

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



ET

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



13 juin 2023 au 31 mars 2026

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



ET

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



13 juin 2023 au 31 mars 2026

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	I
PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 RECONNAISSANCE DE L'UNIVERSITÉ	2
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SPPUS ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 3 DÉFINITIONS	4
ARTICLE 4 DÉPARTEMENT	8
ARTICLE 5 INFORMATIONS MUTUELLES.....	12
ARTICLE 6 PRÉROGATIVES DU SPPUS	16
ARTICLE 7 RETENUE SYNDICALE	18
ARTICLE 8 GRIEF ET ARBITRAGE	20
ARTICLE 9 MESURE DISCIPLINAIRE, CONGÉDIEMENT ET SUSPENSION	24
ARTICLE 10 LIBERTÉS ET NON-DISCRIMINATION.....	26
ARTICLE 11 EMBAUCHE.....	27
ARTICLE 12 LE TRAVAIL PROFESSORAL	34
ARTICLE 13 PLANIFICATION, OUVERTURE ET FERMETURE DES POSTES.....	40
ARTICLE 14 RENOUVÈLEMENT DE CONTRAT, PERMANENCE ET RANGS UNIVERSITAIRES	43
ARTICLE 15 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	59
ARTICLE 16 ÉVALUATION AUX FINS D'UN RENOUVÈLEMENT DE CONTRAT, DE PERMANENCE OU DE RANG UNIVERSITAIRE	64
ARTICLE 17 ACTIVITÉS D'ÉDUCATION CONTINUE.....	67
ARTICLE 18 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES	75
ARTICLE 19 CONGÉ SANS TRAITEMENT ET PRÊT DE SERVICE.....	77
ARTICLE 20 TRAITEMENT	81
ARTICLE 21 RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX.....	86
ARTICLE 22 VACANCES	87
ARTICLE 23 CONCILIATION DU TRAVAIL PROFESSORAL AVEC LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....	88
ARTICLE 24 ABSENCE-MALADIE.....	93
ARTICLE 25 CONDITIONS DE RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE	94
ARTICLE 26 AVANTAGES PROFESSIONNELS ET SOCIAUX DIVERS	97
ARTICLE 27 PROFESSEURES RÉGULIÈRES ET PROFESSEURS RÉGULIERS À DEMI-TEMPS.....	100
ARTICLE 28 DIVERS.....	102
ARTICLE 29 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	103

ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION.....	107
SIGNATURES	108
ANNEXE 1	ESPACES À LA DISPOSITION DU SPPUS	110
ANNEXE 2	FORMULAIRE DE GRIEF	111
ANNEXE 3	CONSEIL CONSULTATIF	112
ANNEXE 4	CONTRAT D'EMBAUCHE (PROFESSEURE SUPPLÉANTE OU PROFESSEUR SUPPLÉANT).....	113
ANNEXE 5	CONTRAT D'EMBAUCHE (CHARGÉE OU CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT).....	114
ANNEXE 6	CONTRAT D'EMBAUCHE (PROFESSEURE ADJOINTE OU PROFESSEUR ADJOINT).....	115
ANNEXE 7	CONTRAT D'EMBAUCHE (PROFESSEURE RÉGULIÈRE PERMANENTE OU PROFESSEUR RÉGULIER PERMANENT)	116
ANNEXE 8	CONTRAT D'EMBAUCHE (PROFESSEURE RÉGULIÈRE AGRÉGÉE OU TITULAIRE OU PROFESSEUR RÉGULIER AGRÉGÉ OU TITULAIRE) NON PERMANENT.....	117
ANNEXE 9	DÉPARTEMENTS	119
ANNEXE 10	CONTRAT (DÉGAGEMENT POUR ENRICHISSEMENT DES CONNAISSANCES ET DE RECHERCHE).....	121
ANNEXE 11	ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR LE 1 ^{ER} AVRIL 2022	122
ANNEXE 11	ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR LE 1 ^{ER} AVRIL 2023	123
ANNEXE 11	ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR LE 1 ^{ER} AVRIL 2024	124
ANNEXE 11	ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR LE 1 ^{ER} AVRIL 2025	125
ANNEXE 11	ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR LE 1 ^{ER} JUIN 2025.....	126
ANNEXE 12	RAPPORT D'ACTIVITÉS PROJET DE LA TÂCHE ATTRIBUTION DE LA CHARGE	127
ANNEXE 13	FONCTIONS ADMINISTRATIVES EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION.....	129
ANNEXE 14	FORMULAIRE ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES	130
ANNEXE 15	CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION.....	132
LETTRES D'ENTENTE.....		133
	PROFESSEURE OU PROFESSEUR À LA FACULTÉ DE GÉNIE.....	134
	US ET COUTUMES.....	136
	ACTIVITÉ D'ÉDUCATION CONTINUE – ARTICLE 17 CONVENTION COLLECTIVE 2007-2010.....	137
	COMITÉ PARITAIRE COURS À RATIO	144

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 ou de la personne désignée par la vice-rectrice ou le vice-recteur.

Lorsque la vice-rectrice ou le vice-recteur désigne une personne aux fins du présent article, le SPPUS en est avisé.

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^{er} 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^{er} septembre au 31 décembre
- le trimestre d'hiver : du 1^{er} janvier au 30 avril
- le trimestre d'été : du 1^{er} 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^{er} mai ou le 1^{er} septembre.

3.03 **Assemblée des professeures et professeurs** : Assemblée constituée de toutes les professeures régulières, suppléantes, et sous octroi de recherche et tous les professeurs réguliers, suppléants, et sous octroi de recherche 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) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;

- c) 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 **Conseil de faculté** : l'instance qui participe à la gouvernance de la faculté et qui a pour mandat de favoriser le développement de la mission de l'Université, tel que prévu aux Statuts de l'Université.
- 3.09 **Cours en appoint** : cours donné par une professeure ou un professeur en sus de sa charge de travail.
- 3.10 **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.
- 3.11 **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.
- 3.12 **Jour** : un jour civil, incluant le samedi et le dimanche. Toutefois, lorsqu'une date d'échéance prévue à la présente convention survient un jour qui n'est pas ouvrable, cette date d'échéance est reportée au jour ouvrable suivant.
- 3.13 **Jour ouvrable** : qui n'est pas un samedi, un dimanche, ni un jour décrété jour de congé par l'Université.
- 3.14 **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.
- 3.15 **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.
- 3.16 **Professeure ou professeur** : toute personne embauchée par l'Université à titre de professeure régulière, suppléante, ou de

professeur régulier, suppléant, et sous octroi de recherche 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.

- 3.17 **Professeure associée ou professeur associé** : toute personne nommée en vertu de la *Directive relative aux professeures associées et aux professeurs associés* ([Directive 2600-047](#)). 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.
- 3.18 **Professeure invitée ou professeur invité** : toute personne embauchée par l'Université en raison 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.
- 3.19 **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.
- 3.20 **Professeure ou professeur sous octroi de recherche** : personne embauchée à ce titre par l'Université sur recommandation de l'Assemblée des professeures et professeurs lorsque le contrat d'embauche 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, 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'embauche 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.

- 3.21 **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, temporairement et pour des raisons prévues à la présente convention, n'accomplit pas les tâches reliées à son poste.
- 3.22 **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](#).
- 3.23 **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^e session, 24^e Législation du Québec, Lois du Québec 1954, c. 136, sanctionnée le 5 mars 1954 et ses amendements.
- 3.24 **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 est la réunion de toutes les professeures régulières, suppléantes, et sous octroi de recherche et de tous les professeurs réguliers, suppléants, et sous octroi de recherche d'un département, ayant comme quorum la majorité de ses membres. Les personnes en activités d'éducation continue ou en congé parental sont comptabilisées aux fins du quorum uniquement si elles participent à la réunion. Cependant une personne en absence maladie ne peut participer à une réunion et n'est pas comptée aux fins du quorum.

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.

Lorsqu'un département offre au moins un programme au campus principal ou au campus de Longueuil, toute professeure, tout professeur peut participer à partir de l'autre campus dans un espace commun.

Une proposition est adoptée lorsque le nombre de membres participants 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 participants peuvent exceptionnellement demander qu'un nouvel avis de convocation soit envoyé en indiquant que le quorum de la prochaine Assemblée sera constitué des personnes participantes. 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 désigne 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, notamment en cas d'absence maladie 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.

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, notamment un dégageant pour activités d'éducation continue, ou une vacance qui survient avant la fin d'un mandat, l'Assemblée des professeures et professeurs désigne 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 élue par le collège électoral départemental ou nommée à titre intérimaire par l'Assemblée des professeures et professeurs.
- 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 ceux indiqués à [l'annexe 9](#). Cette annexe est mise à jour lors de la création ou fermeture d'un département ou lors de la fusion de deux départements en conformité avec le présent article.
- 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 professeuses 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.

Chaque faculté met à la disposition de ses professeures et professeurs l'ensemble de ses politiques et directives à jour.

- 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, 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 dans les meilleurs délais. Sont exclus les rapports des comités formés pour les négociations collectives avec les représentants des salariés de l'Université.

L'Université met également à la disposition du SPPUS, 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 transmet habituellement ces documents par courriel. Elle peut, si elle le souhaite, transmettre ces documents dans un autre format.

