

**Convention collective
entre
l'École de technologie supérieure (ÉTS)
et
l'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure
(APÉTS)**

2004-2007

7 juillet 2004

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
CHAPITRE 1 – Définitions	1
CHAPITRE 2 – Dispositions générales	4
CHAPITRE 3 – Reconnaissance du Syndicat	5
CHAPITRE 4 – Embauche	7
CHAPITRE 5 – Contrat et permanence	9
CHAPITRE 6 – Fonction du professeur régulier	11
CHAPITRE 7 – Évaluation	19
CHAPITRE 8 – Sécurité d'emploi	27
CHAPITRE 9 – Vacances, congés et détachement	30
CHAPITRE 10 – Congé de perfectionnement et congé sabbatique	42
CHAPITRE 11 – Avantages sociaux	47
CHAPITRE 12 – Exclusivité de service	51
CHAPITRE 13 – Représailles, discrimination et congédiement	52
CHAPITRE 14 – Traitement	53
CHAPITRE 15 – Grievs et arbitrage	55
CHAPITRE 16 – Clauses particulières	60
CHAPITRE 17 – Participation à la vie départementale	61
CHAPITRE 18 – Comité des relations de travail	65
ANNEXE A : Congés fériés et jours chômés payés	66
ANNEXE B : Prérétraite et retraite	67
ANNEXE C : Échelles de traitement	69
ANNEXE D : Dispositions particulières relatives au professeur honorifique de recherche ..	72
Disposition transitoire concernant les professeurs invités en emploi au moment de la signature de la convention collective	73
Disposition transitoire concernant la prime des directeurs à la formation	73

Note : *Dans le présent document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.*

CHAPITRE 1 – DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les termes suivants signifient :

1.01 École

Désigne l'École de technologie supérieure, constituée le 6 mars 1974, en vertu de la loi de l'Université du Québec.

1.02 Syndicat

Désigne l'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure, accréditée le 1^{er} février 1984.

1.03 Convention collective

Désigne le présent document témoignant des ententes entre l'École et le Syndicat.

1.04 Conseil d'administration

Désigne le Conseil d'administration de l'École de technologie supérieure.

1.05 Commission des études

Désigne la Commission des études de l'École de technologie supérieure.

1.06 Comité exécutif

Désigne le Comité exécutif constitué par résolution du Conseil d'administration.

1.07 Les parties

Désignent l'École et le Syndicat.

1.08 Professeur régulier

Désigne toute personne engagée à ce titre par l'École, dont la fonction est de remplir les tâches définies au chapitre 6 et, pour laquelle, la présente convention s'applique intégralement.

1.09 Département/Programmes (D./P.)

Désigne le regroupement des professeurs dans un département et le regroupement des étudiants en fonction des programmes qui leur sont offerts.

1.10 Directeur général

Désigne la personne occupant ce poste prévu dans les lettres patentes de l'École.

1.11 Secrétaire général

Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'École.

1.12 Directeur de l'enseignement et de la recherche

Désigne le directeur de l'enseignement et de la recherche prévu à l'organigramme de l'École.

1.13 Doyen de la gestion des ressources/Doyen à la formation

Désigne la personne occupant le poste de doyen de la gestion des ressources ou celle occupant le poste de doyen à la formation prévus à l'organigramme de l'École.

1.14 Directeur de département/programmes (D.D./P)

Désigne un professeur choisi et nommé selon la procédure prévue au chapitre 17 et qui est responsable de la réalisation de la mission de l'École dans un département/programmes.

1.15 Session

La session est une période pendant laquelle l'École poursuit ses activités d'enseignement et celles qui leur sont reliées. D'une part, l'année universitaire se divise en trois sessions : la session d'été commençant au début de mai, la session d'automne au début de septembre et la session d'hiver au début de janvier; d'autre part, le calendrier universitaire fixe annuellement les dates des activités reliées à l'enseignement.

1.16 Professeur invité

Désigne toute personne que l'École embauche à la demande expresse de l'assemblée départementale à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de l'enseignement ou de la recherche/développement et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis : le contrat est d'une durée variable mais d'un (1) an maximum non renouvelable. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

1.17 Professeur substitut

Désigne une personne embauchée par l'École pour une période allant d'une session à un (1) an, renouvelable pour une durée allant d'une session à un(1) an, et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis.

Cette personne ne peut être embauchée que pour l'une ou l'autre des fins suivantes :

- remplacer un professeur en congé,
- remplacer un professeur qui occupe un poste administratif en vertu de l'article 9.22,
- combler temporairement un poste vacant; dans ce dernier cas le contrat n'est pas renouvelable.

Le professeur substitut fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie des dispositions de la présente convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

1.18 Professeur associé

Sur demande, l'École peut accepter de recevoir une personne pour une période d'un (1) an renouvelable, et pour laquelle le respect des procédures d'embauche n'est pas nécessairement requis. Cette personne peut être :

- un professeur d'une autre institution,
- une personne de l'industrie prêtée à l'École par son employeur.

Cette personne travaille, à titre de « professeur associé », avec un professeur de l'École dans le cadre de projets de recherche.

Les services du professeur associé sont retenus par le directeur de l'enseignement et de la recherche, sur recommandation de l'assemblée des professeurs du département/programmes concerné. Il est rattaché à ce département, sous la responsabilité du directeur de département/programmes.

Le professeur associé ne fait pas partie de l'unité d'accréditation et n'est pas rémunéré par l'École pour sa participation aux travaux de recherche.

Le professeur associé ne peut donner plus d'un (1) cours par session à titre de chargé de cours.

1.19 Assemblée des professeurs

Désigne l'assemblée de tous les professeurs rattachés à un département/programmes ou à ce qui en tient lieu. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre toute personne qui exerce à l'intérieur de l'École des fonctions d'enseignement ou de recherche, sans pour autant que ces personnes n'aient droit de vote. Ses fonctions sont de décider, dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention collective, des règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.

1.20 Cours

Un cours désigne une activité d'enseignement n'excédant pas quarante-cinq (45) heures de cours magistral durant une (1) session.

1.21 Cycle d'enseignement

Un cycle d'enseignement a une durée de douze (12) mois et comporte trois (3) sessions régulières. Il débute à la session d'été et se termine à la session d'hiver.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.01 La présente convention entre en vigueur à sa date de signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2007. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 2.02 L'École et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 2.03 Lorsqu'un professeur ou le Syndicat se croit lésé par une décision de l'École qui modifie des conditions de travail autres que celles décrites dans cette convention, ce professeur ou le Syndicat peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'École.
- 2.04 L'École ne peut unilatéralement annuler, modifier ou restreindre les articles de la présente convention.
- 2.05 L'École remet gratuitement à chaque professeur copie de la présente convention collective.
- 2.06 Sur demande écrite de l'une ou l'autre partie, celles-ci doivent se rencontrer, dans un délai raisonnable mais n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, afin de discuter de toute question relative aux conditions de travail des professeurs.

CHAPITRE 3 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

3.01 La présente convention s'applique à tous les professeurs de l'École de technologie supérieure couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec le 1^{er} février 1984. Ne sont pas régis par cette convention les directeurs de département/programmes pour la durée de leur(s) mandats(s).

3.02 L'École reconnaît le Syndicat comme l'agent exclusif des professeurs aux fins de négociation et d'application de la présente convention.

3.03 L'École reconnaît que le Syndicat peut seul nommer les représentants des professeurs réguliers au Comité des griefs et au Comité bipartite de réaffectation, de réorientation et de recyclage.

Toutefois, les représentants des professeurs au Conseil d'administration et à la Commission des études sont élus au scrutin par et parmi les professeurs à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par l'École et par le Syndicat.

3.04 Le Syndicat reconnaît que le droit de diriger et d'administrer l'École appartient au Conseil d'administration ou à ses délégués de pouvoir.

3.05 Toute correspondance adressée par l'École à l'ensemble des professeurs sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat.

3.06 Sauf pour les documents ayant fait l'objet d'une discussion à huis clos, l'École fait parvenir gratuitement au Syndicat tous les documents remis aux membres du Conseil d'administration ou de la Commission des études ou aux membres des comités ou sous-commissions relevant desdits organismes.

3.07 L'École fournit au Syndicat, annuellement, le 15 septembre au plus tard, la liste des professeurs pour l'année universitaire courante. Cette liste comporte, pour chaque professeur, les données suivantes :

nom de famille, prénom(s), numéro d'assurance sociale, date de naissance, statut, classification, date d'engagement, année d'obtention du diplôme universitaire en ingénierie ou son équivalent, autres diplômes universitaires, salaire de base.

La liste comprend aussi, le cas échéant :

les dates de départ et de retour de tout congé (sans traitement, de perfectionnement, sabbatique et détachement) ainsi que la nature du congé.

- 3.08 Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont désignés par entente entre les parties.
- 3.09 Le Syndicat fournit à l'École la liste des membres de son exécutif, ainsi que les modifications à cette liste.
- 3.10 a) L'École permet au Syndicat d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'École.
- b) L'École met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat un local situé en un endroit d'accès facile, équipé de l'ameublement nécessaire : pupitre, chaises, table de travail, classeur, machine à écrire, téléphone incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle. Les frais d'interurbains sont à la charge du Syndicat qui bénéficie de l'accès à la ligne directe.
- c) Ces locaux sont accessibles sans discontinuité compte tenu des règlements d'accès.
- 3.11 Le Syndicat peut utiliser les services d'impression et de courrier externe disponible, avec dédommagement selon le coût de revient de l'École.
- 3.12 Afin de faciliter l'application de la présente convention collective, tant pour prévenir que pour régler des griefs, l'École accorde un crédit annuel de cinq (5) dérogations que le Syndicat distribue parmi les membres de l'exécutif syndical désignés à cette fin par le Syndicat.
- 3.13 Pendant la période de négociation pour le renouvellement de la convention collective, l'École convient de libérer d'un (1) cours par session chacun des deux (2) professeurs participant à la négociation.
- 3.14 L'École s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard un (1) mois après le début de chaque session, la liste des professeurs, des titulaires des cours ou des co-titulaires, ainsi que la répartition des tâches d'enseignement (y compris les dérogations) pour chaque département.

CHAPITRE 4 – EMBAUCHE

- 4.01 À la suite d'un avis des D.D./P. et du directeur de l'enseignement et de la recherche, et s'appuyant sur les prévisions de clientèle étudiante, le Conseil d'administration décide du nombre de postes requis pour l'année à venir.
- 4.02 En raison de la mission qui lui a été confiée lors de sa création et qui est décrite dans ses lettres patentes, l'École favorise l'engagement de professeurs qui en plus de détenir une maîtrise en ingénierie, en sciences appliquées ou l'équivalent, possèdent une expérience industrielle pertinente à l'enseignement qu'ils doivent dispenser, notamment dans le cas où cet enseignement est de nature pratique; la préférence sera accordée à tout candidat pouvant faire état d'une expérience de l'enseignement ou d'un grade universitaire de troisième cycle.
- 4.03 Les postes ouverts sont publiés à l'École et dans les unités constituantes de l'Université du Québec. Ils sont aussi annoncés dans les journaux et les revues.
- 4.04 Le recrutement des candidats aux postes de professeurs est la responsabilité du directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 4.05 Le directeur de l'enseignement et de la recherche constitue un comité de sélection formé du D.D./P., d'un professeur du D./P. nommé par l'assemblée des professeurs, d'une personne extérieure au D./P. désignée par le directeur général, et du doyen à la formation qui préside ce comité.
- 4.06 Le D.D./P. soumet pour avis aux professeurs du D./P. les candidatures et transmet cet avis au Comité de sélection. Le comité de sélection établit ses règles de fonctionnement en conformité avec les normes fixées par le Conseil d'administration, procède à une sélection des candidats et transmet ses recommandations au directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 4.07 Le directeur de l'enseignement et de la recherche procède à la classification des candidats retenus. Cette classification se fait en fonction de l'expérience et de la compétence du candidat soit à l'un des dix (10) premiers échelons du rang académique de professeur adjoint ou à l'un des dix-sept (17) derniers échelons du rang académique de professeur agrégé correspondant au total obtenu par l'application des paragraphes qui suivent.

Les années d'expérience pertinente sont comptées à partir de l'obtention du diplôme pertinent de premier cycle, selon une pondération uniforme d'une année par année d'études additionnelle, d'enseignement, ou d'activités professionnelles.

Le nouveau professeur dont le dernier diplôme est un diplôme pertinent de deuxième ou troisième cycle, bénéficie respectivement de un (1) ou deux (2) échelons additionnels.

- 4.08 Le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet au directeur général un rapport synthèse de toutes les candidatures, le dossier des candidats retenus, l'avis du Comité de sélection ainsi que sa recommandation.

Le dossier de chacun des candidats recommandés comprend :

- curriculum vitae détaillé
- cours des programmes de l'École qui sont dans le domaine de la compétence du candidat
- champs d'intérêt, principaux et complémentaires, dans la discipline du candidat
- la classification du candidat.

- 4.09 Sur recommandation du directeur général, le Conseil d'administration engage le candidat, s'il y a lieu. Le directeur général informe le nouveau professeur par écrit de la décision du Conseil d'administration et précise les modalités d'engagement y compris la date d'entrée en fonction.

