



CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

L'ÉTS

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

ET

L'APÉTS

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

EN VIGUEUR DU 1^{ER} JUIN 2019 AU 31 MAI 2025

CONSOLIDÉE ET SIGNÉE LE 20 MARS 2020



APÉTS

ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉTS

Table des matières

Chapitre 1 - DÉFINITIONS	2
Chapitre 2 - Dispositions générales	7
Chapitre 3 - Reconnaissance du syndicat.....	8
Chapitre 4 - EMBAUCHE.....	11
Chapitre 5 - Contrat et permanence.....	14
Chapitre 6 - Fonction du professeur régulier.....	16
Chapitre 7 - ÉVALUATION	25
Chapitre 8 - Sécurité d'emploi	32
Chapitre 9 - Vacances, congés et détachement.....	35
Chapitre 10 - Congé de perfectionnement et congé sabbatique	50
Chapitre 11 – Avantages sociaux	55
Chapitre 12 – Activités professionnelles extérieures	60
Chapitre 13 – Représailles, discrimination et mesures disciplinaires.....	62
Chapitre 14 – Traitement.....	63
Chapitre 15 – Grievs et arbitrage	66
Chapitre 16 – Clauses particulières.....	71
Chapitre 17 – Participation à la vie départementale.....	72
Chapitre 18 – Comité des relations de travail.....	74
Chapitre 19 – Fonds de développement professionnel.....	75
ANNEXE A.....	76
ANNEXE B.....	77
ANNEXE C-1.....	79
ANNEXE C-2.....	80
ANNEXE C-3.....	81
ANNEXE C-4.....	82
ANNEXE C-5.....	83
ANNEXE C-6.....	84
ANNEXE D.....	85
ANNEXE E	86
LETTRE D'ENTENTE 2019-2025 / 01	87

Chapitre 1 - DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les termes suivants signifient :

- 1.01 **École**
Désigne l'École de technologie supérieure, constituée le 6 mars 1974, en vertu de la Loi de l'Université du Québec.
- 1.02 **Syndicat**
Désigne l'Association des professeurs de l'École de technologie supérieure, accréditée le 1^{er} février 1984.
- 1.03 **Convention collective**
Désigne le présent document témoignant des ententes entre l'École et le Syndicat.
- 1.04 **Conseil d'administration**
Désigne le Conseil d'administration de l'École de technologie supérieure.
- 1.05 **Commission des études**
Désigne la Commission des études de l'École de technologie supérieure.
- 1.06 **Comité exécutif**
Désigne le Comité exécutif constitué par résolution du Conseil d'administration.
- 1.07 **Comité de direction (CD)**
Désigne le Comité de direction constitué en vertu du Règlement de régie interne de l'ÉTS.
- 1.08 **Les parties**
Désignent l'École et le Syndicat.
- 1.09 **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.
- 1.10 **Département**
Désigne le regroupement des professeurs dans un département et le regroupement des étudiants en fonction des programmes qui leur sont offerts.
- 1.11 **Directeur général (DG)**
Désigne la personne occupant ce poste prévu dans les lettres patentes de l'École.

- 1.12 Secrétaire général**
Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'École.
- 1.13 Directeur des affaires académiques (DAA)**
Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'École.
- 1.14 Directeur du Bureau des affaires professorales (BAP), doyen de la recherche, doyen des études**
Désigne les personnes occupant ces postes prévus à l'organigramme de l'École.
- 1.15 Directeur de département (DD)**
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.
- 1.16 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.
- 1.17 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 maximums. 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.
- 1.18 Professeur invité institutionnel**
Désigne un professeur invité dont l'embauche est initiée par le CD pour des développements institutionnels tels un développement de programme ou le démarrage d'institut de recherche. Exceptionnellement, ce professeur peut être dégagé de la tâche d'enseignement.
- 1.19 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 :

- a) remplacer un professeur en congé;

- b) pourvoir 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 départementale 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.

1.20 **Professeur associé**

Sur demande, l'École peut accepter de recevoir une personne pour une période de trois (3) ans renouvelables et pour laquelle le respect des procédures d'embauche n'est pas nécessairement requis. Cette personne peut être :

- a) Une personne de l'externe :
- 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 académiques (DAA), sur recommandation de l'assemblée départementale du département concerné. Il est rattaché à ce département, sous la responsabilité du DD.

Ce 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.

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

- b) Une personne de l'interne :
- un professeur de l'École à la retraite .

Le directeur des affaires académiques (DAA), sur recommandation de l'Assemblée départementale du département concerné, peut accorder ce statut au professeur qui le demande. Il est rattaché à ce département, sous la responsabilité du DD.