5.04 L'Université rend disponible dans un environnement sécurisé au SPPUS au plus tard le 15 juin, le 15 octobre et le 15 février de chaque année, la liste suivante, par département, des professeures et des professeurs visés par le certificat d'accréditation du SPPUS :

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 rend disponible 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 et des professeurs visés par le certificat d'accréditation du SPPUS.

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'embauche 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 rend disponible 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 rend disponible 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 Au plus tard le 15 du mois suivant la fin de chaque trimestre, l'Université rend disponible au SPPUS, dans un environnement sécurisé, 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, charge en appoint et cours donnés par des chargées et chargés de cours et relevant du SCCCUS, nombre d'heures de prestation].

- 5.09 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.
- 5.10 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.
- Sur demande de la professeure ou du professeur, l'Université lui transmet une copie intégrale des dossiers le concernant dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande.
- 5.11 Au plus tard le 15 octobre de chaque année, l'Université rend disponible au SPPUS la liste des directrices et directeurs de département, avec indication du début et de la fin de leur mandat.
- 5.12 Au plus tard le 15 octobre de chaque année, l'Université rend disponible au SPPUS la liste des professeures et professeurs associés ou invités, avec l'indication de leur département de rattachement.
- 5.13 Lorsque l'Université rend effectivement disponibles les informations prévues aux paragraphes 5.04, 5.05, 5.06, 5.07, 5.09, 5.11 et 5.12 aux dates mentionnées, 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, libère de leur charge d'enseignement, sans perte de traitement, les professeures et professeurs désignés par le SPPUS, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) crédits de libération annuellement. De la même manière, l'Université accorde au SPPUS neuf (9) crédits de libération d'enseignement annuellement pourvu que celui-ci lui rembourse les frais de remplacement. Au mois de juin de chaque année, le SPPUS indique par écrit à l'Université le nom des personnes libérées en vertu du présent paragraphe.
- 6.06 Afin de faciliter le renouvellement de la présente convention, l'Université, après avis d'un (1) mois, libère de leur charge d'enseignement, sans perte de traitement, les professeures et professeurs désignés par le SPPUS, jusqu'à concurrence de douze (12) crédits de libération pour le trimestre précédant l'expiration de ladite convention et pour chaque trimestre à partir

de l'ouverture des négociations jusqu'à un maximum de trente (30) crédits par année universitaire. De même manière, à compter du trimestre précédant l'expiration de ladite convention et jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention, l'Université accorde au SPPUS six (6) crédits de libération d'enseignement par trimestre pourvu que celui-ci lui rembourse les frais de remplacement.

6.07 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 de sa charge d'enseignement, sans perte de traitement, jusqu'à concurrence de six (6) crédits de libération annuellement, pourvu que la FQPPU ou le SPPUS rembourse à l'Université les frais de remplacement.

6.08 Les crédits de libération d'enseignement prévus au présent article sont fractionnables en tranche de 0,5 crédit. Aucune professeure, aucun professeur, ne peut se voir accorder plus de douze (12) crédits de libération d'enseignement à des fins syndicales annuellement. Les professeures ou professeurs en libération syndicale ne sont pas réputés absents au sens de la convention.

Les frais de remplacement remboursés par le SPPUS pour les libérations syndicales, qu'elles soient prévues par la présente convention ou convenues entre les parties, sont équivalents au salaire d'une personne chargée de cours prévu à l'échelon 1 de la convention collective liant l'Université et le SCCCUS.

6.09 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.

6.10 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

RETENUE SYNDICALE

- 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^e) jour suivant sa réception.

- 7.03 L'Université fait parvenir au SPPUS au plus tard le dixième (10^e) 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. L'Université rend disponible dans un format qui permet le traitement des données, l'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 « signataires ».) 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 mécontentes, 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 deux (2) ans 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 à un grief signé par le SPPUS 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. Lorsqu'il s'agit d'un grief déposé par une professeure ou un professeur ou groupe de professeures ou professeurs il appartient au SPPUS d'aviser les personnes concernées ainsi que l'Université de sa décision de déférer ou non le grief en arbitrage.

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^{er} 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 L'Université doit convoquer la professeure ou le professeur avant d'imposer une mesure. Dans sa convocation, l'Université doit spécifier la nature et l'objet de la rencontre. Une copie de la convocation est envoyée au SPPUS.

À moins d'un motif valable, la professeure ou le professeur doit se présenter à son lieu d'affectation à la date et à l'heure prévues dans la convocation. Les motifs valables comprennent les engagements professionnels (congrès, colloque, réunion, cours) ou personnels. Lorsqu'un engagement personnel est invoqué, ce motif ne peut être invoqué par la suite pour refuser une date proposée par l'Université.

Lors de cette rencontre, la professeure ou le professeur peut être accompagné, si elle ou il le désire, d'un maximum de deux (2) personnes représentant le SPPUS. La professeure ou le professeur doit avoir l'occasion de s'expliquer lors de celle-ci.

La décision de l'Université doit être communiquée à la professeure ou au professeur et au SPPUS dans les 30 jours de la rencontre. Ce délai ne court pas entre le 23 décembre et le 5 janvier.

9.03 L'Université 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.

9.04 L'Université 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.

- 9.05 Nonobstant les paragraphes 9.01, 9.02, 9.03 et 9.04, 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 celle-ci 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 dans les plus brefs délais.
- 9.06 Tout avis disciplinaire 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.

Toutefois, le délai est de trente-six (36) mois en matière de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.

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 L'Université n'exerce aucune discrimination fondée sur une caractéristique protégée par 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.

- 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 ou d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, à la demande du département, l'Université peut combler le poste par anticipation en embauchant une professeure régulière ou un professeur régulier. Dès qu'un poste devient vacant ou est créé dans le département, il peut alors être assigné à la professeure ou au professeur qui occupe le poste par anticipation.

- 11.03 L'Assemblée des professeures et professeurs adopte les exigences du poste, 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, répond 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.

- 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 propose, 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 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 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 en vertu du paragraphe 11.06. Pour prendre sa décision, le comité de direction consulte la doyenne ou le doyen.

L'embauche d'une professeure régulière ou d'un professeur régulier se fait normalement au rang d'adjoint. Exceptionnellement, en vue notamment de favoriser l'embauche de personnes en processus de formation de troisième (3^e) cycle, l'embauche peut se faire au rang de chargé d'enseignement.

À l'embauche, l'Université peut également décider d'accorder à la professeure régulière ou au professeur régulier le rang d'agrégé :

1. Dans le cas de l'embauche au rang d'agrégé, la professeure ou le professeur doit remplir les conditions suivantes :
 - a) elle ou il avait déjà le rang d'agrégé dans un autre département ou une autre université, ou elle ou il a été professeure adjointe ou professeur adjoint pendant au moins cinq (5) ans dans un autre département ou une autre université, ou elle ou il a acquis une expérience jugée équivalente et;
 - b) elle ou il a reçu un avis favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs concernée.
2. Lorsque l'Université accorde à l'embauche le rang d'agrégé, 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 permanents concernée;

ou

 - b) elle accorde, nonobstant le paragraphe 14.02, un contrat initial d'embauche d'un minimum de douze mois à un maximum de vingt-huit (28) mois se terminant à la fin d'un trimestre à compter de sa date d'entrée en fonction ou d'embauche.

Exceptionnellement le contrat initial d'embauche au rang d'agrégé pourrait, avec l'accord du doyen, être prolongé d'une année afin de rencontrer certaines exigences formulées à l'embauche.
3. À l'embauche, l'Université peut également décider, exceptionnellement, d'accorder à la professeure régulière ou au professeur régulier, le rang de titulaire.

Dans le cas de l'embauche 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 un autre département ou une autre université et elle ou il a reçu un avis favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs concernée;

ou

b) elle ou il avait le rang d'agrégé pendant au moins cinq (5) ans dans un autre département ou une autre université, ou elle ou il a acquis une expérience jugée équivalente, et elle ou il a reçu un avis favorable de l'Assemblée des professeurs ou des professeures concernée.

4. Lorsque l'Université accorde à l'embauche le rang de titulaire, 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 professeurs et professeurs permanents concernée;

ou

b) elle accorde, nonobstant le paragraphe 14.02 un contrat initial d'embauche d'un minimum de douze (12) mois à un maximum de vingt-huit (28) mois se terminant à la fin d'un trimestre à compter de sa date d'entrée en fonction ou d'embauche.

Exceptionnellement, le contrat initial d'embauche au rang de titulaire pourrait être prolongé d'une année, afin de rencontrer certaines exigences formulées à l'embauche.

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. Sauf exception, si le comité de direction décide de ne pas suivre l'ordre de priorité, il 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.

Sauf exception, 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, il informe la direction du département avec copie à la doyenne ou au doyen et au SPPUS, les motifs précis qui, selon lui, 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 suggère d'autres noms ou reprend la procédure prévue au paragraphe 11.01.