- 4.10 Lors de l'entrée en fonction du nouveau professeur, l'École lui remet gratuitement copie de la convention collective en vigueur.

- 4.11 Le professeur qui occupe un poste administratif en vertu de l'article 9.22, à l'exception du directeur de département/programmes, est automatiquement remplacé par un professeur substitut, pour les deux premières années; à compter du début de la troisième année, il est remplacé par un professeur régulier et, à cette fin, un poste régulier est octroyé au département.

Au terme d'un contrat ou d'un mandat, le professeur peut réintégrer le département en donnant un préavis de six (6) mois.

CHAPITRE 5 – CONTRAT ET PERMANENCE

- 5.01 Tout professeur nouvellement engagé sera normalement en probation pour une période de quatre (4) années sous réserve des dispositions du paragraphe 5.05.
- 5.02 La durée des contrats tant à l'engagement qu'au renouvellement est de deux (2) ans.
- 5.03 L'échéance de tout contrat d'engagement est fixée au 31 mai de chaque année.
- 5.04 Pour les fins du présent chapitre, le professeur qui entre en fonction avant le 1^{er} septembre est réputé avoir obtenu un contrat en date du 1^{er} juin précédent.
- 5.05 Pour les fins du présent chapitre, un contrat d'engagement intervenu le 1^{er} septembre ou après le 1^{er} septembre est d'une durée de deux (2) ans, augmenté des mois écoulés entre la date d'engagement et le 31 mai suivant l'engagement.
- 5.06 Le renouvellement ou le non-renouvellement de contrat des professeurs se fait sur décision du Conseil d'administration à la suite de la procédure décrite au chapitre 7.
- 5.07 Tout contrat est automatiquement renouvelé à moins qu'un avis écrit de non-renouvellement n'ait été transmis au professeur concerné dans un délai de six (6) mois avant l'échéance, à l'exception du premier contrat à l'engagement où le délai pour transmettre un tel avis est de trois (3) mois.
- 5.08 La permanence s'acquiert par décision du Conseil d'administration qui octroie cette permanence par sa décision de renouveler le deuxième contrat du professeur, à la suite de la procédure décrite au chapitre 7.
- 5.09 Le professeur qui a acquis la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi.
- 5.10 Dans le cas de professeurs en congé de perfectionnement ou en congé sans traitement, les années passées en congé ne sont pas comptabilisées pour l'acquisition de la permanence.
- 5.11 Tout professeur qui désire mettre fin à son contrat avant terme doit aviser son D.D./P. et le directeur de l'enseignement et de la recherche au moins trente jours avant son départ. Toutefois, si le professeur désire quitter l'École en cours de session, il doit lui-même prendre entente avec l'École afin d'assurer la continuité de sa tâche.

-
- 5.12 Dès qu'un congé sans traitement, de maladie ou d'accident s'étend sur plus de six (6) mois, l'École prolonge d'un (1) an le contrat du professeur en période de probation. Il en est de même dans le cas d'un congé pour accident occupationnel survenu dans l'exécution du travail de tel professeur, lorsque ce congé s'étend sur une période de plus de douze (12) mois.
- 5.13 La professeure en période de probation qui prend un congé de maternité peut prolonger d'une (1) année sa période d'évaluation établie à l'article 5.02. En conséquence, la période totale de probation prévue aux articles 5.01 et 5.05 est également allongée d'une (1) année.

CHAPITRE 6 – FONCTION DU PROFESSEUR RÉGULIER

6.01 La tâche normale d'un professeur comprend :

- l'enseignement;
- la recherche/développement.

De plus, le professeur complète sa tâche normale en choisissant d'oeuvrer parmi au moins l'un des deux (2) éléments suivants :

- l'administration pédagogique;
- les services à la communauté.

Le directeur de l'enseignement et de la recherche voit à ce que l'ensemble de ces quatre (4) éléments soit rempli par l'ensemble des professeurs de l'École.

6.02 **Description sommaire des éléments de la fonction d'un professeur**

Les descriptions des divers éléments donnés aux paragraphes suivants ne sont pas exhaustives mais servent de points de repère pour la répartition des tâches et l'évaluation des professeurs.

6.03 **L'enseignement**

Le terme "enseignement" recouvre un ensemble d'activités, dont notamment :

- a) la dispensation des cours crédités donnés aux étudiants sous diverses formes pédagogiques reconnues par l'Université du Québec ainsi que les corrections et l'évaluation qui s'y rattachent;
- b) la supervision des travaux, individuels ou de groupe, des étudiants dans les laboratoires et travaux pratiques reliés aux cours crédités;
- c) la préparation des activités décrites en a) et b), soit de façon générale, en se tenant au fait des développements de la discipline enseignée, soit en étudiant les moyens d'améliorer la forme de l'enseignement, soit en préparant des plans d'étude, textes, documents et outils audio-visuels conçus spécifiquement pour des fins d'enseignement soit en organisant des conférences ou des visites industrielles à l'intérieur des cours dont le professeur a la charge;
- d) l'encadrement des étudiants, c'est-à-dire les activités hors cours qui assurent le prolongement de la composante enseignement, telles que les multiples demandes de conseils de la part des étudiants;
- e) l'encadrement individualisé des étudiants inscrits à l'activité « projet-synthèse ».
- f) les activités liées à l'enseignement allant au-delà d'une préparation immédiate et normale comme la création d'outils pédagogiques, la communication de ces résultats, etc.

6.04 La recherche/développement

La recherche/développement comprend :

- a) les activités liées à l'enseignement allant au-delà d'une préparation immédiate et normale comme la publication et la diffusion par un éditeur d'un manuel de cours, la création d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique, ...;
- b) la poursuite d'études ou travaux divers présentant un caractère d'innovation technologique lié au développement de nouveaux produits et procédés ainsi qu'à la solution de problèmes techniques rencontrés par l'industrie;
- c) les activités de coopération avec les entreprises, reconnues par l'École comme activités de recherche/développement, et visant à aider plus particulièrement les PME;
- d) les activités subventionnées et/ou commanditées par des organismes publics, parapublics ou privés et menant à des réalisations bénéfiques au développement du milieu technologique;
- e) toute autre activité de recherche/développement reconnue comme telle par l'École.

Les activités de recherche et de développement sont réalisées à la suite de l'élaboration et l'exécution d'un projet ayant des objectifs bien définis et pouvant se caractériser par :

- i) la communication des résultats de la recherche ou du développement. Cette communication peut être orale (à l'occasion de cours, séminaires, congrès, colloques...) ou écrite (publication d'articles, d'ouvrages scientifiques,...);
- ii) l'obtention d'un brevet d'invention;
- iii) la production de travaux d'expertise dans le cadre de la mission de l'École;
- iv) la recherche effectuée dans le cadre d'une thèse de doctorat;
- v) le développement expérimental et le transfert de technologie au milieu industriel par l'implantation des équipements ou systèmes de production ou de gestion présentant un caractère d'innovation technologique;
- vi) les conseils et les supports professionnels accordés à des étudiants dans le cadre des projets tournés vers l'innovation technologique.
- vii) l'encadrement des mémoires de maîtrise, des thèses de doctorat.

6.05 **L'administration pédagogique**

Le terme "administration pédagogique" comprend normalement les diverses tâches administratives que le professeur peut se voir confier pour une période déterminée, notamment :

- a) la participation à la gestion du dossier étudiant soit à l'admission, soit à l'inscription ou en cours de session;
- b) la préparation d'activités différentes de celles décrites en 6.03 d) : programmation des cours, des visites industrielles, des travaux de laboratoire, des conférences de stage, des séminaires, et la coordination de l'évaluation d'étudiants stagiaires;
- c) la participation, comme membre, au comité consultatif du D./P.;
- d) la participation à l'établissement des listes d'équipement de laboratoire en fonction des axes de développement du D./P.;
- e) la participation à la révision des programmes et à la préparation des dossiers pour présentation aux instances concernées;
- f) la participation à la préparation des dossiers de nouveaux programmes;
- g) la préparation de dossiers relatifs à la mission "recherche et développement" de l'École, pour présentation aux instances concernées;
- h) dans le cas d'une équipe de recherche établie et reconnue, la gestion et la coordination des projets de l'équipe ainsi que des ressources humaines et physiques;
- i) la responsabilité d'un programme de certificat;
- j) la coordination et/ou la supervision des activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours relevant de la gestion départementale;
- k) la participation aux réunions de l'assemblée des professeurs et autres activités du département/programmes.
- l) la supervision du travail des techniciens;
- m) la supervision des projets de compétitions étudiantes ainsi que l'encadrement des chapitres étudiants des sociétés savantes.

6.06 Les services à la communauté

Il s'agit des tâches effectuées par un professeur, soit à la demande de l'École, soit à l'initiative du professeur pour un organisme externe, et reconnues par l'École. Ces tâches comprennent notamment :

- a) la participation, comme membre, à des organismes internes à l'École tels que le Conseil d'administration, la Commission des études, les comités et groupes de travail formés par l'École;
- b) la participation, comme membre, à des organismes du réseau de l'Université du Québec tels que le Conseil des études, l'Assemblée des gouverneurs et les comités formés par l'Université du Québec;
- c) la participation active à des organismes professionnels oeuvrant dans des domaines reliés à la mission de l'École;
- d) la participation active à des associations professionnelles ou industrielles;
- e) la participation, comme membre, à l'exécutif du Syndicat des professeurs (APÉTS) ou à un comité du Syndicat;
- f) la contribution dans le domaine de l'éducation (coopération entre l'École et d'autres institutions d'enseignement, conférences d'orientation dans les écoles secondaires et les collèges, etc.);
- g) la dispensation d'activités de perfectionnement non créditées et reconnues par l'École.
- h) le recrutement des étudiants dans les cégeps et les écoles secondaires au niveau provincial;
- i) la participation aux activités de la coopération internationale de l'École.

- 6.07
- a) Le professeur ne peut être appelé à dispenser des enseignements pendant plus de deux (2) sessions, durant un (1) cycle d'enseignement, à moins d'entente entre le professeur, le D.D./P. et le directeur de l'enseignement et de la recherche.
 - b) Une session, pour être considérée libre au sens du présent chapitre, ne comporte aucun enseignement d'activités créditées, sauf les activités prévues à l'article 6.03 e) portant sur l'encadrement des étudiants inscrits à l'activité « projet-synthèse ».

6.08 Entre le 15 septembre et le 1^{er} octobre de chaque année, le D.D./P. :

1. fait la planification annuelle des cours à être offerts par le D./P.;

2. détermine, pour le D./P., la capacité annuelle d'enseignement à être assumée en tâche normale par les professeurs du D./P..

Cette capacité est établie en termes de cours, chacun portant un sigle et un nombre de crédits approuvé par la Commission des études.

La capacité annuelle d'enseignement correspond au nombre de professeurs qui ne sont pas en congé autorisé multiplié par quatre (4) cours moins les dégagements d'enseignement octroyés par le directeur de l'enseignement et de la recherche et ceux prévus à l'article 6.18. Cette capacité est ajustée au prorata en cours d'année en fonction de l'embauche des professeurs, des congés et des dégagements autorisés;

3. rencontre chaque professeur qui lui présente par écrit un ajustement de son plan de travail en fonction de ses réalisations de l'année académique en cours de même que son plan de travail pour la prochaine année académique dans lequel doit apparaître l'ensemble des activités que le professeur entend effectuer pour ainsi constituer sa charge de travail.
-
- 6.09 En s'assurant que la capacité annuelle du D./P. sera assumée, le D.D./P. prépare la répartition annuelle des tâches d'enseignement du D./P. et la soumet pour recommandation à l'assemblée des professeurs du D./P. La répartition des tâches d'enseignement est soumise au doyen de la gestion des ressources.
 - 6.10 Pour compenser la tâche en recherche, un professeur peut être requis de donner un cinquième cours ou d'augmenter son implication dans les autres activités de sa tâche telles que définies en 6.01. Les cours supplémentaires ainsi générés au-delà de la capacité départementale peuvent servir de dégrèvement de cours à l'intérieur du département/programmes concerné dans le but de favoriser la recherche et le développement.
 - 6.11 Le D.D./P. communique avant le 15 octobre la recommandation de l'assemblée des professeurs sur la répartition des tâches des professeurs du D./P. au directeur de l'enseignement et de la recherche, pour approbation avant le 31 octobre.

Exceptionnellement, à la suite de la demande d'un professeur, un D.D./P. peut demander au directeur de l'enseignement et de la recherche d'accepter d'anticiper ou de reporter à l'année suivante une (1) tâche d'enseignement du professeur.
 - 6.12 Exceptionnellement en cours d'année académique, après avoir obtenu l'avis favorable de l'assemblée des professeurs, le D.D./P. peut soumettre une recommandation au directeur de l'enseignement et de la recherche dans le but de modifier la répartition des tâches d'enseignement approuvée par le directeur de l'enseignement et de la recherche. Le directeur de l'enseignement et de la recherche autorise un tel changement.

6.13 A – Activités d'encadrement individualisé des étudiants stagiaires en activités de projets synthèse et spéciaux

Les activités d'encadrement individualisé des étudiants stagiaires en activités de projets synthèse et spéciaux de l'article 6.03 e) sont reconnues, au choix du professeur, soit par un montant de quatre cent cinquante dollars (450 \$)* accordé au professeur pour chaque étudiant ayant complété un projet, soit en utilisant l'équivalence suivante :

- pour quinze (15) étudiants ayant complété un projet, un dégageant d'un (1) cours.

