à une demande de renouvellement de contrat ou de permanence. Une copie de cette information est également envoyée à la directrice ou au directeur du département.

#### RANGS UNIVERSITAIRES À L'ENGAGEMENT

- 14.04 À l'engagement, l'Université accorde à la professeure régulière le rang de chargée d'enseignement ou de professeure adjointe, ou au professeur régulier le rang de chargé d'enseignement ou de professeur adjoint, sauf lorsque autrement prévu au paragraphe 14.05.

14.05 À l'engagement, l'Université peut décider d'accorder à la professeure régulière le rang de professeure agrégée, ou au professeur régulier le rang de professeur agrégé ou, exceptionnellement, celui de titulaire.

1. Dans le cas de l'engagement au rang d'agrégée ou agrégé, la professeure ou le professeur doit remplir les conditions suivantes :

a) elle ou il avait déjà le rang d'agrégée ou d'agrégé dans une autre université, ou elle ou il a été professeure adjointe ou professeur adjoint pendant au moins cinq (5) ans dans d'autres universités, ou elle ou il a acquis une expérience jugée équivalente par l'Université; et

b) elle ou il a reçu un avis favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs du département auquel cette personne sera rattachée.

2. Dans le cas de l'engagement au rang de titulaire, la professeure ou le professeur doit remplir l'une ou l'autre des conditions suivantes :

a) elle ou il avait déjà le rang de titulaire dans une autre université et elle ou il a reçu un avis favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs du département auquel cette personne sera rattachée; ou

b) elle ou il a été professeure agrégée ou professeur agrégé pendant au moins cinq (5) ans dans d'autres universités ou elle ou il a acquis une expérience jugée équivalente par l'Université, et elle ou il a reçu un avis favorable du comité de titularisation prévu au paragraphe 14.18 c).

14.06 Lorsque l'Université accorde à l'engagement l'un des rangs prévus au paragraphe 14.05, elle opte pour l'une des deux (2) décisions suivantes :

a) elle accorde la permanence; dans ce cas, la professeure ou le professeur doit avoir reçu un avis favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs du département auquel cette personne sera rattachée; ou

- b) elle accorde, nonobstant le paragraphe 14.02, un contrat initial d'engagement d'au plus trois (3) ans se terminant le 31 mai.

14.07 Avant le 14 février qui précède la fin du contrat initial d'engagement au rang d'agrégée ou d'agrégé ou au rang de titulaire prévu au paragraphe 14.06 b), l'Université opte pour l'une des deux (2) décisions suivantes et en avise la professeure concernée ou le professeur concerné :

- a) elle accorde la permanence qui devient effective à la fin du contrat initial; ou
- b) elle ne renouvèle pas le contrat.

## **RENOUÈLEMENT DE CONTRAT ET PROMOTIONS**

### **Processus d'évaluation**

14.08 Pour obtenir un renouvellement de contrat d'adjointe ou d'adjoint ou une promotion au rang d'agrégée ou d'agrégé ou au rang de titulaire ou pour obtenir la permanence suite à un contrat initial d'engagement comme prévu au paragraphe 14.07, la professeure régulière ou le professeur régulier transmet son dossier à la directrice ou au directeur de département. Elle ou il transmet au même moment copie de ce dossier à sa doyenne ou son doyen.

Pour l'obtention de la permanence ou du renouvellement d'un contrat d'adjointe ou d'adjoint ou pour une demande de promotion au rang d'agrégée ou d'agrégé, ce dossier est transmis au plus tard le 10 octobre. Pour une demande de promotion au rang de titulaire, il est transmis au plus tard le 15 janvier.

Aux fins du paragraphe 14.09, la doyenne ou le doyen peut, pour compléter ce dossier, transmettre toute information ou document qu'elle ou il juge pertinent à la professeure régulière ou au professeur régulier ainsi qu'à l'Assemblée des professeures et professeurs du département au plus tard le 25 octobre, ou, dans le cas d'une demande pour accéder au rang de titulaire, à la professeure régulière ou au professeur régulier ainsi qu'au comité de titularisation, au plus tard le 25 janvier. La doyenne ou le doyen peut également demander à la professeure ou au professeur d'ajouter certaines informations que celle-ci ou celui-ci détient mais qui n'apparaissent pas au dossier. Si la professeure



ou le professeur le juge pertinent, elle ou il transmet ces informations dans les cinq (5) jours de la demande à la doyenne ou au doyen ainsi qu'à la directrice ou au directeur de département qui en assure la transmission selon le cas à l'Assemblée des professeures et professeurs du département ou au comité de titularisation.

- 14.09 L'Assemblée des professeures et professeurs du département auquel est rattachée la professeure régulière ou est rattaché le professeur régulier ou, dans le cas d'une demande pour accéder au rang de titulaire, le comité de titularisation, fait un rapport d'évaluation avant le 15 mars et pour l'Assemblée des professeures et professeurs du département avant le 18 novembre de cette professeure ou ce professeur en se basant sur les dispositions prévues à l'article 16 et y annexe le dossier et tout autre document soumis par la professeure régulière ou le professeur régulier aux fins de cette évaluation ainsi que les informations et documents transmis par la doyenne ou le doyen en vertu du paragraphe 14.08. Après l'adoption de ce rapport, ni le rapport, ni ses annexes ne peuvent subir de modification.

Les modifications apportées au dossier avant l'adoption du rapport doivent être mises en évidence par la professeure ou le professeur.

Aux fins de ces évaluations, l'Assemblée des professeures et professeurs du département ne comprend que les professeures régulières et les professeurs réguliers qui ont obtenu la permanence.

Une professeure ou un professeur qui ne possède pas la permanence ne peut participer à ces évaluations de quelque manière que ce soit.

- 14.10 Afin d'évaluer le dossier déposé en vertu du paragraphe 14.08, l'Assemblée des professeures et professeurs du département ou, dans le cas d'une demande pour accéder au rang de titulaire, le comité de titularisation, siège en l'absence de la professeure concernée ou du professeur concerné, mais doit donner à cette professeure ou ce professeur la possibilité d'être entendue ou entendu en la ou le convoquant à cet effet par écrit après s'être assurée de sa disponibilité. L'avis doit être transmis au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et doit contenir les principaux éléments que l'Assemblée ou le comité de titularisation, selon le cas, a retenus ainsi que les lacunes constatées vis-à-vis les

éléments d'évaluation à considérer selon l'article 16. Si cette professeure ou ce professeur, dument convoquée ou convoqué, ne se présente pas à l'heure et au lieu indiqués et ne motive pas son absence, l'Assemblée des professeures et professeurs du département, ou le comité de titularisation le cas échéant, procède et cette professeure ou ce professeur n'a aucun recours de ce fait.

- 14.11 Au plus tard le 15 mars pour l'obtention par la professeure ou le professeur du rang de titulaire et au plus tard le 25 novembre dans les autres cas, la directrice ou le directeur de département transmet à la professeure régulière concernée ou au professeur régulier concerné et à la doyenne ou au doyen de sa faculté le rapport d'évaluation et les annexes prévues au paragraphe 14.09.

Après la réception du rapport et des annexes, au plus tard le 18 décembre pour un renouvellement de contrat d'adjointe ou d'adjoint, pour une demande d'agrégation ou pour une demande de permanence en vertu du paragraphe 14.07, et au plus tard le 30 mars pour une demande de titularisation, la doyenne ou le doyen de la faculté concernée les transmet avec ses commentaires écrits sur le dossier, le rapport d'évaluation et les annexes ainsi que sa recommandation, à l'Université, avec copie à la professeure régulière concernée ou au professeur régulier concerné.

Si elle ou il le juge approprié, la professeure régulière concernée ou le professeur régulier concerné doit transmettre ses représentations écrites à l'Université au plus tard le 10 janvier pour un renouvellement de contrat d'adjointe ou d'adjoint, pour une demande d'agrégation ou pour une demande de permanence, en vertu du paragraphe 14.07, et au plus tard le 15 avril pour une demande de titularisation.

- 14.12 Avant d'opter pour l'une des décisions prévues aux paragraphes 14.07, 14.15, 14.16, 14.17 ou 14.18, l'Université prend connaissance du rapport d'évaluation, des annexes prévues au paragraphe 14.09, des commentaires écrits et de la recommandation de la doyenne ou du doyen et, le cas échéant, des représentations écrites de la professeure régulière concernée ou du professeur régulier concerné.

Si l'Université juge qu'il est nécessaire d'obtenir des précisions sur le rapport d'évaluation, les annexes, les commentaires ou les représentations avant d'opter pour une décision, elle transmet

une demande écrite à l'instance ou à la personne concernée avec copie à la professeure ou au professeur qui a fait l'objet de l'évaluation. La réponse doit être donnée par écrit à l'Université et copie doit être transmise à la professeure régulière concernée ou au professeur régulier concerné dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande. La professeure régulière concernée ou le professeur régulier concerné qui entend soumettre des représentations sur les précisions doit les faire parvenir par écrit à l'Université dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de celles-ci.

### **Renouvellement de contrat de chargée d'enseignement ou de chargé d'enseignement**

- 14.13 Le premier contrat d'engagement au rang de chargée d'enseignement ou de chargé d'enseignement se termine le 31 mai qui suit une période d'engagement d'au moins cinq (5) mois. Il est automatiquement renouvelable pour une (1) année à la condition que le poste demeure ouvert.

Sur recommandation de l'Assemblée des professeures et professeurs du département, l'Université peut accorder un second renouvellement pour la même durée et à la même condition si la professeure ou le professeur lui en fait la demande avant le 15 janvier précédant la fin du premier renouvellement de son contrat.

Nonobstant ce qui précède, la professeure chargée d'enseignement ou le professeur chargé d'enseignement accède au rang de professeure adjointe ou professeur adjoint à compter de la date de soutenance avec succès de sa thèse.

### **Renouvellement de contrat au rang d'adjointe ou d'adjoint**

- 14.14 Le premier contrat d'engagement au rang de professeure adjointe ou professeur adjoint se termine le 31 mai qui suit une période d'engagement d'au moins cinq (5) mois; ce contrat est automatiquement renouvelable deux (2) fois pour une (1) année chaque fois à la condition que le poste demeure ouvert.

Le quatrième (4<sup>e</sup>) contrat d'engagement au rang de professeure adjointe ou professeur adjoint est de deux (2) ans.

L'Université peut, exceptionnellement, accorder une prolongation du quatrième (4<sup>e</sup>) contrat pour une (1) année à la condition que le poste demeure ouvert et que la professeure ou le professeur lui en fasse la demande avant le 15 août précédant la fin de son quatrième (4<sup>e</sup>) contrat, en spécifiant les circonstances particulières qui ont influé sur la réalisation de sa tâche ou qui pourraient en rendre l'évaluation inadéquate ou inéquitable. L'Université doit rendre sa décision avant le 7 septembre. Lorsque cette prolongation est accordée, l'évaluation prévue avant la fin de ce quatrième (4<sup>e</sup>) contrat est reportée d'un (1) an.

### **Promotion au rang d'agrégée ou d'agrégé**

14.15 L'Université peut décider d'accorder le rang de professeure agrégée ou de professeur agrégé. Dans ce cas, la professeure ou le professeur doit en faire la demande au plus tard le 15 octobre et remplir toutes et chacune des conditions suivantes :

- a) au moment de l'entrée en vigueur de ce rang la professeure ou le professeur a complété cinq (5) ans comme professeure adjointe ou professeur adjoint;
- b) la professeure ou le professeur a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université de manière à satisfaire les critères d'évaluation précisés à l'article 16.

Exceptionnellement, l'Assemblée des professeures et professeurs du département peut demander à l'Université d'autoriser que seule la condition b) s'applique. Cette demande ne peut être formulée qu'au moment où une professeure ou un professeur est évalué pour les fins d'un renouvellement de contrat.

Lorsque le rang d'agrégée ou d'agrégé est accordé, il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juin qui suit la date de la décision.

14.16 Avant le 14 février qui précède la fin du troisième (3<sup>e</sup>) contrat au rang de professeure adjointe ou professeur adjoint, l'Université opte pour l'une des trois (3) décisions suivantes et en avise la professeure concernée ou le professeur concerné :

- a) nonobstant le paragraphe 14.15 a), elle accorde exceptionnellement le rang de professeure agrégée ou de professeur agrégé qui devient effectif à la fin de ce troisième

(3<sup>e</sup>) contrat. Elle ne peut opter pour cette décision que si le rapport d'évaluation prévu au paragraphe 14.09 conclut à une recommandation favorable; ou

- b) elle accorde un quatrième (4<sup>e</sup>) contrat au rang de professeure adjointe ou professeur adjoint; ou
- c) elle ne renouvèle pas le contrat.

14.17 Avant le 14 février qui précède la fin du dernier contrat au rang de professeure adjointe ou professeur adjoint, l'Université opte pour l'une des deux (2) décisions suivantes et en avise la professeure concernée ou le professeur concerné :

- a) elle accorde le rang de professeure agrégée ou de professeur agrégé qui prend effet à la fin de ce dernier contrat; ou
- b) elle ne renouvèle pas le contrat.

### **Promotion au rang de titulaire**

14.18 L'Université peut décider d'accorder le rang de professeure ou professeur titulaire. Dans ce cas, la professeure ou le professeur doit en faire la demande au plus tard le 15 janvier et remplir toutes et chacune des conditions suivantes :

- a) au moment de l'entrée en vigueur de ce rang elle ou il a complété cinq (5) ans comme professeure agrégée ou professeur agrégé;
- b) la professeure ou le professeur a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université de manière à satisfaire les critères d'évaluation précisés à l'article 16.
- c) elle ou il a reçu un avis favorable d'un comité de titularisation nommé par l'Assemblée des professeures et professeurs permanents du département auquel cette personne est rattachée.

Ce comité est formé d'au moins cinq (5) personnes dont au moins deux (2) doivent être extérieures au département.

Tous les membres du comité de titularisation doivent être professeurs ou professeurs titulaires à l'Université ou dans une autre université. Aux fins de l'application du présent article, le comité de titularisation doit comprendre au moins une (1) femme.

La directrice ou le directeur du département, en accord avec la personne évaluée, dresse une liste de dix (10) professeurs et professeurs pouvant potentiellement faire partie du comité de titularisation. Cette liste est soumise à la doyenne ou au doyen et à l'Assemblée des professeurs et professeurs du département pour approbation.

La décision est transmise à la professeure ou au professeur au plus tard le 15 mai. Lorsque le rang de titulaire est accordé, il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juin qui suit la date de cette décision.

### **Décision et appel**

- 14.19 La décision de l'Université est transmise par écrit à la professeure régulière concernée ou au professeur régulier concerné avec copie à la directrice ou au directeur du département auquel est rattachée cette personne, à la doyenne ou au doyen de la faculté à laquelle est rattachée cette personne et au SPPUS.

Lorsqu'elle ne renouvèle pas le contrat ou qu'elle refuse un rang universitaire, l'Université mentionne les motifs précis de sa décision en indiquant notamment, le cas échéant, en quoi la candidate ou le candidat n'a pas satisfait aux exigences de la liste des critères et indicateurs spécifiques à son département aux fins de l'évaluation et qu'elle a ratifiée.

- 14.20 Lorsque l'Université ne renouvèle pas le contrat de la professeure ou du professeur en vertu des paragraphes 14.07 b), 14.16 c) et 14.17 b), la professeure concernée ou le professeur concerné peut interjeter un appel auprès du comité d'appel prévu au paragraphe 14.22 en faisant parvenir au bureau de la vice-rectrice ou du vice-recteur un avis écrit à cet effet avant le 21 février. La vice-rectrice ou le vice-recteur transmet l'avis d'appel au comité d'appel, avant le 28 février. L'Université fait alors parvenir aux membres du comité d'appel, le rapport d'évaluation, les documents prévus au paragraphe 14.09, les commentaires, la recommandation et les représentations prévus au paragraphe 14.11, les précisions obtenues en vertu du

paragraphe 14.12 ainsi que les représentations de la professeure ou du professeur sur ces précisions et la décision de l'Université.

14.21 Lorsque l'Université décide de ne pas accorder le rang de titulaire malgré un avis favorable du comité de titularisation prévu au paragraphe 14.18 c), la professeure concernée ou le professeur concerné peut interjeter un appel auprès du comité d'appel prévu au paragraphe 14.22 en faisant parvenir au bureau de la vice-rectrice ou du vice-recteur un avis écrit à cet effet avant le 15 septembre. Une copie est transmise au SPPUS par l'Université. La vice-rectrice ou le vice-recteur transmet au comité d'appel, au plus tard le 25 septembre, le rapport d'évaluation, les documents prévus au paragraphe 14.09, les commentaires, la recommandation et les représentations prévus au paragraphe 14.11, les précisions obtenues en vertu du paragraphe 14.12 ainsi que les représentations de la professeure ou du professeur sur ces précisions et la décision de l'Université.

14.22 Les appels interjetés en vertu des paragraphes 14.20 et 14.21 sont entendus par un comité formé de cinq (5) universitaires ayant le rang de professeures ou professeurs titulaires dont quatre (4) sont professeures ou professeurs titulaires à l'Université. Aux fins de l'application du présent article, le comité doit comprendre au moins une (1) femme. Une professeure ou un professeur qui provient du même département que la professeure ou le professeur qui a interjeté appel ne peut siéger comme membre du comité d'appel.

Ce comité fait sa recommandation appuyée par la majorité de ses membres.

Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, les parties choisissent les cinq (5) universitaires qui seront membres de ce comité pour la durée de cette convention. Elles conviennent aussi de la nomination des universitaires qui, à titre de substitut, seront appelés à remplacer les membres de ce comité qui se déclareront dans l'incapacité d'agir pour cause de conflit d'intérêts ou pour toute autre cause.

14.23 Avant le 10 mars, pour les appels logés en vertu du paragraphe 14.20, et avant le 10 octobre, pour les appels logés en vertu de 14.21, une professeure ou un professeur, peut transmettre, par écrit au vice-recteur responsable de ce dossier avec copie au SPPUS, ses commentaires sur les éléments apparaissant dans la décision rendue par l'Université. Ceux-ci sont également transmis

au comité d'appel. Aucun fait nouveau au dossier déposé par la professeure ou le professeur ne peut y être apporté.

1. Dans le cas des appels logés en vertu du paragraphe 14.20, avant le 1<sup>er</sup> avril de la même année, le comité :
  - a) maintient la décision de l'Université de ne pas renouveler le contrat en vertu du paragraphe 14.16 c), du paragraphe 14.17 b) ou du paragraphe 14.07 b); ou
  - b) demande à l'Université d'accorder un quatrième (4<sup>e</sup>) contrat au rang de professeure adjointe ou professeur adjoint en vertu du paragraphe 14.16 b) ou d'accorder le rang universitaire en vertu du paragraphe 14.17 a) ou d'accorder la permanence en vertu du paragraphe 14.07 a).
  
2. Dans le cas des appels logés en vertu du paragraphe 14.21, avant le 15 décembre de la même année, le comité :
  - a) maintient la décision de l'Université de refuser le rang de titulaire; ou
  - b) demande à l'Université d'accorder le rang de titulaire.

14.24 La décision du comité d'appel est transmise par écrit à la professeure régulière concernée ou au professeur régulier concerné, à la directrice ou au directeur du département auquel est rattachée cette personne, à la doyenne ou au doyen de la faculté concernée, à l'Université et au SPPUS. Le comité d'appel doit mentionner les motifs précis de sa décision en indiquant notamment, le cas échéant, en quoi la candidate ou le candidat n'a pas satisfait aux exigences de la liste des critères et indicateurs approuvés pour son département aux fins de l'évaluation et que l'Université a ratifiée. Sa décision est exécutoire. Elle lie les parties sous réserve des dispositions du paragraphe 14.25.

14.25 La professeure ou le professeur qui a interjeté un appel en vertu des paragraphes 14.20 ou 14.21 et dont le renouvellement de contrat, l'octroi de la permanence ou de rang universitaire, selon le cas, n'a pas été accordé, peut déposer un grief dans les trente (30) jours de la décision du comité. Le dépôt de ce grief constitue l'avis d'arbitrage prévu au paragraphe 8.05.



Dans de tels cas, la personne qui agit comme arbitre peut :

- a) demander de reprendre la procédure en totalité ou en partie s'il lui est démontré qu'il y a eu discrimination ou que la procédure n'a pas été suivie;
- b) maintenir la décision du comité d'appel.

### **Cas particuliers**

- 14.26 La professeure ou le professeur qui passe un trimestre ou plus soit en congé avec ou sans traitement, soit en absence maladie ou accident, peut décider, après son retour au travail, de retarder d'un (1) an sa prochaine évaluation.

Dans le cas d'une professeure qui bénéficie d'un congé de maternité et qui a décidé de retarder sa prochaine évaluation, tout ajustement de traitement est rétroactif au moment où la décision de l'Université aurait été prise s'il n'y avait pas eu report.

Lorsqu'une professeure agrégée a obtenu un congé de maternité, sa promotion au rang de titulaire, si elle est accordée entre la sixième (6<sup>e</sup>) et la neuvième (9<sup>e</sup>) année de service au rang d'agrégée prend effet avec une rétroactivité d'une (1) année.

- 14.27 Le temps écoulé à l'emploi de l'Université à titre de professeure invitée ou suppléante ou de professeur invité ou suppléant, à l'exception du temps prévu au paragraphe 14.26, peut, le cas échéant, à la demande de la personne concernée, être imputé à la période prévue au paragraphe 14.15 a) pour autant que cette personne ait été rémunérée au moins au rang d'adjointe ou d'adjoint durant le même temps. Il peut en être de même de la professeure régulière ou du professeur régulier qui a été professeure adjointe ou professeur adjoint dans un autre département ou une autre université.

Aussi, dans le cas d'une promotion au rang de titulaire, le temps écoulé à l'emploi d'une autre université au rang d'agrégé peut, à la demande de la personne concernée, être imputé à la période prévue au paragraphe 14.18 a).

- 14.28 Lorsqu'en raison d'une fermeture de poste l'Université décide de ne pas renouveler le contrat d'une professeure ou d'un professeur n'ayant pas acquis la permanence, elle doit l'en avoir avisé par

écrit avant le 15 novembre précédant la fin de ce contrat. Elle doit également en avoir avisé par écrit la directrice ou le directeur du département auquel est rattachée cette personne ainsi que le SPPUS. Dans ce cas, l'Assemblée des professeures et professeurs du département ne doit présenter le rapport prévu au paragraphe 14.09 que si la professeure concernée ou le professeur concerné en fait la demande.

Sauf circonstances particulières, dont le fardeau de la preuve lui incombe, l'Université procède, au sein de chaque département, à la mise à pied des professeures ou professeurs dont la période de probation n'est pas encore terminée, dans l'ordre inverse de leur entrée à l'emploi de l'Université. Dans le cas de mise à pied, la professeure ou le professeur concerné est inscrit sur une liste de rappel en accord avec le paragraphe 15.15.

## ARTICLE 15

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 15.01 Sous réserve des dispositions du présent article et de celles prévues à l'article 9, l'Université ne peut mettre à pied une professeure permanente ou un professeur permanent.
- 15.02 Sauf en cas de modifications majeures aux programmes ou de variations importantes de la clientèle, dont le fardeau de la preuve lui incombe, l'Université ne peut fermer un poste occupé par une professeure permanente ou par un professeur permanent dans un département donné avant d'avoir fermé tous les postes occupés par des professeures ou professeurs en probation dans ledit département.
- 15.03 Dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'Université de diminuer le nombre de postes d'un département comme prévu au paragraphe 13.08, la vice-rectrice ou le vice-recteur avise par écrit, en expliquant ses motifs, la professeure permanente ou le professeur permanent concerné que son poste sera fermé à compter de la fin du troisième (3<sup>e</sup>) trimestre complet suivant la communication de la décision et qu'il faut mettre sur pied pour elle ou lui le comité prévu au paragraphe 15.06. Une copie de cet avis est envoyée au SPPUS et à la direction du département concerné.
- 15.04 La fermeture d'un poste occupé par une professeure permanente ou un professeur permanent prend effet trois (3) trimestres complets après la communication de la décision, conformément au paragraphe 15.03, sauf si la professeure permanente ou le professeur permanent démissionne, auquel cas le poste est alors fermé.
- 15.05 Afin d'éviter l'application des paragraphes 15.06 et suivants et sur demande dans les trente (30) jours suivant l'avis donné au paragraphe 15.03, la professeure permanente ou le professeur permanent visé par une fermeture de poste peut prendre sa retraite. La retraite commence le premier (1<sup>er</sup>) jour du trimestre qui suit la date de l'avis donné à cet effet par la professeure ou le professeur.

Dans ces cas, outre le cas échéant les avantages prévus au paragraphe 25.03, l'Université lui verse une indemnité équivalant à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois. Cette somme est calculée d'après l'échelle salariale en vigueur ou prévue au moment du départ de la professeure ou du professeur concerné pour l'année en cours, exclusion faite de tout supplément administratif.

- 15.06 Dans les soixante (60) jours suivant l'avis donné à la professeure ou au professeur concerné, un comité paritaire est mis sur pied dont le mandat est d'étudier son cas et de trouver une solution qui tienne compte de ses qualifications et aptitudes.

Le comité est composé de deux (2) personnes désignées par le SPPUS et de deux (2) personnes désignées par l'Université. Les personnes ainsi désignées doivent faire partie du personnel régulier ou retraité de l'Université. Dans les trois (3) mois suivant l'avis donné par l'Université à la professeure ou au professeur concerné, le comité transmet simultanément à l'Université et au SPPUS un rapport écrit.

- 15.07 Dans l'exécution de son mandat, le comité invite les responsables des organismes impliqués et la professeure permanente ou le professeur permanent dont le poste est fermé à se faire entendre; il doit entendre toute autre personne qui en fait la demande et qui, de l'avis du comité, est en mesure de l'aider dans l'exécution de son mandat.

Le comité peut recommander pour cette professeure ou ce professeur une des solutions suivantes en tenant compte de sa formation et de son expérience :

- a) La réaffectation ou la réorientation :
  - 1) à un autre poste d'enseignement à l'Université; ou
  - 2) à un centre de recherche de l'Université; ou
  - 3) à un poste administratif de l'Université.
  
- b) Un recyclage, aux frais de l'Université et selon les modalités déterminées par le comité, nécessaire à une réaffectation ou à une réorientation :
  - 1) à un autre poste d'enseignement à l'Université; ou
  - 2) à un centre de recherche de l'Université; ou
  - 3) à un poste administratif de l'Université.

- c) Toute autre solution lui garantissant à l'Université un emploi comportant un salaire qui, dans toute la mesure du possible, est comparable.

15.08 Si le comité, dans son rapport prévu au paragraphe 15.06, recommande l'une des solutions prévues au paragraphe 15.07, la vice-rectrice ou le vice-recteur transmet alors cette offre, avec copie au SPPUS, à la professeure permanente ou au professeur permanent dont le poste est fermé, dans les quinze (15) jours suivant la réception de ce rapport.

Lorsque la solution retenue comporte un recyclage ou n'est pas un autre poste d'enseignement à l'Université, la professeure ou le professeur peut, à compter de la fin du trimestre en cours, prendre une retraite ou mettre fin à son lien d'emploi avec l'Université. Elle ou il bénéficie alors des avantages et indemnités prévus au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du paragraphe 15.05, dans la mesure où ils lui sont applicables.

15.09 Si la professeure ou le professeur n'accepte pas l'offre dans les trente (30) jours de sa réception, ou ne répond pas à cette offre, l'Université peut soumettre le cas à l'arbitrage afin de déterminer si, compte tenu des circonstances, son refus est raisonnable.

15.10 Si l'arbitre décide que le refus de la professeure ou du professeur est raisonnable, cette personne conserve son emploi. Dans ce cas, la procédure prévue aux paragraphes 15.07 et suivants recommence.

15.11 Si l'arbitre décide que le refus de la professeure ou du professeur n'est pas raisonnable, cette personne accepte l'offre dans les quinze (15) jours de la signification de la décision arbitrale ou, à défaut d'acceptation dans ce délai, elle est mise à pied à la fin du trimestre en cours; elle reçoit alors une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

15.12 Si le comité ne recommande aucune solution, l'Université peut proposer à la professeure ou au professeur l'une des solutions prévues au paragraphe 15.07 en tenant compte de sa formation et de son expérience. Dans le cas de refus de la professeure ou du professeur, la procédure d'arbitrage prévue aux paragraphes 15.09 à 15.11 inclusivement s'applique.

- 15.13 Si aucune offre n'est faite à la professeure ou au professeur en vertu des paragraphes 15.08 et 15.12, cette personne demeure au service de l'Université comme professeure ou professeur.
- 15.14 Suite à un refus donné en application du paragraphe 15.08 ou du paragraphe 15.12, la vice-rectrice ou le vice-recteur peut faire d'autres offres à la professeure ou au professeur sans que le refus n'entraîne l'application des paragraphes 15.09 à 15.12 inclusivement. Advenant le refus de cette offre, cette personne demeure au service de l'Université comme professeure ou professeur.
- 15.15 Si un poste pour lequel une professeure ou un professeur réorienté ou mis à pied est qualifié s'ouvre dans les trois (3) ans de la fermeture du poste que cette personne a dû quitter, l'Université doit l'en aviser le plus tôt possible et lui offrir ce poste en priorité s'il s'agit d'un poste au sein du département auquel elle était rattachée. Ce paragraphe a priorité sur l'article 11.

Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied résultant du défaut d'acceptation prévu au paragraphe 15.11, la professeure ou le professeur ainsi réintégré doit rembourser à l'Université tout montant de l'indemnité de séparation qui excède le salaire qui lui eut été versé si cette personne était demeurée à l'emploi de l'Université entre la date de sa mise à pied et la date de sa réintégration. Ce remboursement s'effectuera selon les modalités convenues entre l'Université et la professeure ou le professeur.

- 15.16 La solution retenue à la suite de l'application du paragraphe 15.08 ou 15.12 ou 15.14 n'entraîne, pour la professeure ou le professeur concerné, aucune diminution du traitement et des avantages sociaux, exclusion faite de tout supplément administratif. Cette règle s'applique tant et aussi longtemps que le traitement de cette professeure ou ce professeur, dans son nouvel emploi, demeure inférieur au traitement régulier de son poste antérieur.
- 15.17 Advenant une réorientation ou une réaffectation dans un emploi à l'Université, mais à l'extérieur de l'unité de négociation, la procédure de l'article 15 s'applique en cas de fermeture du poste auquel est assigné la professeure ou le professeur. Cette personne peut exercer les droits qui y sont prévus et recourir à la procédure de grief et arbitrage de la présente convention collective à cette fin.

15.18 Une professeure ou un professeur âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus ne peut être mis à pied pour avoir refusé un recyclage de plus de deux (2) trimestres proposé en vertu du paragraphe 15.07. Dans le cas d'un tel refus, la procédure prévue aux paragraphes 15.07 et suivants recommence.

## ARTICLE 16

### ÉVALUATION AUX FINS D'UN RENOUVÈLEMENT DE CONTRAT, DE PERMANENCE OU DE RANG UNIVERSITAIRE

- 16.01 Le renouvellement de contrat d'adjointe ou d'adjoint, la promotion au rang d'agrégée ou d'agrégé ou au rang de titulaire, ou l'obtention de la permanence suite à un contrat initial d'engagement tel que prévu au paragraphe 14.07 donnent lieu à une évaluation de la professeure régulière ou du professeur régulier.
- 16.02 Pour obtenir le renouvellement de son contrat au rang d'adjointe ou d'adjoint, la professeure ou le professeur doit avoir accompli sa tâche de manière à démontrer qu'elle est ou qu'il est en voie de satisfaire les critères en matière d'agrégation.
- 16.03 Pour être promu au rang de professeure agrégée ou de professeur agrégé, la professeure adjointe ou le professeur adjoint doit avoir accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, la professeure ou le professeur, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation :
- a démontré sa capacité dans l'enseignement;
  - a démontré sa capacité à poursuivre de façon autonome des travaux de recherche; et
  - a contribué par ses activités au fonctionnement et à la vie de la communauté universitaire ou a contribué par ses activités au service à la collectivité.
- 16.04 Pour être promu au rang de professeure titulaire ou de professeur titulaire, la professeure agrégée ou le professeur agrégé doit avoir accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, la professeure ou le professeur, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation :
- s'est distingué dans l'une des trois (3) fonctions du travail professoral mentionnées ci-dessous et a apporté une contribution significative dans les deux (2) autres fonctions :



Fonction enseignement  
Fonction recherche  
Fonction de participation à la vie universitaire

- a apporté une contribution satisfaisante à la fonction service à la collectivité.

16.05 L'évaluation de la professeure ou du professeur est basée :

- a) sur les activités des quatre (4) fonctions du travail professoral : l'enseignement, la recherche, la participation à la vie universitaire et le service à la collectivité, telles qu'elles sont spécifiées et énumérées aux paragraphes 12.03, 12.04, 12.05 et 12.06;
- b) sur les critères et indicateurs approuvés pour le département auquel est rattaché la professeure ou le professeur élaborés et approuvés selon les dispositions prévues aux paragraphes 16.06 à 16.11;
- c) sur le dossier préparé par la professeure ou le professeur présentant toutes les informations factuelles nécessaires à l'application des alinéas a) et b) ci-dessus, et présenté à l'aide du formulaire dument convenu par les parties à cet effet.

La pondération qui s'impose doit être effectuée lors de l'évaluation d'une chercheuse ou d'un chercheur, ou lors de l'évaluation d'une professeure ou d'un professeur ayant assumé des responsabilités importantes de participation à la vie universitaire.

16.06 Sur la base des dispositions des paragraphes 16.03 et 16.04 et de l'évaluation de chacune des fonctions, l'Assemblée des professeures et professeurs du département élabore ou modifie, selon le cas, la liste des critères et indicateurs approuvés pour le département qui aident à évaluer les activités des quatre (4) fonctions du travail professoral mentionnées au paragraphe 16.05 a).

16.07 L'Assemblée des professeures et professeurs du département adopte la liste des critères et indicateurs spécifiques au département et la transmet à la doyenne ou au doyen.