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 liés au statut de professeur comme le maintien d'une tâche d'enseignement, l'accès aux services de l'École, l'encadrement d'étudiants gradués, l'accès à ses fonds de recherche et la participation à des demandes de financement de la recherche.

Ce 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.

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

1.21 **Professeur visiteur**

Désigne un collaborateur externe qui détient un statut de professeur dans une autre université et qui souhaite séjourner à l'École afin de développer des liens avec un ou plusieurs professeurs réguliers dans le cadre de projets touchant la formation et/ou la recherche. Le séjour du professeur visiteur est d'une durée variable, mais d'un (1) an maximum. Le statut de professeur visiteur est octroyé par le directeur des affaires académiques (DAA), sur recommandation d'un professeur régulier et il est rattaché au même département que ce dernier.

Le professeur visiteur ne fait pas partie de l'unité d'accréditation et n'est pas rémunéré par l'École.

1.22 **Assemblée départementale**

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.

1.23 **Professeur émérite**

Le titre de Professeur émérite est une reconnaissance exceptionnelle et purement honorifique octroyée à un professeur de l'ÉTS qui a cessé ses fonctions régulières. Ce dernier doit s'être distingué dans sa recherche ou encore dans son enseignement, et qui, grâce à d'importantes reconnaissances extérieures, a contribué de façon exceptionnelle au rayonnement de l'ÉTS. D'autres dimensions de la carrière du professeur peuvent également être à l'origine de l'octroi du statut de Professeur émérite. Pour le récipiendaire, il n'y a aucune obligation qui est associée à ce titre. Le Professeur émérite n'a pas de lien d'emploi avec l'ÉTS, ne touche pas de rémunération à ce titre et ne fait donc pas partie de l'accréditation syndicale. Par conséquent, il ne bénéficie pas des droits accordés par la convention collective. La Procédure de nomination des professeurs émérites présente la définition, les critères d'attribution, les avantages conférés par ce statut ainsi que le processus de mise en candidature et d'évaluation des candidats pour l'obtention de cette reconnaissance.

1.24 **Assemblée de l'APÉTS**

Désigne l'assemblée de tous les professeurs appartenant à l'accréditation syndicale, sous réserve de la validité de leur statut de membre tel que défini par les statuts et règlements de ladite accréditation.

1.25 **Cours**

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

1.26 **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 2025. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement, et ce, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 2.02 L'École et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant. 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 envoie à chaque professeur le lien vers la version électronique 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^{er} 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 de l'APÉTS.

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 versé, congés avec le type de congé et les dates de départ et de retour.

b) Une liste nominative indiquant le montant de chaque prime payée par l'ÉTS à un professeur ainsi que le montant total de ces primes.

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.
- f) La ventilation des EEETP par programme.
- g) Le nombre de postes autorisés par département pour l'embauche de nouveaux professeurs pour l'année budgétaire en cours.

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

- i) Lors de chaque changement de composition au comité d'évaluation et au comité de promotion, le BAP informe le Syndicat de la nouvelle constitution de ces comités.
- ii) 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 six (6) 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 Avant le 15 juin, le DD transmet au DAA une planification de l'effectif départemental approuvée par l'assemblée départementale. Le DAA communique au DD avant le 1^{er} septembre le nombre de postes autorisés pour la prochaine année budgétaire.

4.02 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 au profil suivant :

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.

4.03 Le comité de sélection, en collaboration avec le BAP, identifie les médias pertinents en tenant compte notamment des spécialisations recherchées, des bassins de candidats disponibles et du budget alloué. L'affichage du poste est normalement d'une durée minimale de trente (30) jours. Cependant, le comité de sélection peut convenir d'un processus accéléré dans le cas d'une candidature exceptionnelle.

4.04 Le DD propose le projet d'embauche et la composition du comité de sélection à l'Assemblée départementale pour approbation.

Le DD transmet au DAA le projet d'embauche pour approbation par le CD. Si le projet est approuvé, le DD lance le processus d'affichage. Si le projet n'est pas approuvé, le DAA transmet au DD une motivation écrite du refus dans un délai raisonnable et retourne le projet pour modification.

4.05 Le comité de sélection est formé des membres suivants :

- le DD ou son délégué, à titre de président du comité;
- un minimum de deux (2) professeurs permanents du département;
- un (1) professeur issu d'un autre département;
- un (1) représentant nommé par le BAP, qui agit à titre de secrétaire du comité et voit au respect des politiques, règlements, et principes d'équité, de diversité et d'inclusion en emploi;
- toute personne additionnelle jugée pertinente.