* S'il s'avère que le montant équivalent au taux de la charge de cours divisé par quinze (15) étudiants soit supérieur à 450 \$, ce montant sera majoré de la différence.

B– Activités d'encadrement individualisé dans les programmes de 2^e et 3^e cycles offerts à l'École

Les activités d'encadrement individualisé dans les programmes de 2^e et 3^e cycles offerts à l'École (thèse de doctorat, mémoire de maîtrise, projet d'application, rapport technique,...) sont reconnues soit par un dégageant soit par une prime selon les modalités suivantes :

Dégagements :**Activités d'encadrement :**

1 doctorat (60 crédits) équivaut à un dégageant d'un cours ;

1 mémoire (21 crédits ou 24 crédits) équivaut à un dégageant d'un tiers (1/3) de cours.

Autres activités :

1 projet d'application (15 crédits) équivaut à un dégageant d'un tiers (1/3) de cours ;

1 projet d'application (9 crédits) équivaut à un cinquième (1/5) de cours ;

1 projet d'application (6 crédits) équivaut à deux quinzième (2/15) de cours.

Primes :

La prime rattachée à l'activité considérée est calculée de la façon suivante :

Taux de la charge de cours ÷ 60 crédits x nombre de crédits.

Un seul dégageant découlant de ces activités peut être utilisé par cycle d'enseignement.

Les primes pour les activités d'encadrement sont versées de la façon suivante : 50% au début de l'activité d'encadrement et 50% lorsque l'étudiant a complété l'activité considérée.

- 6.14 En fonction des besoins de développement de l'École, le directeur de l'enseignement et de la recherche peut accorder un dérogement à un professeur pour mener à terme un projet ad hoc jugé prioritaire.
- 6.15 Un professeur ne peut être contraint d'enseigner plus d'une (1) session régulière d'été sur une période de trois (3) cycles d'enseignement consécutifs.
- 6.16 Le professeur qui enseigne durant la session complète d'été du cycle d'enseignement reçoit une prime de 2 200 \$, et ce, pour la durée de la convention.
- 6.17 Les compensations dues en vertu du présent chapitre sont payées en deux (2) versements égaux, l'un au milieu et l'autre à la fin de la session en cause, à l'exception de celles prévues à la clause 6.13.
- 6.18 Le directeur d'un groupe ou laboratoire de recherche dûment accrédité par l'École bénéficie d'un dérogement d'un (1) cours par cycle d'enseignement.
- Le directeur d'un programme de maîtrise ou de doctorat bénéficie d'un dérogement d'un (1) cours par cycle d'enseignement.
- Le professeur reconnu comme nouveau chercheur par le FCAR bénéficie d'un dérogement d'un (1) cours par cycle d'enseignement durant la période où il est reconnu comme tel.
- 6.19 La responsabilité première du professeur est d'assurer pleinement les tâches de sa fonction de professeur régulier avant de s'engager dans des activités professionnelles extérieures, décrites au chapitre 12.
- 6.20 Le professeur ne peut se voir imposer l'enseignement de cours qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières.
- 6.21 Le professeur n'est pas tenu de dispenser plus de deux (2) cours en soirée durant un (1) cycle d'enseignement.
- 6.22 Tout dérogement accordé en vertu du présent chapitre ne peut avoir pour effet de réduire la tâche d'enseignement d'un professeur dans un cycle d'enseignement à moins de deux (2) cours, à l'exception du titulaire de chaire pour lequel le minimum est d'un (1) cours par cycle.

-
- 6.23 Dans sa tâche d'enseignement par cycle d'enseignement, le professeur doit donner normalement au moins un cours au premier cycle.
- 6.24 Le professeur doit pouvoir circuler librement dans le local où il dispense son cours et disposer de façon adéquate des équipements audio-visuels dont il a besoin.
- 6.25 L'École s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard un mois après le début de chaque session, les données complètes sur le nombre d'étudiants par cours, par programme, ainsi que le nombre de cours-groupes. De plus, l'École fait parvenir au Syndicat, dans les mêmes délais, le nombre de professeurs libérés ainsi que l'horaire des cours dispensés dans les D./P.
- 6.26 Annuellement, le directeur de l'enseignement et de la recherche établit, en collaboration avec les D.D./P., le plan d'affectation des professeurs entre les D./P.. La révision du plan d'affectation est faite en fonction des besoins de chacun des programmes et des autres activités reliées à l'enseignement et à la recherche.
- 6.27 La moyenne d'étudiants par groupe-cours au 1^{er} cycle est trente (30) étudiants. Cette moyenne est un objectif à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre cet objectif.

CHAPITRE 7 - ÉVALUATION

- 7.01 L'évaluation se veut une appréciation des activités du professeur régulier dans l'accomplissement de ses tâches et de l'évolution de sa carrière. C'est également un outil que l'École se donne pour l'éclairer dans ses décisions portant sur le renouvellement de contrat, la permanence et la promotion de ses professeurs.
- 7.02 Le professeur non permanent est évalué dans l'année qui marque la fin de son contrat. Cette évaluation est faite en temps utile pour respecter les délais concernant les avis de renouvellement ou de non-renouvellement de contrat en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 7.03 L'évaluation du professeur permanent se fait tous les cinq (5) ans à partir de sa dernière évaluation, et ce, avant le 15 juin de la dernière année, sauf s'il est en congé sans traitement, de perfectionnement ou sabbatique. Dans ce cas, il est évalué à son retour de congé.
- Exceptionnellement, à la demande du professeur concerné, de l'assemblée des professeurs du département/programmes ou du directeur de l'enseignement et de la recherche, l'évaluation d'un professeur peut être faite trois (3) ans après sa dernière évaluation.
- 7.04 L'évaluation pour le renouvellement du premier contrat, pour l'obtention de la permanence, pour l'évaluation quinquennale du professeur permanent ou pour la promotion est faite selon les critères adoptés par la Commission des études.

RÔLE DU COMITÉ DÉPARTEMENTAL D'ÉVALUATION ET DU COMITÉ DE PROMOTION

- 7.05 Le rôle du Comité départemental d'évaluation et du Comité de promotion est de :
- a) prendre connaissance des pièces versées au dossier;
 - b) porter un jugement de qualité sur la contribution du professeur eu égard aux diverses composantes de sa tâche;
 - c) présenter un rapport et formuler la recommandation appropriée.

COMPOSITION DU COMITÉ DÉPARTEMENTAL D'ÉVALUATION

- 7.06 Pour le renouvellement du premier contrat, pour l'obtention de la permanence et pour l'évaluation quinquennale, le Comité départemental d'évaluation est formé de sept (7) membres.

Les sept (7) membres du Comité départemental d'évaluation sont les suivants :

- a) le doyen à la formation;
- b) le doyen à la recherche et au transfert technologique;
- c) le directeur de département/programmes;
- d) deux (2) professeurs permanents du D./P. du professeur évalué nommés par l'assemblée des professeurs du D./P. concerné pour un mandat de deux (2) années avec un professeur permanent substitut pour la même période;
- e) un professeur permanent du D./P. du professeur évalué nommé après accord entre l'École et le Syndicat pour un mandat de deux (2) années avec un professeur permanent substitut pour la même période. Ce professeur préside le Comité. Dans le cas où cette nomination risque d'affecter le respect du calendrier du processus d'évaluation, le directeur de l'enseignement et de la recherche propose deux (2) candidats et le Syndicat doit choisir le président et son substitut dans un délai de cinq (5) jours ouvrables ;
- f) un professeur titulaire permanent désigné par le Syndicat.

Le Comité départemental d'évaluation émet sa recommandation appuyée par au moins 2/3 des membres, arrondis à l'entier supérieur.

L'assemblée des professeurs du département/programmes concerné peut émettre un avis qui est alors transmis au Comité départemental d'évaluation par le D.D./P. Cet avis est consigné dans le rapport d'évaluation.

Si un professeur du D./P. est évalué, il se retire au moment de son évaluation et est remplacé par le professeur substitut du D./P. nommé par l'assemblée des professeurs du département concerné.

DOSSIER D'ÉVALUATION ET DE PROMOTION

7.07 Le professeur qui doit être évalué doit soumettre au Comité départemental d'évaluation ou au Comité de promotion un dossier comprenant :

- 1) les plans de travail pour chaque trimestre faisant état des réalisations :
 - depuis la dernière évaluation ou depuis l'entrée en fonction, selon l'événement le plus récent, pour un renouvellement de contrat, une évaluation de permanence et une évaluation quinquennale;
 - depuis la dernière promotion obtenue ou depuis l'entrée en fonctions, selon l'événement le plus récent, pour une promotion (article 7.23).
- 2) l'importance relative des tâches;
- 3) l'état de ses réalisations au cours de cette période;
- 4) tout autre document pertinent.

Le doyen de la gestion des ressources obtient toute appréciation supplémentaire eu égard aux plans de travail du professeur et soumet, selon le cas, le dossier au Comité départemental d'évaluation ou au Comité de promotion pour étude et recommandation.

Copie de tout document ainsi reçu qui n'apparaissait pas au dossier préparé par le professeur lui est transmise par le doyen de la gestion des ressources au moins deux semaines avant la date de son évaluation.

Le professeur évalué peut indiquer au doyen de la gestion des ressources son désir de soumettre une documentation supplémentaire pertinente. Selon le cas, le Comité départemental d'évaluation ou le Comité de promotion rencontre également le professeur lorsque celui-ci en a manifesté le désir.

7.08 À la suite de l'évaluation du professeur non permanent, la recommandation du Comité départemental d'évaluation est l'une des recommandations suivantes :

- 1) le renouvellement de contrat
- 2) le non-renouvellement de contrat.

Le Comité départemental d'évaluation peut ajouter les commentaires jugés appropriés. S'il recommande le renouvellement de contrat d'un professeur, il peut notamment souligner la réalisation remarquable d'éléments de sa tâche ou identifier, s'il y a lieu, l'amélioration souhaitable d'éléments de sa tâche.

7.09 À la suite de l'évaluation quinquennale du professeur permanent, le rapport du Comité départemental d'évaluation souligne la réalisation remarquable d'éléments de sa tâche ou constate que le professeur a satisfait aux exigences de sa tâche ou identifie l'amélioration souhaitable d'éléments de sa tâche. Dans son rapport, le Comité départemental d'évaluation peut émettre toute recommandation appropriée, comme par exemple, une réorientation, une réaffectation, un recyclage, etc. Toutefois, le Comité départemental d'évaluation ne peut recommander le non-renouvellement de contrat dans le cas d'un professeur permanent.

7.10 Le rapport d'évaluation et la recommandation du Comité départemental d'évaluation ou du Comité de promotion sont communiqués au professeur concerné par le directeur de l'enseignement et de la recherche qui rencontre le professeur. À cette occasion, le professeur peut demander les justifications de la recommandation.

7.11 Le professeur ou le directeur de l'enseignement et de la recherche peut demander la formation du Comité de révision.

Cette demande doit se faire par écrit au directeur général au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la transmission au professeur du rapport d'évaluation et de la recommandation.

- 7.12 Le Comité de révision est composé de trois (3) personnes :
- a) un représentant du professeur;
 - b) le directeur de l'enseignement et de la recherche ou son représentant si le directeur de l'enseignement et de la recherche demande la formation du Comité de révision;
 - c) une personne extérieure à l'École, qui agit comme président, choisie après accord entre le Syndicat et l'École tel que prévu à l'article 7.15.
- 7.13 Le Comité de révision doit prendre connaissance du dossier, du rapport et de la recommandation du Comité d'évaluation. Il doit entendre le professeur si celui-ci en fait la demande. Il formule une recommandation selon les dispositions des articles 7.08, 7.09 ou 7.26.
- 7.14 Dans les plus brefs délais de la réception de la demande, le Comité de révision transmet au directeur général, au professeur et au D.D./P. son rapport d'évaluation ainsi que sa recommandation.
- 7.15 Au moment de constituer le Comité de révision, l'École et le Syndicat s'entendent sur le choix d'une personne extérieure apte et disposée à agir comme président du Comité de révision, le cas échéant. Cette personne exerce ou a exercé des fonctions d'enseignement et de recherche dans une université.
- 7.16 a) Sous réserve du paragraphe b) du présent article, la recommandation du Comité d'évaluation ou du Comité de révision, le cas échéant, est finale, ne peut être l'objet d'un grief et est entérinée par le Conseil d'administration.
- b) Pour des motifs ayant trait soit aux politiques de développement des programmes à l'École, soit à l'évolution des clientèles étudiantes ou à des contraintes extérieures à l'École, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou de ne pas renouveler un contrat malgré une recommandation à cet effet du Comité départemental d'évaluation ou du Comité de révision le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués sont transmis par écrit au professeur régulier et ne peuvent remettre en cause l'évaluation du professeur régulier. Dans ce cas, le Conseil d'administration offre au professeur une prolongation de contrat pour une période d'un (1) an. Au 1^{er} décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat du professeur, qui acquiert alors la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, le nom du professeur est alors placé sur une liste de rappel pour deux (2) ans et il est embauché en priorité si l'École ouvre un poste pour lequel il répond aux critères d'embauche.

