

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-9060

N° dossier d'accréditation : AM-1001-3959

<b>EMPLOYEUR</b> ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE 1100, RUE NOTRE-DAME OUEST MONTRÉAL QC H3C 1K3  Secteur d'activité : Para-public (éducation)		
<b>ASSOCIATION</b> ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE 4750, RUE HENRI-JULIEN MONTRÉAL QC H2T 2C8  Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
Date signature : 2015-10-16	Nombre de salariés visés : 164	Date début : 2015-10-16
Date dépôt : 2015-10-26		Date d'expiration : 2019-05-31

Remarque :

Résolution : n° CA-327-3430.

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2015-10-28  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 644-6969

**CONVENTION COLLECTIVE**

ENTRE

**ÉTS**

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

ET

**APÉTS**

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

**2015-2019**

**Résolution CA-327-3430 du 24 septembre 2015**

NOTE

*L'utilisation du générique masculin dans ce document vise  
uniquement à alléger le texte et désigne autant  
les femmes que les hommes.*

## TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 – DÉFINITIONS.....	1
CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	5
CHAPITRE 3 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	6
CHAPITRE 4 – EMBAUCHE.....	9
CHAPITRE 5 – CONTRAT ET PERMANENCE.....	11
CHAPITRE 6 – FONCTION DU PROFESSEUR RÉGULIER.....	13
CHAPITRE 7 - ÉVALUATION.....	23
CHAPITRE 8 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	30
CHAPITRE 9 – VACANCES, CONGÉS ET DÉTACHEMENT.....	33
CHAPITRE 10 – CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT ET CONGÉ SABBATIQUE.....	49
CHAPITRE 11 – AVANTAGES SOCIAUX.....	54
CHAPITRE 12– ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES.....	58
CHAPITRE 13 – REPRÉSAILLES, DISCRIMINATION ET CONGÉDIEMENT.....	60
CHAPITRE 14 – TRAITEMENT.....	61
CHAPITRE 15 – GRIEFS ET ARBITRAGE.....	64
CHAPITRE 16 – CLAUSES PARTICULIÈRES.....	69
CHAPITRE 17 – PARTICIPATION À LA VIE DÉPARTEMENTALE.....	70
CHAPITRE 18 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	72
CHAPITRE 19 – FONDS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....	73
ANNEXE A – Congés fériés et jours chômés payés.....	74
ANNEXE B – Programme de retraite ou de retraite graduelle.....	75
ANNEXE C-1 – Échelle de traitement – du 1 <sup>er</sup> juin 2014 au 31 mai 2015.....	79
ANNEXE C-2 – Échelle de traitement – du 1 <sup>er</sup> juin 2015 au 30 août 2015.....	80
ANNEXE C-3 – Échelle de traitement – du 31 août 2015 au 31 mai 2016.....	81
ANNEXE D – Dispositions particulières relatives au professeur émérite.....	82
ANNEXE E – Aide à la correction et à l'encadrement.....	83
LETTRE D'ENTENTE 2015-2019/01 – Rééquilibrage des primes d'encadrement.....	85
LETTRE D'ENTENTE 2015-2019/02 – Méthode de calcul de la part variable du fonds de développement professionnel.....	86
LETTRE D'ENTENTE 2015-2019/03 – Reconnaissance de la participation et de l'engagement des professeurs au développement et au rayonnement de l'école de technologie supérieure.....	87
LETTRE D'ENTENTE 2015-2019/04 – Conditions d'admissibilité et modalités d'application de l'augmentation volontaire de la charge d'enseignement de base.....	88

## **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<sup>er</sup> 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**

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 A) Directeur des affaires professorales, de la recherche et des partenariats (DAPRP)**

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

**B) Directeur des affaires académiques et des relations avec l'industrie (DAARI)**

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

**1.13 A) Directeur du bureau des affaires professorales**

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

**B) Directeur de la logistique académique**

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

**C) Doyen de la recherche**

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

**D) Doyen des études**

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

**1.14 Directeur de département (D.D.)**

Désigne un professeur qui occupe ce poste prévu à l'organigramme de l'École et qui est responsable de la réalisation de la mission de l'École dans un département.

**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 de trois (3) ans maximum. 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 une seule fois 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.

Une personne embauchée comme professeur substitut doit recevoir l'approbation préalable de l'Assemblée des professeurs de son département.

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 de trois (3) ans 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 des affaires professorales, de la recherche et des partenariats (DAPRP), sur recommandation de l'assemblée des professeurs du département concerné. Il est rattaché à ce département, sous la responsabilité du directeur de département.

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 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 2019. 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 amendement, radiant ou corrigeant d'une façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.

Toute modification à la convention collective doit faire l'objet d'une lettre d'entente qui est arbitrale à moins que les parties conviennent de ne pas la déposer en vertu du Code du travail, auquel cas elle est non arbitrale.

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 une 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'œuvre du Québec le 1<sup>er</sup> février 1984. Ne sont pas régis par cette convention les directeurs de département 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 seul, le Syndicat, peut 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 L'École donne accès au Syndicat, dans les délais usuels, aux documents transmis aux membres du Conseil d'administration et de la Commission des études, sauf ceux devant faire l'objet d'une discussion à huis clos.

3.07 L'École s'engage à faire parvenir au Syndicat, à la fin de chaque cycle d'enseignement, au plus tard le 15 septembre, les informations suivantes :

a) La liste des professeurs. Cette liste comporte, pour chaque professeur, les données suivantes : nom, prénom, date de naissance, rang et catégorie, date d'engagement, année d'obtention du diplôme universitaire en ingénierie ou son équivalent, autres diplômes universitaires, salaire de base, congés avec le type de congé et les dates de départ et de retour.

b) Les primes par professeur de façon non nominative pour les primes d'encadrement ventilées pour chaque type d'encadrement (article 6.15), les primes reliées à l'enseignement (articles 6.09 et 6.18 ainsi que la rémunération pour la prise en charge de séances de

laboratoires, travaux pratiques ou travaux dirigés) et les autres primes conventionnées (article 14.05).

- c) Les horaires complets des sessions d'été, d'automne et d'hiver du cycle d'enseignement précédent regroupant les cours départementaux et les cours aux cycles supérieurs. Pour chaque cours-groupe, sont identifiés le nom du titulaire du cours, son statut (professeur, chargé de cours, etc.) et le nombre d'étudiants inscrits. Pour chaque département, le nombre total de cours-groupes est présenté avec la taille moyenne des cours-groupes.
- d) Les répartitions départementales des tâches d'enseignement avec les cours et les dégagements pour chaque professeur pour le cycle d'enseignement précédent, lorsque c'est communiqué par les départements.
- e) Le solde de cours et de E.C. pour chaque professeur de manière non nominative.
- f) La ventilation des EEETP par programme.
- g) Le nombre de postes autorisés par département pour l'embauche de nouveaux professeurs pour l'année en cours.

De plus, les deux informations suivantes sont transmises au Syndicat lorsqu'un changement survient en cours d'année :

- a) Lors de chaque changement de composition au comité d'évaluation et au comité de promotion, le Bureau des affaires professorales informe le Syndicat de la nouvelle constitution de ces comités.
- b) Le taux actuel d'une charge de cours.

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.

L'École autorise le Syndicat à utiliser le service institutionnel de courriel pour toute communication entre le Syndicat et les professeurs.

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 à l'École en un

endroit d'accès facile, équipé de l'ameublement nécessaire : pupitre, chaises, table de travail, classeur, ordinateur moderne équipé des logiciels de bureautique usuels, 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) dégagevements 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.

**CHAPITRE 4 – EMBAUCHE**

4.01 À la suite d'un avis des D.D. et du DAPRP, 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 possédant un baccalauréat en génie et démontrant une compétence pertinente en enseignement en lien avec les postes à combler et correspondant à l'un des deux profils suivants :

**Profil 1** : détenir ou être sur le point d'obtenir un doctorat (Ph.D.) en ingénierie ou l'équivalent, avec une expérience industrielle pertinente (expérience industrielle ou de recherche en collaboration étroite avec l'industrie), et désirer développer des activités de recherche appliquée subventionnées ou commanditées. Si, exceptionnellement, le candidat ne possède pas d'expérience industrielle, cette dernière pourra être compensée par une solide expérience de recherche ou encore le candidat devra accepter d'acquérir une expérience sous forme de stage en industrie.

**Profil 2** : détenir une maîtrise en sciences appliquées, en ingénierie ou l'équivalent, ainsi que plusieurs années d'expérience industrielle pertinente et désirer développer des activités de recherche appliquée grâce à des commandites industrielles.

La préférence sera accordée au détenteur d'un doctorat tel que décrit au profil 1.

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 DAPRP.

4.05 Le D.D. soumet pour recommandation aux professeurs du département les candidatures et transmet cette recommandation 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 son avis au DAPRP.