- 16.08 Si la doyenne ou le doyen suite à une consultation du conseil de faculté n'approuve pas la liste, il doit dans son avis indiquer les motifs de sa décision. Dans ce cas, les paragraphes 16.06 et 16.07 s'appliquent à nouveau. Si la doyenne ou le doyen approuve la liste, celle-ci ou celui-ci la transmet à l'Université pour ratification.
- 16.09 Si le comité de direction ratifie cette liste, il en avise la doyenne ou le doyen, l'Assemblée des professeures et professeurs du département et le SPPUS. En cas de non-ratification, elle doit dans son avis indiquer les motifs de sa décision. Dans ce cas, l'Assemblée des professeures et professeurs du département soumet cette liste au conseil consultatif sur l'application de la convention collective ou applique à nouveau les paragraphes 16.06 et 16.07.
- 16.10 La liste des critères et indicateurs spécifiques au département en vigueur lors de la signature de la présente convention continue d'être en vigueur à moins qu'une liste modifiée selon les dispositions des paragraphes 16.06 à 16.09 n'ait été ratifiée par l'Université.
- 16.11 Lorsque la liste des critères et indicateurs approuvés pour le département impose des exigences nouvelles ou impose des façons nouvelles de satisfaire aux exigences existantes, la professeure ou le professeur qui demande un renouvellement de contrat, l'agrégation ou la permanence est évalué selon la liste en vigueur au moment de son engagement. S'il s'agit d'une professeure ou d'un professeur qui demande une promotion au rang de titulaire, la professeure ou le professeur est évalué selon la liste en vigueur au moment de son agrégation. Dans l'un et l'autre cas cependant, la professeure ou le professeur peut exiger d'être évalué selon la nouvelle liste.
- 16.12 Les critères et indicateurs approuvés pour le département élaborés et ratifiés conformément aux paragraphes 16.06 à 16.09 ne peuvent être contestés par voie de grief sauf pour discrimination ou vice de procédure.

Lorsque la personne qui agit comme arbitre conclut à de la discrimination ou à un vice de procédure, elle ne peut qu'ordonner la reprise en totalité ou en partie du processus prévu aux paragraphes 16.06 à 16.09.

## **ARTICLE 17**

### **ACTIVITÉS D'ÉDUCATION CONTINUE**

#### **PRÉAMBULE**

L'Université et le SPPUS reconnaissent que l'éducation continue des professeures régulières et professeurs réguliers est un moyen de promouvoir l'excellence de la mission de l'Université. L'éducation continue comprend trois (3) types d'activités : l'éducation continue exigée par l'Université, le dégage­ment pour fin d'études doctorales et le dégage­ment pour enrichissement des connaissances et de recherche.

#### **ÉDUCATION CONTINUE EXIGÉE PAR L'UNIVERSITÉ**

- 17.01 Lorsque l'Université demande à une professeure ou un professeur de suivre une formation, l'Université doit en assumer le coût et doit dégager la professeure ou le professeur d'une partie de sa tâche annuelle correspondant au temps investi par la professeure ou le professeur dans cette formation.

#### **DÉGAGEMENT POUR FIN D'ÉTUDES DOCTORALES**

- 17.02 Une professeure régulière ou un professeur régulier qui désire poursuivre des études en vue de l'obtention d'un grade universitaire de troisième (3<sup>e</sup>) cycle, peut exceptionnellement demander un dégage­ment total après avoir terminé au moins une (1) année de probation. Toutefois, si le contrat de la professeure régulière ou du professeur régulier en probation n'est pas renouvelé, son dégage­ment est annulé automatiquement.

Lorsque la professeure régulière ou le professeur régulier poursuit des études en vue de l'obtention d'un grade universitaire de troisième (3<sup>e</sup>) cycle, le dégage­ment peut s'étendre sur un maximum de six (6) trimestres. Exceptionnellement, le dégage­ment ainsi prolongé peut l'être pour un maximum de trois (3) autres trimestres lorsque cette professeure ou ce professeur démontre à la satisfaction du comité prévu au paragraphe 17.15 qu'il lui est indispensable de poursuivre les travaux nécessaires à l'obtention de son grade universitaire de troisième (3<sup>e</sup>) cycle à l'université qui doit le lui décerner. La demande à cet effet doit être faite au plus tard le 1<sup>er</sup> février au cours de l'année financière précédant celle de l'entrée en vigueur de la prolongation.

Durant le dégage­ment pour fin d'études doctorales le para­graphe 17.11 1<sup>er</sup> alinéa s'applique. La profes­seure ou le profes­seur a droit à un montant annuel de mille dollars (1 000 \$) afin de défrayer des coûts en lien direct avec ses études. Un prorata s'applique si le dégage­ment est pour moins d'une année.

#### **DÉGAGEMENT POUR ENRICHISSEMENT DES CONNAISSANCES ET DE RECHERCHE**

- 17.03 Le dégage­ment pour enrichissement des connaissances et de recherche est accordé à une profes­seure régulière agrégée ou titulaire ou un profes­seur régulier agrégé ou titulaire, la ou le libérant entièrement de ses tâches sous réserve du para­graphe 17.14 e), dans le but de lui permettre de renouveler et d'enrichir ses connaissances et ses habiletés dans la ou les disciplines de sa fonction, de poursuivre des travaux de recherche ou de se livrer à toute activité analogue approuvée selon les dispositions du présent article.

Le dégage­ment pour enrichissement des connaissances et de recherche est normale­ment pris à l'extérieur de l'Université.

- 17.04 Au besoin, le comité facultaire d'éducation continue transmet à son conseil de faculté un projet de modification de politique et de règles d'attribution du dégage­ment pour enrichissement des connaissances et de recherche.

Ce projet est présenté au préalable à chaque Assemblée des profes­seures et profes­seurs de la faculté pour avis.

- 17.05 Le conseil de faculté adopte, modifie ou reconduit la politique et les règles d'attribution du dégage­ment pour sa faculté et les transmet au comité de direction de l'Université.

- 17.06 Le comité de direction de l'Université ratifie ou non la politique et les règles d'attribution du dégage­ment et en avise le conseil de faculté, chacune des Assemblées des profes­seures et profes­seurs du département concernées et le SPPUS. En cas de non-ratification, le comité de direction de l'Université doit dans son avis indiquer les motifs de sa décision. La procédure prévue au para­graphe 17.04 recommence.

- 17.07 Le dégage­ment pour enrichissement des connaissances et de recherche est accessible à la profes­seure régulière agrégée ou

titulaire ou au professeur régulier agrégé ou titulaire qui est à l'emploi de l'Université à titre de professeure ou professeur depuis plus de trois (3) ans.

- 17.08 Le dégage­ment s'étend sur une durée maximale de trois (3) trimestres. Cette durée est calculée à raison d'un (1) trimestre de dégage­ment par chaque période de deux (2) années d'emploi comme professeure ou professeur depuis le dernier dégage­ment d'un (1) trimestre ou plus.
- 17.09 Pour la professeure régulière ou le professeur régulier qui a complété trois (3) années d'emploi à l'Université, un maximum de trois (3) années d'emploi dans une autre université comme professeure régulière ou professeur régulier lui seront reconnues comme années d'emploi additionnelles à l'Université aux fins du paragraphe 17.08 sous réserve des périodes de dégage­ment de même nature dont la professeure régulière ou le professeur régulier a bénéficié dans une autre université.
- 17.10 Le dégage­ment prévu au paragraphe 17.08 peut être scindé en un (1) ou plusieurs trimestres. Un dégage­ment de plus d'un (1) trimestre doit inclure le trimestre dé­gagé d'enseignement. Une professeure ou un professeur qui ne prend qu'un (1) seul trimestre à la fois doit s'assurer d'inclure un trimestre dé­gagé d'enseignement à l'intérieur de trois (3) trimestres de dé­gagement. Dans tous les cas, le dé­gagement total de charges d'enseignement ne peut excéder l'équivalent de quatre (4) cours de trois (3) crédits.
- 17.11 Pendant la durée du dé­gagement, la professeure régulière ou le professeur régulier reçoit de l'Université 90 % de son traitement.
- Cependant, une professeure ou un professeur reçoit 100 % de son traitement si elle ou il réduit la durée de son dé­gagement d'au moins un (1) trimestre sur une période de six (6) ans.
- 17.12 Une professeure ou un professeur conserve ses revenus d'appoint.
- 17.13 L'Université rembourse, à la professeure ou au professeur sur présentation des pièces justificatives et pour autant qu'ils soient prévus au paragraphe 17.14 d), ses frais de scolarité, ses frais de déplacement (d'un seul aller et retour), les frais de déplacement (d'un seul aller et retour) de la conjointe ou du conjoint et des

enfants lorsque le séjour de la famille dépasse six (6) mois ainsi que tous autres frais analogues acceptés par le comité prévu au paragraphe 17.15. Les modalités de remboursement sont celles décrites à la *Directive relative au remboursement des frais de déplacement* (Directive 2600-013).

En lien avec l'alinéa précédent, le montant maximum des frais admissibles pour la professeure régulière ou le professeur régulier est de neuf mille dollars (9 000 \$) pour l'année de dégageant. Il est, le cas échéant, de mille cinq cents dollars (1 500 \$) pour la conjointe ou le conjoint et chacun des enfants à charge de moins de dix-huit (18) ans. Les dépenses prévues au présent article sont remboursées indépendamment de celles faites en vertu du paragraphe 26.06.

Un prorata s'applique selon le nombre de session de dégageant.

Les dépenses suivantes sont admissibles :

- avion — vols aller et retour;
- autres frais de déplacement;
- frais d'hébergement ou de logement : Remboursement possible pourvu que la professeure ou le professeur maintienne sa résidence principale habituelle et qu'elle ou il ne la loue pas ou n'obtient pas d'autre compensation pour les frais liés à celle-ci;
- frais de repas et de séjour en lien direct avec le déplacement;
- frais de scolarité;
- les dépenses reliées aux activités prévues au paragraphe 26.07.

Les dépenses suivantes sont admissibles relativement aux montants de mille cinq cents dollars (1 500 \$) pour la conjointe ou le conjoint et chacun des enfants pour des séjours de plus de six (6) mois :

- avion — un seul aller et retour;
- frais de déplacement en lien direct avec le déplacement;
- frais de repas et de séjour en lien direct avec le déplacement.

Dans chaque cas, ces frais ne sont cependant pas remboursés par l'Université s'il a été prévu qu'ils le soient par un autre organisme.

- 17.14 Conformément à la politique facultaire, la professeure ou le professeur qui désire obtenir un dégagement pour fin d'études doctorales ou un dégagement pour enrichissement des connaissances et de recherche transmet au comité un projet qui spécifie les objectifs, les moyens envisagés pour le réaliser et la durée.

Une demande de dégagement pour fins d'études doctorales et pour enrichissement des connaissances et de recherche doit être déposée conformément aux dates prévues à la politique facultaire.

La présentation d'une demande de dégagement pour fin d'études doctorales ou de dégagement pour enrichissement des connaissances pour fins d'études et de recherche exige toutes et chacune des conditions suivantes :

- a) obtenir et transmettre l'avis écrit de l'Assemblée des professeures et professeurs du département;
- b) indiquer en quoi les activités et les lieux de séjour prévus permettront à la professeure ou au professeur de renouveler et d'enrichir ses connaissances;
- c) joindre, s'il y a lieu, le dernier rapport d'activités prévu au paragraphe 17.20.
- d) transmettre une estimation des frais prévus de scolarité, de déplacement;
- e) identifier les étudiantes et les étudiants aux deuxième (2<sup>e</sup>) et troisième (3<sup>e</sup>) cycles qui seront sous la responsabilité de la professeure ou du professeur durant cette période ainsi que les mesures envisagées pour assurer leur encadrement.

- 17.15 Aux fins d'attribution du dégagement pour fin d'études doctorales, d'attribution d'un dégagement pour enrichissement des connaissances et de recherche, ainsi qu'aux fins de l'évaluation du rapport prévu au paragraphe 17.20, le conseil de faculté forme un comité composé de la doyenne ou du doyen qui le préside et

d'au moins une (1) professeure régulière ou un (1) professeur régulier de chaque département de la faculté nommé par l'Assemblée des professeures et professeurs de son département.

- 17.16 Le comité doit s'assurer que le projet soumis répond aux objectifs énoncés au paragraphe 17.03 et, à cette fin, peut demander à la professeure ou au professeur d'y apporter des modifications ou des précisions. Au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre ou le 1<sup>er</sup> mai, selon la date prévue de début du dégageant, le comité transmet sa décision à la professeure ou au professeur concerné et à l'Assemblée des professeures et professeurs du département.

Le comité peut décider que le début d'un congé accordé est reporté d'au plus trois (3) trimestres lorsque plus de 14 % des professeures et professeurs d'un département se voient octroyer un dégageant pour un (1) même trimestre d'une (1) année universitaire.

- 17.17 Toute demande de dégageant doit être transmise à la doyenne ou au doyen qui la soumet au comité prévu au paragraphe 17.15. Ce comité peut accepter, par vote majoritaire, un ou plusieurs des projets présentés et il en informe immédiatement l'Université. Toute demande de modification importante du projet doit être transmise à la doyenne ou au doyen qui la soumet au comité pour acceptation; une réponse doit être envoyée dans les trente (30) jours de la demande.

- 17.18 Une fois accepté, le dégageant entre en vigueur à la date prévue si la professeure régulière ou le professeur régulier qui en a fait la demande s'engage à poursuivre la réalisation du projet accepté et à revenir comme professeure régulière ou professeur régulier pour une période égale à celle du dégageant obtenu. Si cette personne met fin à son lien d'emploi avant d'avoir rempli ledit engagement, elle doit rembourser les sommes qu'elle a reçues de l'Université durant son dégageant, au prorata du temps qu'il lui reste à remettre. Ce remboursement doit se faire sur une période d'au plus quatre (4) ans à compter de la date de la fin du dégageant. La professeure régulière ou le professeur régulier doit consacrer l'essentiel de son temps à son projet et elle ou il doit signer un contrat à cet effet; un spécimen de ce contrat est joint à la présente convention à l'annexe 10.



- 17.19 La professeure régulière ou le professeur régulier est libéré de tout remboursement en cas de décès ou d'invalidité permanente la ou le rendant incapable de remplir ses obligations.
- 17.20 Dans les trois (3) mois qui suivent son retour, la professeure régulière ou le professeur régulier transmet un rapport écrit relativement à la réalisation du projet accepté en vertu du paragraphe 17.17, à la doyenne ou au doyen et à la directrice ou au directeur de département qui rend ce rapport disponible aux membres de l'Assemblée des professeures et professeurs.

Ce rapport indique comment les activités accomplies pendant le dégageement ont permis à la professeure ou au professeur de réaliser son projet et explique en quoi les écarts entre le projet soumis et le projet réalisé répondent aux objectifs énoncés au paragraphe 17.03. Dans le cas où certaines activités n'avaient pas été prévues au projet initial, la professeure ou le professeur souligne en quoi ces activités contribuent au renouvellement et à l'enrichissement de ses connaissances.

- 17.21 Suite à la réception par la doyenne ou le doyen du rapport prévu au paragraphe 17.20, le comité fait un rapport d'évaluation conformément au paragraphe 17.15 dans le délai prévu à la politique facultaire. Si le rapport déposé initialement est jugé satisfaisant, le délai pour être admissible à un autre dégageement débute à la fin du congé précédent.

Toutefois jusqu'à ce que le rapport soit jugé satisfaisant par le comité, la professeure ou le professeur n'est plus admissible à un autre dégageement. De plus, lorsque le rapport initial de dégageement n'a pas été soumis par la professeure ou le professeur dans le délai prévu au paragraphe 17.20, la durée prévue aux paragraphes 17.07 et 17.08, pour être admissible à un autre dégageement, commence à compter du moment où le rapport est jugé satisfaisant. Advenant le cas où le rapport n'est pas jugé satisfaisant, le nouveau délai s'appliquera au moment du dépôt du rapport jugé satisfaisant.

Une professeure ou un professeur en désaccord avec l'évaluation peut soumettre un grief. Elle ou il doit alors démontrer que l'évaluation est injuste, déraisonnable ou inéquitable.

Le rapport et son évaluation font partie intégrante du dossier de la professeure ou du professeur.

- 17.22 Avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année et pour l'année financière terminée le 30 avril précédent, le comité fait rapport à l'Université, documents à l'appui, tant sur les dérogations qu'il a attribués que sur les rapports qu'il a évalués.
- 17.23 Aux fins de calcul des années d'emploi prévues aux paragraphes 17.07 et 17.08 et sous réserve du paragraphe 17.21, le temps passé en congé sans traitement ou en absence d'un trimestre ou plus en dérogation pour enrichissement des connaissances et de recherche ne compte pas. Nonobstant ce qui précède, le temps passé en congé sans traitement ou en absence, d'un trimestre ou plus, en raison de la naissance, de l'adoption ou de la maladie de son enfant sans excéder douze (12) mois, est comptabilisé comme s'il avait été travaillé.
- 17.24 Sous réserve du paragraphe 17.14 e), les droits et obligations de la professeure régulière ou du professeur régulier en dérogation pour enrichissement des connaissances et de recherche sont régis par tous les articles de la présente convention sauf par les articles 12 et 19.

## ARTICLE 18

### ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES

#### PRÉAMBULE

La responsabilité première d'une professeure ou d'un professeur qui découle de son lien d'emploi avec l'Université, est d'exercer de façon adéquate les quatre (4) volets de sa tâche professorale conformément à l'article 12.

- 18.01 Les activités professionnelles externes sont des services, rémunérés ou non, pour un tiers ou pour son compte, rendus par la professeure ou le professeur en raison de ses compétences disciplinaires. Les activités professionnelles externes n'englobent pas les services rendus pour le compte d'organismes scientifiques, culturels ou communautaires.
- 18.02 La professeure ou le professeur qui désire entreprendre ou poursuivre des activités professionnelles externes doit obtenir l'autorisation écrite de sa doyenne ou son doyen à cet effet. Cette autorisation est accordée à la professeure ou au professeur si elle ou il démontre qu'elle ou il assume de façon adéquate sa charge de travail annuelle conformément à l'article 12. Cette autorisation peut cependant être retirée si la doyenne ou le doyen démontre que la professeure ou le professeur n'assume plus adéquatement sa charge de travail.