11.08 Lors de l'embauche, le doyen peut reconnaître les périodes suivantes, aux fins du paragraphe 14.40 :

- a) le temps écoulé à l'Université à titre de professeure invitée ou suppléante ou de professeur invité ou suppléant, à l'exception des périodes de congé avec ou sans traitement d'une durée d'un trimestre ou plus, pour autant que la personne concernée ait été rémunérée au moins au rang d'adjoint durant le même temps;
- b) le temps écoulé au rang d'adjoint ou au rang équivalent, dans un autre département ou une autre université;
- c) le temps écoulé au rang d'agrégé, ou au rang équivalent, dans un autre département ou une autre université.

Un maximum de trois (3) années au rang d'adjoint ou rang d'agrégé peuvent être reconnues.

Le nombre d'années reconnues en vertu du présent paragraphe est inscrit au contrat d'embauche.

11.09 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.

11.10 Dans les trente (30) jours de la réception de cette décision, l'Université avise la candidate ou le candidat et lui transmet par courriel le contrat d'embauche approprié apparaissant aux [annexes 4 à 8](#).

- 11.11 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 du procès-verbal du comité de direction.
- 11.12 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.
- 11.13 Si, soixante (60) jours après la date limite du concours, l'Assemblée des professeures et professeurs 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.
- 11.14 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 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 (SCCUS). 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.
- 11.15 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.

- 11.16 Les règles prévues au paragraphe 11.15 s'appliquent également lorsque ces professeures régulières ou ces professeurs réguliers ou ces personnes occupent ou ont occupé successivement plusieurs fonctions administratives exclues de l'unité de négociation.
- 11.17 Lorsque ces professeures régulières ou professeurs réguliers ou ces personnes ont, à la fin de leur mandat ou du renouvellement de leur mandat, obtenu un congé sans traitement, les règles prévues aux paragraphes 11.15 et 11.16 s'appliquent à compter de la date de leur retour.
- 11.18 L'embauche d'une professeure invitée ou d'un professeur invité est décidé par l'Université. Toutefois, l'embauche de cette personne ne peut se faire sans une recommandation favorable de l'Assemblée des professeures et professeurs ou, exceptionnellement, de la direction de département.
- 11.19 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.

Considérant que la technologie permet aux membres du corps professoral d'effectuer une grande partie de leur travail sans avoir à se présenter à leur lieu d'affectation, les parties conviennent que :

- l'Université de Sherbrooke se démarque par son milieu de vie à dimension humaine;
- le contact en présentiel avec les professeures et professeurs est un facteur de réussite important pour les étudiantes et étudiants de tous les cycles;
- la collégialité du corps professoral et les avantages des échanges entre collègues et membres de la communauté universitaire sont une facette importante du développement de l'Université.

La présence du corps professoral sur les campus, notamment pour les volets enseignement et vie universitaire de la tâche, est une valeur partagée entre les parties.

La professeure ou le professeur ayant obtenu le rang d'agrégé ou de titulaire, pour tenir compte de l'évolution de sa carrière, assure 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. 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.

La professeure ou le professeur qui est embauché au rang d'adjoint bénéficie d'un dégrèvement par année pendant ses deux premières années à l'emploi de l'Université.

L'Université accorde deux (2) dégrèvements soit un (1) la première année et un (1) la deuxième année sur présentation d'une demande de subvention d'une durée minimale de deux (2) ans qui vise à démontrer l'autonomie en recherche et dont la professeure ou le professeur est le demandeur principal.

Lorsqu'une professeure ou un professeur bénéficie d'une telle mesure, elle ou il ne peut pas prendre des cours en appoint durant cette période.

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 normalement réparties sur deux (2) des trois (3) trimestres de l'année universitaire.

Lorsqu'il s'avère 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'assignations 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.
- 12.10 Au plus tard le 31 mars de chaque année, la professeure ou le professeur, en lien avec la planification établie par le département, complète le rapport d'activités et le projet de tâche à l'aide de l'outil informatisé dont les éléments figurent à [l'annexe 12](#) et les 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 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 Au plus tard le 15 avril de chaque année, la directrice ou le directeur de département transmet par écrit son rapport, la résolution de l'Assemblée des professeures et professeurs à la doyenne ou au doyen, 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.
- 12.12 À l'aide de l'outil informatisé dont les éléments figurent 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 au plus tard 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 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.

- 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, eu égard aux us et coutumes de son département et des pratiques facultaires.

- 12.19 Les us et coutumes existants à la signature de la convention collective, identifiés conformément à la lettre d'entente no 2, peuvent être modifiés ou suspendus lorsqu'il y a entente à cet effet entre la doyenne ou le doyen et l'Assemblée des professeures et professeurs, 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^e) et troisième (3^e) cycles ;
 - c) aux conditions applicables à l'enseignement en ligne ;
 - d) 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 concernée n'avise l'Université qu'elle a retiré son entente initiale.

- 12.20 L'attribution d'une charge comprenant une tâche d'enseignement en ligne se fait en conformité aux us et coutumes applicables ou aux pratiques facultaires.
- 12.21 La langue d'enseignement de la professeure ou du professeur est le français sous réserve des exigences formulées par écrit 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 Les parties reconnaissent qu'en date de la signature de la convention collective, 511 postes sont accordés en vertu de l'article 13 en excluant les postes accordés à la Faculté de génie.

L'Université s'engage, à chaque exercice de planification des postes, à maintenir minimalement ce nombre de postes accordés, et ce jusqu'à l'expiration de la présente convention.

- 13.02 Au plus tard le 31 janvier de chaque année, chaque Assemblée des professeures et des professeurs transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur un document de planification faisant état des besoins du département concerné, en nombre de postes, pour la prochaine année financière.

Le document fait aussi état des projections des besoins pour les deux années subséquentes.

Une copie est envoyée à la doyenne ou au doyen de la faculté concernée et au SPPUS.

- 13.03 Suivant la réception du document de planification, la vice-rectrice ou le vice-recteur organise, pour chaque département, une rencontre de planification des postes à laquelle participent également :

- la doyenne ou le doyen de la faculté d'appartenance du département;
- une personne du Service des ressources humaines désignée par l'Université;

- la directrice ou le directeur du département;
- une autre professeure ou un autre professeur du département;
- un membre du comité exécutif du SPPUS.

13.04 Lors de la rencontre de planification des postes, la directrice ou le directeur du département présente l'état des besoins, en nombre de postes, pour la prochaine année financière.

La vice-rectrice ou le vice-recteur et la doyenne ou le doyen doivent alors se prononcer sur la reconnaissance ou non des besoins exprimés par le département. La vice-rectrice ou le vice-recteur doit également se prononcer, le cas échéant, sur le transfert de postes, la fermeture de postes et l'ouverture de postes par anticipation.

13.05 Au plus tard le 15 mars de chaque année, la vice-rectrice ou le vice-recteur transmet, pour chaque faculté, un rapport facultaire de planification des postes aux Assemblées de professeures et professeurs concernées, aux directrices et directeurs des départements concernés, à la doyenne ou au doyen et au SPPUS.

Le rapport indique :

- les besoins exprimés dans chacun des documents de planification;
- la reconnaissance ou non par la doyenne ou le doyen des besoins exprimés dans chacun des documents de planification;
- la reconnaissance ou non par la vice-rectrice ou le vice-recteur des besoins exprimés dans chacun des documents de planification.

13.06 La vice-rectrice ou le vice-recteur présente au Conseil d'administration de l'Université un document faisant état des besoins exprimés par les départements, ainsi que ses recommandations.

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 le document et indique le nombre de postes accordés dans chaque département pour l'année financière à venir.

13.07 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.

13.08 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](#).

13.09 La décision de l'Université de diminuer le nombre de postes d'un département doit apparaître dans la décision transmise en vertu du paragraphe 13.06 et s'applique au premier poste qui devient vacant.

13.10 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 13.06. Cette décision doit être considérée comme une décision de fermer un poste. Cependant, lorsque les membres de l'Assemblée des professeures et professeurs 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.

13.11 Si les changements aux nombres de postes impliquent la fermeture d'un ou plusieurs postes occupés, [l'article 15](#) s'applique dans le cas d'une professeure permanente ou d'un professeur permanent, et le paragraphe 14.41 dans le cas d'une professeure ou d'un professeur n'ayant pas acquis la permanence.

13.12 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

RENOUVELLEMENT DE CONTRAT, PERMANENCE ET RANGS UNIVERSITAIRES

GÉNÉRALITÉS

- 14.01 Les parties reconnaissent pour les professeures régulières et professeurs réguliers les rangs universitaires suivants : chargé d'enseignement, adjoint, 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 11.07 la professeure régulière 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, à l'exception de la recommandation prévue au paragraphe 14.29, 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^{er} 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.

- 14.04 Tel que prévu au paragraphe 3.12, lorsqu'une date d'échéance prévue au présent article survient un jour qui n'est pas ouvrable cette date d'échéance est reportée au jour ouvrable suivant.

RANGS UNIVERSITAIRES À L'EMBAUCHE

- 14.05 À l'embauche, le rang de la professeure régulière ou du professeur régulier est établi en application de [l'article 11](#).

ÉVALUATION ET RENOUVÈLEMENT DE CONTRAT AU RANG DE CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT

- 14.06 Le premier contrat d'embauche au rang de chargé d'enseignement se termine le 31 mai qui suit une période d'embauche 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, 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 au plus tard 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 d'adjoint à compter de la date de soutenance avec succès de sa thèse.