4.06 Le DAPRP constitue un comité de sélection formé des membres suivants :

- Le Directeur du département;
- Un professeur permanent du département nommé par l'Assemblée des professeurs;
- Une personne extérieure provenant du milieu universitaire désignée par le Directeur général;
- Le Doyen des études;

- Le Doyen de la recherche qui préside le comité.

4.07 Le DAPRP 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-huit (18) 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 additionnelles, d'enseignement, ou d'activités professionnelles.

Le nouveau professeur dont le dernier diplôme est un diplôme pertinent de deuxième ou troisième cycle, bénéficie respectivement d'un (1) ou de trois (3) échelons additionnels au moment de l'embauche.

4.08 Le DAPRP 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 une 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, 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 est en probation pour une période minimale de quatre (4) années et maximale de six (6) années, sauf pour les cas où la permanence est acquise après un seul contrat auquel cas la probation est d'une période minimale de deux (2) ans.
- 5.02 Le premier contrat d'engagement est d'une durée minimale de deux (2) années et maximale de trois (3) années.
- 5.03 L'échéance de tout contrat d'engagement est fixée au 31 mai de chaque année.
- 5.04 Le second contrat est d'une durée de deux (2) ou trois (3) années, au choix du professeur.
- 5.05 Le professeur en probation doit préciser au DAPRP la durée du second contrat dans l'année qui suit le renouvellement du premier contrat.
- 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 Un contrat est automatiquement renouvelé à moins d'une décision à l'effet contraire du Conseil d'administration prise trois (3) mois avant la fin du premier contrat ou six (6) mois avant la fin du second contrat. Un avis est alors envoyé au professeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du Conseil.
- 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. et le DAPRP 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 du 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 voit sa période d'évaluation établie aux articles 5.02 ou 5.04 prolongée d'une (1) année. La professeure peut demander, par écrit, au DAPRP de ne pas appliquer cette prolongation.



## 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'œuvrer parmi au moins l'un des deux (2) éléments suivants :

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

Le DAPRP 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 articles 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 des étudiants en activités de projets de fin d'études et projets spéciaux;
- 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;
- f) La préparation de dossiers relatifs à la mission « recherche et développement » de l'École, pour présentation aux instances concernées;
- g) 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;

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, des stagiaires postdoctoraux et des assistants de recherche.

#### 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 département;
- d) la participation à l'établissement des listes d'équipement de laboratoire en fonction des axes de développement du département;
- 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 responsabilité d'un programme de certificat;
- h) la coordination et/ou la supervision des activités d'enseignement dispensées par les chargés de cours relevant de la gestion départementale;
- i) la participation aux réunions de l'assemblée des professeurs et autres activités du département/programmes;
- j) la supervision du travail des techniciens;
- k) 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 œuvrant 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 La capacité annuelle d'enseignement départementale correspond au nombre de professeurs qui ne sont pas en congé autorisé, multiplié par trois cours et demi (3,5) moins :

- les déagements accordés en vertu l'article 6.16 de la convention collective;
- les déagements accordés pour les directions académiques à raison d'un maximum de deux (2) déagements par département;
- le déagement accordé par le DAPRP pour la direction du programme de doctorat;
- les déagements accordés aux professeurs en préretraite;
- les déagements accordés aux titulaires de chaires de recherche;
- les déagements accordés aux chercheurs lorsque l'organisme subventionnaire l'exige;
- les déagements prévus à l'article 3.12 de la présente convention;
- les déagements consentis par le DAPRP lors de certaines embauches de nouveaux professeurs;

- les déagements accordés aux directeurs de groupe ou de laboratoire de recherche accrédité par l'École.
- 6.08 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. et le DAPRP.
- b) Une session, pour être considérée libre au sens du présent chapitre, ne comporte aucune activité d'enseignement intervenant dans le calcul de la capacité annuelle d'enseignement départementale.
- 6.09 Entre le 15 février et le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, le D.D. :
1. fait la planification annuelle des cours à être offerts par le département;
  2. détermine, pour le département, la capacité annuelle d'enseignement à être assumée par les professeurs du département.

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

Le DAPRP doit s'assurer que la charge moyenne d'enseignement de l'ensemble des professeurs de l'École n'est jamais inférieure à trois (3) cours par cycle d'enseignement. À cette fin, la charge moyenne est calculée de la façon suivante :

- i) Le nombre de professeurs qui ne sont pas en congé autorisé, multiplié par trois cours et demi (3,5) moins :
  - les déagements accordés pour les directions académiques à raison d'un maximum de deux (2) déagements par département;
  - le nombre total d'équivalences-cours (E/C) pris par les professeurs;
- ii) le tout divisé par le nombre de professeurs qui ne sont pas en congé autorisé.

Dans le but de maintenir la charge moyenne d'enseignement à au moins trois (3) cours par cycle d'enseignement ou si un professeur désire contribuer davantage en enseignement, à la suite d'une recommandation à cet effet par le D.D. et sur approbation du DAPRP, un professeur peut volontairement enseigner un cours au-delà de sa charge telle qu'approuvée par l'assemblée du département moyennant une compensation financière pouvant être versée de deux manières :

- Rémunération additionnelle équivalente au taux de la charge de cours versée sur la paie

ou

- Transfert dans le PSIRE-Individuel du professeur d'un montant égal au taux de la charge de cours après les déductions à la source.

La possibilité pour un professeur d'enseigner un cours au-delà de sa charge normale entrera en vigueur pour le cycle d'enseignement 2016-2017. Les modalités d'admissibilité et d'application de cette nouvelle mesure restent à définir en vertu de la lettre d'entente 2015-2019/04.

- 6.10 Au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, pour constituer la charge de travail du prochain cycle d'enseignement, à la lumière des bilans des deux (2) années antérieures, le D.D. rencontre chaque professeur qui lui présente par écrit un bilan des éléments de sa tâche portant sur ses réalisations des sessions d'été et d'automne de l'année académique en cours de même que celles de la session d'hiver de l'année académique précédente. Ce bilan doit faire état des activités et projets en cours.
- 6.11 En s'assurant que la capacité annuelle du département sera assumée, le D.D. prépare la répartition annuelle des tâches d'enseignement du département et la soumet pour recommandation à l'assemblée des professeurs du département. La répartition des tâches d'enseignement est soumise au Directeur du bureau des affaires professorales.
- 6.12 Pour compenser la tâche en recherche, un professeur peut être requis d'augmenter sa charge d'enseignement au-delà de la charge approuvée par l'assemblée du département ou d'augmenter son implication dans les autres activités de sa tâche telles que définies en 6.01. Dans le cas où l'activité approuvée par le DAPRP est l'enseignement, les cours supplémentaires ainsi générés au-delà de la capacité départementale, peuvent servir de dégrèvements de cours à l'intérieur du département concerné dans le but de favoriser la recherche et le développement. La tâche maximale d'enseignement est de cinq (5) cours par cycle d'enseignement. Il est entendu que ces cours supplémentaires ne sont pas admissibles aux dispositions de l'article 6.09.
- 6.13 a) Le D.D. communique avant le 15 mars la recommandation de l'assemblée des professeurs sur la répartition des tâches des professeurs du département au DAPRP, pour approbation avant le 31 mars.
- b) Exceptionnellement, à la suite de la demande d'un professeur, un D.D. peut demander au DAPRP d'accepter d'anticiper ou de reporter à l'année suivante une (1) tâche d'enseignement du professeur.

6.14 Exceptionnellement en cours d'année académique, après avoir obtenu l'avis favorable de l'Assemblée des professeurs, le D.D. peut soumettre une recommandation au DAPRP dans le but de modifier la répartition des tâches d'enseignement approuvées par le DAPRP. Le DAPRP autorise un tel changement.

6.15 A) **Activités d'encadrement individualisé des étudiants stagiaires en activités de projets de fin d'études et projets spéciaux**

Les activités d'encadrement des étudiants stagiaires en activités de projets de fin d'études et projets spéciaux de l'article 6.03 e) sont reconnues, au choix du professeur, soit par un montant de cinq cent trente-cinq (535 \$) accordé au professeur pour chaque étudiant ayant complété un projet, et ce pour la durée de la convention collective, soit par un dégageant d'un quinzième (1/15) de cours.

B) **Activités d'encadrement individualisé dans les programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles offerts à l'École**

1. Les activités d'encadrement individualisé dans les programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> 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 :

**Primes :**

**Activités d'encadrement :**

La valeur monétaire des primes associées aux différentes activités d'encadrement sont exprimées en fonction d'un montant de référence qui est indexé au fil des années de la manière suivante :

- 2015-16 : 9532 \$;
  - 2016-17 : montant de référence 2015-16 indexé de la PSG;
  - 2017-18 : montant de référence 2016-17 indexé de la PSG;
  - 2018-19 : montant de référence 2017-18 indexé de la PSG.
- 
- Pour un doctorat, un dégageant équivalant à 1,4 cours ou une prime équivalente à 1,4 fois le montant de référence;
  - Pour une maîtrise avec mémoire (M.Sc.A.), un dégageant équivalant à quarante-cinq centièmes (0,45) de cours ou une prime équivalente à 0,45 fois le montant de référence.
  - Pour une maîtrise avec projet de 15 crédits (M.Ing.), un dégageant équivalant à trente-cinq centièmes (0,35) de cours ou une prime équivalente à 0,25 fois le montant de référence.