Cette demande d'activités professionnelles externes est présentée annuellement le cas échéant dans un formulaire prévu à l'annexe 14. Si la professeure ou le professeur souhaite entreprendre en cours d'année des activités professionnelles externes, la même procédure s'applique.

La professeure ou le professeur divulgue l'ensemble de ses activités professionnelles externes avant de les entreprendre, la ou les sources de rémunération, la nature des activités ainsi que leur périodicité.

Une professeure ou un professeur ne peut être rémunéré pour enseigner dans une autre institution à moins d'une entente avec la doyenne ou le doyen.

- 18.03 Le temps consacré par la professeure ou le professeur à des activités professionnelles externes ne doit pas constituer une contrainte pour son département ni entraîner une iniquité dans la distribution des tâches dans le département.
- 18.04 La doyenne ou le doyen informe, par l'intermédiaire de la directrice ou du directeur, l'Assemblée des professeures et professeurs du département des activités professionnelles externes pour lesquelles la professeure ou le professeur a demandé son autorisation, et ce, en même temps qu'elle ou il accorde son autorisation.
- 18.05 La professeure ou le professeur qui accomplit les activités professionnelles externes évite les conflits d'intérêts en respectant les règles à cet égard notamment, en matière de concurrence déloyale qui desservirait les intérêts de l'Université.
- 18.06 La professeure ou le professeur qui accomplit des activités professionnelles externes s'engage à ne pas agir au nom de l'Université et à ne pas se servir de l'entête ou du logotype de l'Université lors de la sollicitation ou de la réalisation de ces activités, sans l'autorisation écrite de l'Université.

Dans l'accomplissement de ses activités professionnelles externes, la professeure ou le professeur ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 10.04.

## ARTICLE 19

### CONGÉ SANS TRAITEMENT ET PRÊT DE SERVICE

- 19.01 La professeure régulière ou le professeur régulier candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient un congé sans traitement pour la période prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale.
- 19.02 Toute professeure régulière ou tout professeur régulier élu à une élection provinciale ou fédérale est en congé sans traitement à compter du jour de l'élection.

Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur bénéficiant de la permanence, le congé sans traitement s'étend sur au plus dix (10) ans.

Dans le cas de toute autre professeure ou tout autre professeur, le congé sans traitement s'étend sur une période maximale de cinq (5) ans.

Au terme de son congé, l'Université réintègre la professeure ou le professeur dans les soixante (60) jours suivant la réception, par le Service des ressources humaines, d'un avis écrit de son retour au travail, à la condition que cet avis soit transmis au plus tard, selon la plus hâtive des deux (2) circonstances, dans les soixante (60) jours suivant l'expiration d'un mandat ou la fin de la durée maximale.

À défaut de faire parvenir ledit avis de retour au travail dans le délai prévu, la professeure ou le professeur est alors considéré comme ayant démissionné.

- 19.03 La professeure régulière ou le professeur régulier candidat à une fonction au sein d'un conseil municipal ou d'une commission scolaire obtient, après avoir informé l'Université, un congé sans traitement depuis la date de sa mise en candidature officielle jusqu'au jour du scrutin. Ce congé ne peut excéder une période de quinze (15) jours civils.
- 19.04 La professeure régulière ou le professeur régulier qui désire obtenir un congé sans traitement pour occuper un poste à caractère public ou social, à l'extérieur de l'Université, transmet sa demande à l'Assemblée des professeures et professeurs du département et à sa doyenne ou son doyen.

- 19.05 La professeure régulière ou le professeur régulier qui désire obtenir un congé sans traitement pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département transmet sa demande à l'Assemblée des professeures et professeurs du département et à sa doyenne ou son doyen.
- 19.06 La professeure régulière ou le professeur régulier qui désire obtenir un congé sans traitement autre que ceux prévus aux paragraphes 19.04 et 19.05 transmet sa demande à l'Assemblée des professeures et professeurs du département et à sa doyenne ou son doyen. La demande indique l'objet du congé, sa durée et tout autre renseignement à l'appui de la demande.
- 19.07 Après avoir pris connaissance d'une demande de congé prévue aux paragraphes 19.04, 19.05 ou 19.06, l'Assemblée des professeures et professeurs du département transmet, dans les trente (30) jours de la demande, sa recommandation à la doyenne ou au doyen de la faculté.
- 19.08 La doyenne ou le doyen doit faire connaître sa décision à la professeure ou au professeur et à l'Assemblée des professeures et professeurs du département dans les trente (30) jours de la réception de la recommandation de l'Assemblée. Lorsque cette décision n'est pas conforme à ladite recommandation, la doyenne ou le doyen doit en indiquer les motifs précis. La professeure ou le professeur peut soumettre un grief; elle ou il devra alors démontrer que la décision est injuste, déraisonnable ou inéquitable.
- 19.09 Le congé sans traitement autre que ceux prévus aux paragraphes 19.01 et 19.03 ne peut excéder une (1) année. Ce congé peut être prolongé ou renouvelé à terme selon les mêmes modalités, mais sa durée maximale est de deux (2) années.

À la demande de l'Assemblée des professeures et professeurs du département, la tâche d'enseignement d'une professeure régulière ou d'un professeur régulier en congé sans traitement peut être confiée à une ou un ou des chargées ou chargés de cours si la durée du congé est inférieure à un (1) an. Si la durée du congé est d'un (1) an ou plus, cette professeure ou ce professeur peut être remplacé par une professeure suppléante ou un professeur suppléant.

Lorsque ladite Assemblée désire qu'une professeure régulière ou un professeur régulier en congé sans traitement soit remplacé par une professeure suppléante ou un professeur suppléant, elle doit en adresser la demande à la doyenne ou au doyen de la faculté en même temps qu'elle transmet sa recommandation.

- 19.10 Exceptionnellement, l'Université peut autoriser que le congé visé au paragraphe 19.09 soit d'une durée initiale de deux (2) ans. Ce congé n'est pas renouvelable. Dans ce cas, à la demande de l'Assemblée des professeures et professeurs du département, la professeure régulière ou le professeur régulier en congé sans traitement est remplacé par une professeure suppléante ou un professeur suppléant.
- 19.11 Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans traitement doit parvenir à la doyenne ou au doyen, pour transmission à l'Assemblée des professeures et professeurs du département, au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé. La doyenne ou le doyen fait connaître sa décision dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de l'Assemblée.
- 19.12 La professeure ou le professeur qui ne désire pas revenir à l'Université à l'échéance de son congé sans traitement s'engage à faire parvenir à l'Université un avis à cet effet, soixante (60) jours avant cette échéance.
- 19.13 À son retour de congé, la professeure ou le professeur est réintégré au département auquel cette personne est rattachée. Dans la mesure du possible, elle ou il doit s'être préalablement assuré d'avoir respecté les dispositions du paragraphe 12.10.
- 19.14 La professeure régulière ou le professeur régulier qui a obtenu un congé sans traitement est réintégré à sa demande avant l'échéance de son congé si elle ou il n'est pas remplacé par une professeure suppléante ou un professeur suppléant ou une chargée ou un chargé de cours ou, sinon, à l'échéance du contrat de la professeure suppléante ou du professeur suppléant ou d'une chargée ou chargé de cours.
- 19.15 Toute professeure ou tout professeur en congé sans traitement conserve tous les droits rattachés à son rang universitaire et à sa permanence pour la durée dudit congé. Cette personne peut également participer aux régimes d'assurances collectives et au

régime de retraite, à la condition d'en assumer la totalité des couts.

- 19.16 Le prêt de service d'une professeure ou d'un professeur est conclu par l'Université avec un autre employeur et présuppose l'accord de la professeure ou du professeur. Une copie de cette entente est remise au SPPUS.
- 19.17 La professeure ou le professeur dont les services sont prêtés perçoit son traitement de l'Université.
- 19.18 L'Université ne peut conclure un prêt de service d'un trimestre ou plus sans avoir obtenu préalablement l'avis de l'Assemblée des professeures et professeurs du département. En donnant son avis l'Assemblée indique si elle désire que la professeure ou le professeur dont les services sont prêtés soit remplacé par une professeure suppléante ou un professeur suppléant.
- 19.19 La professeure ou le professeur dont les services sont prêtés continue de bénéficier des dispositions de la convention collective dans la mesure où elles lui sont applicables.



## ARTICLE 20

### TRAITEMENT

- 20.01 Le traitement annuel de toute professeure ou de tout professeur est composé d'un salaire de base et, le cas échéant, d'une prime individuelle.

#### LE SALAIRE DE BASE

- 20.02 Le salaire de base est celui inscrit à l'échelon occupé par la professeure ou le professeur dans l'échelle des chargées ou chargés d'enseignement, des adjointes ou adjoints, des agrégées ou agrégés, ou des titulaires.
- 20.03 Les échelles salariales en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017, le 1<sup>er</sup> avril 2018, et le 1<sup>er</sup> avril 2019 apparaissent respectivement à l'annexe 11.

Les % de majoration de ces échelles sont les suivantes :

- 1<sup>er</sup> avril 2017 : 4,00 %;
- 1<sup>er</sup> avril 2018 : 1,25 %;
- 1<sup>er</sup> avril 2019 : 1,00 %.

Les montants indiqués aux paragraphes 20.09, 20.17 et 20.18 sont indexés comme suit :

- 1<sup>er</sup> avril 2017 : 4,00 %;
- 1<sup>er</sup> avril 2018 : 1,25 %;
- 1<sup>er</sup> avril 2019 : 1,00 %.

L'Université verse un montant forfaitaire correspondant à 1 % du salaire de base de la professeure ou du professeur au 2 mars 2017.

L'Université verse un montant forfaitaire correspondant à 0,5 % du salaire de base de la professeure ou du professeur au 1<sup>er</sup> mai 2019.

- 20.04 Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, avec effet pour une période de douze (12) mois commençant ce même jour, toute professeure et tout professeur se situe dans l'échelle correspondant à son rang universitaire, à l'échelon correspondant à la n<sup>ième</sup> année après l'obtention de son premier grade universitaire sans jamais

dépasser le dernier échelon dans l'échelle correspondant à son rang.

- 20.05 Aux fins du présent article, le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec sert de référence pour établir l'équivalence d'un grade universitaire.
- 20.06 Toute professeure ou tout professeur avance au 1<sup>er</sup> juin de chaque année d'un échelon dans l'échelle correspondant à son rang universitaire sauf lorsque cette personne a atteint le dernier échelon dans l'échelle correspondant à ce rang.
- 20.07 Lorsqu'une professeure ou un professeur obtient un nouveau rang universitaire, le passage à l'échelle correspondant à son nouveau rang universitaire s'effectue, conformément au paragraphe 20.04, à la date où ce nouveau rang devient effectif en vertu de l'article 14.

#### **LA PRIME INDIVIDUELLE**

- 20.08 La prime individuelle dont peut bénéficier la professeure ou le professeur est soit un supplément administratif, soit un supplément compensateur.
- 20.09 À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, le supplément administratif pour les directrices ou directeurs de département comptant au moins seize (16) postes de professeures ou professeurs est de dix mille trois cent quarante-six dollars (10 346 \$). Il est de sept mille sept cent cinquante-sept dollars (7 757 \$) dans les autres cas.
- 20.10 Tout autre supplément administratif est soumis à l'approbation de l'Université, sur proposition de la doyenne ou du doyen, après consultation de l'Assemblée des professeures et professeurs du département. L'Université informe le SPPUS de la nature et de la valeur de chacun de ces suppléments administratifs.
- 20.11 Lorsqu'une professeure ou un professeur se voit accorder en cours d'année financière un supplément administratif, ce supplément lui est payé au prorata du nombre de jours qui restent à écouler avant la fin de l'année financière en cours.
- 20.12 Lorsqu'une professeure ou un professeur exerce les fonctions de directrice ou directeur intérimaire de département, le supplément

administratif qui était versé à la directrice ou au directeur de département lui est alors versé au prorata du nombre de jours pendant lesquels seront exercées les fonctions.

20.13 Un supplément compensateur peut être accordé à une professeure ou à un professeur.

Il y a deux (2) types de suppléments compensateurs :

- le supplément compensateur qui est versé régulièrement pour une période déterminée. Ce supplément est intégré au traitement annuel;
- le supplément compensateur qui est versé en cours d'année sur une base ponctuelle, pour reconnaître une réalisation particulière en lien avec la tâche de la professeure ou du professeur.

Ces suppléments sont soumis aux règles et à la procédure prévue au paragraphe 20.14.

20.14 Le montant de ce supplément compensateur est soumis à l'approbation de l'Université, sur proposition de la doyenne ou du doyen, après consultation de la directrice ou du directeur de département. L'Université informe le SPPUS de la nature et de la valeur de chacun de ces suppléments compensateurs.

#### **DISPOSITIONS DIVERSES**

20.15 Le traitement annuel des professeures et professeurs est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Nonobstant ce qui précède, un ou plusieurs ajustements peuvent être faits au cours d'une année civile donnée afin de tenir compte des révisions de ce traitement annuel.

20.16 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, l'Université transmet à chaque professeure et professeur le détail de son traitement ainsi que son statut, son rang universitaire, le nombre d'années d'expérience reconnues, la faculté et le département auquel cette personne est rattachée.

20.17 À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, la rémunération supplémentaire horaire payée aux professeures et professeurs pour dispenser un cours en appoint est de quatre-vingt-dix et trente-neuf dollars

(90,39 \$) pour un cours de premier (1<sup>er</sup>) cycle et de cent trois et cinquante-neuf dollars (103,59 \$) pour un cours de deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) cycle. Dans les quinze (15) jours de la fin de l'année financière, l'Université affecte à chaque département, pour être consacré à des activités de recherche, le montant total que représente, pour l'ensemble des cours en appoint dispensés lors de l'année écoulée, la différence entre le montant qui aurait été versé à des chargées ou chargés de cours pour dispenser les cours et le montant qui a été versé aux professeures ou professeurs.

Les critères d'utilisation du fonds sont déterminés par l'Assemblée des professeures et professeurs du département et soumis à la direction de la faculté pour approbation.

- 20.18 À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, lorsqu'une professeure régulière ou un professeur régulier ne peut pas prendre ses vacances en été (juillet, août) parce qu'elle ou il se voit assigner pour cette période de juillet et août une prestation de cours, cette personne reçoit une compensation de deux mille cinq cent vingt-deux dollars (2 522 \$).
- 20.19 Pour donner un cours assigné par l'Université et qui se situe dans un rayon de plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, la professeure ou le professeur reçoit un montant forfaitaire de cent dollars (100 \$) par déplacement aller-retour pour les prestations de cours prévues à l'horaire en sus des frais de déplacement.
- 20.20 L'Université convient de verser, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, à toute professeure et à tout professeur, toute somme rétroactive à laquelle elle ou il peut avoir droit en vertu des divers paragraphes de l'article 20.

## ARTICLE 21

### RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

- 21.01 Les régimes d'assurances collectives et le régime de retraite dont bénéficient les professeures et professeurs et qui sont en vigueur au moment de la signature de la présente convention continuent de l'être. Toute modification qui est dument apportée à ces régimes en fait partie intégrante.

Toute modification envisagée à un de ces régimes doit être préalablement soumise au comité concerné.

Les professeures et professeurs sont représentés au comité des régimes d'assurances collectives et au comité du régime de retraite par un membre ou son substitut nommés par le SPPUS.

## ARTICLE 22

### VACANCES

- 22.01 Toute professeure et tout professeur a droit à un (1) mois de calendrier de vacances annuelles prises consécutivement ou non.
- 22.02 Toute professeure ou tout professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles à la durée de son engagement à l'Université.
- 22.03 La professeure ou le professeur détermine sa période de vacances après entente avec sa directrice ou son directeur de département et la doyenne ou le doyen de sa faculté.
- 22.04 Les vacances de la professeure ou du professeur sont acquises dès le début de l'année de référence, soit le 1<sup>er</sup> mai, et se prennent durant l'année financière où elles sont gagnées.
- 22.05 Toute professeure ou tout professeur peut prendre ses vacances en été (juillet, août).
- 22.06 Nonobstant le paragraphe 22.05, la professeure invitée ou suppléante ou le professeur invité ou suppléant embauché pour une période d'une année est réputé avoir pris ses vacances avant la fin de son contrat; la professeure suppléante ou le professeur suppléant embauché pour une période de moins d'une année a droit, au terme de son contrat, à une allocation proportionnelle à la durée de son emploi à l'Université si elle ou il n'a pas été en mesure de prendre ses vacances.
- 22.07 À la date de son départ, la professeure régulière ou le professeur régulier qui quitte son emploi pour quelque raison que ce soit est présumé avoir épuisé ses vacances.

Une professeure ou un professeur qui quitte son emploi en cours d'année prend ses vacances acquises, au cours de cette dernière année.

## ARTICLE 23

### CONCILIATION DU TRAVAIL PROFESSORAL AVEC LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

#### GÉNÉRALITÉS

- 23.01 L'Université et le SPPUS conviennent qu'il est important d'adopter des mesures qui favorisent la conciliation du travail professoral avec les responsabilités familiales.
- 23.02 Les congés parentaux comprennent les congés suivants :
- le congé de maternité;
  - le congé d'accueil d'un enfant;
  - le congé de conjointe ou conjoint.