- 7.17 Tout avis à caractère professionnel est sujet à un accusé de réception du professeur et sera automatiquement retiré du dossier de celui-ci s'il n'a pas reçu d'autres avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années qui suivent cet avis.

PROMOTION

- 7.18 La promotion n'est consentie au 1^{er} juin qu'à un professeur ayant été évalué au moins une fois au moment de sa demande de promotion, selon l'une des modalités suivantes :

- a) Compte tenu des tâches du professeur régulier, définies au chapitre 6 et des critères de promotion, le professeur qui a franchi le cinquième (5^e) échelon du rang académique de professeur adjoint est admissible au passage au rang académique de professeur agrégé à laquelle il accède sur promotion, à la suite de la recommandation du Comité de promotion et ce, de la façon suivante :

- du cinquième (5^e) échelon du rang académique de professeur adjoint au premier (1^{er}) échelon du rang académique de professeur agrégé;
- du sixième (6^e) échelon du rang académique de professeur adjoint au deuxième (2^e) échelon du rang académique de professeur agrégé;
- du septième (7^e) échelon du rang académique de professeur adjoint au troisième (3^e) échelon du rang académique de professeur agrégé;
- et ainsi de suite.

Le professeur qui a franchi, dans le rang académique de professeur adjoint, l'échelon neuf (9) ou plus et qui obtient la permanence, passe automatiquement au rang académique de professeur agrégé à l'échelon dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'il détiendrait dans le rang académique de professeur adjoint après l'avancement d'échelon prévu dans la présente convention.

- b) Le professeur qui a franchi le cinquième (5^e) échelon du rang académique de professeur agrégé est admissible au passage rang académique de professeur titulaire à laquelle il accède sur promotion, à la suite de la recommandation du Comité de promotion, et ce de la façon suivante :

- du cinquième (5^e) échelon du rang académique de professeur agrégé au premier (1^{er}) échelon du rang académique de professeur titulaire;
- du sixième (6^e) échelon du rang académique de professeur agrégé au deuxième (2^e) échelon du rang académique de professeur titulaire;
- du septième (7^e) échelon du rang académique de professeur agrégé au troisième (3^e) échelon du rang académique de professeur titulaire;
- et ainsi de suite.

Advenant qu'un professeur obtienne la permanence dès son entrée en fonctions, il ne peut déposer une demande de promotion qu'à partir du 1^{er} juin qui suit ses deux (2) premières années en fonction, s'il est alors admissible selon les modalités ci-dessus.

- 7.19 Pour être promu du rang académique de professeur adjoint au rang académique de professeur agrégé, le professeur doit avoir démontré sa capacité et son dynamisme à dispenser un enseignement de qualité, avoir fait preuve d'une compétence certaine dans les cours dont il a assumé la responsabilité et avoir assuré un encadrement satisfaisant des étudiants qui ont suivi les cours qu'il a dispensés.

Le professeur doit pouvoir faire état de réalisations ayant trait à la poursuite des travaux de recherche/développement.

- 7.20 Pour être promu du rang académique de professeur agrégé au rang académique de professeur titulaire, en plus des dispositions de l'article 7.19, le professeur doit avoir démontré qu'il jouit d'une reconnaissance extérieure à l'École dans au moins un (1) élément de sa tâche et qu'il a contribué ainsi d'importante façon au rayonnement de l'École.

- 7.21 Le professeur qui remplit les conditions définies à l'article 7.18 et qui désire être évalué pour promotion, doit faire une demande de promotion. Cette demande doit être faite par écrit au doyen de la gestion des ressources au plus tard le 15 février qui précède la date d'admissibilité à sa promotion.

- 7.22 Aux fins de sa promotion, le professeur doit acheminer au doyen de la gestion des ressources, au plus tard le 30 avril, son dossier complet, tel que prévu à l'article 7.07.

- 7.23 Dans les cas de demandes de promotion, l'évaluation du professeur couvre la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonctions du professeur à l'École ou depuis la dernière promotion obtenue, selon le cas.

- 7.24 Le Comité de promotion est composé des cinq (5) membres professeurs permanents suivants :

- a) Quatre (4) professeurs titulaires permanents de l'École qui rencontrent les critères suivants :

1. un professeur qui s'est distingué de façon significative dans l'enseignement ;
2. un professeur qui s'est distingué de façon significative dans la recherche subventionnée;
3. un professeur qui s'est distingué de façon significative dans des activités en recherche et développement majoritairement orientées vers des commandites industrielles;
4. un professeur qui s'est distingué par ses implications dans les services à la collectivité.

- b) Un professeur titulaire permanent désigné après accord entre l'École et le Syndicat ainsi que son substitut. Ce professeur préside le Comité.

Seulement deux (2) membres peuvent provenir d'un même département/ programme.

Aucun membre de l'exécutif du Syndicat ne peut siéger comme membre du Comité de promotion.

Les quatre (4) membres du Comité de promotion présentés en 7.24 a) et un seul substitut pour les quatre sont élus par l'Assemblée générale des professeurs comprenant les professeurs de tous rangs académiques, et excluant les directeurs de D./P. Cette assemblée est présidée par le directeur de l'enseignement et de la recherche. Il convoque l'assemblée avec un préavis d'au moins trois (3) semaines en invitant les professeurs candidats à lui soumettre leur curriculum vitae.

Chaque année, l'Assemblée générale des professeurs élit le ou les membres du Comité de promotion présentés en 7.24 a) et le substitut pour remplacer ceux dont le mandat se termine. La durée du mandat de chaque membre est de trois (3) ans tout comme celui du substitut. (*)

Advenant qu'il n'y ait aucune candidature à des postes prévus à l'article 7.24 a), le directeur de l'enseignement et de la recherche nomme alors un professeur répondant aux critères des postes vacants.

Toute recommandation du Comité de promotion doit être appuyée par au moins 2/3 des membres, arrondis à l'entier supérieur.

- 7.25 Entre le 1^{er} mai et le 15 juin, le Comité de promotion évalue les dossiers des professeurs qui en ont fait la demande selon l'article 7.21.
- 7.26 À la suite de l'évaluation du professeur, la recommandation du Comité de promotion est l'une des recommandations suivantes :
- 1) la promotion à un rang académique supérieur pour lequel il est admissible;
 - 2) la progression normale.
- 7.27 Le cheminement du dossier suivra la procédure établie aux articles 7.05 (rôle des Comités), 7.07 (contenu du dossier), 7.10 à 7.14 et 7.16 (demande de révision). Si une promotion est accordée, elle est rétroactive au 1^{er} juin précédent.

(*) Lors de la mise en place du premier Comité de promotion, les durées de mandat des quatre (4) membres présentés en 7.24 a) seront établies comme suit : une fois une (1) année, deux fois deux (2) années et une fois trois (3) années. Un tirage au sort déterminera la durée du mandat de chaque membre.

Le seul substitut pour ces quatre (4) membres présentés en 7.24 a) est élu pour un mandat de trois (3) années dès la mise en place du premier Comité de promotion.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 7.28 Les comités départementaux d'évaluation et de promotion prévus aux articles 7.06 et 7.24 acheminent annuellement au directeur de l'enseignement et de la recherche et au Syndicat toute recommandation qu'ils jugent pertinente et de nature à améliorer les outils d'évaluation et de promotion.

CHAPITRE 8 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

8.01 Sous réserve de l'article 8.07, l'École, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied un professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de D./P., de diminution ou d'absence de clientèle suffisante, que les causes soient internes ou externes à l'École.

8.02 Lorsque l'École, par son Conseil d'administration, à l'initiative de ce dernier ou après avoir reçu des requêtes en ce sens de la Commission des études, demande à celle-ci d'envisager la fusion, la fermeture ou la scission ou la modification de programmes susceptibles d'entraîner la réduction du nombre de professeurs, l'École ne pourra y procéder qu'après que la Commission des études aura fait ses recommandations au Conseil d'administration.

Lorsque la Commission des études se voit confier par le Conseil d'administration l'étude d'une telle question, elle doit faire ses recommandations au Conseil d'administration dans un délai maximum de dix (10) mois. Avant de faire de telles recommandations, la Commission des études entend les organismes et les professeurs concernés dans le délai fixé ci-haut. Si, après recommandation de la Commission des études, l'École se décide de procéder à la fusion, à la fermeture, à la scission ou à la modification de programmes, elle donne par son Conseil d'administration un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeurs concernés et au Syndicat.

8.03 Lorsqu'un professeur non permanent, susceptible d'être touché par l'étude demandée par le Conseil d'administration à la Commission des études, arrive au terme d'un contrat durant les délais prévus à l'article 8.02, son contrat est automatiquement prolongé pour une période d'un (1) an sur recommandation favorable du directeur de l'enseignement et de la recherche.

8.04 Dès que l'avis prévu à l'article 8.02 aura été donné, un comité bipartite sera mis sur pied dans les quinze (15) jours suivants. Ce Comité est composé de trois (3) membres désignés par le Syndicat et de trois (3) représentants de l'École.

Le Comité a pour mandat d'étudier le cas des professeurs permanents affectés en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le Comité invite les responsables des organismes impliqués et les professeurs à se faire entendre.

Le Comité doit recommander pour chaque professeur permanent concerné :

- a) la réaffectation ou la réorientation, à condition que le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste :
 1. à un autre D./P. de l'École, ou
 2. à un poste administratif de l'École.

- b) Un recyclage en vue d'une réaffectation ou d'une réorientation s'il a les aptitudes requises :
 - 1. à un autre D./P. de l'École, ou
 - 2. à un autre poste de l'École.
- c) Toute autre solution jugée pertinente à condition que le professeur y consente. Toutefois, le professeur ne peut refuser sans motif valable. Le professeur dispose d'un délai de cinq (5) jours de calendrier pour prendre une décision.
- d) une indemnité de séparation. Le professeur peut en tout temps refuser cette recommandation.

Le rapport contenant les recommandations du Comité devra être déposé au Conseil d'administration dans les trois (3) mois suivant la formation de ce Comité.

8.05 La décision du Conseil d'administration est communiquée par écrit au Syndicat et au professeur permanent concerné.

8.06 A) Dans les trente (30) jours de la décision du Conseil d'administration communiquée par écrit au Syndicat et aux professeurs permanents concernés, le Syndicat ou les professeurs peuvent, s'ils le désirent, soumettre le cas à l'arbitrage, sauf si le Conseil d'administration a entériné la recommandation du comité bipartite.

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision du Conseil d'administration.

B) Si le professeur permanent refuse la décision du Conseil d'administration et ce dans le mois suivant la décision, il est mis à pied et reçoit alors une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

Toutefois, le professeur qui soumet son cas à l'arbitrage en vertu de la clause 8.06 A) ne peut se prévaloir de cette indemnité.

8.07 Toute décision du Conseil d'administration ne peut entraîner une diminution de salaire pour le professeur. Déplacé à un poste dont le salaire est inférieur ou égal au sien, le professeur garde le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce salaire est indexé au coût de la vie, conformément aux dispositions prévues au chapitre 14.

Déplacé à un poste hors de l'unité d'accréditation, le professeur permanent conserve sa sécurité d'emploi à l'École jusqu'à ce qu'il ait acquis la sécurité d'emploi en regard de sa nouvelle catégorie d'emploi. Cependant, en cas d'une mise à pied dans son nouvel emploi, le professeur réintègre un poste de professeur à l'École et les articles 8.04, 8.05, 8.06 et 8.07 du présent chapitre s'appliquent à ce professeur mutatis mutandis.

- 8.08 Les professeurs bénéficiant de la sécurité d'emploi et qui sont âgés de cinquante-cinq (55) ans ou plus, auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser le recyclage ou la réorientation sans se voir mettre à pied.
- 8.09 Dans le cas prévu à l'article 8.01, l'École procédera, s'il y a lieu, à l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des professeurs non permanents dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat sous réserve des articles portant sur le congédiement. Dans le cas de mise à pied, le professeur concerné est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le professeur peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée. S'il revenait au travail durant cette période, les années passées à l'École lui seraient créditées pour fin d'éligibilité à la permanence. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

CHAPITRE 9 – VACANCES, CONGÉS ET DÉTACHEMENT

VACANCES

- 9.01 Sous réserve des autres dispositions de cet article, le professeur a droit de prendre annuellement, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin, des vacances d'une durée d'un (1) mois.
- 9.02 Dans le cas d'un professeur qui a moins d'un (1) an de service, le mois où il a été engagé sera calculé comme ayant été travaillé au complet. Pour les professeurs qui quittent l'École, le mois de leur départ est considéré comme ayant été travaillé.
- 9.03 Le professeur doit choisir sa période de vacances durant la session où il est déchargé de sa fonction d'enseignement, après entente avec son directeur de département/programmes. Le doyen de la gestion des ressources doit en être informé par le D.D./P.
- 9.04 Le professeur qui quitte le ou avant le 31 mai, est réputé avoir pris toute son allocation annuelle de vacances.
- 9.05 Le professeur qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois travaillés.
- 9.06 Les vacances annuelles doivent être prises dans l'année et ne peuvent être reportées à l'année suivante, sauf par exception et s'il y a eu entente avec l'École.

CONGÉS FÉRIÉS

- 9.07 Le professeur a droit aux jours fériés reconnus par l'École et dont la liste est fournie en annexe A.

CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 9.08 Lorsqu'un professeur est candidat à une élection provinciale ou fédérale, impliquant un poste à temps plein, il a droit à un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale. Le professeur conserve le droit de retour immédiat à son poste en cas de défaite.
- 9.09 Le professeur élu à une élection provinciale ou fédérale bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

- 9.10 Le professeur candidat à une élection à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au directeur général, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) jours de calendrier.
- 9.11 Pour les cas prévus aux articles 9.08, 9.09 et 9.10, le professeur avise en temps utile au préalable, le directeur général de sa décision.
- 9.12 Tout autre congé sans traitement peut être accordé par le directeur général, sur recommandation favorable du directeur de l'enseignement et de la recherche. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an et peut être renouvelé une seule fois. Le directeur de l'enseignement et de la recherche ne peut refuser un congé ou un renouvellement sans motif valable.
- 9.13 Tout professeur en congé sans traitement conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention, pour la période dudit congé, sauf le droit d'occuper un poste électif à l'École ou à l'Université du Québec. Il bénéficie des assurances collectives et de la caisse de retraite, à la condition que le professeur en assume la totalité des coûts. À son retour, le professeur progresse dans le plan de carrière en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement soit reliée aux composantes de sa tâche.
- 9.14 Le professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue de son retour.

CONGÉ DE MALADIE

- 9.15 Le professeur doit sans délai informer le directeur de l'enseignement et de la recherche et le Service des ressources humaines de son absence en cas de maladie.
- 9.16 Dans le cas d'absence de plus de cinq (5) jours ouvrables, l'École se réserve le droit d'exiger un certificat médical.

DÉTACHEMENT

- 9.17 Le directeur général peut, à la demande d'un professeur permanent ou avec son accord, le mettre à la disposition d'un organisme public ou privé, à temps plein ou partiel, pour une durée maximum d'une année renouvelable une fois.

- 9.18 Un tel détachement n'est autorisé que :
- a) si le professeur est permanent;
 - b) si le travail du professeur pour l'organisme bénéficiaire s'inscrit dans la mission de l'École;
 - c) si le travail favorise chez lui une nouvelle compétence, une mise à jour de ses connaissances, une réorientation de sa carrière ou une expérience enrichissante.
- 9.19 L'organisme qui bénéficie des services d'un professeur que l'École a mis à temps plein ou partiel à sa disposition, prend à sa charge sa juste part du traitement et des avantages sociaux du professeur.
- 9.20 Le professeur conserve, durant son détachement à l'École, son statut de professeur de l'École. Toutefois, sa participation aux plans d'assurance et au régime de retraite est sujette aux dispositions de ces plans et régime.
- 9.21 Chaque année de détachement compte comme année de service à l'École et le travail fait par le professeur durant son détachement ainsi que l'appréciation qui en est faite par l'organisme bénéficiaire, font partie des éléments dont tient compte dans son jugement le comité d'évaluation des professeurs.
- 9.22 Le professeur nommé à un poste administratif à l'École conserve tous les droits attachés à son statut de professeur pendant la durée de son ou ses mandats. L'exercice des dits droits est cependant suspendu pendant cette période. Si le professeur réintègre l'unité d'accréditation, il est classé comme s'il avait progressé dans le plan de carrière. Les mois compris entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

CONGÉS PARENTAUX

Dispositions générales

- 9.23 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

Aux fins du présent article, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au professeur ou à la professeure un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont il n'aurait pas bénéficié en restant au travail.

- 9.24 Dans les limites de la durée de son contrat, le professeur ou la professeure substitut ou invité(e) a droit aux avantages prévus au présent article.

Congé de maternité

- 9.25 A) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 9.30B), doivent être consécutives.
- B) La professeure qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 9.28 A) et 9.28B), selon le cas.
- C) Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 9.26 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser son directeur de département/programmes de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le Service des ressources humaines. Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et la date prévue pour la naissance.
- 9.27 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.
- 9.28 A) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁽¹⁾ avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit des prestations (à l'exception des alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 9.32 :

⁽¹⁾ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes);
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et le taux hebdomadaire de sa prestation d'assurance-emploi.

De plus, si Développement Ressources Humaines Canada (DRHC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la professeure aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professeure continue de recevoir, pour une période équivalent aux semaines soustraites par DRHC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier paragraphe de l'alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Pour les fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

Le total hebdomadaire des montants ainsi versés à la professeure durant son congé de maternité, en taux de prestations d'assurance-emploi et indemnités ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par son ou ses employeur(s) et, le cas échéant, en vertu de la ou des convention(s) collective(s) qui lui est (sont) applicable(s).

L'École ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

- B) La professeure qui accumule vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi, a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant douze (12) semaines.

- C) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant huit (8) semaines.
- D) Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
- E) Le salaire hebdomadaire régulier et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations d'assurance-emploi.
- F) L'École ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement Ressources Humaines Canada (DRHC), en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et quart le maximum assurable.
- 9.29 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des ressources humaines, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 9.30 A) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une prolongation de congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La professeure peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.
- Durant de telles prolongations, la professeure ne reçoit ni indemnité, ni traitement.
- B) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professeure peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.
- La professeure dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.
- Le congé ne peut être suspendu qu'une fois, après avis au directeur de département/programmes et à la directrice du Service des ressources humaines. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

- 9.31 Dans les cas prévus en 9.28 A), 9.28 B) et 9.28 C), sous réserve du paragraphe 9.40 B) :
- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.
 - b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'École dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'École d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un état ou un relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC à l'École, au moyen d'un relevé mécanographique.
 - c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic.
- 9.32 L'allocation de congé de maternité versée par le ministère de la Sécurité du Revenu est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 9.28A).
- 9.33 Le Service des ressources humaines doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 9.41.

La professeure qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité, la professeure réintègre son département/programmes.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

- 9.34 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour la professeure ou pour l'enfant à naître, ses tâches sont réaménagées jusqu'au début de son congé de maternité.

Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour la professeure ou pour l'enfant qu'elle allaite, ses tâches sont réaménagées jusqu'à la fin de la période d'allaitement.

La professeure dont la tâche a ainsi été modifiée conserve ses droits et privilèges.

9.35 La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'École; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début du congé de maternité prévu au paragraphe 9.25.
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions de la clause 9.15 et 9.16.

- 9.36 La professeure absente du travail en vertu de la clause 9.35 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 9.40 A). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département/programmes.

AUTRES CONGÉS PARENTAUX

9.37 A) Congé de paternité

Le professeur a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professeur a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

B) Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

Le professeur ou la professeure qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou elle ne bénéficie pas du congé prévu au 1^{er} paragraphe de la clause 9.38.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, le ou la professeur(e) n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

- 9.38 Le ou la professeur(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles il ou elle reçoit une indemnité équivalente à son traitement régulier hebdomadaire (excluant les primes). Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'École.

Le ou la professeur(e) qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages du paragraphe 9.40.

Le ou la professeur(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

Le ou la professeur(e) qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Service des ressources humaines, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé pour adoption prévu au premier alinéa de la présente clause peut également prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si le ou la professeur(e) en décide ainsi lors de sa demande écrite adressée au Service des ressources humaines.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le ou la professeur(e) bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 9.44.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le ou la professeur(e) bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel le ou la professeur(e) a reçu l'indemnité versée prévue au premier alinéa de la présente clause, il n'en résulte pas une adoption, le ou la professeur(e) est réputé(e) avoir été en congé sans traitement conformément au troisième alinéa de la présente clause, et elle ou il rembourse cette indemnité selon des modalités à convenir entre l'École et le ou la professeur(e).

- 9.39 Dans le cadre d'un congé pour adoption, le Service des ressources humaines doit faire parvenir au ou à la professeur(e), au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le ou la professeur(e) à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à 9.42.

Le ou la professeur(e) qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le ou la professeur(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

Au retour du congé pour adoption, le ou la professeur(e) réintègre son département/programmes.

- 9.40 A) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues en 9.30 A), les absences prévues en 9.35 et le congé d'adoption prévu en 9.38, le ou la professeur(e) demeure à l'emploi de l'École et bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si il ou elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.
- B) Le ou la professeur(e) peut reporter des semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité de paternité ou pour adoption et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, il ou elle avise par écrit son directeur de département/programmes.
- 9.41 A) Le congé de maternité, ou de paternité le cas échéant, peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans :
- a) soit par un congé sans traitement;
 - b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, le ou la professeur(e) reçoit la rémunération de base d'un professeur à demi-temps;
 - c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.

Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.

Le ou la professeur(e) peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- B) Le ou la professeur(e) qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 9.41 A) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le ou la professeur(e) et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas au (à la) professeur(e) qui adopte l'enfant de son (sa) conjoint(e).

- 9.42 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 9.41.
- 9.43 Le directeur de l'enseignement et de la recherche accepte, à la demande du ou de la professeur(e), de le(la) libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. Le ou la professeur(e) reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à une session subséquente.
- Cette clause ne s'applique pas si le ou la professeur(e) se prévaut de la clause 9.34 ou 9.35.
- 9.44 Le ou la professeur(e), dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité ou de paternité (9.41) ou d'adoption (9.42), continue de participer au régime d'assurance-accident-maladie en versant la totalité des primes. De plus, il ou elle a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :
- conservation de son expérience;
 - participation aux autres régimes d'assurances collectives et au régime de retraite si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle en assume la totalité des coûts;
 - réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'École un préavis écrit d'au moins un (1) mois;
 - réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, à son département/programmes.
- 9.45 Deux (2) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service des ressources humaines fait parvenir au ou à la professeur(e) un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu en 9.41 et 9.42.
- Le ou la professeur(e) doit donner un préavis de son retour au moins un (1) mois avant l'expiration dudit congé afin que son département/programmes puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi le ou la professeur(e) est réputé(e) avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.
- 9.46 La prolongation de congé prévue en 9.41 et 9.42 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au directeur de l'enseignement et de la recherche au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Dans le cas d'un congé d'adoption (9.42), cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.
- 9.47 L'École s'engage à garantir qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la professeur puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'École en vertu des articles 9.25 à 9.33 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations d'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- 1) si DRHC avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation d'assurance-emploi;
- 2) si, par la suite, DHRC modifiait ses exigences en cours de convention.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

- 9.48 Advenant une modification du régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer sans délai afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications dans la présente convention.

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

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

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

CHAPITRE 10 – CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

10.01 Dans le but de promouvoir l'excellence de l'enseignement et de la recherche, ainsi que l'amélioration de la compétence du corps professoral, l'École maintient une politique de perfectionnement et accorde à ses professeurs un congé de perfectionnement dans un milieu universitaire, un centre de recherche reconnu ou une industrie de pointe, pour y poursuivre des études ou des travaux, y agir comme professeur invité ou acquérir une expérience pratique en rapport avec ses fonctions à l'École.

10.02 Pour être admissible à un congé de perfectionnement, le professeur doit :

- A) Avoir été au service de l'École au moins deux (2) années complètes.
- B) Préparer un projet de perfectionnement comportant les points suivants :
 - objectifs de ce congé et les avantages qui en découleront pour l'École;
 - la description du programme d'activités que le professeur se propose d'accomplir, leur durée et le lieu de séjour du congé ainsi que les dépenses afférentes audit congé;
 - s'il y a lieu, l'accord de l'organisme qui accueillera le professeur durant son congé;
 - l'avis favorable du D.D./P. à la suite d'une consultation de l'assemblée des professeurs du D./P. concerné;
 - l'avis du D.D./P. doit en outre contenir les mesures à prendre durant l'absence éventuelle du professeur afin d'assurer le bon fonctionnement du D./P.

10.03 Le congé de perfectionnement de douze (12) mois commence normalement au 1^{er} juin d'une année.

Toutefois la durée du congé de perfectionnement dans un centre de recherche ou dans une industrie peut être de six (6) mois ou de quatre (4) mois. Le congé de six (6) mois doit débuter le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier. Le congé de quatre (4) mois doit débuter le 1^{er} mai, le 1^{er} septembre ou le 1^{er} janvier.

Un congé d'un an pour études peut être renouvelé une seule fois pour une deuxième année. Exceptionnellement, ce congé peut être renouvelé pour une troisième année sur décision du Conseil d'administration.

CONGÉ SABBATIQUE

10.04 Le congé sabbatique a pour but de permettre à un professeur de renouveler et de parfaire ses connaissances, de poursuivre des travaux de recherche, ou de procéder à la rédaction d'un ouvrage scientifique en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires des professeurs. Il permet aussi au professeur de se ressourcer ou d'élargir son champ de compétence dans le cadre de la mission de l'École.

10.05 Les activités normalement exercées dans le cadre d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sans traitement ne peuvent faire l'objet d'un congé sabbatique. Ne sont pas considérées comme congés sabbatiques, à moins que le professeur n'y consente, les périodes pendant lesquelles il :

- a) séjourne à l'étranger dans le cadre d'une coopération,
- b) participe à des échanges de professeurs.