- Pour une maîtrise avec projet de 9 crédits (M.Ing.), un dégageant équivalant à vingt-deux centièmes (0,22) de cours ou une prime équivalente à 0,15 fois le montant de référence.
- Pour une maîtrise avec projet de 6 crédits (M.Ing.), un dégageant équivalant à quinze centièmes (0,15) de cours ou une prime équivalente à 0,1 fois le montant de référence.

Un dégageant et demi (1,5) découlant de ces activités peuvent être utilisés 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.

2. Pour une activité Lectures dirigées de trois (3) crédits dans le cadre d'une direction ou d'une codirection au deuxième ou au troisième cycle, est accordée une prime de 680 \$ par étudiant ou un dégageant équivalant à un dixième (0,1) de cours.
- 6.16 En fonction des besoins de développement de l'École, le DAPRP peut accorder un dégageant à un professeur pour mener à terme un projet ad hoc jugé prioritaire.
  - 6.17 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.
  - 6.18 Le professeur qui enseigne durant la session complète d'été du cycle d'enseignement reçoit une prime de 2 630 \$, et ce, pour la durée de la convention.
  - 6.19 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 aux articles 6.09 et 6.15.
  - 6.20 Le directeur d'une unité de recherche dûment accrédité par l'École bénéficie d'un dégageant d'un (1) cours par cycle d'enseignement.
  - 6.21 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.



6.22 Le professeur ne peut se voir imposer l'enseignement de cours qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières.

Le professeur n'est pas tenu de dispenser plus de deux (2) cours en soirée durant un (1) cycle d'enseignement.

6.23 Tout déchargement 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 qui peut choisir de réduire sa tâche d'enseignement à un (1) cours par cycle en utilisant ses déchargements prévus selon l'article 6.20 ou provenant de l'encadrement d'étudiants en vertu de l'article 6.15.

6.24 Dans sa tâche d'enseignement par cycle d'enseignement, le professeur doit donner normalement au moins un cours au premier cycle, sauf pour le professeur titulaire d'une chaire.

6.25 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.

6.26 Pour les examens de mi-session, l'École offre au professeur, par son Directeur de la logistique académique, une aide à la surveillance pour les grands groupes ou, si des locaux sont disponibles, un changement de local, dans le but d'éviter les situations propices au plagiat.

6.27 Annuellement, le DAPRP établit, en collaboration avec les D.D., le plan d'affectation des professeurs entre les départements. 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.

6.28 La moyenne d'étudiants par groupe-cours au 1er cycle est trente (30) étudiants. Cette moyenne est un objectif à atteindre et chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre cet objectif.

6.29 L'École s'engage à offrir en priorité aux professeurs l'enseignement des cours départementaux aux trois cycles d'enseignement.

- 6.30 La direction d'un programme est assumée par un professeur régulier. Les professeurs en congé sans traitement, de perfectionnement, sabbatique, en détachement à l'extérieur ou en détachement administratif à l'École, à l'exception des directeurs de département/ programmes, ne peuvent assumer la direction d'un programme. En cas d'impossibilité de confier la direction à un professeur régulier, l'École peut combler cette direction.
- 6.31 Si le professeur enseigne un cours pour lequel le nombre d'étudiants est supérieur à 30, le professeur peut alors bénéficier d'une aide à la correction et à l'encadrement dont les modalités sont précisées à l'annexe E.
- 6.32 L'École s'engage à créer vingt-cinq (25) postes de professeurs au courant des quatre (4) années de la convention collective selon la répartition suivante :
- 2015-2016 : 10 postes;
  - 2016-2017 : 5 postes;
  - 2017-2018 : 5 postes;
  - 2018-2019 : 5 postes.

## 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 pour le renouvellement du premier contrat, pour l'obtention de la permanence ou pour la promotion est faite selon les critères adoptés par la Commission des études.

### Rôle du comité d'évaluation et du comité de promotion

- 7.04 Le rôle du comité 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 d'évaluation

- 7.05 Pour le renouvellement du premier contrat et pour l'obtention de la permanence, le comité d'évaluation est formé de six (6) membres :
- a) Le doyen de la recherche qui préside le comité;
  - b) Le doyen des études;
  - c) Le directeur de département du professeur évalué;
  - d) Un professeur titulaire permanent ou un substitut du même département que le professeur évalué ayant été nommé par l'Assemblée des professeurs du département concerné pour un mandat de trois (3) années;
  - e) Un professeur titulaire permanent qui s'est distingué de façon significative dans les activités de recherche et développement nommé après accord entre l'École et le Syndicat;
  - f) Un professeur titulaire permanent qui s'est distingué de façon significative dans les activités d'enseignement nommé après accord entre l'École et le Syndicat.

Le mandat des membres identifiés aux alinéas précédents e) et f) est de trois (3) ans. Un professeur titulaire permanent apte à remplacer chacun de ces deux membres est nommé après accord entre l'École et le Syndicat pour agir comme substitut.

Le comité d'évaluation émet sa recommandation appuyée par au moins 4 membres.

L'Assemblée des professeurs du département concerné peut émettre un avis qui est alors transmis au comité d'évaluation par le D.D. Cet avis est consigné dans le rapport d'évaluation.

### **Dossier d'évaluation et de promotion**

7.06 Le professeur qui doit être évalué doit soumettre au comité d'évaluation ou au comité de promotion un dossier comprenant :

- 1) les bilans 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 ou une évaluation de permanence;
  - depuis la dernière promotion obtenue ou depuis l'entrée en fonction, selon l'événement le plus récent, pour une promotion (article 7.21).
- 2) l'importance relative des tâches;
- 3) l'état de ses réalisations au cours de cette période;
- 4) tout autre document pertinent.

Le directeur du Bureau des affaires professorales obtient toute appréciation supplémentaire en égard aux bilans de travail du professeur et soumet, selon le cas, le dossier au comité d'évaluation ou au comité de promotion pour étude et recommandation.

Une copie de tout document ainsi reçu qui n'apparaissait pas au dossier préparé par le professeur, lui est transmise par le directeur du Bureau des affaires professorales au moins deux semaines avant la date de son évaluation.

Le professeur évalué peut indiquer au directeur du Bureau des affaires professorales son désir de soumettre une documentation supplémentaire pertinente. Selon le cas, le comité d'évaluation ou le comité de promotion rencontre également le professeur lorsque celui-ci en a manifesté le désir.

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

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

Le comité 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.

7.08 Le rapport d'évaluation et la recommandation du comité d'évaluation ou du comité de promotion sont communiqués au professeur concerné par le DAPRP qui rencontre le professeur. À cette occasion, le professeur peut demander les justifications de la recommandation.

7.09 Le professeur ou le DAPRP 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.

7.10 **Le comité de révision est composé de trois (3) personnes :**

- a) un représentant du professeur;
- b) le DAPRP ou son représentant si le DAPRP 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 7.13.

7.11 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 7.07 ou 7.24.

7.12 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. son rapport d'évaluation ainsi que sa recommandation.

7.13 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.

7.14 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 fait l'objet d'approbation 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 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<sup>er</sup> 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.

- 7.15 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

- 7.16 La promotion n'est consentie au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur adjoint au premier (1<sup>er</sup>) échelon du rang académique de professeur agrégé;
  - du sixième (6<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur adjoint au deuxième (2<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur agrégé;
  - du septième (7<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur adjoint au troisième (3<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur agrégé;
  - et ainsi de suite.
- b) Le professeur qui a franchi le cinquième (5<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur agrégé est admissible au passage du 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<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur agrégé au premier (1<sup>er</sup>) échelon du rang académique de professeur titulaire;
  - du sixième (6<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur agrégé au deuxième (2<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur titulaire;

- du septième (7<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur agrégé au troisième (3<sup>e</sup>) échelon du rang académique de professeur titulaire;
- et ainsi de suite.

7.17 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 ainsi que des réalisations soit au niveau des services à la collectivité, soit en administration pédagogique ou dans les deux.

7.18 Pour être promu du rang académique de professeur agrégé au rang académique de professeur titulaire, en plus des dispositions de l'article 7.17, 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.

7.19 Le professeur qui remplit les conditions définies à l'article 7.16 et qui désire être évalué pour une promotion, doit faire une demande de promotion. Cette demande doit être faite par écrit au directeur du Bureau des affaires professorales au plus tard le 15 février qui précède la date d'admissibilité à sa promotion.