ÉVALUATION ET RENOUVÈLEMENT DE CONTRAT AU RANG D'ADJOINT

- 14.07 Le premier contrat d'embauche au rang d'adjoint se termine le 31 mai qui suit une période d'embauche d'au moins deux (2) ans et sept (7) mois, mais d'au plus trois (3) ans et cinq (5) mois.

Le deuxième (2^e) contrat d'embauche au rang d'adjoint est de deux (2) ans.

L'Université peut, exceptionnellement, accorder une prolongation du deuxième (2^e) 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 au plus tard le 15 août précédant la fin de son deuxième (2^e) 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 au plus tard le 7 septembre. Lorsque cette prolongation est accordée, l'évaluation prévue avant la fin de ce deuxième (2^e) contrat est reportée d'un (1) an.

- 14.08 Au plus tard le 10 octobre, pour obtenir le renouvellement de contrat au rang d'adjoint la professeure régulière ou le professeur régulier transmet son dossier en utilisant le formulaire convenu entre les parties, 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.

Au plus tard le 25 octobre, 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. La doyenne ou le doyen peut 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.

- 14.09 Afin d'évaluer le dossier déposé en vertu du paragraphe 14.08, l'Assemblée des professeures et professeurs 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 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 procède et cette professeure ou ce professeur n'a aucun recours de ce fait.

Les modifications apportées au dossier, à la suite de cette rencontre et avant l'adoption du rapport, doivent être mises en évidence par la professeure ou le professeur.

Aux fins de cette évaluation, l'Assemblée des professeures et professeurs 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 Au plus tard le 17 novembre, l'Assemblée des professeures et professeurs, à laquelle est rattachée la professeure régulière ou est rattaché le professeur régulier, fait un rapport de son évaluation 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.

- 14.11 Au plus tard le 25 novembre, 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 14.10.

Au plus tard le 15 décembre, la doyenne ou le doyen transmet le rapport d'évaluation et les annexes avec ses commentaires écrits, ainsi que sa recommandation, à l'Université avec copie à la professeure régulière concernée ou au professeur régulier concerné.

Au plus tard le 10 janvier, si elle ou il le juge approprié, la professeure régulière concernée ou le professeur régulier concerné doit transmettre ses représentations écrites à l'Université.

- 14.12 Avant d'opter pour l'une des décisions prévues au paragraphe 14.13, l'Université prend connaissance du rapport d'évaluation et des annexes prévues au paragraphe 14.10, 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.

14.13 Au plus tard le 14 février qui précède la fin du premier (1^{er}) contrat au rang d'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 un deuxième (2^e) contrat au rang d'adjoint;

ou

b) elle ne renouvèle pas le contrat.

14.14 L'Université peut décider d'accorder le rang d'agrégé. Dans ce cas, la professeure ou le professeur doit faire sa demande de promotion au plus tard le 10 octobre 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 adjointe ou professeur adjoint;

b) elle ou il 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](#).

14.15 Pour obtenir une promotion au rang d'agrégé, la professeure régulière ou le professeur régulier transmet son dossier en utilisant le formulaire convenu entre les parties, au plus tard le 10 octobre, à la directrice ou au directeur de département. Elle ou il transmet au même moment copie de ce dossier à la doyenne ou au doyen.

Aux fins du paragraphe 14.16, 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 au plus tard le 25 octobre. 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 au plus tard le 25 octobre.

- 14.16 Afin d'évaluer le dossier déposé en vertu du paragraphe 14.15, l'Assemblée des professeures et professeurs 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 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 procède et cette professeure ou ce professeur n'a aucun recours de ce fait.

Toute modification apportée au dossier à la suite de cette rencontre et avant l'adoption du rapport doit être mise en évidence par la professeure ou le professeur.

Aux fins de l'évaluation, l'Assemblée des professeures et professeurs 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 l'évaluation de quelque manière que ce soit.

- 14.17 L'Assemblée des professeures et professeurs à laquelle est rattachée la professeure régulière ou le professeur régulier concerné fait un rapport d'évaluation au plus tard le 17 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 14.15.

Après l'adoption de ce rapport, ni le rapport ni ses annexes ne peuvent subir de modification.

- 14.18 Au plus tard le 25 novembre, 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 14.17.

Au plus tard le 18 décembre, la doyenne ou le doyen transmet le rapport d'évaluation et les annexes avec ses commentaires écrits, 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.

- 14.19 Avant d'opter pour l'une des décisions prévues au paragraphe 14.20, l'Université prend connaissance du rapport d'évaluation, des annexes prévues au paragraphe 14.17, 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.

14.20 Au plus tard le 14 février qui précède la fin du dernier contrat au rang d'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 d'agrégé qui prend effet à la fin de ce dernier contrat;

ou

b) elle ne renouvèle pas le contrat.

Lorsque le rang d'agrégé est accordé, il prend effet à compter du 1^{er} juin qui suit la date de la décision.

PROMOTION AU RANG DE TITULAIRE

14.21 L'Université peut décider d'accorder le rang de titulaire. Dans ce cas, la professeure ou le professeur doit faire sa demande de promotion 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) elle ou il 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 du comité de titularisation nommé par l'Assemblée des professeures et professeurs permanents à laquelle cette personne est rattachée.

14.22 Tous les membres du comité de titularisation doivent être professeures ou professeurs titulaires à l'Université ou dans une autre université. Le comité est formé d'au moins cinq (5) personnes dont au moins une (1) doit être interne au département et au moins deux (2) doivent être externes au département. Le comité doit comprendre au moins une (1) femme et un (1) homme.

14.23 La directrice ou le directeur du département, en accord avec la personne évaluée, dresse une liste de dix (10) professeures et

professeurs pouvant potentiellement faire partie du comité de titularisation. Au plus tard le 1^{er} décembre, cette liste est soumise pour approbation à la doyenne ou au doyen et à l'Assemblée des professeures et professeurs du département. La liste doit être ratifiée au plus tard le 10 décembre.

Le comité de titularisation est formé au plus tard le 15 janvier et se désigne une présidente ou un président.

- 14.24 Au plus tard le 15 janvier, 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.

Au plus tard le 25 janvier et aux fins du paragraphe 14.25, 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'au comité de titularisation. 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 au comité de titularisation.

- 14.25 Au plus tard le 15 février, afin d'évaluer le dossier déposé en vertu du paragraphe 14.24, le comité de titularisation transmet par écrit, le cas échéant, les lacunes constatées vis-à-vis les éléments d'évaluation à considérer selon [l'article 16](#). Le professeur ou la professeure doit répondre aux lacunes soulevées via un document écrit d'un maximum de cinq (5) pages dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Si le professeur ne donne pas suite à cette demande écrite, le comité de titularisation procède et cette professeure ou ce professeur n'a aucun recours de ce fait.

- 14.26 Au plus tard le 28 février, le comité fait un rapport d'évaluation 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 incluant le cas échéant, le document du comité de titularisation soulevant les lacunes observées ainsi que les réponses écrites de cette professeure ou ce professeur, ainsi que les informations et

documents transmis par la doyenne ou le doyen en vertu du paragraphe 14.24.

- 14.27 Au plus tard le 1^{er} mars, 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 14.24.

Au plus tard le 30 mars, la doyenne ou le doyen transmet le rapport d'évaluation et les annexes ainsi que sa recommandation avec ses commentaires écrits 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 15 avril.

- 14.28 Avant de rendre sa décision, l'Université prend connaissance du rapport d'évaluation et des annexes prévues au paragraphe 14.24, 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.

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^{er} juin qui suit la date de cette décision.

OBTENTION DE LA PERMANENCE DE LA PERSONNE EMBAUCHÉE AU RANG D'AGRÉGÉ OU DE TITULAIRE

- 14.29 Soixante-dix (70) jours avant la fin du contrat initial d'embauche au rang d'agrégé ou de titulaire prévu au paragraphe 11.07, la professeure ou le professeur dépose à l'Assemblée des professeures et professeurs les rapports d'activités et le projet de la tâche complétée en conformité avec [l'article 12.10](#) et son CV commun canadien en appui. Elle ou il dépose également un texte d'au plus deux (2) pages relevant ses contributions principales depuis son engagement, et ce, pour les trois (3) volets principaux de la tâche professorale.

Afin d'évaluer les documents déposés, l'Assemblée des professeures et professeurs siège en l'absence de la professeure concernée ou du professeur concerné et soumet sa recommandation au doyen sans faire de rapport, sauf dans le cas d'une recommandation défavorable. Dans ce dernier cas, l'Assemblée doit motiver sa recommandation et avoir donné le droit à la professeure ou au professeur l'occasion d'être entendu.

Dans les dix (10) jours de la réception des rapports d'activités, du projet de la tâche complétée et du CV commun, la directrice ou le directeur de département transmet à la doyenne ou au doyen de sa faculté la recommandation et, le cas échéant, la motivation de la recommandation.

Aux fins de cette recommandation, l'Assemblée des professeures et professeurs 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 cette recommandation de quelque manière que ce soit.