À moins de stipulation expresse au contraire, ces congés sont avec plein traitement, moins ce qui peut être versé à la professeure ou au professeur par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

De plus, dans la proposition d'attribution de la charge annuelle de travail, l'Assemblée des professeures et professeurs du département tient compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale de la professeure ou du professeur au cours des deux (2) années qui suivent un congé de maternité, de conjointe ou conjoint ou d'adoption. Un seul des conjoints peut bénéficier de cette mesure. Celle-ci ne doit pas avoir pour effet de diminuer la tâche de la professeure ou du professeur.

La professeure ou le professeur dont la conjointe ou le conjoint décède, se voit transférer la part résiduelle du congé dont la personne décédée pouvait bénéficier, ainsi que les droits et indemnités s'y rattachant.

#### CONGÉ DE MATERNITÉ ET DISPOSITIONS RELATIVES À LA GROSSESSE

- 23.03 Après consultation auprès de sa directrice ou son directeur de département, la professeure régulière qui désire se prévaloir d'un congé de maternité, informe le plus tôt possible sa doyenne ou son doyen sur la période pendant laquelle le congé sera pris et elle s'entend avec sa doyenne ou son doyen sur les modifications de sa charge de travail au cours de l'année universitaire pendant laquelle le congé est pris.

23.04 Afin de prendre un congé de maternité, la professeure régulière donne un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et la date prévue pour la naissance.

23.05 La professeure peut être en congé de maternité pour une période pouvant aller jusqu'à cent quatre-vingts (180) jours consécutifs débutant au plus tard le dimanche suivant l'accouchement. L'Université assure alors cette professeure du maintien de son traitement durant le temps que dure son congé de maternité conformément au paragraphe 23.02. Si cette professeure ne peut reprendre le travail après ce délai, l'Université peut lui demander de produire un certificat médical; dans ce cas, les dispositions de la convention collective relatives à la maladie s'appliquent.

La professeure qui revient au travail suite à un congé de maternité conformément au paragraphe 23.05 peut soit être réputée avoir accompli le volet enseignement de sa tâche durant la session de son retour au travail ou bénéficier d'un dégrèvement de trois (3) crédits qu'elle pourra utiliser dans les trois (3) trimestres suivant son retour.

La professeure qui revient au travail suivant le congé prévu au paragraphe 23.07 bénéficie d'un dégrèvement de trois (3) crédits qu'elle pourra utiliser dans les (trois) 3 trimestres suivant son retour.

Une seule des mesures peut s'appliquer.

23.06 La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

23.07 Au terme de son congé de maternité, la professeure régulière obtient sur demande un congé sans traitement d'au plus deux (2) années se terminant avec la fin d'un trimestre. Ce congé ne peut servir à occuper un autre emploi dans une autre université ou centre de recherche.

23.08 La professeure suppléante, pour les mêmes raisons que celles permettant à une professeure régulière de bénéficier d'un congé de maternité, peut, après consultation de sa directrice ou son



directeur de département, obtenir de sa doyenne ou de son doyen une modification de sa tâche pendant la durée de son contrat.

- 23.09 La professeure a également droit à un congé spécial 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. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date de début du congé de maternité.

#### **CONGÉ D'ACCUEIL D'UN ENFANT ADOPTÉ**

- 23.10 Pour autant qu'il ne s'agisse pas de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant obtient sur demande un congé d'accueil d'un enfant avec traitement d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines. Elle ou il n'a pas droit à un tel congé si sa conjointe ou son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement, conformément au régime d'adoption.

Au terme de son congé d'accueil d'un enfant adopté ou après son arrivée au foyer de l'adoptant, la professeure ou le professeur obtient sur demande un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) années se terminant avec la fin d'un trimestre.

La professeure ou le professeur ayant bénéficié d'un congé d'accueil d'un enfant adopté conformément au présent paragraphe peut soit être réputé avoir accompli le volet enseignement de sa tâche durant la session de son retour au travail ou bénéficier d'un dégrèvement de trois (3) crédits qu'elle ou qu'il pourra utiliser dans les trois (3) trimestres suivant son retour. La professeure ou le professeur qui revient au travail suivant un congé sans traitement prévu au présent alinéa disposera d'un dégrèvement de trois (3) crédits qu'elle ou qu'il pourra utiliser dans les trois (3) trimestres suivant son retour. Une seule des mesures peut s'appliquer.

#### **CONGÉ DE CONJOINTE OU CONJOINT**

- 23.11 La professeure ou le professeur dont la conjointe donne naissance à un enfant ou dont la conjointe ou le conjoint se prévaut du congé d'accueil d'un enfant prévu à l'article 23.10

obtient sur demande un congé de conjointe ou conjoint avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines.

Ce congé peut être fractionné en semaines et pris durant la grossesse ou dans les cinquante-deux (52) semaines qui suivent ou dans le cas d'une adoption, un (1) mois avant et jusqu'à cinquante-deux (52) semaines après l'arrivée de l'enfant adopté.

- 23.12 Au terme de son congé de conjointe ou conjoint ou après la naissance de l'enfant ou après l'arrivée de l'enfant adopté, la professeure ou le professeur obtient sur demande un congé sans traitement d'au plus deux (2) années se terminant avec la fin d'un trimestre. Ce congé ne peut servir à occuper un autre emploi dans une autre université ou centre de recherche.

#### **VACANCES**

- 23.13 La professeure ou le professeur peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur d'un congé pour responsabilité parentale prévu au RQAP.

Durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure ou le professeur est rémunéré, aucune prestation ne peut être versée.

#### **CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ FAMILIALE**

- 23.14 La professeure ou le professeur peut s'absenter de l'Université sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. La professeure ou le professeur doit aviser le plus tôt possible sa directrice ou son directeur de département et la doyenne ou le doyen de sa faculté de son absence, et sur demande de l'Université fournir un document la justifiant.

- 23.15 Si un enfant mineur de la professeure ou du professeur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la professeure ou le professeur a droit à une prolongation de son absence sans traitement, prévue au paragraphe précédent, laquelle se termine au plus tard cent-quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

23.16 Pour des considérations reliées à des responsabilités familiales, une professeure ou un professeur obtient, sur demande, de l'Université un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel. Un tel congé suspend, pour la durée équivalente au congé sans traitement, les délais pour obtenir la permanence ou une promotion.

Le paragraphe 27.07 s'applique, le cas échéant, en faisant les adaptations nécessaires.

## ARTICLE 24

### ABSENCE-MALADIE

- 24.01 En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident qui n'est pas prévue au paragraphe 24.02, la professeure ou le professeur reçoit son traitement hebdomadaire entier, calculé à partir de son traitement annuel, dès la première journée d'absence et ce, pour une période maximale de cent-quatre-vingts (180) jours.

Au-delà de deux (2) semaines consécutives d'absence-maladie la professeure ou le professeur doit fournir un certificat médical.

- 24.02 À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la *Commission de la santé et de la sécurité du travail*, l'Université comble la différence entre le traitement hebdomadaire net, calculé à partir du traitement annuel, d'une professeure ou d'un professeur incapable de travailler et l'indemnité que cette personne reçoit de la Commission jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines du début de son incapacité totale.

L'Université assiste la professeure ou le professeur dans ses démarches auprès de la *Commission de la santé et de la sécurité au travail*.

- 24.03 Dès qu'une professeure ou qu'un professeur est atteint d'une incapacité couverte par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, cette personne doit satisfaire aux obligations que lui impose la loi; de plus, elle doit faire rapport de ce fait à l'Université et à sa directrice ou son directeur de département le plus tôt possible.

## ARTICLE 25

### CONDITIONS DE RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE

#### GÉNÉRALITÉS

- 25.01 La professeure régulière ou le professeur régulier prend sa retraite selon le *Règlement du Régime de retraite des employées et des employés de l'Université de Sherbrooke* (Règlement 2575-003).
- 25.02 La professeure régulière ou le professeur régulier détenant la permanence peut ainsi bénéficier des stipulations du présent article et choisir l'une ou l'autre des options suivantes : la retraite ou la retraite graduelle. Le choix est définitif; cependant, la professeure ou le professeur qui opte pour la retraite graduelle peut, aux conditions prévues, bénéficier d'une allocation de retraite.

#### ALLOCATION DE RETRAITE

- 25.03 La professeure régulière ou le professeur régulier 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. Elle ou il a alors droit, sous forme forfaitaire, à une allocation de retraite d'un montant équivalant à son traitement annuel au moment de sa retraite à la condition d'avoir cumulé douze (12) années de service à titre de professeure ou professeur à l'emploi de l'Université.

Pour une professeure régulière ou un professeur régulier qui s'est prévalu de l'article 27, le montant d'allocation de retraite équivaut au pourcentage moyen de son régime d'emploi au cours de sa carrière à l'Université.

Le présent article s'applique même lorsque la professeure ou le professeur bénéficie de l'assurance-salaire mais ne s'applique pas à la professeure ou au professeur bénéficiant d'un congé sans traitement. Dans le cas de la professeure ou du professeur bénéficiant de l'assurance-salaire, la retraite peut débuter en tout temps.

L'allocation de retraite est versée au moment du départ ou selon les modalités convenues entre l'Université et la professeure ou le professeur.

## RETRAITE

- 25.04 La professeure régulière ou le professeur régulier peut prendre une retraite si elle ou il a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans. Elle ou il doit transmettre un préavis à l'Université, avec une copie au SPPUS, d'au moins trois (3) mois, avant la date où la retraite prendra effet.

La retraite débute le 1<sup>er</sup> janvier, ou le 1<sup>er</sup> mai, ou le 1<sup>er</sup> septembre. Une autre date de départ à la retraite peut être convenue entre la professeure ou le professeur et la doyenne ou le doyen.

## RETRAITE GRADUELLE

- 25.05 La professeure régulière ou le professeur régulier à temps complet ayant accès à l'article 25.03 peut prendre une retraite graduelle. Elle ou il doit transmettre un préavis à l'Université, avec une copie au SPPUS, d'au moins trois (3) mois avant la date où la retraite graduelle prendra effet. De plus dans ce préavis elle ou il doit préciser qu'elle ou il prendra sa retraite au plus tard à la fin de la période de retraite graduelle.

La retraite graduelle débute le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> mai, ou le 1<sup>er</sup> septembre. Sa durée est d'un maximum de deux (2) ans.

La professeure ou le professeur qui choisit de prendre sa retraite de façon graduelle reçoit une charge de travail réduite. Si la professeure ou le professeur a droit à l'allocation de retraite, elle ou il utilise l'allocation de retraite prévue au paragraphe 25.03 en équivalence à la réduction de sa charge de travail. Les activités d'enseignement peuvent être concentrées sur un (1) trimestre à la demande de la professeure ou du professeur et suivant le projet d'assignations des activités décrites au paragraphe 12.09.

Si la professeure ou le professeur prend sa retraite durant la période de retraite graduelle, elle ou il a droit, sous forme de montant forfaitaire, s'il y a lieu à l'allocation de retraite prévue au paragraphe 25.03, diminuée de la partie de l'allocation correspondant à la réduction de la charge de travail obtenue depuis le début du régime de retraite graduelle.

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et toutes les déductions sont basés sur le régime d'emploi avant le début de la retraite graduelle. Les autres conditions de travail prévues à

la convention, sont ajustées au prorata du nouveau régime d'emploi en y faisant les adaptations nécessaires pour donner effet à la présente.

## ARTICLE 26

### AVANTAGES PROFESSIONNELS ET SOCIAUX DIVERS

- 26.01 Lorsque l'Université demande à une professeure ou un professeur 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 relative au remboursement des frais de déplacement* (Directive 2600-013).
- 26.02 Lorsque l'Université demande à une professeure ou un professeur de voyager pour effectuer un travail, elle lui paie les frais déterminés selon les règles décrites à la *Directive relative au remboursement des frais de déplacement* (Directive 2600-013).
- 26.03 L'Université rembourse les frais de déménagement d'une professeure ou d'un professeur nouvellement embauché selon les règles décrites à la directive *Remboursement des frais de déménagement de membres du personnel* (Directive 2600-010).
- 26.04 Dans le cas où la professeure ou le professeur est appelé comme jurée, juré ou témoin dans une affaire où elle ou il n'est pas partie, elle ou il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, la professeure ou le professeur 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 régulier.
- 26.05 Les professeures régulières et professeurs réguliers disposent d'un local individuel muni de l'équipement et des services usuels. Pour toutes et tous les autres professeures et professeurs, l'Université s'engage à leur fournir des locaux qui leur permettent de remplir adéquatement leur tâche.
- 26.06 Sauf pour les facultés qui se sont prévaluées de la lettre d'entente No 3. Le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, un montant égal à 2,00 % de la masse salariale est réparti dans chaque département au prorata du nombre de professeures régulières et professeurs réguliers de ce département, par rapport à celui de l'ensemble des professeures régulières et professeurs réguliers. Ce fonds est réparti, sur une base annuelle, uniformément entre les professeures régulières et les professeurs réguliers.



Pour les facultés qui se sont prévaluées de la lettre d'entente No 3, le montant prévu au présent paragraphe est de 0,75 % de la masse salariale et il est réparti dans chaque département au prorata du nombre de professeures régulières et professeurs réguliers de ce département, par rapport à celui de l'ensemble des professeures régulières et professeurs réguliers. Ce fonds est réparti, sur une base annuelle, uniformément entre les professeures régulières et les professeurs réguliers.

Aux fins du présent paragraphe, l'expression « masse salariale » signifie les sommes qui ont servi à établir l'ensemble des cotisations syndicales déduites conformément à l'article 7, pour la période de douze (12) mois se terminant la dernière période de paie du mois de mars précédent.

À la fin d'une année financière, le solde non dépensé du montant alloué à une professeure ou à un professeur est reporté à l'année suivante au profit de la professeure ou du professeur.

Lorsqu'une professeure ou un professeur met fin à son lien d'emploi sans avoir épuisé son fonds, le solde est ajouté au montant global du département.

Le fonds ne doit pas servir à défrayer les services usuels.

26.07 Les dépenses suivantes sont notamment admissibles au fonds de soutien départemental :

- l'appartenance à des associations professionnelles ou scientifiques;
- l'inscription et les frais relatifs à des cours ou à la participation à des congrès, colloques, échanges scientifiques ou autres activités similaires qui poursuivent des objectifs liés à l'enrichissement des connaissances et de la recherche;
- l'utilisation des services de l'Université en sus de ceux habituellement assumés par les départements pour l'enseignement et la recherche;
- l'utilisation ou l'achat de banques de données, de livres, de périodiques, de logiciels ou didacticiels ou d'instruments similaires;

- l'achat d'équipements ou d'assurances pour les biens professionnels;
- les frais de traduction ou de révision linguistique pour des textes en lien avec la diffusion des travaux de recherche de la professeure ou du professeur.

La professeure ou le professeur produit auprès de la directrice ou du directeur de son département une demande d'achat, ou le cas échéant, une demande de remboursement, jusqu'à concurrence du montant qui lui revient.

## ARTICLE 27

### PROFESSEURES RÉGULIÈRES ET PROFESSEURS RÉGULIERS À DEMI-TEMPS

- 27.01 La professeure régulière permanente ou le professeur régulier permanent qui désire transformer son régime d'emploi de façon permanente en un régime à demi-temps transmet sa demande à l'Assemblée des professeures et professeurs du département et à sa doyenne ou son doyen.
- 27.02 Après avoir pris connaissance d'une telle demande, l'Assemblée des professeures et professeurs du département transmet, dans les trente (30) jours de la demande, sa recommandation à la doyenne ou au doyen de la faculté.
- 27.03 La doyenne ou le doyen, après consultation auprès de la vice-rectrice ou du vice-recteur doit faire connaître sa décision par écrit à la professeure ou au professeur et à l'Assemblée des professeures et professeurs du département dans les trente (30) jours de la réception de la recommandation de l'Assemblée. Lorsque cette décision n'est pas conforme à ladite recommandation, la doyenne ou le doyen doit en indiquer les motifs précis.

L'acceptation de la demande de la professeure ou du professeur par la doyenne ou le doyen peut être liée à sa capacité de combler la vacance par une professeure suppléante ou un professeur suppléant à demi-temps. Dans ce cas, les dispositions de l'article 11 s'appliquent incluant le délai pour faire connaître sa décision.

Aux fins de l'application de l'article 27, le délai maximal prévu au paragraphe 11.18 pour l'embauche d'une professeure suppléante ou d'un professeur suppléant ne s'applique pas.

La professeure ou le professeur peut soumettre un grief; elle ou il devra alors démontrer que la décision est injuste, déraisonnable ou inéquitable.

- 27.04 La professeure régulière permanente ou le professeur régulier permanent qui, à sa demande, occupe un poste à demi-temps ne pourra demander une promotion à un autre rang universitaire.

- 27.05 La charge de travail de la professeure régulière ou du professeur régulier qui occupe un poste à demi-temps doit être conforme, en tenant compte de son régime d'emploi, aux prescriptions de l'article 12.
- 27.06 La professeure régulière ou le professeur régulier à demi-temps est membre à part entière de l'Assemblée des professeures et professeurs du département.
- 27.07 L'Assemblée des professeures et professeurs du département peut recommander l'embauche d'une professeure suppléante ou d'un professeur suppléant, nonobstant le paragraphe 3.20, ou d'une chargée ou d'un chargé de cours en raison du régime d'emploi à demi-temps de la professeure ou du professeur.