7.20 Aux fins de sa promotion, le professeur doit acheminer au directeur du Bureau des affaires professorales, au plus tard le 30 avril, son dossier complet, tel que prévu à l'article 7.06.

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

7.22 **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.

À chaque année le DAPRP invite les professeurs candidats à lui soumettre leur Curriculum Vitae pour combler les postes prévus à l'article 7.22 a) qui arrivent à échéance, ainsi qu'un seul substitut pour les quatre. La durée du mandat de chaque membre est de trois (3) ans tout comme celui du substitut.

Advenant qu'il y ait plus d'une candidature pour un même poste, le DAPRP convoque l'Assemblée générale des professeurs avec un préavis d'au moins trois (3) semaines. L'Assemblée élit alors le ou les membres parmi les candidats à ces postes.

Advenant qu'il n'y ait aucune candidature à des postes prévus à l'article 7.22 a), le DAPRP nomme alors un professeur répondant aux critères des postes vacants.

7.23 Entre le 1<sup>er</sup> mai et le 15 juin, le comité de promotion évalue les dossiers des professeurs qui en ont fait la demande selon l'article 7.19.

7.24 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.

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

7.25 Le cheminement du dossier suivra la procédure établie aux articles 7.04 (rôle des comités), 7.06 (contenu du dossier), 7.08 à 7.12 et 7.14 (demande de révision). Si une promotion est accordée, elle est rétroactive au 1<sup>er</sup> juin précédent.

Le seul substitut pour ces quatre (4) membres présentés en 7.22 a) est élu pour un mandat de trois (3) années dès la mise en place du premier comité de promotion.



### **Dispositions générales**

- 7.26 Les comités d'évaluation et de promotion prévus aux articles 7.05 et 7.22 acheminent annuellement au DAPRP 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 département, 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 DAPRP.

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 département 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 département 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 l'article 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'admissibilité 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 ce chapitre, le professeur a droit de prendre annuellement, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1<sup>er</sup> juin, des vacances d'une durée de vingt-trois (23) jours.
- 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 directeur du Bureau des affaires professorales doit en être informé par le D.D.
- 9.04 Le professeur peut prendre une semaine de vacances non fractionnée pendant la session d'automne ou d'hiver où il enseigne : ceci ne doit pas faire en sorte que le professeur soit absent pour plus d'un (1) cours dans la session où il enseigne à moins d'une autorisation expresse et exceptionnelle du DAPRP. Dans tous les cas, les modalités de reprise de cours doivent être convenues à l'avance avec le D.D.
- 9.05 Le professeur qui démissionne ou quitte en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois travaillés. Il est réputé alors avoir pris son allocation de vacances.
- 9.06 Un solde maximum de vingt-trois (23) jours de vacances est transférable d'une année à l'autre.

**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 DAPRP. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an et peut être renouvelé une seule fois. Le DAPRP 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 DAPRP 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. À la fin de son mandat, le professeur régulier ayant occupé un poste administratif est réintégré à titre de professeur régulier et il est classé comme s'il avait progressé dans le plan de carrière. Les mois compris entre le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.

À sa demande, le professeur régulier ayant occupé un poste administratif 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.

## Congés parentaux

### Dispositions générales

9.23 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Les indemnités pour le congé de maternité, du congé de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où le (la) professeur(e) reçoit ou recevrait, si il (elle) en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où le (la) professeur(e) partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si le (la) professeur(e) reçoit effectivement une prestation du régime pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

9.24 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul des deux conjoints, 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 personne conjointe, les personnes :

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

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à l'une des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

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 (elle) n'aurait pas bénéficié en restant au travail.

9.25 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**

- 9.26 A) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de l'article 9.32 ou du paragraphe 9.32 A), doivent être consécutives.

La professeure admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu au paragraphe 9.29 A) a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines.

- 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 de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 9.29 A) et 9.29 B) selon le cas.
- C) La professeure ou le professeur dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La professeure a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 9.27 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser son directeur de département 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 ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et la date prévue pour la naissance.
- 9.28 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

- 9.29 A) La professeure qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour les fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Le total hebdomadaire des montants ainsi versés à la professeure durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale 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 parentale 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 parentale, 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, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
- C) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale 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, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
- D) Le salaire hebdomadaire régulier et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

---

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

- E) L'École ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.
- F) La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

9.30 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que prévu au paragraphe 9.26 A). 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.

9.31 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 si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la professeure l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la professeure.

Durant ces prolongations, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la professeure est visée par les paragraphes 9.47 A) et 9.47 B) pendant les six (6) premières semaines et par l'article 9.51 par la suite.

9.32 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.

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

A) Sur demande de la professeure, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la professeure doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la professeure pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Lai sur les normes du travail*, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. La professeure bénéficie des avantages prévus à l'article 9.51 durant cette suspension.

- B) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 9.32 ou du paragraphe 9.32 A), l'École verse à la professeure l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

9.33 Dans les cas prévus aux paragraphes 9.29 A), 9.29 B) et 9.29 C), sous réserve du paragraphe 9.47 B) :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée;
- b) L'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'École d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent alinéa, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel;
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic.

9.34 Le Service des ressources humaines doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) 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 l'article 9.48.

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.

### **Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse**

- 9.35 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.

- 9.36 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 de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement;
- 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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

Durant les absences prévues par le présent article, la professeure a droit aux dispositions des articles 9.15 et 9.16.

- 9.37 La professeure absente du travail en vertu de l'article 9.36 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 9.47 A). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département.

## Autres congés parentaux

### 9.38 Congé de paternité

Le professeur<sup>2</sup> a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professeur a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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 (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

- A) À l'occasion de la naissance de son enfant, le professeur a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 9.38 B) et 9.38 C), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale. Pendant ce congé, le professeur reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier (excluant les primes) et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sous-paragraphes du paragraphe 9.29 A) s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

Le professeur non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant le congé de paternité prévu au présent paragraphe, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes).

Les alinéas a) et b) de l'article 9.33 s'appliquent au professeur qui bénéficie des indemnités prévues au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

- B) Lorsque son enfant est hospitalisé, le professeur peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- C) Sur demande du professeur, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le professeur doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., L.N-1.1).

---

2 La professeure dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du professeur pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail*, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Le professeur est visé par l'article 9.51 durant cette période.

- D) Le professeur qui fait parvenir à l'École, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Le professeur est visé par l'article 9.51 durant cette période.

### 9.39 Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

Le professeur ou la professeure qui adopte légalement un enfant, de même que le professeur ou la professeure qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou elle ne bénéficie pas du congé prévu à l'article 9.40.

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.

- 9.40 Le ou la professeur(e) qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 9.40 A) et 9.40 B), doivent être consécutives. Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant.

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 des paragraphes 9.47 A) et 9.47 B).

Pour le ou la professeur(e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance

parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour le ou la professeur(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'École.

- A) Lorsque son enfant est hospitalisé, le (la) professeur(e) peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'École, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- B) Sur demande du (de la) professeur(e), le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si le (la) professeur(e) doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du (de la) professeur(e) pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si le (la) professeur(e) doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines dans le premier cas ou quinze (15) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le (la) professeur(e) est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Le (la) professeur(e) est visé(e) par l'article 9.51 durant cette période.

- C) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 9.40 A) ou 9.40 B), l'École verse au (à la) professeur(e) l'indemnité à laquelle il (elle) aurait eu droit si il (elle) ne s'était pas prévalu(e) d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de l'article 9.40.
- D) Le (la) professeur(e) qui fait parvenir à l'École, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le (la) professeur(e) est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité, ni prestation. Le (la) professeur(e) est visé(e) par l'article 9.51 durant cette période.



- 9.41 Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9.40, le (la) professeur(e) reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire régulier (excluant les primes) et le montant des prestations qu'il (elle) reçoit ou recevrait, si il (elle) en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 9.29 A) s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

- 9.42 Le (la) professeur(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à l'article 9.40, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

- 9.43 Les alinéas a) et b) de l'article 9.33 s'appliquent au professeur ou à la professeure qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 9.41 ou 9.42 en faisant les adaptations nécessaires.

- 9.44 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.

Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de l'article 9.40 s'appliquent.

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 l'article 9.51.

- 9.45 Si, à la suite d'un congé pour lequel le (la) professeur(e) a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 9.41 ou 9.42, il n'en résulte pas une adoption, le (la) professeur(e) est alors réputé(e) avoir été en congé sans traitement et il (elle) rembourse cette indemnité.

- 9.46 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<sup>e</sup>) 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 9.49.

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.

- 9.47 A) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues en 9.31, les absences prévues en 9.36, le congé de paternité prévu en 9.38 A) et le congé d'adoption prévu en 9.40, 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.
- 9.48 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 mi-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 9.48 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).