- 14.30 Dans les dix (10) jours de la réception de la recommandation de l'Assemblée des professeures et professeurs, la doyenne ou le doyen transmet cette recommandation et, le cas échéant, le rapport, avec ses commentaires écrits ainsi que sa propre recommandation, à l'Université, avec copie à la professeure régulière concernée ou au professeur régulier concerné.

Dans les dix (10) jours de la réception de la recommandation de la doyenne ou du doyen, 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.

DÉCISION ET APPEL

14.31 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.

14.32 Lorsque l'Université ne renouvèle pas le contrat de la professeure ou du professeur en vertu des paragraphes 14.13 c) (non-renouvellement de contrat) ou 14.20 b) (refus d'agrégation) ou 14.29 b) (refus d'accorder la permanence) ou décide de ne pas accorder le rang de titulaire malgré un avis favorable du comité de titularisation prévu au paragraphe 14.21 c), la professeure concernée ou le professeur concerné peut interjeter un appel auprès du comité d'appel prévu au paragraphe 14.37 en faisant parvenir au bureau de la vice-rectrice ou du vice-recteur un avis écrit à cet effet.

L'avis doit être envoyé :

a) au plus tard le 21 février, dans le cas d'un appel interjeté à l'encontre d'une décision rendue en vertu du paragraphe 14.13 c) (non-renouvellement de contrat) ou du paragraphe 14.20 b) (refus d'agrégation);

b) au plus tard le 15 septembre dans le cas d'un appel interjeté à l'encontre d'une décision de ne pas accorder le rang de titulaire ;

- c) dans les sept (7) jours de la décision dans le cas d'un appel interjeté à l'encontre d'une décision rendue en vertu du paragraphe 14.29 b) (refus d'accorder la permanence).

La vice-rectrice ou le vice-recteur transmet l'avis d'appel au comité d'appel dans les cinq (5) jours de sa réception. L'Université fait alors parvenir aux membres du comité d'appel le rapport d'évaluation et tous les documents, annexes, commentaires, représentations et précisions produits dans le cadre du processus de renouvellement, de promotion ou de demande de permanence, ainsi que la décision de l'Université.

14.33 La professeure ou le professeur peut transmettre, par écrit, à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable de ce dossier avec copie au SPPUS, ses commentaires sur les éléments apparaissant dans la décision rendue par l'Université :

- a) au plus tard le 10 mars, dans le cas d'un appel interjeté à l'encontre d'une décision rendue en vertu du paragraphe 14.13 c) (non-renouvellement de contrat) ou du paragraphe 14.20 b) (refus d'agrégation);
- b) au plus tard le 10 octobre dans le cas d'un appel interjeté à l'encontre d'une décision de ne pas accorder le rang de titulaire ;
- c) dans les sept (7) jours de l'envoi de l'avis d'appel dans le cas d'un appel interjeté à l'encontre d'une décision rendue en vertu du paragraphe 14.29 b) (refus d'accorder la permanence).

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

14.34 Dans le cas d'un appel relatif au non-renouvellement de contrat, le comité :

- a) maintient la décision de l'Université de ne pas renouveler le contrat en vertu du paragraphe 14.13 c) (non-renouvellement de contrat), 14.20 b) (refus d'agrégation) ou 14.29 b) (refus d'accorder la permanence);

ou

- b) demande à l'Université d'accorder un deuxième (2^e) contrat au rang de professeure adjointe ou professeur adjoint en vertu du paragraphe 14.13 a) ou d'accorder le rang universitaire en vertu du paragraphe 14.20 a) ou d'accorder la permanence en vertu du paragraphe 14.29 a).

Cette décision est rendue au plus tard le 31 mars, dans le cas d'un appel interjeté à l'encontre d'une décision rendue en vertu du paragraphe 14.13 c) (non-renouvellement de contrat) ou 14.20 b) (refus d'agrégation), ou dans les vingt et un (21) jours de la réception des commentaires écrits de la professeure ou du professeur, dans le cas d'un appel à l'encontre d'une décision rendue en vertu du paragraphe 14.29 b) (refus d'accorder la permanence).

14.35 Dans le cas d'un appel relatif au refus de promotion au rang de titulaire, au plus tard le 15 décembre, le comité :

- a) maintient la décision de l'Université ;

ou

- b) demande à l'Université d'accorder le rang de titulaire.

14.36 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 14.38.

14.37 Les appels interjetés en vertu du paragraphe 14.32 sont entendus par un comité formé de cinq (5) universitaires ayant le rang de titulaire dont quatre (4) sont professeures ou professeurs titulaires à l'Université. Le comité doit comprendre au moins une (1) femme et un (1) homme. 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.

- 14.38 La professeure ou le professeur qui a interjeté un appel en vertu du paragraphe 14.32 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;

ou

- b) maintenir la décision du comité d'appel.

CAS PARTICULIERS

- 14.39 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, l'effet de la décision de l'Université est rétroactif au moment où elle 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^e) et la neuvième (9^e) année de service au rang d'agrégé, prend effet avec une rétroactivité d'une (1) année.

RECONNAISSANCE D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

- 14.40 Des années d'expérience reconnues à l'embauche en vertu du paragraphe 11.08 peuvent, à la demande de la professeure concernée ou du professeur concerné, être imputées en tout ou en partie à la période prévue au paragraphe 14.14 a) ou paragraphe 14.21 a), selon le cas.

Les réalisations produites pendant ces années d'expérience ainsi imputées sont utilisées dans l'évaluation du dossier de la professeure ou du professeur.

- 14.41 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 au plus tard 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 ne doit présenter le rapport prévu au paragraphe 14.10 ou au paragraphe 14.17 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 n'ayant pas acquis la permanence, 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 n'ayant pas acquis la permanence.
- 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 13.09, 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^e) 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^{er}) 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^e) 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 du présent article 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 au rang d'adjoint, la promotion au rang d'agrégé ou au rang de titulaire, ou l'obtention de la permanence suite à un contrat initial d'embauche 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'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 d'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 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 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 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 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 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

Le présent article s'applique aux professeures et professeurs des facultés suivantes :

- École de gestion
- Faculté de droit
- Faculté d'éducation
- Faculté des lettres et sciences humaines

La lettre d'entente no 3 s'applique aux professeures et professeurs des Facultés suivantes :

- Faculté des sciences de l'activité physique
- Faculté des sciences

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 dégageant pour fin d'études doctorales et le dégageant 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 décharger 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^e) cycle, peut exceptionnellement demander un dégage­ment total de sa tâche après avoir terminé au moins une (1) année à l'emploi. Toutefois, si le contrat de la professeure régulière ou du professeur régulier 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^e) 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^e) cycle à l'université qui doit le lui décerner. La demande à cet effet doit être faite au plus tard le 1^{er} 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 1^{er} alinéa du paragraphe 17.11 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 ou un professeur régulier ayant le rang d'agrégé ou de titulaire, 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 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 ou au professeur régulier ayant le rang d'agrégé ou de 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 sont 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 dégage­ 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 dix mille dollars (10 000 \$) pour l'année de dégagement. Il est, le cas échéant, de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) 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 26.07.

Un prorata s'applique selon le nombre de sessions de dégagement.

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 sept cent cinquante dollars (1 750 \$) 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 fin 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 fin 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;
- 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^e) et troisième (3^e) 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^{er} décembre ou le 1^{er} mai, selon la date prévue de début du dégage­ment, le comité transmet sa décision à la professeure ou au professeur concerné et à l'Assemblée des professeures et professeurs.

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 dégage­ment pour un (1) même trimestre d'une (1) année universitaire.

17.17 Toute demande de dégage­ment 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 dégage­ment 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 dégage­ment 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 dégage­ment, 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 dégage­ment. La professeure régulière ou le professeur régulier doit consacrer l'essentiel de son temps à son projet.
- 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 dégage­ment 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 dégage­ment 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 dégage­ment. De plus, lorsque le rapport initial de dégage­ment 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 dégageant, 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 Au plus tard le 30 juin 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 dégageants 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 dégageant 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 dégageant 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](#). La professeure ou le professeur dépose le formulaire prévu à [l'annexe 14](#) à l'Assemblée des professeures et professeurs au moment de la présentation de son projet de tâche.

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

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 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 candidate ou candidat à une élection provinciale ou fédérale est en congé sans traitement à compter du jour du déclenchement de l'élection.

Dans le cas d'une professeure ou d'un professeur élu 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 élu, 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 obtient, après avoir informé l'Université, un congé sans traitement depuis la date de sa mise en candidature officielle jusqu'au jour du scrutin.
- 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 et à la doyenne ou au doyen de la faculté.

- 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 et à la doyenne ou au doyen de la faculté.
- 19.06 La professeure régulière ou le professeur régulier qui désire obtenir un congé sans traitement autre que ceux prévus aux paragraphes 19.02 et 19.03 19.04 et 19.05 transmet sa demande à l'Assemblée des professeures et professeurs et à la doyenne ou au doyen de la faculté. 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 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, 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 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 coûts.

- 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. 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.

Les échelles salariales en vigueur le 1^{er} avril 2022, le 1^{er} avril 2023, le 1^{er} avril 2024, le 1^{er} avril 2025 et le 1^{er} juin 2025 apparaissent respectivement à [l'annexe 11](#).