10.06 Pour être admissible à un congé sabbatique, le professeur doit :

A) Avoir six (6) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de tâches administratives à l'École. Tout congé de perfectionnement ou sabbatique interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai de six (6) ans commence à courir à compter du retour du professeur dudit congé. Dans le cas de congé sans traitement ou de maladie de plus de six (6) mois, la période d'éligibilité n'est pas interrompue mais allongée de la durée du congé;

B) Préparer un projet de congé sabbatique comportant les points suivants :

- objectifs de ce congé et leurs relations avec la mission de l'École;
- la description du programme d'activités que le professeur se propose d'accomplir, sa durée et le lieu de séjour du congé ainsi que les dépenses afférentes audit congé;
- s'il y a lieu, l'accord de l'organisme qui accueillera le professeur durant son congé;
- l'avis favorable du D.D./P. à la suite d'une consultation de l'assemblée des professeurs du D./P. concerné;
- l'avis du D.D./P. quant aux mesures à prendre durant l'absence éventuelle du professeur afin d'assurer le bon fonctionnement du D.P.

10.07 Le congé sabbatique commence au 1^{er} juin d'une année et est d'une durée de douze (12) mois.

Cependant, ce congé peut être fractionné en deux congés d'une durée de six mois (6) mois chacun. Dans ce cas, le congé peut débuter à une autre date que le 1^{er} juin. Au retour du deuxième congé de six (6) mois, les dispositions de l'article 10.06 A) s'appliquent.

Pendant le cycle d'enseignement où le professeur prend un congé de six (6) mois, il est alors dégagé de la moitié de sa charge d'enseignement.

PÉRIODES DES DEMANDES

Demande de congé de perfectionnement de six (6) mois ou de quatre (4) mois

10.08 Six (6) mois avant le début d'un congé de perfectionnement de six (6) mois ou quatre (4) mois avant le début d'un congé de perfectionnement de quatre (4) mois, le professeur doit présenter sa demande de congé de perfectionnement à son D.D./P. Le dossier doit être transmis par le professeur au directeur de l'enseignement et de la recherche au plus tard cinq (5) mois avant le début d'un congé de six (6) mois ou trois (3) mois avant le début d'un congé de quatre (4) mois.

Le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet sa recommandation au Conseil d'administration au plus tard quatre (4) mois avant le début d'un congé de six (6) mois ou deux (2) mois avant le début d'un congé de quatre (4) mois.

Le Conseil d'administration prend la décision qu'il juge à propos. Le directeur général informe le professeur trois (3) mois avant le début d'un congé de six (6) mois ou un (1) mois avant le début d'un congé de quatre (4) mois. La décision est transmise au Syndicat.

Demande de congé de perfectionnement ou de sabbatique de douze (12) mois

10.09 Avant le 1^{er} novembre, le professeur doit présenter sa demande de congé de perfectionnement à son D.D./P. ou l'aviser qu'il demande un congé sabbatique.

10.10 Le dossier doit être transmis par le professeur au directeur de l'enseignement et de la recherche, au plus tard le 1^{er} décembre.

10.11 Le directeur de l'enseignement et de la recherche transmet ses recommandations au Conseil d'administration au plus tard le 1^{er} février.

10.12 Le Conseil d'administration prend la décision qu'il juge à propos, conformément à sa politique de perfectionnement et de congé sabbatique. Le directeur général informe le professeur de la décision du Conseil au plus tard le 1^{er} mars. La décision est transmise au Syndicat.

DISPOSITIONS COMMUNES AU CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT ET AU CONGÉ SABBATIQUE

10.13 Le professeur doit se consacrer en exclusivité à son programme d'activités tel que défini aux articles 10.02 B) et 10.06 B).

- 10.14 Pour obtenir un congé, un professeur doit s'engager à travailler pour l'École le double de la durée de son congé.
- 10.15 Si un professeur désire quitter l'École avant la fin de la période d'engagement mentionnée à l'article 10.14, il devra effectuer un remboursement, proportionnel au temps du service non accompli, de l'aide totale accordée par l'École. Les modalités de remboursement seront alors établies entre le professeur et l'École.
- 10.16 Le professeur conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut et définis dans la présente convention collective pour la période dudit congé, sauf le droit d'occuper un poste électif à l'École.
- Le temps passé en perfectionnement ne peut être compté dans la période de probation. Pour tout congé de perfectionnement, l'École prolonge d'un an le contrat du professeur en période de probation.
- Le professeur transmet par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche un rapport écrit de ses activités à la fin du congé.
- Le professeur en congé reprend à son retour à l'École son poste de professeur.
- 10.17 Pour fin de classification et de traitement, la durée du congé de perfectionnement ou du congé sabbatique est considérée comme du temps de service à l'École.
- 10.18 Sous réserve des demandes reçues répondant aux critères d'admissibilité, le Conseil d'administration peut accorder jusqu'à huit pour cent (8%) du nombre de postes occupés, incluant le renouvellement de tout congé de perfectionnement en cours.

RÉMUNÉRATION

- 10.20 Le professeur en congé de perfectionnement ou sabbatique reçoit de l'École quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son traitement pendant la durée de son congé.

FRAIS REMBOURSÉS

- 10.21 a) Sur présentation de pièces justificatives, l'École rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet du professeur à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- b) L'École rembourse aussi au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement, ainsi que ceux de son conjoint et de ses enfants de moins de vingt-et-un (21 ans), une fois aller-retour, au lieu principal

du congé, à la condition que le séjour soit d'au moins six (6) mois. Cependant, l'École rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement pour ce voyage, quelle que soit la durée du séjour.

- c) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à concurrence de cinq cents (500 \$) pour un congé de quatre (4) mois, sept cent cinquante dollars (750 \$) pour un congé de six (6) mois et mille cinq cents (1 500 \$) dollars pour un congé de douze (12) mois, l'École rembourse au professeur les frais complémentaires encourus à l'occasion de son déplacement.
- d) Ces frais de scolarité et de déplacement prévus aux paragraphes b) et c) ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le professeur.
- e) Le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.

CHAPITRE 11 – AVANTAGES SOCIAUX

- 11.01 À moins de dispositions contraires prévues à la convention collective ou aux régimes en vigueur, tout professeur admissible couvert par la présente convention doit adhérer au régime de retraite. Il est également tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer. Le professeur doit remplir les formules fournies en vue d'autoriser l'École à déduire de son traitement les contributions requises.
- 11.02 L'employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurance (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective, et à payer 50% des coûts de l'ensemble de ces régimes
- 11.03 L'École s'engage à remettre sur demande, un document attestant de la participation du professeur au régime d'assurance collective
- 11.04 L'École dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 11.05 a) L'École s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribuera, applicable à tous les professeurs de l'École rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.

Le professeur qui participe au régime de retraite des enseignants ou au régime de retraite des fonctionnaires doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes

- b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

- c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du régime de retraite de l'Université du Québec en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur le projet de modifications accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt jours de la demande. En cas de désaccord de la table réseau de négociation entre les représentants des employeurs et ceux des employés, celle-ci pourra adresser deux avis différents à l'Assemblée des gouverneurs.

Les participants au régime de retraite de l'Université du Québec reçoivent une copie de la demande d'avis de l'Assemblée des gouverneurs. Les membres de la table réseau de négociation consultent le comité de retraite avant de formuler un ou deux avis

Une fois passé ce délai de cent vingt jours et reçu(s) le ou les avis de la table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs ne pourra procéder à la modification que si, conformément aux dispositions du régime, le comité de retraite fixe un taux de cotisation des participants et de l'Université qui aurait pour effet de porter la cotisation de l'Université à un niveau supérieur à 9% et ce, afin que la cotisation de l'Université puisse être ramenée à 9%.

Le comité de retraite fixera alors à nouveau le taux de cotisation des participants et de l'Université sur recommandation de l'actuaire à partir du régime ainsi amendé. Quelles que soient les circonstances, et dans le respect des exigences légales auxquelles sont assujettis l'Université et le comité de retraite, la cotisation de l'Université ne devra pas être supérieure à celle des participants.

- 11.06 Les contributions de l'École et du professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 11.07 L'École dépose au Syndicat copie des règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que des amendements qui y sont apportés.
- 11.08 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque professeur.
- 11.09 a) L'employeur maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi sur l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulées à la clause 11.02;
- d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;
- de trois (3) représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
- d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

b) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) ans et peut être renouvelé.

- 11.10 L'École assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail formé par le Comité réseau des assurances collectives. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés à la clause 11.09, paragraphe a), ou de leur substitut.
- 11.11 Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des 2/3 des assurés dont les représentants sont présents.
- 11.12 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau ne négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de 36 mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ce sommes auront générés dans une proportion de 50%-50% entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générés.
- 11.13 L'employeur n'est pas réputé manquer à son engagement de payer 50% des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un employé qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.

- 11.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'employeur pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et de recommandation par les membres du Comité réseau sur les assurances collectives.

CHAPITRE 12– EXCLUSIVITÉ DE SERVICE

- 12.01 Le professeur est un professionnel au service exclusif de l'École. En plus d'accomplir sa tâche normale décrite en 6.01 le professeur peut :
- a) exercer des activités professionnelles rémunérées au service de tiers si ces activités font partie des tâches décrites au chapitre 6 de la présente convention ;
 - b) occasionnellement, exercer des activités professionnelles extérieures au service de tiers s'il a l'autorisation écrite du directeur de l'enseignement et de la recherche. Les éléments suivants sont pris en compte : la non-concurrence de l'activité avec celles de l'École, l'impact de cette activité sur la disponibilité du professeur, l'engagement du professeur à ne pas utiliser les ressources humaines et matérielles de l'École sauf celles de bureautique. Toutefois, l'autorisation écrite du directeur de l'enseignement et de la recherche n'est pas requise pour un projet dans lequel l'implication du professeur n'excède pas vingt (20) heures. Il doit cependant l'aviser par écrit.
 - c) on entend par activités professionnelles extérieures, toute activité parallèle à la tâche universitaire du professeur, mettant à contribution ses compétences professionnelles ou professorales, tels des travaux d'expertise et de consultation ou des travaux connexes et des activités d'enseignement ne faisant pas l'objet d'une entente entre l'École et un autre établissement ou organisme.
- 12.02 Les activités suivantes sont exclues de l'application de l'article 12.01 et les revenus générés par ces activités appartiennent au professeur concerné :
- a) Participation à un comité d'étude et d'évaluation des propositions de recherche.
 - b) Participation occasionnelle à une émission radiophonique ou télévisée.
 - c) Conférence, séminaire ou colloque dans le cadre d'un congrès ou d'un symposium.
 - d) Correction de mémoire ou de thèse pour un étudiant inscrit dans une autre université et dont le professeur ne dirige pas les travaux.
 - e) Évaluation d'un projet de publication scientifique pour les fins d'un organisme subventionnaire.
 - f) Rédaction et évaluation d'un article de journal ou de périodique.
 - g) Comparution à titre de témoin expert dans le cadre d'un litige qui ne nécessite aucun travail d'expertise ou de contre-expertise.
 - h) Préparation des examens pour l'Ordre des ingénieurs du Québec et la correction de ces copies d'examen.

CHAPITRE 13 – REPRÉSAILLES, DISCRIMINATION ET CONGÉDIEMENT

- 13.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte n'est exercée contre un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions. Toutes représailles ou tout avis à caractère professionnel dirigé contre un professeur et survenant à un moment autre qu'à l'évaluation formelle doit être porté à l'attention du Syndicat ainsi que les raisons justifiant une telle action.
- 13.02 À l'intérieur comme à l'extérieur de l'École, il est reconnu à tout professeur jouissance de ses libertés politiques, dans le respect de ses obligations envers l'École.
- L'École ne doit, directement ou indirectement, exercer de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre un professeur à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou son orientation sexuelle.
- 13.03 L'École, sur recommandation du directeur de l'enseignement et de la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'École. Elle doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.
- 13.04 Avant de recommander le congédiement d'un professeur, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit, si la raison du congédiement est reliée à l'accomplissement de ses tâches, demander une recommandation à cet effet au D.D./P. concerné; le D.D./P. invite alors l'assemblée des professeurs à se prononcer et il joint à sa recommandation l'avis de l'assemblée.
- 13.05 Dans le cas prévu en 13.03 et 13.04, l'École ne peut imposer une telle sanction sans avoir au préalable signifié par écrit au professeur, au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.
- 13.06 Nonobstant 13.03 et 13.05, l'École peut sans préavis congédier un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et par sa gravité, un congédiement sur le champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'École et elle doit transmettre par écrit au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

CHAPITRE 14 – TRAITEMENT

14.01 Échelles de traitement

L'échelle de traitement en vigueur au 1^{er} décembre 2002 est augmentée au 1^{er} décembre 2003 conformément aux paramètres salariaux appliqués par le gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic. Par conséquent, un montant rétroactif sera versé pour la période comprise entre le 1^{er} décembre 2003 et le 31 mai 2004 dès que ces paramètres seront connus.

A. Période du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2005

L'échelle de traitement en vigueur au 1^{er} juin 2004 apparaît à l'annexe G1. Un vingtième (20^e) échelon est ajouté au rang académique de professeur titulaire.

B. Période du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006

L'échelle de traitement en vigueur au 1^{er} juin 2005 apparaît à l'annexe C-2. Cette échelle est établie à partir de celle débutant le 1^{er} juin 2004 en lui ajoutant une augmentation de 2%, laquelle constitue une augmentation minimum par rapport aux paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

C. Période du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007

L'échelle de traitement en vigueur au 1^{er} juin 2006 apparaît à l'annexe C-3. Cette échelle est établie à partir de celle débutant le 1^{er} juin 2005 en lui ajoutant une augmentation de 2% qui constitue une augmentation minimum par rapport aux paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

14.02 Le calcul du traitement du professeur s'effectue en fonction de son classement dans l'échelle de traitement apparaissant à l'annexe C.