- 9.49 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à l'article 9.48.
- 9.50 Le DAPRP accepte, à la demande du ou de la professeur(e), de lui octroyer un dégageant pendant l'année qui suit son retour au travail.

Cet article ne s'applique pas si le ou la professeur(e) se prévaut de l'article 9.35 ou 9.36.

- 9.51 Le ou la professeur(e), dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité ou de paternité (9.48) ou d'adoption (9.49), continue de participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, il ou elle a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :

- conservation de son expérience;
- 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.

- 9.52 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 9.48 et 9.49.

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 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.

- 9.53 La prolongation de congé prévue en 9.48 et 9.49 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au DAPRP au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Dans le cas d'un congé d'adoption (9.49), cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

- 9.54 Le ou la professeur(e) ayant un enfant de moins de douze (12) ans, obtient sur demande, un aménagement de son horaire d'enseignement. Le ou la professeur(e) s'entend sur cet aménagement avec son D.D.

- 9.55 Le ou la professeur(e) peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe, son conjoint, de son père, de sa mère, d'un

frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents ou du conjoint de son père ou de sa mère en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le ou la professeur(e) doit aviser le Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et, sur demande du Service des ressources humaines, fournir un document justifiant l'absence.

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

L'article 9.51 s'applique en faisant les adaptations requises.

- 9.56 L'École s'engage à garantir qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la professeure puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'École en vertu des articles 9.26 à 9.34 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au Régime québécois d'assurance parentale.

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème si le ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale modifiait ses exigences en cours de convention.

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

- 9.57 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 québécois d'assurance parentale, 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. à la suite d'une consultation de l'assemblée des professeurs du département concerné;
  - l'avis du département doit en outre contenir les mesures à prendre durant l'absence éventuelle du professeur afin d'assurer le bon fonctionnement du département.

10.03 Le congé de perfectionnement de douze (12) mois commence normalement au 1<sup>er</sup> 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 débiter le 1<sup>er</sup> juillet ou le 1<sup>er</sup> janvier. Le congé de quatre (4) mois doit débiter le 1<sup>er</sup> mai, le 1<sup>er</sup> septembre ou le 1<sup>er</sup> 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 L'École et le Syndicat considèrent que le congé sabbatique est une activité nécessaire pour maintenir le corps professoral à la fine pointe du savoir. Le congé sabbatique a pour but de permettre à un professeur de se ressourcer, d'élargir son champ de compétence dans le cadre de la mission de l'École, de renouveler et de parfaire ses connaissances, de poursuivre des travaux de recherche ou de procéder à la rédaction d'un ouvrage scientifique de haut niveau en dehors de toute contrainte liée aux tâches quotidiennes du professeur.
- 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'admissibilité 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. à la suite d'une consultation de l'assemblée des professeurs du département concerné;
    - l'avis du D.D. quant aux mesures à prendre durant l'absence éventuelle du professeur afin d'assurer le bon fonctionnement du département.

10.07 Le congé sabbatique commence au 1<sup>er</sup> 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 débiter à une autre date que le 1<sup>er</sup> 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 déchargé 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. Le dossier doit être transmis par le professeur au DAPRP 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 DAPRP 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<sup>er</sup> novembre, le professeur doit présenter sa demande de congé de perfectionnement à son D.D. ou l'aviser qu'il demande un congé sabbatique.

10.10 Le dossier doit être transmis par le professeur au DAPRP, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre.

10.11 Le DAPRP transmet ses recommandations au Conseil d'administration au plus tard le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 au Conseil d'administration ou à la Commission des études de 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 DAPRP 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 fins 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.

#### Frais remboursés

- 10.19 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 et les frais complémentaires encourus à l'occasion de son déplacement, quelle que soit la durée du séjour. L'École rembourse ces frais jusqu'à concurrence de 6 500 \$ pour un congé sabbatique de 12 mois, plus les coûts associés aux frais de transport en classe économique pour les membres de sa famille, et de 3 250 \$ pour un congé de six (6) mois.
- c) Ces frais de scolarité et de déplacement prévus aux paragraphes a) et b) ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le professeur.
- d) 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 cinquante pourcents (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 aux régimes d'assurances collectives.
- 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 articles 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.

Les modifications négociées et convenues entre les parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront en autant que les cotisations au régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants dans le respect du principe de parité.

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 en vertu de l'article 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent-vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la Table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- i) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- ii) des lois et règlements fiscaux applicables;
- iii) de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la Table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la Table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- i) En conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;
- ii) Si la Table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la Table, le comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu au paragraphe 23.8 du Règlement du RRUQ, l'École s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'École s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

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 ou régies 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 l'article 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 ces sommes auront générés dans une proportion de cinquante pourcent (50 %) – cinquante pourcent (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 cinquante pourcent (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– ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES**

- 12.01 La responsabilité première du professeur qui découle de son lien d'emploi avec l'École, est d'exercer pleinement sa fonction universitaire et d'assumer sa tâche telle que déterminée selon les mécanismes prévus au **Chapitre 6 – Fonction du professeur régulier**.

Les activités professionnelles extérieures institutionnelles sont celles effectuées à l'intérieur du cadre de la mission de l'École. Les activités professionnelles personnelles sont exercées à l'extérieur de ce cadre et de manière indépendante de l'École. Le présent chapitre vise les activités professionnelles extérieures personnelles.

- 12.02 Ces activités doivent être reliées au domaine de compétences du professeur et favoriser l'amélioration et l'enrichissement des fonctions d'enseignement, de recherche et de services à la communauté.

Lors de l'exercice de ces activités, le professeur, dans ses rapports avec des individus, des groupes ou des organismes, doit respecter la nature et le rôle spécifique de l'École comme institution publique.

- 12.03 L'École permet au professeur de s'engager dans de telles activités; cependant, il informe préalablement le DAPRP de la nature de ces activités et de l'ampleur de son implication dans celles-ci, laquelle ne peut excéder l'équivalent d'une (1) journée par semaine.

- 12.04 De telles activités ne doivent pas entrer en compétition avec les activités d'enseignement, de recherche, de valorisation et de transfert technologique de même que celles de perfectionnement de l'École. On entend par compétition, le cas d'un professeur qui entreprend quelque démarche que ce soit, directe ou indirecte, en vue de solliciter et d'obtenir tout mandat pour lequel l'École a déjà initié des démarches ou obtenu un contrat.

En aucun cas et ce, dans le respect de son devoir de loyauté envers l'École, le professeur ne peut utiliser des informations recueillies dans le cadre de ses activités à l'École pour en tirer des avantages pécuniaires ou personnels de la part de tiers.

- 12.05 Ces activités ne font pas partie de la tâche du professeur et ne peuvent par conséquent être prises en compte lors de l'évaluation de celui-ci.

- 12.06 Advenant le cas où l'École et une entreprise ou un organisme instaurent des liens par un professeur et que ce même professeur y exerçait préalablement des activités visées par le présent chapitre, l'École exige alors de ce professeur qu'il cesse de telles activités ou que ces activités soient intégrées à celles de l'École.
- 12.07 L'École ne peut être tenue responsable de quelque dommage que ce soit qui découle de l'exercice par le professeur de telles activités. L'École ne prend fait et cause au nom du professeur pour aucune poursuite découlant de telles activités.
- 12.08 En aucun cas, le professeur ne peut utiliser, dans le cadre de l'exercice de telles activités, les ressources humaines, matérielles et informatiques de l'École ni les services d'étudiants de l'École, à l'exception de l'ordinateur prêté par l'École et les logiciels de bureautique courants. En aucun cas, de telles activités ne peuvent faire l'objet d'un mémoire de maîtrise ou d'une thèse de doctorat.
- 12.09 Sauf autorisation écrite de l'École, le professeur ne doit pas utiliser le nom de l'École de technologie supérieure au cours de telles activités.

**CHAPITRE 13 – REPRÉSAILLES, DISCRIMINATION ET CONGÉDIEMENT**

13.01 Aucune 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 DAPRP, 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 DAPRP doit, si la raison du congédiement est reliée à l'accomplissement de ses tâches, demander une recommandation à cet effet au D.D. concerné; le D.D. 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****A) Période du 1<sup>er</sup> juin 2014 au 31 mai 2015**

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2014 est augmentée de trois virgule cinq (3,5 %) au 1<sup>er</sup> juin 2014, étant entendu que ce pourcentage comprend :

- Un virgule cinq pourcent (1,5 %) à titre de reconnaissance, de participation et d'engagement des professeurs au développement et au rayonnement de l'École en vertu de la lettre d'entente 2015-2019/03;
- Deux pourcent (2 %) conformément à la politique salariale gouvernementale (PSG) appliquée par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

Cette échelle apparaît à l'Annexe C-1 et elle est rétroactivement appliquée au 1<sup>er</sup> juin 2014, et cela à la signature de la présente convention collective.