20.03 Pour les périodes du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 et du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, s'il s'avérait que les paramètres d'augmentation générale (PGA) du Gouvernement du Québec, applicable aux échelles salariales de la majorité de ses propres personnes salariées, soient supérieurs à 1,5 %, l'Université retranchera 1,5 % aux échelles salariales figurant à [l'annexe 11](#) pour les années 2024-2025 et 2025-2026 et ajoutera à ces mêmes échelles la PGA.

De plus, les montants indiqués aux paragraphes 20.09, 20.17 1^{er} alinéa et 20.18 sont majorés selon les pourcentages suivants :

- 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 3,00 %
- 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 0,5 % + (1,5 % ou PGA selon le plus élevé des deux)
- 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : 1,5 % + (1,5 % ou PGA selon le plus élevé des deux)

De plus, le montant indiqué au paragraphe 20.17 2^e alinéa est majoré selon les pourcentages suivants :

- 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 0,5 % + (1,5 % ou PGA selon le plus élevé des deux)
- 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : 1,5 % + (1,5 % ou PGA selon le plus élevé des deux)

- 20.04 Au 1^{er} 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^{ième} 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^{er} 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^{er} avril 2022, le supplément administratif pour les directrices ou directeurs de département comptant au moins seize (16) postes de professeures ou professeurs est de onze mille trois cent trente-huit dollars (11 338 \$). Il est de huit mille cinq cent deux dollars (8 502 \$) 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^{er} avril 2022, la rémunération supplémentaire horaire payée aux professeures et professeurs pour dispenser un cours en appoint est de quatre-vingt-dix-neuf dollars et six (99,06 \$) pour un cours de premier (1^{er}) cycle et de cent treize dollars et cinquante-deux (113,52 \$) pour un cours de deuxième (2^e) ou troisième (3^e) 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.

À compter du 1^{er} avril 2023, lorsque l'encadrement des étudiantes et étudiants au deuxième (2^e) ou troisième (3^e) cycle occasionne une charge de travail en appoint associée aux us et coutumes, la professeure ou le professeur reçoit une rémunération supplémentaire horaire de cent quatre-vingt-quinze dollars et quarante-huit (195,48 \$) au lieu du montant indiqué ci-dessus. Dans ce cas, aucun montant n'est versé au fonds.

Un maximum de six (6) crédits annuels peut être rémunérés en application du présent paragraphe.

- 20.18 À compter du 1^{er} avril 2022, 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 sept cent soixante-six dollars (2 766 \$).
- 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 nommé 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 embauché en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles à la durée de son embauche 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^{er} 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 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 de 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 à la suite d'un congé de maternité conformément au paragraphe 23.05 est réputée avoir accompli le volet enseignement de sa tâche durant la session de son retour au travail et bénéficie 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.

- 23.06 La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) 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 préventif 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 préventif 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 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 (10) semaines. Ce congé peut être prolongé de sept (7) semaines pendant lesquelles la professeure ou le professeur reçoit quinze pour cent (15 %) de son traitement, sans égard aux prestations du RQAP.

Le congé d'accueil d'un enfant adopté peut débuter au plus tôt la semaine où l'enfant est confié à la professeure ou au professeur dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la professeure ou le professeur quitte son travail, afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

La professeure ou le professeur ayant bénéficié d'un congé d'accueil d'un enfant adopté, d'une durée de dix-sept (17) semaines consécutives, 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.

Au terme de son congé d'accueil d'un enfant adopté, 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. Ce congé ne peut servir à occuper un autre emploi dans une autre université ou centre de recherche.

La professeure ou le professeur qui revient au travail suivant un congé sans traitement prévu au précédent alinéa dispose d'un dégrèvement de trois (3) crédits qu'elle ou qu'il pourra utiliser dans les trois (3) trimestres suivant son retour.

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 adopte légalement un enfant obtient sur demande un congé de conjointe ou conjoint, avec traitement, d'une durée maximale de dix (10) semaines. Ce congé peut être prolongé de sept (7) semaines pendant lesquelles la professeure ou le professeur reçoit quinze pour cent (15 %) de son traitement, sans égard aux prestations du RQAP.

Le congé de conjointe ou de conjoint peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant ou, le cas échéant, la semaine où l'enfant est confié à la conjointe ou au conjoint de la professeure ou du professeur dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou la semaine où la conjointe ou le conjoint de la professeure ou du professeur se rend à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

La professeure ou le professeur ayant bénéficié d'un congé d'accueil d'un enfant adopté, d'une durée de dix-sept (17) semaines consécutives, 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.

Au terme de son congé d'accueil d'un enfant adopté, 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. Ce congé ne peut servir à occuper un autre emploi dans une autre université ou centre de recherche.

La professeure ou le professeur qui revient au travail suivant un congé sans traitement prévu au précédent alinéa dispose d'un dégrèvement de trois (3) crédits qu'elle ou qu'il pourra utiliser dans les trois (3) trimestres suivant son retour.

VACANCES

- 23.12 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

- 23.13 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.
- 23.14 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.
- 23.15 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 des normes de l'équité 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.

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^{er} janvier, ou le 1^{er} mai, ou le 1^{er} 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^{er} janvier, le 1^{er} mai, ou le 1^{er} 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 parti, 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^{er} 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.
- l'embauche d'assistantes et assistants de recherche et d'auxiliaires d'enseignement.

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 et à la doyenne ou au doyen.
- 27.02 Après avoir pris connaissance d'une telle demande, l'Assemblée des professeures et professeurs transmet, dans les trente (30) jours de la demande, sa recommandation à la doyenne ou au doyen.
- 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 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 11.19 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.
- 27.07 L'Assemblée des professeures et professeurs peut recommander l'embauche d'une professeure suppléante ou d'un professeur suppléant, nonobstant le paragraphe 3.21, 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/personnel/rh/conventions/sppus>
- De plus, l'Université imprimera cent (100) exemplaires pour le SPPUS ainsi qu'un (1) exemplaire pour chacun des départements.
- 28.02 L'Université consulte le SPPUS en ce qui a trait à toute modification de la *Politique de 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.

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.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 29.01 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.

ŒUVRES LITTÉRAIRES, ARTISTIQUES OU SCIENTIFIQUES

- 29.02 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.

ŒUVRES PÉDAGOGIQUES

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

29.04 La professeure ou le professeur titulaire de droits d'auteur sur une œuvre pédagogique développée dans le cadre de son emploi accorde à l'Université une licence non commerciale, non exclusive, non transmissible et exempte de redevances. Cette licence est pour l'utilisation de l'œuvre par l'Université dans le cadre d'une activité pédagogique créditée.

Cette licence comprend également le droit d'adapter, de mettre à jour, de modifier ou reproduire celle-ci sur tout support ou forme. Dans un tel cas, la professeure ou le professeur est informé de ces modifications.

L'Université doit obtenir une autorisation supplémentaire de la professeure ou du professeur si elle souhaite traduire ou sous-licencier l'œuvre.

La licence est pérenne sauf si la professeure ou le professeur démontre que l'œuvre est devenue caduque. Dans un tel cas, la licence prend fin automatiquement.

La professeure ou le professeur peut également révoquer la licence pour un motif sérieux.

29.05 Lorsqu'elle utilise sous licence l'œuvre pédagogique d'une professeure ou d'un professeur, l'Université doit indiquer clairement son nom, à moins que la professeure ou le professeur y renonce ou exige que son nom soit enlevé. Une telle renonciation ou demande doit être faite par écrit.

29.06 Le paragraphe 29.04 ne s'applique pas aux notes personnelles préparées par la professeure ou le professeur à ses propres fins pour interpréter ou présenter le contenu ou le matériel d'un cours ou comme appui pour enseigner le cours, peu importe le format ou le support.

29.07 Nonobstant ce qui précède, l'Université est titulaire du droit d'auteur d'une œuvre pédagogique lorsqu'elle a été créée dans le cadre d'un contrat spécifique à cette œuvre, signé entre la

professeure ou le professeur et l'Université et en vertu duquel le droit d'auteur est dévolu à l'Université.

- 29.08 Lorsqu'un contrat par lequel l'Université devient titulaire du droit d'auteur d'une œuvre pédagogique d'une professeure ou d'un professeur implique son exploitation commerciale, les partages se font en vertu du paragraphe 29.15.

VALORISATION DES PRODUITS RÉSULTANT D'ACTIVITÉS DE RECHERCHE

- 29.09 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.
- 29.10 Toute professeure ou tout professeur qui compte exploiter commercialement les produits découlant d'activités de recherche doit en divulguer son intention à l'Université.
- 29.11 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^{er}) refus.
- 29.12 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.
- 29.13 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.
- 29.14 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.
- 29.15 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.

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

PRIMAUTÉ DE LA CONVENTION SUR LES ÉNONCÉS DE POLITIQUE

- 29.17 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.