Les membres du comité de sélection doivent avoir suivi une formation sur les biais discriminatoires en embauche.

- 4.06 Le comité de sélection examine les dossiers reçus, voit à la recevabilité des candidatures et sélectionne les candidats retenus pour la suite du processus.
- a) Le processus de sélection inclut une entrevue avec le comité de sélection, une présentation à l'Assemblée départementale et toute autre étape jugée pertinente par le comité.
 - b) À la suite des étapes ci-haut mentionnées, l'Assemblée départementale procède à une consultation électronique. Les professeurs indiquent pour chaque candidature s'ils sont favorables, neutres ou en défaveur de l'embauche et transmettent leurs commentaires, s'il y a lieu. Le résultat du vote est transmis au comité de sélection.
- 4.07 À la lumière de l'entrevue, de la présentation en Assemblée départementale et des résultats de la consultation professorale, le comité de sélection délibère sur la recevabilité et l'ordre de priorité de chaque candidature. Le comité consigne le résultat de ses délibérations dans un rapport synthèse qui contient minimalement :
- a) les moyens utilisés pour publiciser le poste;
 - b) le nombre de candidatures reçues;
 - c) les dossiers des candidatures retenues;
 - d) le résultat de la consultation électronique;
 - e) l'identification de mentors potentiels;
 - f) la recommandation du comité quant à l'ordre de priorité;
 - g) un court justificatif motivant les choix du comité;
 - h) une description des mesures utilisées pour assurer le respect des principes d'équité, de diversité et d'inclusion.
- 4.08 Dans les meilleurs délais, le président du comité d'embauche présente le rapport synthèse à l'Assemblée départementale pour approbation.
- L'Assemblée accepte ou refuse en bloc le rapport du comité de sélection. Dans le cas d'un refus, l'Assemblée détermine les modalités de relance du processus de sélection.
- 4.09 Le secrétaire du comité de sélection transmet au DAA le rapport synthèse pour approbation par le CD. Si le CD accepte le rapport synthèse, il mandate le DAA pour négocier les conditions d'embauche. Si le CD désire modifier ou refuser les recommandations du comité de sélection, il doit motiver sa décision par écrit.
- 4.10 Le DAA 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 vingt (20) 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.

- 4.11 Le DG procède à l'embauche du nouveau professeur en lui transmettant une lettre qui précise les conditions d'embauche. Les conditions d'embauche incluent la date d'entrée en fonction, le rang, l'échelon, le salaire, la tâche d'enseignement, le fonds de démarrage et toute autre condition particulière incluant les primes prévues à l'article 4.13. Une copie de cette lettre est acheminée au Syndicat.
- 4.12 Exceptionnellement, pour l'accomplissement d'un mandat institutionnel de développement, la direction de l'école peut effectuer l'embauche d'un professeur invité institutionnel. Le processus d'embauche est identique à celui décrit dans le présent chapitre à l'exception des dispositions suivantes :
- a) Le DAA sollicite les DD afin d'identifier les départements d'attache potentiels;
 - b) le comité d'embauche est présidé et désigné par un membre du CD;
 - c) la composition du comité respecte l'article [4.05](#) à l'exception du fait que les professeurs sur le comité proviennent des départements intéressés à accueillir le professeur invité.

Le comité d'embauche identifie le département d'attache et y présente sa recommandation pour approbation. Ce professeur ne compte pas dans le nombre de postes autorisés de ce département. Une copie de la lettre indiquant les modalités d'engagement du professeur invité institutionnel est acheminée au Syndicat.

- 4.13 L'École a la possibilité d'offrir aux nouveaux professeurs une prime annuelle durant leurs deux premiers contrats. Cette prime est limitée à un montant de 20 000 \$ par année.

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 de deux (2) années à laquelle s'ajoute la période entre la date anniversaire de l'embauche et le 31 mai suivant cette date anniversaire. Cela a pour effet que le premier contrat est d'une durée se situant entre deux (2) années et trois (3) années et que son échéance est toujours un 31 mai.
- 5.03 Le second contrat est d'une durée de deux (2) ou trois (3) années, au choix du professeur.
- 5.04 Le professeur en probation doit préciser au DAA la durée du second contrat dans l'année qui suit le renouvellement du premier contrat.
- 5.05 Le renouvellement ou le non-renouvellement de contrat des professeurs se fait sur décision du CD conformément à la procédure décrite au [chapitre 7](#).
- 5.06 Un contrat est automatiquement renouvelé à moins d'une décision à l'effet contraire du CD 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 CD.
- 5.07 La permanence s'acquiert par décision du CD qui octroie cette permanence par sa décision de renouveler le deuxième contrat du professeur, conformément à la procédure décrite au [chapitre 7](#). Dans le cas d'un professeur adjoint, l'obtention de la permanence entraîne automatiquement l'agrégation.
- 5.08 Le professeur qui a acquis la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi.
- 5.09 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.
- 5.10 Tout professeur qui désire mettre fin à son contrat avant terme doit aviser son DD et le DAA au moins trente (30) 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.
- 5.11 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.