## ARTICLE 28

### DIVERS

28.01 Dans le mois qui suit la signature de la présente convention, l'Université rend disponible la convention collective par le biais du site Internet du Service des ressources humaines, à l'adresse suivante : <https://www.usherbrooke.ca/srh/info/conventions-protocoles-reglements/>

De plus, l'Université imprimera cinquante (50) exemplaires pour le SPPUS ainsi que cinq (5) exemplaires pour chacun des départements.

28.02 L'Université consulte le SPPUS en ce qui a trait à toute modification de la politique *Santé et sécurité en milieu de travail et d'études* (Politique 2500-004).

28.03 Les annexes 1 à 15 font partie intégrante de la présente convention.

28.04 L'Université rend disponible sur son site Internet dans un onglet prévu pour l'accueil du nouveau personnel les documents suivants :

- a) *Règlement du Régime de retraite de l'Université de Sherbrooke* (Règlement 2575-003);
- b) *Directive relative au remboursement des frais de déplacement* (Directive 2600-013);
- c) *Remboursement des frais de déménagement de membres du personnel* (Directive 2600-010);
- d) *Votre régime d'assurance collective.*

## ARTICLE 29

### PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

#### PRÉAMBULE

L'Université et le SPPUS reconnaissent qu'une des missions premières du milieu académique est d'œuvrer à l'accroissement et à la diffusion des connaissances. Ils encouragent donc l'ouverture et le partage des idées. L'Université et le SPPUS sont toutefois conscients que dans certaines circonstances, il devient approprié de protéger la propriété intellectuelle dans un cadre légal basé sur les brevets, les droits d'auteur ou autres types de protection.

#### 29.01 Principes généraux

L'Université et le SPPUS reconnaissent que les droits de propriété intellectuelle créée dans le cadre d'activités de recherche et d'enseignement sont l'apanage de la professeure ou du professeur sous réserve des droits reconnus aux collaborateurs dont les étudiantes et les étudiants.

La professeure ou le professeur a la liberté de rendre publics les résultats de ses recherches.

Le moment de publier de même que la forme et le contenu de la communication relèvent de la discrétion de la professeure ou du professeur sous réserve des droits reconnus aux collaborateurs dont les étudiantes et les étudiants.

#### 29.02 Œuvres littéraires, artistiques ou scientifiques

La professeure ou le professeur est le premier titulaire des droits d'auteur sur ses œuvres. La professeure ou le professeur est donc le premier décideur au sujet de la diffusion de celles-ci. Il lui revient par conséquent de déterminer les modalités selon lesquelles ses œuvres peuvent être diffusées, reproduites, représentées, réutilisées, ou autrement diffusées.

### 29.03 Œuvres pédagogiques

La professeure ou le professeur est le premier titulaire des droits d'auteur sur ses œuvres pédagogiques à l'exception de ses examens, et de ses plans de cours et de tout document administratif.

La professeure ou le professeur titulaire de droits d'auteur sur des œuvres pédagogiques développées dans le cadre de son emploi à l'Université cède à cette dernière, gratuitement, le droit de reproduire et d'utiliser tout document pédagogique imprimé ou imprimable, destiné aux étudiantes et étudiants, dans le cadre d'une activité pédagogique créditée et subventionnée.

Cette cession peut être révoquée pour des motifs légitimes.

### 29.04 Valorisation des produits résultant d'activités de recherche

29.04.1 La professeure ou le professeur a la liberté de décider de commercialiser ou non les produits résultant d'activités de recherche issus de cette activité sous réserve des droits reconnus à ses collaborateurs dont les étudiantes et les étudiants.

29.04.2 Toute professeure ou tout professeur qui compte exploiter commercialement les produits découlant d'activités de recherche doit en divulguer son intention à l'Université.

29.04.3 L'Université et le SPPUS reconnaissent que le choix de la voie de valorisation découle d'une décision conjointe de la professeure ou du professeur et que l'Université possède un droit de premier (1<sup>er</sup>) refus.

29.04.4 Si l'Université s'est prévaluée de son droit de refus et que la professeure ou le professeur choisit de valoriser ses produits résultant d'activités de recherche, la professeure ou le professeur dégage l'Université de toute responsabilité et le paragraphe 10.04 de la convention collective ne s'applique pas.

29.04.5 Les parties se sont entendues sur le contenu du formulaire de divulgation et du contrat-type de transfert

de la propriété intellectuelle. L'Université ne peut modifier ces documents sans l'accord écrit du SPPUS.

29.04.6 L'Université s'engage, lors du processus de commercialisation d'un produit résultant d'activités de recherche, à respecter la liberté académique et les valeurs éthiques de la professeure ou du professeur.

29.04.7 L'Université reconnaît le principe du partage des revenus découlant de la commercialisation des produits universitaires. Au moins 50 % des revenus nets doivent revenir aux créatrices ou aux créateurs.

29.04.8 La professeure ou le professeur a accès à toute l'information relative à la commercialisation de son produit.

#### 29.05 Primauté de la convention sur les énoncés de politique

Tout énoncé de politique en matière de propriété intellectuelle émanant de l'Université doit se conformer aux dispositions du présent article. À cette fin, l'Université avise le SPPUS de tout projet de modification de tels énoncés de politique.

#### 29.06 Mécontentement sur les questions de propriété intellectuelle

La professeure ou le professeur et l'Université peuvent avoir recours à un médiateur pour tenter de résoudre toute mécontentement en matière de propriété intellectuelle. Les frais liés à la médiation sont partagés également entre la professeure ou le professeur et l'Université. Aucune clause de confidentialité ne peut empêcher une professeure ou un professeur de consulter le SPPUS en ces matières.



## **ARTICLE 30**

### **DURÉE DE LA CONVENTION**

- 30.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2020. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de son renouvellement et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

## SIGNATURES

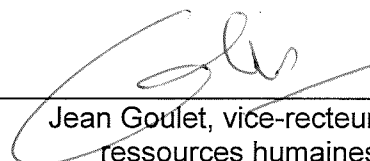
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke ce 1<sup>er</sup> jour du mois de juin 2017.

### UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



---

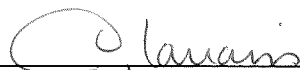
Pierre Cossette, recteur



---

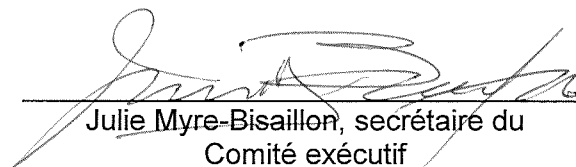
Jean Goulet, vice-recteur aux  
ressources humaines

### LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SPPUS)



---

Dominique Lorrain, présidente



---

Julie Myre-Bisaillon, secrétaire du  
Comité exécutif

**ANNEXES**

## **ANNEXE 1**

### **ESPACES À LA DISPOSITION DU SPPUS**

(Paragraphe 6.02)

- 1) Les locaux du pavillon J.S. Bourque portant les numéros 217, 218, 219, 220 et 221 sont à l'usage exclusif du SPPUS.
- 2) Le SPPUS est propriétaire des meubles garnissant ces locaux.
- 3) Le SPPUS s'engage à payer les taxes municipales et scolaires concernant ces locaux, à s'en servir en personne raisonnable et à les remettre en bon état à la fin de la présente convention, sauf usure normale.
- 4) Un espace de travail situé au Campus de Longueuil est mis à la disposition exclusive des syndicats.

**ANNEXE 2**

**FORMULAIRE DE GRIEF**

(Paragraphe 8.03)

**SPPUS**

**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

Grief n° \_\_\_\_\_

Date de la connaissance du fait donnant lieu  
au grief : \_\_\_\_\_

Identification de la personne plaignante ou des personnes plaignantes :  
\_\_\_\_\_

Département ou faculté : \_\_\_\_\_

Paragraphe(s) visé(s) : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Exposé du grief : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne  
représentante syndicale  
(s'il y a lieu)

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne plaignante  
ou des personnes plaignantes

Reçu le : \_\_\_\_\_

Date

Heure

Par : \_\_\_\_\_

Signature de la personne représentante de l'Université

COPIE : Au SPPUS

À la professeure ou au professeur

À la doyenne ou au doyen

## ANNEXE 3

### CONSEIL CONSULTATIF

L'Université et le SPPUS conviennent de ce qui suit :

1. Un conseil est constitué pour les fins de la présente convention collective sous le nom de conseil consultatif sur l'application de la convention collective.
2. Le conseil consultatif est composé des quatorze (14) personnes suivantes ayant le statut de professeure ou de professeur :
  - dans chaque faculté mentionnée au paragraphe 4.08 de la convention, la doyenne ou le doyen, ou une personne désignée par la doyenne ou le doyen parmi celles occupant à la faculté une fonction administrative énumérée à l'annexe 13 de la convention;
  - dans chaque faculté mentionnée au paragraphe 4.08 de la convention, une professeure ou un professeur désigné à la suite d'un scrutin organisé par le SPPUS.

Ces personnes sont nommées pour un mandat renouvelable de trois (3) ans. Elles cessent d'être membres du conseil dès qu'elles perdent leur statut de professeure ou professeur, ou dès qu'elles cessent d'occuper une fonction administrative prévue à l'annexe 13. Les vacances sont comblées selon les mêmes règles.

3. Le conseil désigne un de ses membres à titre de présidente ou de président et un autre de ses membres à titre de secrétaire.

Le conseil établit ses propres règles de fonctionnement, se réunit suivant les besoins et a comme quorum la majorité de ses membres.

4. Le conseil n'est saisi que des questions qui peuvent lui être spécifiquement soumises conformément aux paragraphes 4.09, 11.03, 11.07, 13.05 ou 16.09 de la convention.
5. Le conseil doit soumettre ses recommandations écrites à l'Université dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la demande ci-haut mentionnée. Il en fait parvenir en même temps une copie au SPPUS.

**ANNEXE 4**  
(Paragraphe 11.09)

**CONTRAT D'ENGAGEMENT**  
**(Professeure suppléante ou professeur suppléant)**

CONTRAT D'ENGAGEMENT  
comme professeure suppléante ou professeur suppléant  
entre l'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

et \_\_\_\_\_

à la Faculté de(s) \_\_\_\_\_

au Département de(s) \_\_\_\_\_

**CONDITIONS**

- 1) CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE.
- 2) Ce contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
et expire le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_.
- 3) Le traitement est établi selon les termes de la convention collective :
  - rang universitaire : \_\_\_\_\_
  - année d'obtention du premier grade universitaire : \_\_\_\_\_

À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :

- salaire de base : \_\_\_\_\_
- supplément administratif : \_\_\_\_\_
- supplément compensateur : \_\_\_\_\_
- Total : \_\_\_\_\_

- 4) Les dispositions des Statuts et Règlements de l'Université et de la convention collective de travail intervenue entre l'Université et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS) font également partie intégrante du présent contrat.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

J'ACCEPTÉ LE PRÉSENT CONTRAT

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vice-rectrice ou vice-recteur

\_\_\_\_\_  
Professeure ou professeur

La professeure ou le professeur doit avoir signé et retourné une copie de ce contrat au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de la réception (paragraphe 11.10 de la convention).

## ANNEXE 5

(Paragraphe 11.09)

### PREMIER CONTRAT D'ENGAGEMENT (Chargée ou chargé d'enseignement)

PREMIER CONTRAT D'ENGAGEMENT  
entre l'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

et \_\_\_\_\_  
à titre de professeure régulière ou professeur régulier,  
au rang universitaire de chargée ou chargé d'enseignement à la  
Faculté de(s) \_\_\_\_\_  
Département de(s) \_\_\_\_\_

#### CONDITIONS

- 1) CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE.
- 2) Ce contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
et se termine le 31 mai 20 \_\_\_\_ . Après cette date il se renouvellera  
automatiquement une fois pour une durée d'une année à compter du  
1<sup>er</sup> juin et ce, à la condition que le poste demeure ouvert.
- 3) Le traitement est établi selon les termes de la convention collective :
  - rang universitaire : \_\_\_\_\_
  - année d'obtention du premier grade universitaire : \_\_\_\_\_À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :
  - salaire de base : \_\_\_\_\_
  - supplément administratif : \_\_\_\_\_
  - supplément compensateur : \_\_\_\_\_
  - Total : \_\_\_\_\_
- 4) Les dispositions des Statuts et Règlements de l'Université et de la  
convention collective de travail intervenue entre l'Université et le  
Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de  
Sherbrooke (SPPUS) font également partie intégrante du présent  
contrat.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

J'ACCEPTÉ LE PRÉSENT CONTRAT

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vice-rectrice ou vice-recteur

\_\_\_\_\_  
Professeure ou professeur

La professeure ou le professeur doit avoir signé et retourné une copie de ce contrat au  
Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de la réception  
(paragraphe 11.10 de la convention).



**ANNEXE 6**  
(Paragraphe 11.09)

**PREMIER CONTRAT D'ENGAGEMENT**  
**(Professeure adjointe ou professeur adjoint)**

PREMIER CONTRAT D'ENGAGEMENT  
entre l'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE  
et \_\_\_\_\_  
à titre de professeure régulière ou professeur régulier,  
au rang universitaire de professeure adjointe ou de professeur adjoint à la  
Faculté de(s) \_\_\_\_\_  
Département de(s) \_\_\_\_\_

**CONDITIONS**

- 1) CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE.
- 2) Ce contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
et se termine le 31 mai 20 \_\_\_\_\_. Après cette date il se renouvellera  
automatiquement deux fois pour une durée d'une année à compter  
du 1<sup>er</sup> juin et ce, à la condition que le poste demeure ouvert.
- 3) Le traitement est établi selon les termes de la convention collective :  
- rang universitaire : \_\_\_\_\_  
- année d'obtention du premier grade universitaire : \_\_\_\_\_  
À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :  
- salaire de base : \_\_\_\_\_  
- supplément administratif : \_\_\_\_\_  
- supplément compensateur : \_\_\_\_\_  
Total : \_\_\_\_\_
- 4) Les dispositions des Statuts et Règlements de l'Université et de la  
convention collective de travail intervenue entre l'Université et le  
Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de  
Sherbrooke (SPPUS) font également partie intégrante du présent  
contrat.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

J'ACCEPTÉ LE PRÉSENT CONTRAT

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vice-rectrice ou vice-recteur

\_\_\_\_\_  
Professeure ou professeur

La professeure ou le professeur doit avoir signé et retourné une copie de ce contrat au  
Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de la réception  
(paragraphe 11.10 de la convention).

**ANNEXE 7**  
(Paragraphe 11.09)

**QUATRIÈME CONTRAT D'ENGAGEMENT**  
**(Professeure adjointe ou professeur adjoint)**

QUATRIÈME CONTRAT D'ENGAGEMENT  
entre l'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE  
et \_\_\_\_\_

à titre de professeure régulière ou professeur régulier,  
au rang universitaire de professeure adjointe ou de professeur adjoint à la  
Faculté de(s) \_\_\_\_\_

Département de(s) \_\_\_\_\_

**CONDITIONS**

- 1) CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE.
- 2) Ce contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
et se termine le 31 mai 20 \_\_\_\_.
- 3) Le traitement est établi selon les termes de la convention collective :  
- rang universitaire : \_\_\_\_\_  
- année d'obtention du premier grade universitaire : \_\_\_\_\_

À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :

- salaire de base : \_\_\_\_\_
- supplément administratif : \_\_\_\_\_
- supplément compensateur : \_\_\_\_\_
- Total : \_\_\_\_\_

- 4) Les dispositions des Statuts et Règlements de l'Université et de la convention collective de travail intervenue entre l'Université et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS) font également partie intégrante du présent contrat.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

J'ACCEPTÉ LE PRÉSENT CONTRAT

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vice-rectrice ou vice-recteur

\_\_\_\_\_  
Professeure ou professeur

La professeure ou le professeur doit avoir signé et retourné une copie de ce contrat au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de la réception (paragraphe 11.10 de la convention).

**ANNEXE 8**  
(Paragraphe 11.09)

**CONTRAT D'ENGAGEMENT**  
**(Professeure régulière permanente ou professeur régulier permanent)**

CONTRAT D'ENGAGEMENT  
entre l'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE  
et \_\_\_\_\_  
à titre de professeure régulière PERMANENTE ou professeur régulier PERMANENT  
au rang universitaire de \_\_\_\_\_  
Faculté de(s) \_\_\_\_\_  
Département de(s) \_\_\_\_\_

**CONDITIONS**

- 1) CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE.
- 2) Ce contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_
- 3) Le traitement est établi selon les termes de la convention collective :
  - rang universitaire : \_\_\_\_\_
  - année d'obtention du premier grade universitaire : \_\_\_\_\_À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :
  - salaire de base : \_\_\_\_\_
  - supplément administratif : \_\_\_\_\_
  - supplément compensateur : \_\_\_\_\_
  - Total : \_\_\_\_\_
- 4) Les dispositions des Statuts et Règlements de l'Université et de la convention collective de travail intervenue entre l'Université et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS) font également partie intégrante du présent contrat.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

J'ACCEPTÉ LE PRÉSENT CONTRAT

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vice-rectrice ou vice-recteur

\_\_\_\_\_  
Professeure ou professeur

La professeure ou le professeur doit avoir signé et retourné une copie de ce contrat au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de la réception (paragraphe 11.10 de la convention).