MÉSENTENTES SUR LES QUESTIONS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

- 29.18 La professeure ou le professeur et l'Université privilégient le recours à la médiation pour tenter de résoudre toute mésentente en matière de valorisation des produits résultant d'activités de recherche. 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 2026**. 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 13^e jour du mois de juin 2023.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Pierre Cossette, recteur

Patrik Doucet, vice-recteur aux
ressources humaines

Carole Beaulieu, doyenne
Faculté des sciences

Louis Marquis, doyen
Faculté de droit

Denis Simard, directeur de section
Relations de travail et rémunération
Service des ressources humaines

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

Julie Myre-Bisaillon, présidente

Finn Makela, 1^{er} vice-président

Gessie Brisard, secrétaire générale

ANNEXES

ANNEXE 1

ESPACES À LA DISPOSITION DU SPPUS

[\(Paragraphe 6.02\)](#)

- 1) Les locaux du pavillon J.S. Bourque portant les numéros F1-2220, F1-2032, F1-2033, F1-2033-1, F1-2034, F1-2036 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)

ou

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 de douze (12) personnes :
 - dans chaque faculté mentionnée à [l'annexe 9](#) 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 à [l'annexe 9](#) de la convention, une professeure ou un professeur désigné 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, 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
CONTRAT D'EMBAUCHE
(PROFESSEURE SUPPLÉANTE OU PROFESSEUR SUPPLÉANT)

([Paragraphe 11.10](#))

CONTRAT D'EMBAUCHE
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 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 : _____
 - échelon à l'embauche : _____À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :
 - salaire de base : _____
 - supplément administratif : _____
 - supplément compensateur : _____
 - Total : _____
- 4) Campus d'attache : _____
- 5) Conditions particulières liées à la langue d'enseignement à l'embauche :

- 6) 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'ACCEPTE 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 à l'adresse suivante contrat.professeur@usherbrooke.ca dans les trente (30) jours de la réception (paragraphe 11.11 de la convention).

ANNEXE 5
CONTRAT D'EMBAUCHE
(CHARGÉE OU CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT)

[\(Paragraphe 11.10\)](#)

CONTRAT D'EMBAUCHE
entre l'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

et _____
à titre de professeure régulière ou professeur régulier,
au rang universitaire de 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^{er} juin et ce,
à la condition que le poste demeure ouvert.
- 3) Le traitement est établi selon les termes de la convention collective :
 - année d'obtention du premier grade universitaire : _____
 - échelon à l'embauche : _____À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :
 - salaire de base : _____
 - supplément administratif : _____
 - supplément compensateur : _____Total : _____
- 4) Campus d'attache : _____
- 5) Conditions particulières liées à la langue d'enseignement à l'embauche :

- 6) 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 à l'adresse suivante contrat.professeur@usherbrooke.ca dans les trente (30) jours de la réception (paragraphe 11.11 de la convention).

ANNEXE 6

CONTRAT D'EMBAUCHE

(PROFESSEURE ADJOINTE OU PROFESSEUR ADJOINT)

([Paragraphe 11.10](#))

CONTRAT D'EMBAUCHE
entre l'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
et _____

à titre de professeure régulière ou professeur régulier,
au rang universitaire d'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 :
 - année d'obtention du premier grade universitaire : _____
 - échelon à l'embauche : _____À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :
 - salaire de base : _____
 - supplément administratif : _____
 - supplément compensateur : _____Total : _____
- 4) Nombre d'années reconnues à l'embauche pour fins de promotion :
 1 an 2 ans 3 ans
- 5) Campus d'attache : _____
- 6) Conditions particulières liées à la langue d'enseignement à l'embauche :

- 7) 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 à l'adresse suivante contrat.professeur@usherbrooke.ca dans les trente (30) jours de la réception (paragraphe 11.11 de la convention).

ANNEXE 7
CONTRAT D'EMBAUCHE
(PROFESSEURE RÉGULIÈRE PERMANENTE OU PROFESSEUR
RÉGULIER PERMANENT)

([Paragraphe 11.10](#))

CONTRAT D'EMBAUCHE
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 :
 - année d'obtention du premier grade universitaire : _____
 - échelon à l'embauche : _____À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :
 - salaire de base : _____
 - supplément administratif : _____
 - supplément compensateur : _____Total : _____
- 4) Nombre d'années reconnues à l'embauche pour fins de titularisation, le cas échéant : _____
- 5) Campus d'attache : _____
- 6) Conditions particulières liées à la langue d'enseignement à l'embauche :

- 7) 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 à l'adresse suivante contrat.professeur@usherbrooke.ca dans les trente (30) jours de la réception (paragraphe 11.11 de la convention).

ANNEXE 8
CONTRAT D'EMBAUCHE
(PROFESSEURE RÉGULIÈRE AGRÉGÉE OU TITULAIRE OU
PROFESSEUR RÉGULIER AGRÉGÉ OU TITULAIRE)
NON PERMANENT

[\(Paragraphe 11.10\)](#)

CONTRAT D'EMBAUCHE
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 :
 - année d'obtention du premier grade universitaire : _____
 - échelon à l'embauche : _____À l'entrée en vigueur de ce contrat le traitement est le suivant :
 - salaire de base : _____
 - supplément administratif : _____
 - supplément compensateur : _____Total : _____
- 4) Nombre d'années reconnues à l'embauche pour fins de titularisation le cas échéant : 1 an 2 ans 3 ans
- 5) Campus d'attache : _____
- 6) Conditions particulières liées à la langue d'enseignement à l'embauche :

- 7) 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 à l'adresse suivante contrat.professeur@usherbrooke.ca dans les trente (30) jours de la réception (paragraphe 11.11 de la convention).

ANNEXE 9
DÉPARTEMENTS

([Paragraphe 4.08](#))

ÉCOLE DE GESTION

Département d'économique
Département d'entrepreneuriat
Département de finance
Département de fiscalité
Département de management et de gestion des ressources
humaines
Département de marketing
Département de sciences comptables
Département de systèmes d'information et méthodes
quantitatives de gestion

FACULTÉ DE DROIT

Département de droit

FACULTÉ D'ÉDUCATION

Département de l'enseignement au préscolaire et au primaire
Département d'études sur l'adaptation scolaire et sociale
Département de gestion de l'éducation et de la formation
Département d'orientation professionnelle
Département de pédagogie
Département de psychoéducation

FACULTÉ DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES

Département d'arts, langues et littératures
Département de communication
Département de géomatique appliquée
Département d'histoire
Département de philosophie et d'éthique appliquée
Département de psychologie

École de musique

École de politique appliquée

École de travail social

FACULTÉ DES SCIENCES

Département de biologie

Département de chimie

Département d'informatique

Département de mathématiques

Département de physique

FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

Département de kinanthropologie

ANNEXE 10
CONTRAT
(DÉGAGEMENT POUR ENRICHISSEMENT DES CONNAISSANCES
ET DE RECHERCHE)
([Paragraphe 17.03 et suivants](#))

CONTRAT RÉGISSANT LES CONDITIONS DU DÉGAGEMENT POUR
ENRICHISSEMENT DES CONNAISSANCES ET DE RECHERCHE ATTRIBUÉ
PAR L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

à _____

au rang universitaire de _____

à la Faculté de(s) _____

Département de(s) _____

Période du
dégagement _____

CONDITIONS

- 1) Ce dégagement 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'ACCEPTE 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^{ER} AVRIL 2022

[\(Paragraphe 20.03\)](#)

n ^{ième} année après l'obtention du grade de 1 ^{er} cycle	I Chargé d'enseignement	II Adjoint	III Agrégé	IV Titulaire
1	62 855			
2	64 137	73 409		
3	65 417	75 020		
4	66 699	76 852		
5	68 695	80 623		
6	70 690	84 396		
7	72 061	88 168	93 780	
8	73 426	91 944	96 085	
9	74 796	95 715	98 542	
10	76 163	97 697	101 207	
11	76 910	99 678	103 872	
12	77 829	101 660	106 536	112 330
13	78 751	103 644	109 205	115 140
14	79 669	105 624	111 867	118 018
15	80 587	107 604	114 536	120 564
16	81 509	109 465	117 295	123 110
17	82 817	111 216	118 992	125 193
18	84 119	112 967	120 741	127 277
19	85 427	114 718	122 509	129 361
20	86 734	116 469	124 281	131 444
21		118 220	125 749	133 528
22		119 971	127 216	135 612
23		121 722	128 684	137 696
24		123 473	130 152	139 779
25		125 224	131 620	141 863
26		126 975	133 087	143 947
27		128 726	134 555	146 030
28		130 477	136 023	148 114
29			137 491	150 198
30			138 958	152 281
31				154 365
32				156 449
33				158 532

ANNEXE 11
ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR
LE 1^{ER} AVRIL 2023

[\(Paragraphe 20.03\)](#)

n ^{ième} année après l'obtention du grade de 1 ^{er} cycle	I Chargé d'enseignement	II Adjoint	III Agrégé	IV Titulaire
1	64 749			
2	66 069	75 620		
3	67 388	77 280		
4	68 708	79 167		
5	70 764	83 052		
6	72 820	86 938		
7	74 232	90 824	96 605	
8	75 638	94 714	98 980	
9	77 049	98 598	101 511	
10	78 457	100 640	104 256	
11	79 227	102 681	107 001	
12	80 174	104 723	109 745	115 714
13	81 123	106 766	112 495	118 609
14	82 069	108 806	115 237	121 573
15	83 015	110 846	117 986	124 196
16	83 964	112 763	120 829	126 819
17	85 312	114 566	122 577	128 964
18	86 653	116 370	124 378	131 111
19	88 000	118 174	126 200	133 258
20	89 347	119 978	128 025	135 404
21		121 781	129 537	137 551
22		123 585	131 048	139 697
23		125 389	132 561	141 844
24		127 193	134 073	143 990
25		128 996	135 585	146 137
26		130 800	137 096	148 283
27		132 604	138 608	150 429
28		134 408	140 121	152 576
29			141 633	154 723
30			143 144	156 868
31				159 015
32				161 162
33				163 308