**B) Période du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 31 août 2015**

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2015 est augmentée d'un pourcent (1 %) au 1<sup>er</sup> juin 2015, conformément à la politique salariale gouvernementale (PSG) appliquée par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

Cette échelle apparaît à l'Annexe C-2.

**C) Période du 31 août 2015 au 31 mai 2016**

Deux nouveaux échelons sont ajoutés à l'échelle des professeurs titulaires (Titulaire 21 et Titulaire 22) en vigueur au 30 août 2015. Similairement, un nouvel échelon est ajouté à l'échelle des professeurs agrégés (Agrégé 23). Tous les professeurs à l'emploi de l'École au moment de la signature de la présente convention bénéficient d'un avancement d'un (1) échelon effectif au 31 août 2015.

Cette échelle apparaît à l'annexe C-3.

**D) Période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mai 2017**

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2016 est augmentée au 1<sup>er</sup> juin 2016 conformément à la politique salariale gouvernementale (PSG) appliquée par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

**E) Période du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018**

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2017 est augmentée au 1<sup>er</sup> juin 2017 conformément à la politique salariale gouvernementale (PSG) appliquée par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

**F) Période du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019**

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2018 est augmentée au 1<sup>er</sup> juin 2018 conformément à la politique salariale gouvernementale (PSG) appliquée par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

De plus, une majoration additionnelle d'un pourcent (1 %) pourra être ajoutée à l'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2018, en vertu de la lettre d'entente 2015-2019/01. Cette majoration d'un pourcent (1 %) correspond à une réduction globale des primes d'encadrement décrites à l'article 6.15 d'un montant équivalent au coût global de cette majoration.

**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 l'article 14.04 où il passera d'un rang académique à un autre selon les dispositions de l'article 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 2 900 \$, 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 3 940 \$, et ce, pour la durée de la convention.

Advenant le cas où plus d'un professeur sont impliqués dans la direction d'un programme de maîtrise ou de doctorat, ces primes s'appliquent au prorata des professeurs impliqués.

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

Pour les contrats de recherche et commandites, lorsqu'un professeur ne perçoit pas d'honoraires, la totalité du 10 % est versée dans un compte de recherche. Dans le cas contraire, le 10% est calculé sur la différence entre le montant total du contrat de recherche et commandites moins les honoraires payés au professeur.

Le versement du 10 % ne s'applique pas sur les subventions d'infrastructures ou institutionnelles, telles les subventions en provenance de la FCI, du réseau de l'Université du Québec, des fonds internes ou sur les parties de subventions transférées à une autre institution, etc.

## 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 mécontente qui survient entre elles et ce, dans les plus brefs délais.

#### 15.02 Grief

- A) Le terme grief signifie : toute mécontente 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 DAPRP.

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 DAPRP avec copie au secrétaire général.
- B) L'avis de grief et la copie doivent être remis au bureau du DAPRP 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 au présent article interrompt la prescription.

### **15.09 Réponse de l'École**

Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, le DAPRP doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et au professeur concerné ou convoquer le comité de griefs défini à l'article 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 DAPRP ou de la date de l'expiration du délai prévu à l'article 15.09 pour donner ladite réponse, le professeur ou le Syndicat peut soumettre le grief au comité de griefs en adressant un avis au DAPRP 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 DAPRP 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 DAPRP, 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 DAPRP n'a pas donné la réponse prévue à l'article 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 DAPRP dans les trente (30) jours ouvrables de la réponse du DAPRP ou dans les trente (30) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours dans le cas où le DAPRP 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.

**15.14 Mandat de l'arbitre**

L'arbitre saisi d'un grief d'un professeur non permanent qui est l'objet d'un congédiement pour inconduite ou insubordination, n'a juridiction que pour vérifier si la décision de l'employeur rencontre les exigences de la bonne foi et ne contrevient pas aux dispositions de l'article 13.02, alinéa 2.



**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 et ce, dans la mesure où la qualité et la pertinence du dossier soumis par celui-ci mérite une telle reconnaissance : le prix d'excellence en enseignement, le prix d'excellence en recherche et le prix d'excellence pour les services à la communauté.

De plus, tous les deux (2) ans, un quatrième prix d'excellence appelé « Prix d'excellence en recherche – chercheur émergent » est remis.

## CHAPITRE 17 – PARTICIPATION À LA VIE DÉPARTEMENTALE

### Assemblée des professeurs de département

17.01 L'Assemblée des professeurs de département est convoquée au moins trois fois par année par le directeur de département et peut l'être en tout temps sur demande écrite adressée au directeur de département d'au moins 20 % + 1 des professeurs du département. Dans ce dernier cas, le directeur de département doit convoquer l'assemblée des professeurs de département 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 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, les membres présents élisent un secrétaire ayant droit de vote. Le directeur de département préside l'assemblée mais n'a pas le droit de vote. Le quorum est constitué d'au moins 50 % + 1 des professeurs du département. Les procès-verbaux sont distribués à tous les professeurs du département.

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

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

- a) L'évolution du plan triennal de développement du département;
- b) Le budget départemental;
- c) Le bilan des tâches d'enseignement effectivement accomplies et des déagements des professeurs du département durant le cycle d'enseignement précédent;
- d) La capacité annuelle d'enseignement du département, selon les modalités prévues à l'article 6.08 ainsi que la répartition annuelle des tâches d'enseignement, selon Les modalités prévues aux articles 6.09 à 6.13.

17.05 À l'occurrence, l'assemblée des professeurs de département traite obligatoirement de toute autre question prévue à la présente convention nécessitant l'intervention de l'assemblée des professeurs de département. 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 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.
- 17.07 Lorsqu'un poste de directeur de département 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 dont copie est transmise à l'ensemble des professeurs du département. Il y a affichage externe si aucune candidature du département 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 DAARI.

**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 DAPRP 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.
- 18.04 Le compte rendu de chaque séance doit être acheminé aux représentants de chacune des parties dans les dix (10) jours ouvrables suivant la tenue d'une séance.

**CHAPITRE 19 – FONDS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

- 19.01 L'École met à la disposition de chaque professeur régulier un fonds de développement professionnel (FDP) à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015 et au 1<sup>er</sup> mai de chaque année subséquente de la présente convention.
- 19.02 Le FDP est constitué d'une partie fixe de 2 000 \$. Pour l'année 2015-2016, le montant fixe sera versé au moment de la signature de la présente convention collective et au 1<sup>er</sup> mai pour les années subséquentes.
- 19.03 À compter du 1<sup>er</sup> mai 2016, une partie variable s'ajoutera à la partie fixe. Les paramètres de cette partie variable doivent être déterminés selon les modalités de la lettre d'entente 2015-2019/02.
- 19.04 Le FDP doit être dépensé durant le cycle d'enseignement et ne peut être reporté d'une année financière à l'autre.
- 19.05 Le FDP sert au remboursement de dépenses encourues par le professeur régulier dans l'exercice de ses fonctions d'enseignement, de recherche, d'administration pédagogique et de service à la communauté. Ce fond peut également servir au paiement des frais d'inscription à l'Ordre des ingénieurs du Québec.
- 19.06 Le remboursement des dépenses est effectué sur présentation de pièces justificatives.

**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 Grâces  
Veille du jour de Noël  
Jour de Noël  
Lendemain de Noël  
1<sup>er</sup> congé mobile  
2<sup>e</sup> 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'ÉTS convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements.

**ANNEXE B****PROGRAMME DE RETRAITE OU DE RETRAITE GRADUELLE****1.0 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 1.1 Le présent programme s'adresse aux professeurs réguliers en place au moment de la signature de la convention collective et constitue un programme volontaire.
- 1.2 Le professeur qui prend sa retraite ou sa retraite graduelle peut se prévaloir des stipulations du présent article.
- 1.3 Lorsque le professeur entend se prévaloir des dispositions du présent article, il donne un préavis de trois (3) mois à son directeur de département qui en informe le DAPRP.
- 1.4 Le programme de retraite ou de retraite graduelle débute le premier septembre, le premier janvier ou le premier juin suivant l'échéance du préavis de trois (3) mois à l'article 1.3.

Que la date soit postérieure à laquelle le professeur atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou antérieure à celle à laquelle il atteint son soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance;

ou

Que la date soit postérieure à la date à laquelle le professeur atteint l'âge de soixante-et-un (61) ans ou antérieure à celle à laquelle il atteint son soixante-sixième (66<sup>e</sup>) anniversaire de naissance.

**2.0 PROGRAMME DE RETRAITE**

- 2.1 Le professeur qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir du programme de retraite :

a) Être âgé de cinquante-cinq (55) à soixante-quatre (64) ans;

ou

b) Être âgé de soixante et un (61) à soixante-six (66) ans;

et

c) Avoir au moins dix (10) ans de service à l'École.