**ANNEXE 9**  
(Paragraphe 11.09)

**CONTRAT INITIAL D'ENGAGEMENT**  
**(Professeure régulière agrégée ou titulaire ou**  
**professeur régulier agrégé ou titulaire)**

CONTRAT INITIAL D'ENGAGEMENT  
entre l'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

et \_\_\_\_\_  
à titre de professeure régulière ou professeur régulier,  
au rang universitaire de : \_\_\_\_\_

Faculté de(s) \_\_\_\_\_

Département de(s) \_\_\_\_\_

**CONDITIONS**

- 1) CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE.
- 2) Ce contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
et se termine le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_.
- 3) Le traitement est établi selon les termes de la convention collective :
  - rang universitaire : \_\_\_\_\_
  - année d'obtention du premier grade universitaire : \_\_\_\_\_

À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :

- salaire de base : \_\_\_\_\_
  - supplément administratif : \_\_\_\_\_
  - supplément compensateur : \_\_\_\_\_
- Total : \_\_\_\_\_

- 4) Les dispositions des Statuts et Règlements de l'Université et de la convention collective de travail intervenue entre l'Université et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS) font également partie intégrante du présent contrat.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

J'ACCEPTÉ LE PRÉSENT CONTRAT

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vice-rectrice ou vice-recteur

\_\_\_\_\_  
Professeure ou professeur

La professeure ou le professeur doit avoir signé et retourné une copie de ce contrat au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de la réception (paragraphe 11.10 de la convention).

## ANNEXE 10

(Paragraphe 17.20)

### CONTRAT (Dégagement pour enrichissement des connaissances et de recherche)

CONTRAT RÉGISSANT LES CONDITIONS DU CONGÉ D'ÉDUCATION  
CONTINUE ATTRIBUÉ PAR L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

à \_\_\_\_\_

au rang universitaire de \_\_\_\_\_

à la Faculté de(s) \_\_\_\_\_

Département de(s) \_\_\_\_\_

Période du congé \_\_\_\_\_

#### CONDITIONS

- 1) Ce congé est accordé en vue de permettre à la professeure ou au professeur la réalisation du projet tel qu'approuvé par le comité prévu à l'article 17.
- 2) Pourcentage du traitement 90 %  100 %
- 3) CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE.
- 4) Les dispositions des Statuts et Règlements de l'Université et de la convention collective de travail intervenue entre l'Université et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS) font également partie intégrante du présent contrat.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

J'ACCEPTÉ LE PRÉSENT CONTRAT

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vice-rectrice ou vice-recteur

\_\_\_\_\_  
Professeure ou professeur

Une fois qu'elle ou il a signé, la professeure ou le professeur retourne une copie du contrat au Service des ressources humaines.

**ANNEXE 11**  
**ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR**  
**LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017 (+4,00 %)**  
(Paragraphe 20.03)

n <sup>ième</sup> année après l'obtention du grade de 1 <sup>er</sup> cycle	I Chargée ou chargé d'enseignement	II Adjointe ou adjoint	III Agrégée ou agrégé	IV Titulaire
1	57 356			
2	58 526	66 988		
3	59 696	68 458		
4	60 864	70 130		
5	62 685	73 571		
6	64 507	77 014		
7	65 757	80 456	85 577	
8	67 003	83 901	87 680	
9	68 253	87 342	89 922	
10	69 501	89 151	92 354	
11	70 183	90 959	94 786	
12	71 020	92 768	97 217	102 504
13	71 862	94 578	99 652	105 068
14	72 700	96 385	102 082	107 695
15	73 538	98 192	104 517	110 018
16	74 379	99 890	107 035	112 341
17	75 572	101 492	108 583	114 242
18	76 761	103 090	110 179	116 143
19	77 956	104 695	111 793	118 044
20	79 148	106 294	113 410	119 944
21		107 891	114 671	121 843
22		109 077	115 933	123 744
23		110 264	117 193	125 644
24		111 452	118 456	127 544
25		112 640	119 720	129 445
26		113 829	120 982	131 347
27		115 015	122 243	133 246
28		116 142	123 441	135 168
29			124 710	136 781
30			126 805	138 356
31				139 936
32				141 543
33				143 152

## ANNEXE 11

### ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2018 (+1,25 %)

(Paragraphe 20.03)

n <sup>ième</sup> année après l'obtention du grade de 1 <sup>er</sup> cycle	I Chargée ou chargé d'enseignement	II Adjointe ou adjoint	III Agrégée ou agrégé	IV Titulaire
1	58 073			
2	59 258	67 825		
3	60 442	69 314		
4	61 625	71 007		
5	63 469	74 491		
6	65 313	77 977		
7	66 579	81 462	86 647	
8	67 841	84 950	88 776	
9	69 106	88 434	91 046	
10	70 370	90 265	93 508	
11	71 060	92 096	95 971	
12	71 908	93 928	98 432	103 785
13	72 760	95 760	100 898	106 381
14	73 609	97 590	103 358	109 041
15	74 457	99 419	105 823	111 393
16	75 309	101 139	108 373	113 745
17	76 517	102 761	109 940	115 670
18	77 721	104 379	111 556	117 595
19	78 930	106 004	113 190	119 520
20	80 137	107 623	114 828	121 443
21		109 240	116 104	123 366
22		110 440	117 382	125 291
23		111 642	118 658	127 215
24		112 845	119 937	129 138
25		114 048	121 217	131 063
26		115 252	122 494	132 989
27		116 453	123 771	134 912
28		117 594	124 984	136 858
29			126 269	138 491
30			128 390	140 085
31				141 685
32				143 312
33				144 941

**ANNEXE 11**  
**ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR**  
**LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2019 (+1,00 %)**  
(Paragraphe 20.03)

n <sup>ième</sup> année après l'obtention du grade de 1er cycle	I Chargée ou chargé d'enseignement	II Adjointe ou adjoint	III Agrégée ou agrégé	IV Titulaire
1	58 654			
2	59 851	68 503		
3	61 046	70 007		
4	62 241	71 717		
5	64 104	75 236		
6	65 966	78 757		
7	67 245	82 277	87 513	
8	68 519	85 800	89 664	
9	69 797	89 318	91 956	
10	71 074	91 168	94 443	
11	71 771	93 017	96 931	
12	72 627	94 867	99 416	104 823
13	73 488	96 718	101 907	107 445
14	74 345	98 566	104 392	110 131
15	75 202	100 413	106 881	112 507
16	76 062	102 150	109 457	114 882
17	77 282	103 789	111 039	116 827
18	78 498	105 423	112 672	118 771
19	79 719	107 064	114 322	120 715
20	80 938	108 699	115 976	122 657
21		110 332	117 265	124 600
22		111 544	118 556	126 544
23		112 758	119 845	128 487
24		113 973	121 136	130 429
25		115 188	122 429	132 374
26		116 405	123 719	134 319
27		117 618	125 009	136 261
28		118 770	126 234	138 227
29			127 532	139 876
30			129 674	141 486
31				143 102
32				144 745
33				146 390



**ANNEXE 12**

**RAPPORT D'ACTIVITÉS  
PROJET DE LA TÂCHE  
ATTRIBUTION DE LA CHARGE**

<b>FACULTÉ :</b> _____
<b>DÉPARTEMENT :</b> _____
<b>PROFESSEURE OU PROFESSEUR :</b> _____
<b>NUMÉRO DE POSTE :</b> _____ <b>NUMÉRO DE MATRICULE :</b> _____

⇒ **RAPPORT CONCERNANT LES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE** 20\_\_ - 20\_\_

Activités d'enseignement attribuées en conformité avec le  
paragraphe 12.03

*Voir annexe*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Description des activités de recherche en conformité avec  
le paragraphe 12.04

*Voir annexe*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Annexe 12

Indication des activités prévues en conformité avec le paragraphe 12.05  
(participation à la vie universitaire)

Voir annexe

---

---

---

---

---

Indication des activités prévues en conformité avec le paragraphe 12.06  
(service à la collectivité)

Voir annexe

---

---

---

---

---

⇒ PROJET DE LA TÂCHE POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 20\_\_ - 20\_\_

**Commentaire concernant une attribution particulière : retraite graduelle, mi-temps, congé, libération diverse, etc.**

--

**Activités d'enseignement attribuées en conformité avec le paragraphe 12.03**

Nom du cours	code	cycle		Valeur selon us et coutumes

<b>Autres activités d'enseignement acceptées par la professeure ou le professeur</b>

<b>Cours en appoint acceptés par la professeure ou le professeur</b>

<b>Description des activités de recherche en conformité avec le paragraphe 12.04</b>

<b>Indication des activités prévues en conformité avec le paragraphe 12.05 (participation à la vie universitaire)</b>

<b>Indication des activités prévues en conformité avec le paragraphe 12.06 (service à la collectivité)</b>

SIGNATURE	
_____ 20 ____	_____
Date	Professeure ou professeur

Commentaire de la directrice ou du directeur	
_____ 20 ____	_____
Date	Directrice ou directeur

⇒ ATTRIBUTION DE LA CHARGE POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 20\_\_ - 20\_\_

*Initiale*  *Modifiée*

Le projet de la tâche est accepté tel que soumis

Le projet de la tâche est accepté sujet aux modifications qui suivent :

---

---

---

**Commentaire concernant une attribution particulière : retraite graduelle, mi-temps, congé, libération diverse, etc.**

--

<b>Activités d'enseignement attribuées en conformité avec le paragraphe 12.02</b>			
Nom du cours	code	cycle	Valeur selon us et coutumes

<b>Autres activités d'enseignement acceptées par la professeure ou le professeur</b>

<b>Cours en appoint acceptés par la professeure ou le professeur</b>

<b>SIGNATURE de la doyenne ou du doyen</b>	
_____ 20 _____	_____
Date	Doyenne ou doyen

## **ANNEXE 13**

### **FONCTIONS ADMINISTRATIVES EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION**

1. Rectrice ou recteur
2. Rectrice-adjointe ou recteur-adjoint
3. Vice-rectrices et vice-recteurs
4. Secrétaire générale ou secrétaire général
5. Vice-rectrices adjointes et vice-recteurs adjoints
6. Adjointes et adjoints aux personnes occupant les fonctions mentionnées en 1, 2, 3 et 4.
7. Doyennes et doyens
8. Vice-doyennes et vice-doyens
9. Secrétaires de faculté
10. Directrices et directeurs de Services

**ANNEXE 14**  
**FORMULAIRE**  
**ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES**  
(Article 18)

<b>PROFESSEURE OU PROFESSEUR :</b> _____
<b>FACULTÉ :</b> _____
<b>DÉPARTEMENT :</b> _____

FORMULAIRE POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 20\_\_ - 20 \_\_

**Nature des activités professionnelles externes à déclarer avant de les entreprendre**

--

**Identification de la compagnie, entreprise, corporation, organisme, association ou autre**

Nom :

Lieu de travail :

**Périodes prévues pour les activités professionnelles externes**

Nombre d'heures prévues par semaine ou pour la durée des activités professionnelles externes :

Nombre d'heures totales prévues pour l'année universitaire identifiée :

**SIGNATURE de la professeure ou du professeur**

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_  
Date Professeure ou professeur

**Commentaires de la doyenne ou du doyen**

Autorisées  Non-autorisées  Reconnues selon les us et coutumes

**SIGNATURE de la doyenne ou du doyen**

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_  
Date Doyenne ou doyen

*Copie conforme à la directrice ou au directeur de département*



## **ANNEXE 15**

### **CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION**

Le Commissaire-enquêteur ACCRÉDITE le Syndicat des professeurs de l'Université de Sherbrooke envers le groupe de salariés suivant :

«Tous les professeurs ou chercheurs ayant statut d'employé régulier de l'Université affectés à l'une quelconque des facultés du campus de l'Ouest à l'exclusion des membres de l'Association des ingénieurs-professeurs de la faculté des Sciences appliquées, des doyens, des vice-doyens, des secrétaires de faculté des coopérants militaires ou civils, des professeurs occupant une fonction administrative à l'intérieur du rectorat, des personnes affectées aux directions générales ayant statut de professeur mais ne faisant pas d'enseignement à titre d'affectation régulière, des professeurs détachés ou en congé sans solde et des directeurs de bibliothèque.»

de L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

(Cité universitaire, boulevard Université, Sherbrooke.)»

Charles DEVLIN LL.L.  
Commissaire-enquêteur

### **MODIFICATION À L'ACCRÉDITATION**

Le Commissaire du travail «MODIFIE l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de: Le Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université de Sherbrooke».

Léo DELISLE  
Commissaire du travail

**LETTRES  
D'ENTENTE**

# **LETTRE D'ENTENTE No 1**

entre

**L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
**(ci-après appelée l'«Université»)**

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS**  
**DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
**(ci-après appelé le «SPPUS»)**

## **PROFESSEURE OU PROFESSEUR À LA FACULTÉ DE GÉNIE**

Considérant l'existence de deux (2) conventions collectives applicables dans les départements de la Faculté de génie;

Considérant la nécessité de clarifier les droits des membres SPPUS à la Faculté de génie;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Université reconnaît le rattachement des professeures et professeurs SPPUS aux départements de la Faculté de génie.
2. Pour les fins de fonctionnement des départements, à l'exclusion de l'application des conventions collectives SPPUS et AIPSA, il est entendu que les membres SPPUS font partie des départements avec les professeures et professeurs couverts par la convention collective de l'AIPSA.
3. Pour les procédures prévues aux articles 14 et 16, l'évaluation se fait selon les règles de la convention collective SPPUS en changeant l'Assemblée des professeures et professeurs du département par un comité d'évaluation constitué par les parties. Le comité applique, alors, les règles d'évaluation en usage dans la convention collective SPPUS et les critères et indicateurs établis par un comité ad hoc formé par les parties.

Toutefois, une professeure ou un professeur peut soumettre, pour les fins de l'application des articles 14 et 16, une demande écrite à sa directrice ou son directeur afin d'être évalué selon les règles en usage dans la convention collective AIPSA. Si l'assemblée du département concerné AIPSA y consent, un comité d'évaluation

ad hoc formé par les parties détermine les critères et indicateurs et procède à l'évaluation de la professeure ou du professeur concerné.

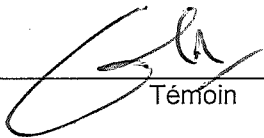
4. Le SPPUS croit souhaitable qu'un comité paritaire soit créé et auquel soient invités à participer les représentantes ou les représentants de l'AIPSA afin de résoudre les difficultés d'application concurrente de leur convention collective respective. Sur demande de l'Université, ce comité est formé et fait rapport aux parties.
5. Le SPPUS souhaite que l'Université présente auprès des instances appropriées de la Faculté de génie une demande pour qu'une professeure ou un professeur SPPUS soit membre d'office du conseil de faculté.
6. La présente lettre d'entente entre en vigueur le jour de sa signature et fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 1<sup>er</sup> jour du mois de juin 2017.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

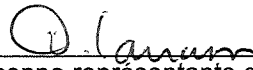


Personne représentante dûment autorisée

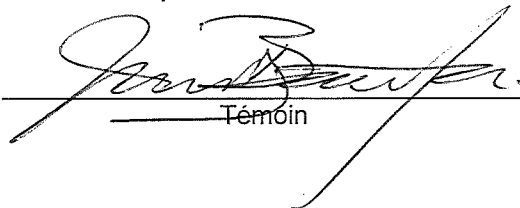


Témoin

SYNDICAT DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ  
DE SHERBROOKE (SPPUS)



Personne représentante dûment autorisée



Témoin

## LETTRE D'ENTENTE No 2

entre

**L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
(ci-après appelée l'«Université»)

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS  
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
(ci-après appelé le «SPPUS»)

### US ET COUTUMES

Relativement au paragraphe 12.19 l'Université et le SPPUS conviennent de ce qui suit :

- Les us et coutumes existant à la signature de la convention sont identifiés dans le document intitulé «Us et coutumes - printemps 2012» incluant les modifications faites conformément à la convention collective.
- Une copie originale de ce document est déposée au bureau de la vice-rectrice ou du vice-recteur et une autre au bureau du SPPUS.

La présente lettre d'entente entre en vigueur le jour de sa signature et fait partie intégrante de la convention collective.

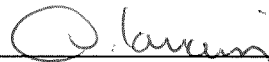
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 1<sup>er</sup> jour du mois de juin 2017.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



Personne représentante dument autorisée

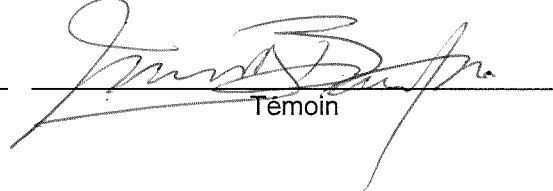
SYNDICAT DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ  
DE SHERBROOKE (SPPUS)



Personne représentante dument autorisée



Témoin



Témoin

## **LETTRE D'ENTENTE No 3**

entre

**L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
(ci-après appelée l'«Université»)

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS  
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
(ci-après appelé le «SPPUS»)

### **CONGÉ D'ÉDUCATION CONTINUE – ARTICLE 17 CONVENTION COLLECTIVE 2007-2010**

Considérant la diversité des pratiques facultaires relative à l'utilisation du congé d'éducation continue;

Considérant l'introduction de nouvelles modalités d'application du congé d'éducation continue.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, chaque doyenne ou chaque doyen indique à l'Université le choix facultaire pour l'application de l'une ou l'autre des options suivantes :

- application de l'article 17 tel que prévu à la convention collective 2007-2010. Dans ce cas, le report à l'année subséquente des sommes non dépensées s'effectue conformément au paragraphe 17.07 de ladite convention. Dans ce même cas, toute formation continue exigée par l'Université est assumée par le fonds d'éducation continue facultaire;

ou

- application de l'article 17 tel que prévu à la convention collective 2012-2015. Dans ce cas, il n'y a aucun report des sommes non dépensées à la date de la signature de la convention collective. Ces soldes sont donc éliminés sauf pour les sommes affectées à des congés déjà attribués, mais non complétés.