ANNEXE 11
ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR
LE 1^{ER} AVRIL 2024

[\(Paragraphe 20.03\)](#)

nième année après l'obtention du grade de 1er cycle	I Chargé d'enseignement	II Adjoint	III Agrégé	IV Titulaire
1	66 049			
2	67 395	77 138		
3	68 741	78 831		
4	70 087	80 756		
5	72 185	84 719		
6	74 282	88 683		
7	75 722	92 647	98 544	
8	77 156	96 615	100 967	
9	78 596	100 577	103 549	
10	80 032	102 660	106 349	
11	80 817	104 742	109 149	
12	81 783	106 825	111 948	118 037
13	82 752	108 909	114 753	120 990
14	83 717	110 990	117 550	124 014
15	84 682	113 071	120 355	126 689
16	85 650	115 027	123 255	129 365
17	87 025	116 866	125 038	131 553
18	88 393	118 706	126 875	133 743
19	89 767	120 546	128 733	135 933
20	91 141	122 387	130 595	138 122
21		124 226	132 137	140 312
22		126 066	133 679	142 501
23		127 906	135 222	144 692
24		129 746	136 765	146 881
25		131 586	138 307	149 071
26		133 426	139 848	151 260
27		135 266	141 391	153 449
28		137 106	142 934	155 639
29			144 476	157 829
30			146 018	160 017
31				162 207
32				164 397
33				166 586

ANNEXE 11
ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR
LE 1^{ER} AVRIL 2025

[\(Paragraphe 20.03\)](#)

n ^{ième} année après l'obtention du grade de 1er cycle	I Chargé d'enseignement	II Adjoint	III Agrégé	IV Titulaire
1	68 045			
2	69 432	79 469		
3	70 819	81 214		
4	72 205	83 197		
5	74 367	87 280		
6	76 527	91 363		
7	78 011	95 447	101 522	
8	79 488	99 535	104 019	
9	80 972	103 617	106 679	
10	82 451	105 763	109 563	
11	83 260	107 908	112 448	
12	84 255	110 054	115 332	121 605
13	85 253	112 201	118 221	124 647
14	86 247	114 345	121 103	127 762
15	87 242	116 489	123 993	130 518
16	88 239	118 504	126 980	133 275
17	89 655	120 398	128 817	135 529
18	91 065	122 294	130 710	137 785
19	92 480	124 190	132 624	140 042
20	93 896	126 086	134 542	142 297
21		127 981	136 131	144 553
22		129 876	137 719	146 808
23		131 772	139 309	149 065
24		133 668	140 899	151 320
25		135 563	142 487	153 577
26		137 459	144 075	155 832
27		139 354	145 665	158 087
28		141 250	147 254	160 343
29			148 843	162 599
30			150 431	164 854
31				167 110
32				169 366
33				171 621

ANNEXE 11
ÉCHELLES SALARIALES EN VIGUEUR
LE 1^{ER} JUIN 2025

[\(Paragraphe 20.03\)](#)

n ^{ième} année après l'obtention du grade de 1er cycle	I Chargé d'enseignement	II Adjoint	III Agrégé	IV Titulaire
1	68 045			
2	69 432	79 469		
3	70 819	81 214		
4	72 205	83 197		
5	74 367	87 280		
6	76 527	91 363		
7	78 011	95 447	101 522	
8	79 488	99 535	104 019	
9	80 972	103 617	106 679	
10	82 451	105 763	109 563	
11	83 260	107 908	112 448	
12	84 255	110 054	115 332	121 605
13	85 253	112 201	118 221	124 647
14	86 247	114 345	121 103	127 762
15	87 242	116 489	123 993	130 518
16	88 239	118 504	126 980	133 275
17	89 655	120 398	128 817	135 529
18	91 065	122 294	130 710	137 785
19	92 480	124 190	132 624	140 042
20	93 896	126 086	134 542	142 297
21		127 981	136 131	144 553
22		129 876	137 719	146 808
23		131 772	139 309	149 065
24		133 668	140 899	151 320
25		135 563	142 487	153 577
26		137 459	144 075	155 832
27		139 354	145 665	158 087
28		141 250	147 254	160 343
29			148 843	162 599
30			150 431	164 854
31			152 020	167 110
32				169 366
33				171 621
34				173 876

ANNEXE 12
RAPPORT D'ACTIVITÉS
PROJET DE LA TÂCHE
ATTRIBUTION DE LA CHARGE

L'annexe 12 doit être complétée avec [l'outil informatisé](#) et reprend les éléments suivants :

FACULTÉ
DÉPARTEMENT
PROFESSEURE OU PROFESSEUR
NUMÉRO DE POSTE
NUMÉRO DE MATRICULE

➤ **RAPPORT CONCERNANT LES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 20__ - 20__**

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

Description des activités de recherche en conformité avec le paragraphe 12.04.

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

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

➤ **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)

Autres activités d'enseignement acceptées par la professeure ou le professeur.

Cours en appoint acceptés par la professeure ou le professeur.

Description des activités de recherche en conformité avec le paragraphe 12.04.

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

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

- **SIGNATURE DU PROFESSEURE OU PROFESSEUR, DATE.**
- **COMMENTAIRE DE LA DIRECTRICE OU DU DIRECTEUR, SIGNATURE ET DATE.**
- **ATTRIBUTION DE LA CHARGE POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 20__ - 20__.**

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.

Activités d'enseignement attribuées en conformité avec le paragraphe 12.02.
(Nom du cours, code, cycle, valeur selon Us et Coutumes)

Autres activités d'enseignement acceptées par la professeure ou le professeur.

Cours en appoint acceptés par la professeure ou le professeur.

- **SIGNATURE DE LA DOYENNE OU DU DOYEN, DATE.**

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](#))

PROFESSEURE OU PROFESSEUR : _____
FACULTÉ : _____
DÉPARTEMENT : _____

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. Pour les congés d'éducation continue, c'est [l'article 4-4.00 de la convention AIPSA](#) qui s'applique.
5. 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.
6. 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.
7. 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 13^e jour du mois de juin 2023.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

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

Personne représentante dument autorisée

Personne représentante dument autorisée

Témoin

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

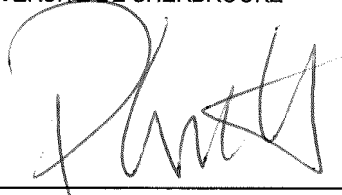
Relativement au paragraphe 12.19 l'Université et le SPPUS conviennent de ce qui suit :

- 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.

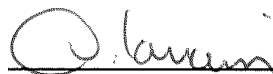
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 1^{er} jour du mois de juin 2017.

UNIVERSITE DE SHERBROOKE

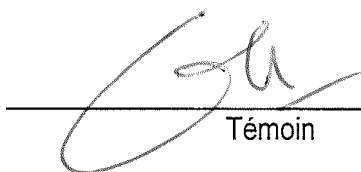


Personne représentante dument autorisée

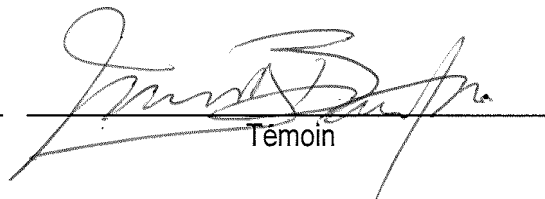
SYNDICAT DES PROFESSEURES ET
PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE (SPPUS)



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»)

ACTIVITÉ D'ÉDUCATION CONTINUE – ARTICLE 17
CONVENTION COLLECTIVE 2007-2010

Considérant les modifications apportées à [l'article 17](#) dans la convention 2012-2015;

Considérant que certaines Facultés pouvaient se voir appliquer [l'article 17](#) tel que prévu à la convention collective 2007-2010;

Considérant la lettre d'entente no 3 convenue entre les parties le 1^{er} juin 2017;

Les parties conviennent de ce qui suit :

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 l'activité d'éducation continue des professeures régulières et professeurs réguliers, ci-après appelée activité, comme moyen de promouvoir l'excellence de la mission de l'Université. L'activité 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 Au plus tard le 1^{er} 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 Au plus tard le 1^{er} 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 Au plus tard 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 de l'activité 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 au plus tard 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 de l'activité 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^{er} 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 activités 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 Au plus tard le 30 juin 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 activité 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 activité 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 13^e jour du mois de juin 2023.

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»)

COMITÉ PARITAIRE COURS À RATIO

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

Les parties ont convenu de la création d'un comité paritaire portant sur :

- Les cours à ratio

Ce comité est composé de deux (2) personnes nommées par le SPPUS et deux (2) personnes nommées par l'Université.

S'il y a lieu, ce comité 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 13^e jour du mois de juin 2023.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

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

Personne représentante dument autorisée

Personne représentante dument autorisée

Témoin

Témoin