14.03 **Classification et salaire du professeur en place à la signature de la convention collective**

- 1) Le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve la classification et l'échelon qui lui étaient attribués à la date de la signature de la présente convention collective.
- 2) Par la suite, sous réserve de la Loi 70 et des décrets en découlant, le professeur progressera au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 14.04 où il passera d'un rang académique à un autre selon les dispositions de la clause 7.18.

14.04 Règles de progression à l'intérieur des rangs académiques

- 1) L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire.
- 2) L'avancement d'échelon a lieu au 1^{er} juin de chaque année à moins que le dernier échelon du rang académique ait été atteint ou qu'une des règles de passage d'un rang académique à l'autre prévue en 7.18 ne s'applique.
- 3) Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (chapitre 7) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par le professeur tant qu'il demeure à l'emploi de l'École.
- 4) De plus, les mois compris entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

14.05 Primes de direction et primes

Le directeur d'un programme de maîtrise reçoit une prime de direction calculée sur une base annuelle au montant de 2 420 \$ et ce, pour la durée de la convention.

Le directeur des programmes de doctorat en génie reçoit une prime de direction calculée sur une base annuelle au montant de 3 300 \$, et ce, pour la durée de la convention.

- 14.06 Dans le but de contribuer à l'essor de la recherche, l'École s'engage à verser au D./P. un fonds équivalent annuellement à 10% des subventions, contrats de recherche et commandites provenant de sources externes et obtenus par le D./P.

CHAPITRE 15 – GRIEFS ET ARBITRAGE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

15.01 Intention des parties

Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de toute mésentente qui survient entre elles et ce, dans les plus brefs délais.

15.02 Grief

- A) Le terme grief signifie : toute mésentente entre l'École et, le Syndicat ou le professeur, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- B) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.
- C) Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage il ne peut l'être qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- D) Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de grief.

15.03 Comité de griefs

- A) Le Comité de griefs est composé d'au moins deux (2) représentants de chacune des parties. L'École et le Syndicat nomment leur porte-parole respectif. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, le porte-parole de chacune des parties doit y consentir. Le Comité établit lui-même ses règles de fonctionnement
- B) À chaque assemblée du Comité, il sera tenu un procès-verbal des positions des parties et du règlement de grief s'il y a lieu.
- C) Chaque partie, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, désigne son porte-parole au Comité de griefs et en informe l'autre.
- D) Il ne peut y avoir plus d'une réunion du Comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et dans ce cas, le grief sera reporté à une prochaine réunion du Comité des griefs.

- E) Le Comité des griefs peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective qui lui est soumise par le Syndicat ou l'École.

15.04 L'arbitrage

- A) Le grief est entendu par un arbitre unique. Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs s'il y a entente à cet effet entre les parties.
- B) L'arbitre est nommé par les parties dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la soumission d'un grief à l'arbitrage.
- C) Si les parties ne peuvent s'entendre sur une telle nomination dans le délai imparti, l'arbitre est nommé par le ministre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- D) L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail à l'arbitre de grief; toutefois, il ne peut, en aucun cas, modifier la présente convention collective.
- E) Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. Si de l'avis de l'arbitre, le grief est bien fondé et s'il y a désaccord sur le montant de la réclamation, ce différend sera soumis pour décision au même arbitre, par simple avis écrit adressé à ce dernier, et dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.
- F) Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision.

Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits et/ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout revenu que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le traitement dû au professeur à compter du dépôt du grief au bureau du directeur de l'enseignement et de la recherche.
- G) Dans le cas d'un grief découlant de l'article 2.03, l'arbitre n'est pas autorisé à accorder des dommages-intérêts ou le paiement de toute autre somme d'argent ou encore à amener l'École à des investissements autres que ceux déjà accordés en climatisation, équipement, aménagement, stationnement, etc.
- H) La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre.

Elle est finale, sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou de l'autre n'en aura pas décidé autrement.

15.05 **Frais**

Chaque partie paiera les frais et honoraires de ses témoins et représentants. Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

15.06 **Libérations**

L'École libérera avec solde tout professeur assigné comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief.

15.07 **Calcul des délais**

- A) Lorsqu'il est question de jours dans le présent article, il s'agit de jours ouvrables complets pendant lesquels les bureaux de l'École sont ouverts.
- B) Pour les fins d'application du présent article, un délai se compte (en jours ouvrables) à partir du lendemain de l'événement par rapport auquel le délai est calculé.
- C) Le délai se termine le dernier jour de la période calculée à l'heure normale de fermeture des bureaux de l'École.
- D) Si, par exception, les bureaux de l'École sont fermés à ce moment-là, le délai est étendu à la fin de la première journée ouvrable où les bureaux sont à nouveau ouverts.

CHEMINEMENT D'UN GRIEF

15.08 **Avis de grief**

- A) Tout professeur ou un représentant syndical qui désire poser un grief, doit le formuler par écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche avec copie au secrétaire général.

- B) L'avis de grief et la copie doivent être remis au bureau du directeur de l'enseignement et de la recherche et au bureau du secrétaire général dans les cinquante (50) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief; dans ce dernier cas, il incombe au professeur ou au Syndicat de prouver qu'il lui a été impossible de connaître le fait dans le délai de cinquante (50) jours ouvrables de son occurrence.
- C) Le recours à la procédure de griefs conformément à ce qui est prévu à la présente clause interrompt la prescription.

15.09 Réponse de l'École

Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et au professeur concerné ou convoquer le Comité de griefs défini à la clause 15.03. S'il ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat ou le professeur peut soumettre le cas au Comité de griefs ou à l'arbitrage selon le cas.

15.10 Convocation du Comité de griefs

- A) Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après avoir reçu la réponse du directeur de l'enseignement et de la recherche ou de la date de l'expiration du délai prévu à la clause 15.09 pour donner ladite réponse, le professeur ou le Syndicat peut soumettre le grief au Comité de griefs en adressant un avis au directeur de l'enseignement et de la recherche dont copie est transmise au secrétaire général.
- B) Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, le porte-parole du Syndicat et le porte-parole de l'École conviennent d'une date et d'une heure de réunion pour traiter du grief.

15.11 Suite au Comité de griefs

- A) Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, le directeur de l'enseignement et de la recherche doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité de griefs, donner sa réponse par écrit et la communiquer au Syndicat et au professeur concerné.
- B) Si un règlement intervient à la suite de la réponse du directeur de l'enseignement et de la recherche, ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'École et être signé par les représentants autorisés des parties.

15.12 **Avis d'arbitrage**

Si le directeur de l'enseignement et de la recherche n'a pas donné la réponse prévue à la clause 15.09 ou celle prévue au paragraphe 15.11 A) à la suite de la convocation et à la tenue de la réunion du Comité de griefs dans les délais prévus à cet effet ou, si cette réponse n'est pas satisfaisante, le professeur ou le Syndicat pourra porter le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit au directeur de l'enseignement et de la recherche dans les trente (30) jours ouvrables de la réponse du directeur de l'enseignement et de la recherche ou dans les trente (30) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours dans le cas où le directeur de l'enseignement et de la recherche n'a pas donné de réponse en vertu de 15.09 ou dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la dernière réunion du Comité de griefs. Copie de cet avis est transmise au secrétaire général.

15.13 **Délai pour rendre la sentence**

- A) L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où la preuve est terminée. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.
- B) Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la raison qu'elle a été rendue après l'expiration du délai prévu.

CHAPITRE 16 – CLAUSES PARTICULIÈRES

16.01 L'École met à la disposition des professeurs ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'École réclame les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs en les répartissant selon la politique adoptée par l'École.

16.02 Les professeurs disposent chacun d'un local individuel fermé, comportant l'équipement usuel, en particulier un téléphone, des rayons de bibliothèque et au minimum un (1) classeur. Le local du professeur lui est accessible sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

Afin d'assurer la confidentialité sur tout document, aucun accès au local du professeur n'est autorisé sans son accord sauf pour ce qui concerne les mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

16.03 **Reconnaissance de l'excellence**

Aux fins de reconnaître et d'encourager l'excellence des contributions d'un professeur dans le cadre de ses fonctions, l'École maintient un fonds permettant de primer l'excellence. Annuellement, trois prix sont remis pour souligner l'excellence du travail d'un professeur : le prix d'excellence en enseignement, le prix d'excellence en recherche et le prix d'excellence pour une contribution exceptionnelle à la qualité de l'environnement éducatif.

CHAPITRE 17 – PARTICIPATION À LA VIE DÉPARTEMENTALE

ASSEMBLÉE DES PROFESSEURS DE D./P.

17.01 L'assemblée des professeurs de département/programmes est convoquée au moins trois fois par année par le directeur de département/programmes et peut l'être en tout temps sur demande écrite adressée au directeur de département/programmes d'au moins 20% + 1 des professeurs du département/programmes. Dans ce dernier cas, le directeur de département/programmes doit convoquer l'assemblée des professeurs de département/programmes dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la demande.

L'avis de convocation et l'ordre du jour de l'assemblée des professeurs de département/programmes doivent être distribués au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa tenue.

17.02 Au moment de l'ouverture de l'assemblée des professeurs de département/programmes, les membres présents élisent un secrétaire ayant droit de vote. Le directeur de département/programmes préside l'assemblée mais n'a pas le droit de vote. Le quorum est constitué d'au moins 50% + 1 des professeurs du département/programmes. Les procès-verbaux sont distribués à tous les professeurs du département/programmes.

17.03 Dans l'année qui suit sa nomination ou son renouvellement, le directeur de département/programmes présente à l'assemblée des professeurs de département/programmes un plan triennal de développement du département/programmes. Ce plan traite du département/programmes dans le cadre de la mission de l'École.

17.04 Le directeur de département/programmes soumet annuellement à l'avis de l'assemblée des professeurs du département/programmes les points suivants :

- a) l'évolution du plan triennal de développement du département/programme;
- b) le budget départemental;
- c) le bilan des tâches effectivement accomplies par les professeurs du département/programmes durant le cycle d'enseignement précédent;
- d) la capacité annuelle d'enseignement du département/programmes, selon les modalités prévues à la clause 6.08 ainsi que la répartition annuelle des tâches d'enseignement, selon les modalités prévues aux clauses 6.09 à 6.13.

17.05 À l'occurrence, l'assemblée des professeurs de département/programmes traite obligatoirement de toute autre question prévue à la présente convention nécessitant l'intervention de l'assemblée des professeurs de département/programmes. De plus, elle traite de tout dossier de nouveaux programmes ou de modification de programme de même que de la réaffectation d'un professeur.

17.06 Le directeur de département/programmes tient compte dans ses prises de décision des opinions et du vote exprimé, s'il y a lieu, en assemblée, et le cas échéant transmet l'opinion de l'assemblée des professeurs de département/programmes à qui de droit.

NOMINATION AU POSTE DE DIRECTEUR DE D./P.

Affichage

17.07 Lorsqu'un poste de directeur de département/programmes est vacant ou qu'une démission se produit à l'un de ces postes, il y a affichage du poste pendant quinze jours ouvrables au département/programmes dont copie est transmise à l'ensemble des professeurs du département/programmes. Il y a affichage externe si aucune candidature du département/programmes concerné n'est retenue par le Comité de sélection. Dans le cas du premier renouvellement de mandat, le Comité de sélection décide s'il y a lieu d'afficher ou non le poste ; dans le cas de renouvellements subséquents, le cas échéant, l'affichage est obligatoire.

L'affichage du poste indique que les candidatures accompagnées d'un curriculum vitae doivent être transmises au directeur de l'enseignement et de la recherche.

Comité de sélection

17.08 Dès qu'il y a affichage ou renouvellement de mandat pour l'un de ces postes, il y a constitution d'un comité de sélection composé des personnes suivantes :

- a) le directeur de l'enseignement et de la recherche, qui agit à titre de président du comité;
- b) deux professeurs réguliers du département/programmes concerné désignés par l'assemblée des professeurs de ce département /programmes;
- c) un professeur régulier nommé par le directeur de l'enseignement et de la recherche ;
- d) un professeur régulier désigné par l'APÉTS;
- e) un membre choisi par le SEÉTS parmi le personnel non enseignant du département/programmes.

Procédure de sélection

17.09 Toutes les candidatures reçues par le directeur de l'enseignement et de la recherche sont transmises aux membres du comité de sélection dans les cinq jours suivant la fin de la période d'affichage.

Le comité de sélection procède à une première sélection des candidats à la suite d'une étude des dossiers et convoque les candidats retenus en entrevue.

Le comité de sélection doit retenir au maximum trois candidatures qui seront soumises pour la consultation.

Procédure de consultation pour les postes de directeur de département/programmes

17.10 Les candidatures retenues, accompagnées d'un bref curriculum vitae, sont présentées par le directeur de l'enseignement et de la recherche aux professeurs du département/programmes. La méthode de consultation consiste à demander aux professeurs d'indiquer par vote secret un ordre de préférence entre les noms sur lesquels porte la consultation.

Avant la fin de la période de consultation, le directeur de l'enseignement et de la recherche organise une rencontre avec les professeurs du département/programmes. À cette occasion, les candidats présentent leur vision sur la conduite des affaires départementales ainsi que sur les liens entre les différents services de l'École.