- 2.2 Le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite peut, à son choix, bénéficier de l'un ou l'autre des mécanismes mutuellement exclusifs suivants :

Pour le professeur qui satisfait aux deux conditions prévues à l'article 2.1 a) et c), l'École verse une compensation forfaitaire selon le tableau suivant :

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



### **3.0 PROGRAMME DE RETRAITE GRADUELLE**

#### **3.1 Avec congé sans traitement**

Le professeur, qui a quinze (15) années de service à l'École, 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 66 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. La charge d'enseignement d'un professeur profitant de la retraite graduelle n'est pas tenue de respecter les seuils définis à l'article 6.23.

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 %, le tout selon le choix exprimé à l'article 2.2.

#### 4.0 MAINTIEN DU LIEN D'EMPLOI

Le professeur qui prend sa retraite, peut obtenir le titre de professeur retraité. S'il conserve en outre un lien d'emploi autre que régulier avec l'École, il obtient alors le titre de professeur retraité associé. 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 et le professeur retraité associé ne sont pas couverts par la convention collective.

Le professeur retraité associé qui désire une tâche d'enseignement informe le département 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 du 1<sup>er</sup> juin 2014 au 31 mai 2015

(Application de 3,5 % sur les échelles du 1<sup>er</sup> juin 2013, comme suit : 2 % de la PSG au 1<sup>er</sup> juin 2014  
PLUS 1,5 % à titre de contribution exceptionnelle)

Catégorie	Adjoint		Agrégé		Titulaire	
	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
0						
1						
2						
3						
4						
5	1	68 075 \$				
6	2	71 521 \$				
7	3	75 086 \$				
8	4	78 774 \$				
9	5	82 588 \$				
10	6	85 823 \$	→ 1	91 371 \$		
11	7	89 178 \$	2	94 594 \$		
12	8	91 304 \$	3	97 616 \$		
13	9	93 485 \$	4	99 938 \$		
14	10	95 721 \$	5	102 177 \$		
15	11	97 094 \$	6	104 529 \$	→ 1	107 373 \$
16	12	98 492 \$	7	106 839 \$	2	109 954 \$
17	13	99 906 \$	8	109 117 \$	3	112 605 \$
18	14	101 342 \$	9	110 693 \$	4	115 315 \$
19	15	102 803 \$	10	112 294 \$	5	116 986 \$
20	16	104 285 \$	11	113 916 \$	6	118 678 \$
21			12	115 566 \$	7	120 376 \$
22			13	117 237 \$	8	122 095 \$
23			14	118 367 \$	9	123 820 \$
24			15	119 512 \$	10	125 566 \$
25			16	120 665 \$	11	127 341 \$
26			17	121 716 \$	12	129 068 \$
27			18	122 761 \$	13	130 816 \$
28			19	123 820 \$	14	132 466 \$
29			20	124 764 \$	15	134 134 \$
30			21	125 719 \$	16	135 694 \$
31			22	126 681 \$	17	137 274 \$
32					18	138 873 \$
33					19	140 470 \$
34					20	142 068 \$

automaticité     
  admissibilité

Note : Cette échelle représente l'échelle du 1<sup>er</sup> juin 2013 révisée augmentée de 3,5 % conformément à l'article 14.01 A de la convention collective de l'APÉTS 2015-2019 et comprend :

- 2 % conformément à la politique salariale gouvernementale,
- 1,5 % à titre de reconnaissance, de participation et d'engagement des professeurs au développement et au rayonnement de l'École en vertu de la lettre d'entente 2015-2019/03.

## ANNEXE C-2

## ÉCHELLE DE TRAITEMENT

En vigueur du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 30 août 2015(Application de 1 % de la PSG au 1<sup>er</sup> juin 2015 sur les échelles du 1<sup>er</sup> juin 2014)

Catégorie	Adjoint		Agrégré		Titulaire	
	Expérience	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement	Échelon
0						
1						
2						
3						
4						
5	1	68 756 \$				
6	2	72 236 \$				
7	3	75 837 \$				
8	4	79 562 \$				
9	5	83 414 \$				
10	6	86 681 \$	1	92 285 \$		
11	7	90 069 \$	2	95 540 \$		
12	8	92 217 \$	3	98 592 \$		
13	9	94 420 \$	4	100 937 \$		
14	10	96 678 \$	5	103 199 \$		
15	11	98 065 \$	6	105 574 \$	1	108 447 \$
16	12	99 477 \$	7	107 907 \$	2	111 054 \$
17	13	100 906 \$	8	110 208 \$	3	113 731 \$
18	14	102 355 \$	9	111 800 \$	4	116 468 \$
19	15	103 831 \$	10	113 417 \$	5	118 156 \$
20	16	105 327 \$	11	115 055 \$	6	119 865 \$
21			12	116 722 \$	7	121 579 \$
22			13	118 409 \$	8	123 316 \$
23			14	119 550 \$	9	125 058 \$
24			15	120 708 \$	10	126 822 \$
25			16	121 872 \$	11	128 615 \$
26			17	122 933 \$	12	130 358 \$
27			18	123 989 \$	13	132 124 \$
28			19	125 058 \$	14	133 790 \$
29			20	126 012 \$	15	135 475 \$
30			21	126 977 \$	16	137 051 \$
31			22	127 948 \$	17	138 647 \$
32					18	140 262 \$
33					19	141 875 \$
34					20	143 489 \$

----- admissibilité

Note : Cette échelle représente l'échelle du 1<sup>er</sup> juin 2014 révisée augmentée de 1 % selon la politique salariale gouvernementale conformément à l'article 14.01 B de la convention collective de l'APÉTS 2015-2019.

## ANNEXE C-3

## ÉCHELLE DE TRAITEMENT

En vigueur au 31 août 2015 au 31 mai 2016

(Échelles du 1er juin 2015 avec ajout des échelons A23, T21 et T22)

Catégorie	Adjoint		Agrégé		Titulaire	
	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
0						
1						
2						
3						
4						
5	1	68 756 \$				
6	2	72 236 \$				
7	3	75 837 \$				
8	4	79 562 \$				
9	5	83 414 \$				
10	6	86 681 \$	1	92 285 \$		
11	7	90 069 \$	2	95 540 \$		
12	8	92 217 \$	3	98 592 \$		
13	9	94 420 \$	4	100 937 \$		
14	10	96 678 \$	5	103 199 \$		
15	11	98 065 \$	6	105 574 \$	1	108 447 \$
16	12	99 477 \$	7	107 907 \$	2	111 054 \$
17	13	100 906 \$	8	110 208 \$	3	113 731 \$
18	14	102 355 \$	9	111 800 \$	4	116 468 \$
19	15	103 831 \$	10	113 417 \$	5	118 156 \$
20	16	105 327 \$	11	115 055 \$	6	119 865 \$
21			12	116 722 \$	7	121 579 \$
22			13	118 409 \$	8	123 316 \$
23			14	119 550 \$	9	125 058 \$
24			15	120 708 \$	10	126 822 \$
25			16	121 872 \$	11	128 615 \$
26			17	122 933 \$	12	130 358 \$
27			18	123 989 \$	13	132 124 \$
28			19	125 058 \$	14	133 790 \$
29			20	126 012 \$	15	135 475 \$
30			21	126 977 \$	16	137 051 \$
31			22	127 948 \$	17	138 647 \$
32			23	128 919 \$	18	140 262 \$
33					19	141 875 \$
34					20	143 489 \$
35					21	145 103 \$
36					22	146 717 \$

----- admissibilité

Note : Cette échelle représente l'échelle du 1<sup>er</sup> juin 2014 révisée augmentée de 1 % selon la politique salariale gouvernementale conformément à l'article 14.01 B de la convention collective de l'APÉTS 2015-2019, avec ajouts d'un nouvel échelon à l'échelle des professeurs agrégés (Agrégé 23) et de deux nouveaux échelons à l'échelle des professeurs titulaires (Titulaire 21 et Titulaire 22) conformément à l'article 14.01 C

## **ANNEXE D**

### **Dispositions particulières relatives au professeur émérite**

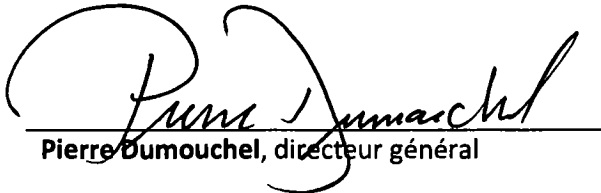
1. Le professeur émérite dispose d'un bureau à l'École et a accès aux services appropriés selon les disponibilités de l'École;
2. Il doit continuer à effectuer de la recherche, individuellement ou en équipe; il doit faire des demandes individuelles ou d'équipe de fonds de recherche auprès des organismes 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.