Le choix de la doyenne ou du doyen évoqué à l'alinéa 1 de cette lettre d'entente est déterminé par un vote des membres du SPPUS de sa faculté. La doyenne ou le doyen vote en cas d'égalité des voix. Aux fins de tenir ce vote, le SPPUS et la doyenne ou le doyen convoquent conjointement une assemblée des membres du SPPUS concernés.

Considérant les modifications apportées à l'article 17 dans la convention 2012-2015;

Considérant que certaines Facultés pourront se voir appliquer l'article 17 tel que prévu à la convention collective 2007-2010.

Les parties conviennent de reproduire les dispositions de l'article 17 de la convention collective 2007-2010 :

- 17.01 L'Université et le SPPUS reconnaissent le congé d'éducation continue des professeures régulières et professeurs réguliers, ci-après appelé congé, comme moyen de promouvoir l'excellence de la mission de l'Université. Le congé d'éducation continue comprend les activités de perfectionnement, le congé de perfectionnement, la formation continue exigée par l'Université et le congé sabbatique.
- 17.02 Le congé est accordé à une professeure régulière ou un professeur régulier, la ou le libérant entièrement de ses tâches, dans le but de lui permettre de renouveler et d'enrichir ses connaissances et ses habiletés dans la ou les disciplines de sa fonction, de poursuivre des travaux de recherche ou de se livrer à toute activité analogue approuvée selon les dispositions du présent article.
- 17.03 Avant le 1<sup>er</sup> février de chaque année, chaque Assemblée des professeures et professeurs de département peut transmettre à son conseil de faculté un projet d'adoption ou de modification de politique et de règles d'attribution du congé.
- 17.04 Avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, le conseil de faculté adopte, modifie ou reconduit la politique et les règles d'attribution du congé pour sa faculté et les transmet au conseil d'administration.
- 17.05 Avant le 15 avril de chaque année, le conseil d'administration ratifie ou non la politique et les règles d'attribution du congé et en avise le conseil de faculté, chacune des Assemblées des professeures et professeurs de département concernées et le SPPUS. En cas de non-ratification, le conseil d'administration doit dans son avis indiquer les motifs de sa décision. Le conseil de faculté doit alors adopter et soumettre à nouveau une politique et des règles d'attribution du congé.
- 17.06 Pour chaque année financière, un montant égal à 3,75 % de la masse salariale est consacré aux fins du congé d'éducation

continue. Au début du trimestre d'automne, l'Université transmet au SPPUS un document indiquant ce montant et, pour chacune des facultés, le nombre de professeures régulières et de professeurs réguliers en date du 31 mai.

Pour chaque année financière, du montant défini à l'alinéa précédent, un montant égal à 0,75 % de la masse salariale est consacré au fonds de soutien départemental tel que défini à l'article 26.

Pour les fins du présent paragraphe, l'expression «masse salariale» signifie les sommes qui ont servi à établir l'ensemble des cotisations syndicales déduites conformément à l'article 7, pour la période de douze (12) mois se terminant la dernière période de paie du mois de mars précédent.

- 17.07 Le montant prévu au paragraphe 6) est attribué à chaque faculté au prorata du nombre des professeures régulières et professeurs réguliers de cette faculté par rapport à celui de l'ensemble des professeures régulières et professeurs réguliers.

Le report à l'année subséquente d'une partie ou de la totalité des sommes non dépensées par une faculté doit faire l'objet d'une planification par le comité prévu au paragraphe 18). Dans ce cas, la présidente ou le président du comité en informe l'Université avant le 30 avril qui précède l'année financière visée par ce report.

- 17.08 Le présent article s'applique à la seule professeure régulière ou au seul professeur régulier qui est à l'emploi de l'Université à titre de professeure ou professeur depuis plus de trois (3) ans.

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'une professeure régulière ou un professeur régulier désire poursuivre des études en vue de l'obtention d'un grade universitaire de troisième cycle, cette personne peut exceptionnellement demander un congé après avoir terminé au moins une (1) année de probation. Toutefois, si le contrat de la professeure régulière ou du professeur régulier en probation n'est pas renouvelé, son congé est annulé automatiquement.

Nonobstant le premier alinéa, la professeure régulière ou le professeur régulier à l'emploi de l'Université depuis trois (3) ans ou moins peut bénéficier du congé d'éducation continue d'une durée moindre qu'un trimestre pour autant que le remplacement de la professeure ou du professeur n'est pas requis.



- 17.09 Le congé s'étend sur une durée maximale de trois (3) trimestres. Cette durée est calculée à raison d'un trimestre de congé par chaque période de deux (2) années d'emploi comme professeure ou professeur depuis le dernier congé d'un trimestre ou plus.
- 17.10 Pour la professeure régulière ou le professeur régulier qui a complété trois (3) années d'emploi à l'Université, un maximum de trois (3) années d'emploi dans une autre université comme professeure régulière ou professeur régulier lui seront reconnues comme années d'emploi additionnelles à l'Université aux fins du paragraphe 9).
- 17.11 Le congé prévu au paragraphe 9) peut être scindé en un ou plusieurs trimestres. Un congé de plus d'un trimestre doit inclure le trimestre dégagé d'enseignement.
- 17.12 Lorsque la professeure régulière ou le professeur régulier poursuit des études en vue de l'obtention d'un grade universitaire de troisième cycle, le congé prévu au paragraphe 9) peut s'étendre sur une durée maximale de six (6) trimestres. Exceptionnellement, ce congé ainsi prolongé peut l'être pour une durée maximale de trois (3) autres trimestres lorsque cette professeure ou ce professeur démontre à la satisfaction du comité prévu au paragraphe 18) qu'il lui est indispensable de poursuivre les travaux nécessaires à l'obtention de son grade universitaire de troisième cycle à l'université qui doit le lui décerner. La demande à cet effet doit être faite au plus tard le 1<sup>er</sup> février au cours de l'année financière précédant celle de l'entrée en vigueur de la prolongation.
- 17.13 Nonobstant le paragraphe 9), la professeure régulière ou le professeur régulier peut obtenir un congé de moins d'un trimestre si cette personne n'est pas remplacée dans sa charge d'enseignement.
- 17.14 Pendant la durée du congé, la professeure régulière ou le professeur régulier reçoit de l'Université 100 % de son traitement.
- 17.15 Tous les revenus d'appoint tels bourses, honoraires, salaires, mais à l'exception des remboursements de frais de voyage et de séjour, prévus par la professeure régulière ou le professeur régulier durant son congé et en relation avec ce dernier, devront être déclarés, et remis s'ils sont obtenus, à l'Université. L'Université peut exiger de la professeure ou du professeur, à la fin de son congé, un état de ces revenus.

Lorsque cette professeure ou ce professeur obtient des revenus d'appoint, l'Université lui accorde le moindre des deux montants suivants :

- a) 125 % de son traitement; ou
- b) la somme du traitement établi au paragraphe 14) et des revenus d'appoint remis à l'Université.

17.16 L'appropriation budgétaire prévue au paragraphe 6) doit servir à défrayer les coûts de remplacement de la professeure régulière ou du professeur régulier en congé dans sa charge de travail et, sur présentation des pièces justificatives et pour autant qu'ils soient prévus au paragraphe 17) c), ses frais de scolarité, ses frais de déplacement (d'un seul aller et retour), ses frais d'inscription à des congrès scientifiques, les frais de déplacement (d'un seul aller et retour) de la conjointe ou du conjoint et des enfants lorsque le séjour de la famille dépasse six (6) mois ainsi que tous autres frais analogues (tels les frais de déplacement court et répétitif) acceptés par le comité prévu au paragraphe 18). Les modalités de remboursement s'effectuent selon les règles décrites à la *Directive relative au remboursement des frais de déplacement* (Directive 2600 013).

Dans chaque cas, ces frais ne sont cependant pas remboursés par l'Université s'ils sont identifiés dans une autre bourse.

17.17 La présentation d'une demande de congé de perfectionnement ou de congé sabbatique exige toutes et chacune des conditions suivantes :

- a) transmettre un projet en spécifiant les objectifs, les moyens envisagés pour le réaliser et la durée selon que les paragraphes 9), 10), 11), 12) et 13) s'appliquent;
- b) obtenir et transmettre l'avis écrit de l'Assemblée des professeures et professeurs de département;
- c) transmettre une estimation des frais prévus de scolarité, de déplacement et d'inscription à des congrès scientifiques.

17.18 Aux fins d'attribution du congé et d'évaluation du rapport prévu au paragraphe 23), le conseil de faculté forme un comité composé de la doyenne ou du doyen qui le préside et d'au moins une professeure régulière ou un professeur régulier de chaque

département de la faculté nommé par l'Assemblée des professeures et professeurs de son département.

- 17.19 Ce comité, dans l'attribution des congés d'éducation continue, s'assure que chaque département d'une faculté puisse bénéficier sur une période de trois (3) ans d'une somme égale au montant de la répartition attribuée à cette faculté en vertu du paragraphe 6) multiplié par la proportion du nombre des professeures régulières et professeurs réguliers de ce département par rapport à celui des professeures régulières et professeurs réguliers de cette faculté.
- 17.20 Toute demande de congé doit être transmise à la doyenne ou au doyen qui la soumet au comité prévu au paragraphe 18). Ce comité peut accepter, par vote majoritaire, un ou plusieurs des projets présentés et il en informe immédiatement l'Université. Toute demande de modification importante du projet doit être transmise à la doyenne ou au doyen qui la soumet au comité pour fin d'acceptation; une réponse doit être envoyée dans les trente (30) jours de la demande.
- 17.21 Une fois accepté, le congé entre en vigueur à la date prévue si la professeure régulière ou le professeur régulier qui en a fait la demande s'engage à poursuivre la réalisation du projet accepté et à revenir comme professeure régulière ou professeur régulier pour une période égale à celle du congé obtenu. Si cette personne met fin à son lien d'emploi avant d'avoir rempli ledit engagement, elle doit rembourser les sommes qu'elle a reçues de l'Université durant son congé, au prorata du temps qu'il lui reste à remettre. Ce remboursement doit se faire sur une période d'au plus quatre (4) ans à compter de la date de la fin du congé. La professeure régulière ou le professeur régulier doit signer un contrat à cet effet; un spécimen de ce contrat est joint à la présente convention à l'annexe 10.
- 17.22 La professeure régulière ou le professeur régulier est libéré de tout remboursement en cas de décès ou d'invalidité permanente la ou le rendant incapable de remplir ses obligations.
- 17.23 Dans les trois (3) mois qui suivent son retour, la professeure régulière ou le professeur régulier transmet un rapport écrit relativement à la réalisation du projet accepté en vertu du paragraphe 20), à la doyenne ou au doyen et à la directrice ou au directeur de département qui rend ce rapport disponible aux membres de l'Assemblée des professeures et professeurs.

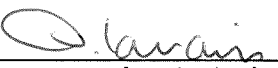
- 17.24 Dans le mois qui suit la réception par la doyenne ou le doyen du rapport prévu au paragraphe 23), le comité fait un rapport d'évaluation conformément au paragraphe 18).
- 17.25 Avant le 1er juillet de chaque année et pour l'année financière terminée le 31 mai précédent, le comité fait rapport à l'Université, documents à l'appui, tant sur les congés qu'il a attribués que sur les rapports qu'il a évalués.
- 17.26 Aux fins de calcul des années d'emploi prévues aux paragraphes 8) et 9), le temps passé en congé sans traitement ou en absence d'un trimestre ou plus en congé d'éducation continue ne compte pas. Nonobstant ce qui précède, la durée du temps passé en congé sans traitement ou en absence, d'un trimestre ou plus, en raison de la naissance, de l'adoption ou de la maladie de son enfant sans excéder douze (12) mois, est comptabilisée comme si elle avait été travaillée.
- 17.27 Les droits et obligations de la professeure régulière ou du professeur régulier en congé d'éducation continue sont régis par tous les articles de la présente convention sauf par les articles 12 et 19.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 1<sup>er</sup> jour du mois de juin 2017.

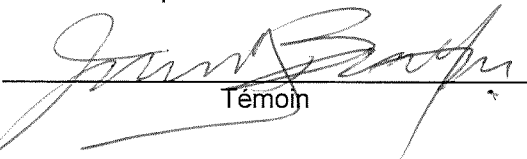
UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

SYNDICAT DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ  
DE SHERBROOKE (SPPUS)

  
\_\_\_\_\_  
Personne représentante dument autorisée

  
\_\_\_\_\_  
Personne représentante dument autorisée

  
\_\_\_\_\_  
Témoïn

  
\_\_\_\_\_  
Témoïn

## LETTRE D'ENTENTE No 4

entre

**L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
(ci-après appelée l'«Université»)

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS  
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
(ci-après appelé le «SPPUS»)

### FORMATION DE COMITÉS PARITAIRES

Considérant les discussions intervenues entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

Les parties ont convenu de la création de comités paritaires portant sur :

- Les cours à ratio
- La formation à distance
- L'outil informatisé de la tâche professorale
- La propriété intellectuelle


Chacun de ces comités est composé de deux (2) personnes nommées par le SPPUS et deux (2) personnes nommées par l'Université.

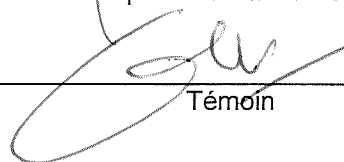
S'il y a lieu, chacun des comités soumet des recommandations aux parties.

Ces recommandations ne lient ni le SPPUS ni l'Université mais pourront faire l'objet ultérieurement d'ajustements à la convention collective, s'il y a lieu.

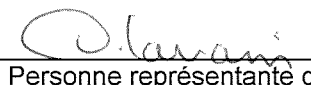
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 1<sup>er</sup> jour du mois de juin 2017.

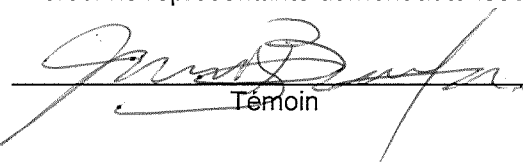
UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

  
Personne représentante dument autorisée

  
Témoin

SYNDICAT DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ  
DE SHERBROOKE (SPPUS)

  
Personne représentante dument autorisée

  
Témoin

## **LETTRE D'ENTENTE No 5**

entre

**L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
**(ci-après appelée l'«Université»)**

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS**  
**DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**  
**(ci-après appelé le «SPPUS»)**

### **PLANIFICATION DES POSTES POUR LES ANNÉES FINANCIÈRES 2017-2018, 2018-2019 ET 2019-2020**

Considérant la volonté des parties d'ajouter des ressources professorales;

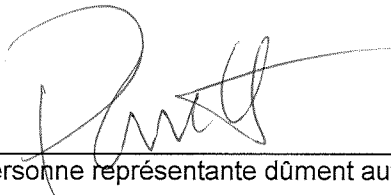
Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Pour les années financières 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020, l'Université accorde aux départements relevant de la convention collective tous les postes de professeures et professeurs qui leur ont été accordés pour l'année financière 2016-2017 selon la décision du Conseil d'administration du 25 avril 2016 et toute autre poste accordé au cours de l'année financière 2016-2017. Le présent article ne constitue pas un plancher d'emploi et en conséquence il ne peut être invoqué à titre de précédent ou de pratique passée par les parties.
2. À compter du 2 mai 2017 et jusqu'au 30 avril 2020, l'Université s'engage à permettre l'affichage de l'ensemble des postes qui deviendront vacants.
3. De plus, l'Université s'engage à permettre l'affichage d'au moins 12 postes durant l'année financière 2017-2018, au moins 10 postes durant l'année financière 2018-2019 et au moins 8 postes durant l'année financière 2019-2020. Ainsi à terme au moins 30 postes additionnels auront été permis pour affichage.
4. Il est entendu que l'ordre de priorité de l'affichage des postes prévus aux articles 2 et 3 sera déterminé par l'Université en considérant les besoins exprimés par les départements lors du processus de la planification des postes.
5. Au terme de l'application de la présente lettre d'entente, les dispositions de l'article 13 s'appliqueront dans le cadre de l'exercice de planification des postes pour l'année financière 2020-2021.

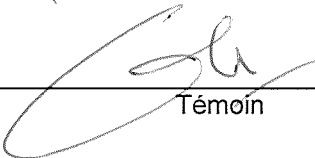
6. Le nombre de postes inclut les postes occupés par des professeures et professeurs qui exercent des fonctions de cadres, postes qui seraient occupés autrement par des professeures et professeurs membres du SPPUS.
7. En contrepartie, le SPPUS renonce à déposer tout grief fondé sur les paragraphes 11.02 et 13.07 visant à obliger l'Université à combler tout poste vacant autre que ceux affichés conformément aux articles 2 et 3 de la présente entente.
8. Les dispositions de la présente lettre d'entente ont préséance sur l'application de l'article 13 qui sont inconciliables.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 1<sup>er</sup> jour du mois de juin 2017.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE




Personne représentante dûment autorisée

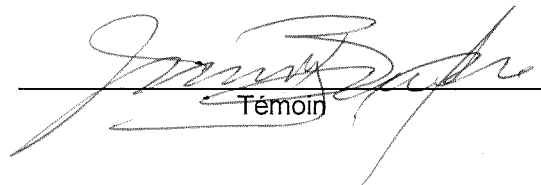


Témoin

SYNDICAT DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ  
DE SHERBROOKE (SPPUS)



Personne représentante dûment autorisée



Témoin