Cette consultation doit s'effectuer dans les dix jours ouvrables suivants la désignation des candidatures par le comité de sélection. Cette consultation se fait auprès des professeurs du département/programmes concerné.

Le directeur de l'enseignement et de la recherche fait, dans les trois jours ouvrables de cette consultation, la compilation des résultats de celle-ci et la transmet au comité de sélection. Le comité de sélection émet une recommandation à l'intention du directeur général.

Le Conseil d'administration prend connaissance de la recommandation du Comité de sélection et de l'avis du directeur général et nomme, s'il y a lieu, le directeur du département/programmes concerné.

Mécanisme de consultation pour les postes de directeur de département/programmes

17.11 Le mécanisme de consultation appliqué est le suivant :

a) **Vote avec le système des deux enveloppes** : la première identifiée au nom du département (par étiquette) et la deuxième sans identification. Le bulletin de consultation ne portera aucune initiale.

Méthode de votation

La personne remplit son bulletin de consultation et l'insère dans l'enveloppe non identifiée. Ensuite, elle met cette enveloppe dans l'enveloppe identifiée à son département en prenant soin d'inscrire son nom en lettres moulées et d'y apposer sa signature et transmet ensuite cette enveloppe au secrétaire général.

b) Le **dépouillement** se fera devant le Comité de sélection nommé pour le choix du DD/P pour le département concerné.

c) Le vote par anticipation n'est pas nécessaire puisque la consultation s'échelonne sur une période de dix (10) jours.

Durée du mandat

17.12 Les directeurs de département/programmes sont nommés pour des mandats d'une durée de trois ans. Ces mandats sont renouvelables.

Conditions de réintégration au département/programmes

17.13 À la fin de son mandat, la personne ayant occupé le poste de directeur de département/programmes est réintégrée à titre de professeur et conserve tous les droits rattachés à son statut de professeur, conformément à la clause 9.22 de la convention collective.

17.14 À sa demande, la personne ayant occupé le poste de directeur de département/programmes bénéficie d'un congé de ressourcement d'une durée de six mois après un mandat de trois ans et d'une durée d'une année après six ans et plus de mandat.

CHAPITRE 18 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 18.01 Le comité des relations de travail est composé de deux (2) représentants permanents de chacune des parties, dont l'un sera le directeur de l'enseignement et de la recherche du côté de l'employeur et le président de l'exécutif du côté de l'APÉTS. Toutefois, dépendant de la nature et des caractéristiques spécifiques du sujet ou problème à régler, occasionnellement une troisième personne représentante (employée de l'ÉTS) pourrait être désignée par les parties respectives et faire partie du comité. Les deux autres représentants permanents de chaque partie seront désignés de temps à autre par celles-ci.
- 18.02 Le comité a pour mandat de discuter, négocier si nécessaire et trouver la solution à tout sujet, problème ou mésentente découlant de la gestion de la convention collective, de même que toute autre question soumise par l'une ou l'autre des parties, à l'exception de tout grief.
- 18.03 Le comité se réunit suivant les besoins, normalement dans les cinq (5) jours de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur tout sujet bien identifié; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

ANNEXE A

CONGÉS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS

A) Au cours de l'année financière, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés:

Saint-Jean-Baptiste

Jour du Canada

Fête du travail

Jour de l'Action de Grâce

Veille du jour de Noël

Jour de Noël

Lendemain de Noël

1^{er} congé mobile

2^e congé mobile

Veille du jour de l'An

Jour de l'An

Lendemain du jour de l'An

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

Journée nationale des Patriotes

B) L'É.T.S. convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements.

ANNEXE B

PRÉRETRAITE ET RETRAITE

1.0 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.1 L'École et le Syndicat conviennent de la création d'un comité paritaire dont l'objectif est d'élaborer un programme de préparation à la préretraite et à la retraite. Le Syndicat et l'École collaborent à la mise en oeuvre de ce programme selon les modalités adoptées à la convenance mutuelle. Ce comité est composé de quatre personnes, deux représentants de l'École et deux représentants du Syndicat.
- 1.2 Le présent programme s'adresse aux professeurs réguliers en place au moment de la signature de la convention collective et constitue un programme volontaire.
- 1.3 Le professeur qui prend sa retraite ou sa préretraite peut se prévaloir des stipulations du présent article.
- 1.4 Lorsque le professeur entend se prévaloir des dispositions du présent article, il donne un préavis de trois mois à son directeur de département/programmes qui en informe le directeur de l'enseignement et de la recherche.

2.0 LA RETRAITE ANTICIPÉE

- 2.1 La retraite anticipée débute le premier septembre, le premier janvier ou le premier juin.

2.2 Compensation par forfait

Le professeur âgé de 55 ans et plus et qui a acquis dix ans de service à l'École bénéficie d'une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 20% du traitement s'il est âgé de 64 ans
- 40% du traitement s'il est âgé de 63 ans
- 60% du traitement s'il est âgé de 62 ans
- 80% du traitement s'il est âgé de 61 ans
- 100% du traitement s'il est âgé de 55 à 60 ans

3.0 LA RETRAITE GRADUELLE

3.1 Avec congé sans traitement

Le professeur, qui a quinze (15) années d'ancienneté, peut, sur demande, modifier son régime d'emploi de 50% de façon à obtenir un nouveau statut correspondant à 50% de son traitement et un congé sans traitement pour l'autre 50%, s'il joint à cette demande un avis définitif de retraite prenant effet au plus tard cinq (5) ans après le début du congé sans traitement.

Dans ce cas, la contribution du professeur et celle de l'employeur au régime de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du professeur.

Au cours et au terme de ce congé sans traitement, le professeur peut se prévaloir de la retraite anticipée et l'article 2 de l'annexe s'applique.

3.2 **Avec traitement continu**

Le professeur peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à 65 ans. Il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

À partir de la date de début de la retraite graduelle, le professeur voit, selon les mécanismes prévus au chapitre 6, chacun des éléments de sa fonction réduit de 25% la première année, de 50% la deuxième année et de 75% la troisième année.

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés. Ainsi, la contribution du professeur et celle de l'École au régime de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du professeur.

Le professeur qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de l'article 2.2. Cependant, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle, l'article 2.2 s'applique à 66.6% et, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa deuxième année de retraite graduelle, l'article 2.2 s'applique à 33.3%.

4.0 **MAINTIEN DU LIEN D'EMPLOI**

Le professeur qui prend sa retraite, peut conserver son titre de professeur. Il peut en outre conserver un lien d'emploi autre que régulier avec l'École. Le régime d'emploi est défini par entente individuelle entre le professeur et l'École. Ce lien peut comporter le maintien des avantages et des conditions liées au statut de professeur comme par exemple le maintien d'une tâche d'enseignement, l'accès aux services de l'École, etc. Le professeur retraité n'est cependant pas couvert par la convention collective.

Le professeur à la retraite qui désire une tâche d'enseignement informe le département/programmes concerné qui, dans la mesure du possible, la lui réserve, préalablement à l'offre de cours aux chargés de cours.

ANNEXE C-1

ÉCHELLE DE TRAITEMENT
En vigueur au 1^{er} juin 2004

<u>Rang académique</u>	<u>Adjoint</u>		<u>Agrégé</u>		<u>Titulaire</u>	
<u>Expérience</u>	<u>Échelon</u>		<u>Échelon</u>		<u>Échelon</u>	
0						
1						
2						
3						
4						
5	1	54 905 \$				
6	2	57 684 \$				
7	3	60 560 \$				
8	4	63 535 \$				
9	5	66 610 \$				
10	6	69 219 \$	1	73 695 \$		
11	7	71 925 \$	2	76 292 \$		
12	8	73 640 \$	3	78 731 \$		
13	9	75 400 \$	4	80 603 \$		
14	10	77 202 \$	5	82 408 \$		
15	11	78 310 \$	6	84 306 \$	1	86 600 \$
16	12	79 436 \$	7	86 170 \$	2	88 682 \$
17	13	80 578 \$	8	88 006 \$	3	90 818 \$
18	14	81 736 \$	9	89 277 \$	4	93 006 \$
19	15	82 914 \$	10	90 568 \$	5	94 352 \$
20	16	84 109 \$	11	91 876 \$	6	95 718 \$
21			12	93 208 \$	7	97 086 \$
22			13	94 555 \$	8	98 473 \$
23			14	95 467 \$	9	99 684 \$
24			15	96 390 \$	10	101 273 \$
25			16	97 320 \$	11	102 705 \$
26			17	98 167 \$	12	104 097 \$
27			18	99 012 \$	13	105 508 \$
28			19	99 864 \$	14	106 836 \$
29			20	100 626 \$	15	108 183 \$
30			21	101 397 \$	16	109 441 \$
31			22	102 171 \$	17	110 716 \$
32					18	112 005 \$
33					19	113 294 \$
34					20	114 582 \$

_____ automaticité - - - - - admissibilité

Note : Cette échelle représente l'échelle du 1^{er} décembre 2002 majorée de 3 200 \$ par échelon et augmentée de 2,6%. Par ailleurs, l'échelle du 1^{er} décembre 2002 est sujette à l'augmentation au 1^{er} décembre 2003 conformément aux paramètres appliqués par le gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic.

ANNEXE C-2

ÉCHELLE DE TRAITEMENT
En vigueur au 1^{er} juin 2005 (2%)

Rang académique	Adjoint		Agrégé		Titulaire	
Expérience	Échelon		Échelon		Échelon	
0						
1						
2						
3						
4						
5	1	56 003 \$				
6	2	58 837 \$				
7	3	61 771 \$				
8	4	64 806 \$				
9	5	67 942 \$				
10	6	70 603 \$	1	75 168 \$		
11	7	73 363 \$	2	77 818 \$		
12	8	75 113 \$	3	80 306 \$		
13	9	76 908 \$	4	82 215 \$		
14	10	78 746 \$	5	84 056 \$		
15	11	79 877 \$	6	85 993 \$	1	88 332 \$
16	12	81 025 \$	7	87 893 \$	2	90 456 \$
17	13	82 189 \$	8	89 766 \$	3	92 635 \$
18	14	83 371 \$	9	91 063 \$	4	94 866 \$
19	15	84 572 \$	10	92 379 \$	5	96 239 \$
20	16	85 792 \$	11	93 714 \$	6	97 632 \$
21			12	95 072 \$	7	99 028 \$
22			13	96 446 \$	8	100 443 \$
23			14	97 377 \$	9	101 861 \$
24			15	98 317 \$	10	103 299 \$
25			16	99 267 \$	11	104 759 \$
26			17	100 130 \$	12	106 179 \$
27			18	100 992 \$	13	107 618 \$
28			19	101 861 \$	14	108 973 \$
29			20	102 638 \$	15	110 347 \$
30			21	103 424 \$	16	111 630 \$
31			22	104 215 \$	17	112 930 \$
32					18	114 245 \$
33					19	115 560 \$
34					20	116 873 \$

_____ automaticité - - - - - admissibilité

Note : Cette échelle représente l'échelle du 1^{er} juin 2004 augmentée de 2%.

ANNEXE D

Dispositions particulières relatives au professeur honorifique de recherche

1. Le professeur honorifique de recherche dispose d'un bureau à l'École et a accès aux services appropriés selon les disponibilités de l'École;
2. Il doit continuer à effectuer de la recherche, individuellement ou en équipe ; il doit faire des demandes individuelles ou d'équipe de fonds de recherche auprès des organismes subventionnaires et obtenir à titre individuel ou en équipe des contrats et commandites de recherche;
3. Il est assujetti aux politiques et procédures de l'École concernant la recherche ;
4. Il peut continuer à diriger des étudiants qui effectuent des recherches dans les laboratoires de l'École ;
5. Il peut être sollicité par l'École ou par des organismes subventionnaires extérieurs afin d'examiner des demandes de subvention de recherche.

DISPOSITION TRANSITOIRE CONCERNANT LES PROFESSEURS INVITÉS EN EMPLOI AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1. Le professeur ayant le statut de professeur invité au sens du paragraphe 1.16 de la convention collective 2001-2004 et qui répond aux critères d'embauche de l'ÉTS déterminés en vertu du chapitre 4 - EMBAUCHE peut choisir de poser sa candidature au poste de professeur régulier jusqu'au 22 décembre 2004.
2. S'il ne se prévaut pas de cette possibilité ou si sa candidature à titre de professeur régulier n'est pas retenue, il se voit offrir, à l'échéance de son contrat présentement en cours, un contrat terminal d'une durée de deux (2) ans.

DISPOSITION TRANSITOIRE CONCERNANT LA PRIME DES DIRECTEURS À LA FORMATION

Compte tenu de l'abolition de la tâche administrative de directeur à la formation, la prime de directeur à la formation est maintenue jusqu'à son échéance prévue au 21 octobre 2004 et n'est pas renouvelable.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce _____ 2004

POUR L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

Yves Beauchamp, directeur général

Normand Trudel, secrétaire général
et adjoint au directeur général

Claude Olivier, directeur de l'enseignement
et de la recherche

Témoign

POUR L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

Thien My Dao, président

Rita Noumeir, secrétaire, témoin

Edmond T. Miresco, vice-président

Ali Gharbi, trésorier, témoin