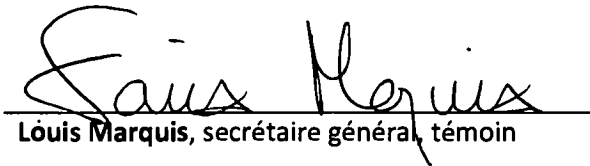
**ANNEXE E****Aide à la correction et à l'encadrement**

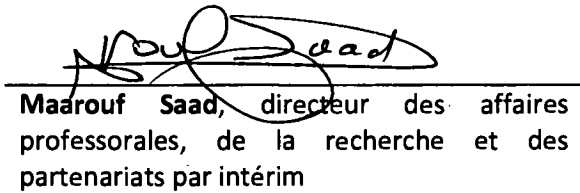
1. Une aide à la correction et à l'encadrement sont accordées au professeur lorsque ce dernier enseigne dans un cours-groupe qui dépasse trente (30) étudiants lors de la cinquième semaine du cours.
2. L'aide à la correction s'applique à la correction des intras, des devoirs, des projets et de l'examen final.
3. L'aide à l'encadrement s'applique à toute consultation ou intervention individuelle ou en équipe en dehors des heures normales de cours, de laboratoire ou de travaux pratiques, destinée à aider les étudiants à mieux comprendre la matière du cours.
4. L'aide à la correction est de 30 \$ par étudiant excédentaire. À titre d'exemple, un cours-groupe de cinquante-trois (53) étudiants génère une aide à la correction de  $(53-30) \times 30 \$ = 690 \$$ .
5. L'aide à l'encadrement est de 15 \$ par étudiant excédentaire.
6. L'aide à la correction et à l'encadrement qui n'a pas été utilisée lors d'une session donnée peut être accumulée pour être utilisée dans les trois (3) sessions suivantes.
7. Chaque session, un professeur peut demander une aide à la correction et à l'encadrement dont le coût sera défrayé par tout ou une partie du crédit qu'il a accumulé. Cette aide peut être utilisée même lors d'une session où le professeur enseigne à un groupe-cours comprenant trente (30) étudiants ou moins.
8. L'aide à la correction et à l'encadrement est accordée au choix du professeur soit à l'embauche d'auxiliaires d'enseignement ou est versée sur la paie.

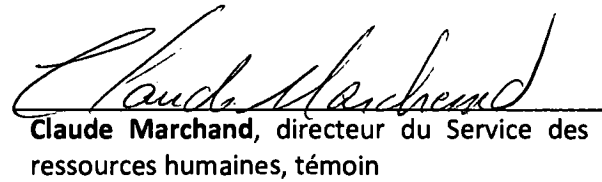
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 16<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 2015.

**POUR L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE**

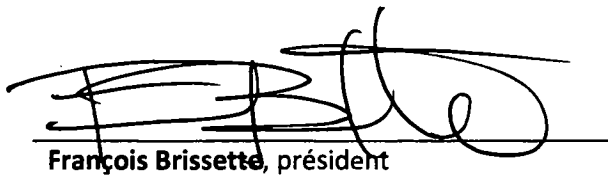
  
Pierre Dumouchel, directeur général

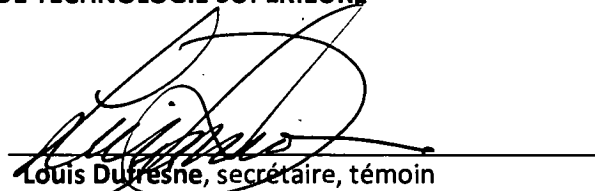
  
Louis Marquis, secrétaire général, témoin

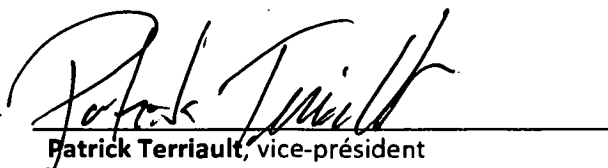
  
Maarouf Saad, directeur des affaires  
professorales, de la recherche et des  
partenariats par intérim

  
Claude Marchand, directeur du Service des  
ressources humaines, témoin

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

  
François Brissette, président

  
Louis Dufresne, secrétaire, témoin

  
Patrick Terriault, vice-président

  
Ali Gharbi, trésorier, témoin



**LETTRE D'ENTENTE 2015-2019/01**

entre

**L'École de technologie supérieure**

et

**L'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APÉTS)**

**Objet :** Rééquilibrage des primes d'encadrement

**ATTENDU** qu'il existe déjà un système de primes d'encadrement à l'École de technologie supérieure dont les modalités sont définies dans le chapitre 6 de la convention collective des professeurs de l'ÉTS.

- (a) La direction de l'École de technologie supérieure et le syndicat des professeurs (APÉTS) s'entendent pour mettre sur pied un comité bipartite composé de deux (2) membres nommés par le syndicat et deux (2) membres nommés par la direction qui proposera une révision des primes associées aux différentes activités d'encadrement pour l'année 2018-2019.
  
- (b) Cette révision servira à dégager les sommes qui permettront de bonifier de 1 % les échelles salariales des professeurs de l'École de technologie supérieure.

La présente lettre d'entente n'est pas arbitrale. Toute entente résultant de la présente sera intégrée dans la convention collective en faisant les ajustements nécessaires.

**LETTRE D'ENTENTE 2015-2019/02**

entre

**L'École de technologie supérieure**

et

**L'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APÉTS)**

**Objet :** Méthode de calcul de la partie variable du Fonds de développement professionnel

La direction de l'École de technologie supérieure et le Syndicat des professeurs (APÉTS) s'entendent pour mettre sur pied un comité bipartite composé de deux (2) membres nommés par le syndicat et deux (2) membres nommés par la direction afin de déterminer une méthode de calcul qui permettra de fixer le montant variable du Fonds de développement professionnel pour compenser une taille moyenne des cours-groupes départementaux de 1<sup>er</sup> cycle qui excède trente (30) étudiants (article 6.28). La méthode doit prendre en considération, entre-autres, les paramètres suivants :

- Le nombre moyen d'étudiants inscrit dans les cours-groupe départementaux de 1<sup>er</sup> cycle enseignés par des professeurs, et cela à la 5<sup>e</sup> semaine de la session;
- Le nombre de cours-groupes départementaux de 1<sup>er</sup> cycle enseignés par les professeurs.

La méthode de calcul utilisera comme référence les données des cours-groupes de l'année 2014-2015 incluant les sessions d'été 2014, d'automne 2014 et d'hiver 2015.

Pour cette année de référence, la partie variable du Fonds de développement professionnel doit correspondre à un montant d'environ 1000 \$ sans cependant l'excéder.

À partir du 1<sup>er</sup> mai 2016, la partie variable du FDP sera calculée annuellement en fonction des données du cycle d'enseignement précédent et versée dans le FDP de chaque professeur.

La présente lettre d'entente n'est pas arbitrale. Toute entente résultant de la présente sera intégrée dans la convention collective en faisant les ajustements nécessaires.

**LETTRE D'ENTENTE 2015-2019/03**

entre

**L'École de technologie supérieure**

et

**L'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APÉTS)**

**Objet :** Reconnaissance de la participation et de l'engagement des professeurs au développement et au rayonnement de l'École de technologie supérieure

**ATTENDU** la participation et l'engagement des professeurs au développement et au rayonnement de l'École de technologie supérieure, les mesures suivantes sont entendues:

- (a) Les échelles de salaire en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2014 sont majorées d'un virgule cinq pourcents (1,5 %).
- (b) Tous les professeurs à l'emploi de l'École au moment de la signature de la présente convention bénéficient d'un avancement automatique d'un (1) échelon effectif au 31 août 2015.

**LETTRE D'ENTENTE 2015-2019/04**

entre

**L'École de technologie supérieure**

et

**L'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure (APÉTS)**

**Objet :** Conditions d'admissibilité et modalités d'application de l'augmentation volontaire de la charge d'enseignement de base

L'article 6.09 prévoit la possibilité qu'un professeur puisse volontairement enseigner un cours en surplus moyennant une rémunération additionnelle qui peut être versée soit sur la paie, soit dans les fonds de recherche du professeur (PSIRE-Individuel). Cette mesure sera en vigueur à partir du cycle d'enseignement 2016/2017.

La direction de l'École de technologie supérieure et le syndicat des professeurs (APÉTS) s'entendent pour mettre sur pied un comité bipartite composé de deux (2) membres nommés par le syndicat et deux (2) membres nommés par la direction afin de traiter des conditions d'admissibilité et les modalités d'application de cette nouvelle mesure.

Les deux parties s'engagent à déterminer les conditions d'admissibilité et les modalités d'application avant la fin de l'année 2015 et à les préciser dans une lettre d'entente.

La présente lettre d'entente n'est pas arbitrale. Toute entente résultant de la présente sera intégrée dans la convention collective en faisant les ajustements nécessaires.