- 5.12 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 BAP de ne pas appliquer cette prolongation.

Chapitre 6 - Fonction du professeur régulier

6.01 La tâche d'un professeur comprend :

- l'enseignement;
- la recherche/développement;
- des services à la vie universitaire et à la communauté.

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 audiovisuels 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, tel 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, 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, etc.);
- 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 Services à la vie universitaire

Le terme « services à la vie universitaire » 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 départementale 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;

- l) Le mentorat auprès de nouvelles personnes professeurs.

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 tâche d'enseignement d'un professeur est de trois et demi (3,5) cours dont on soustrait les dégagements pour un cycle d'enseignement complet.

6.08 La tâche minimale d'enseignement d'un professeur est de deux cours (2); sauf pour les titulaires de chaires, le président et le vice-président de l'APÉTS dont le minimum est d'un (1) cours.

- 6.09 Dans le cas où un professeur ne travaille pas toute l'année, sa tâche d'enseignement est modifiée au prorata de la fraction de l'année travaillée.
- 6.10 Dans le cas où un professeur doit s'absenter pour un congé de maladie durant la session où il enseigne, la charge est réputée avoir été donnée s'il a enseigné au moins cinq (5) semaines durant la session.
- 6.11 Dans le cadre du premier contrat d'embauche, la tâche d'enseignement durant ce contrat est de quatre (4) cours si le premier contrat comprend sept (7) trimestres ou moins et de cinq (5) cours si le contrat comprend huit (8) trimestres et plus.
- 6.12 Un professeur peut compenser une faible intensité en recherche par une augmentation de sa tâche d'enseignement jusqu'à une tâche maximale de cinq (5) cours. L'augmentation de la tâche d'enseignement doit être approuvée par l'assemblée départementale.
- 6.13 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 et le DD.
b) Une session, pour être considérée libre au sens du présent chapitre, ne doit pas comporter d'activité d'enseignement.
c) À la suite de la demande d'un professeur, un DD peut demander au DAA d'accepter de reporter à l'année suivante un (1) cours de sa tâche d'enseignement du professeur.
- 6.14 La planification annuelle de la tâche d'enseignement est faite par le DD entre le 15 février et le 1^{er} mars de chaque année.
- 6.15 Un professeur peut enseigner des cours au-delà de la tâche d'enseignement prévue à la clause [6.07](#).

Le nombre de cours donnés par un professeur est comptabilisé par le BAP à la fin du cycle d'enseignement afin d'établir s'il a accompli sa tâche d'enseignement. Le professeur qui a enseigné au-delà de sa charge d'enseignement a trois options :

- a) Recevoir une rémunération pour les cours excédentaires au taux de la charge de cours
ou
b) Transférer dans son PSIRE-Individuel la rémunération pour les cours excédentaires au taux de la charge de cours après les déductions à la source.
ou
c) Ajouter le nombre de cours excédentaires à son solde dans sa banque de cours (non monnayable) jusqu'à un maximum de trois (3) cours en banque.

La possibilité d'enseigner des cours en surplus moyennant une compensation financière est normalement limitée aux professeurs qui ne profitent pas de dérogations visant à démarrer, consolider ou intensifier leurs activités de recherche. Par conséquent, sauf dans le cas de circonstances exceptionnelles, les professeurs en congé sabbatique ou en congé de perfectionnement, les nouveaux professeurs durant la période allant de l'embauche jusqu'au renouvellement du premier contrat, les chercheurs détenant une subvention assujettie d'un dérogation tel qu'exigé par l'organisme subventionnaire et les titulaires de chaires ne sont pas admissibles à l'enseignement de cours en surplus.

- 6.16 Au plus tard le 1^{er} mars, pour constituer la charge de travail du prochain cycle d'enseignement, chaque professeur valide et complète le bilan annuel de travail préparé par le BAP.
- 6.17 Le DD prépare la répartition annuelle des tâches d'enseignement du département et la soumet pour recommandation à l'assemblée départementale.
- 6.18 Avant le 15 mars, le DD communique la recommandation de l'assemblée départementale sur la répartition des tâches des professeurs du département au BAP.
- 6.19 En cours d'année académique, après avoir obtenu l'avis favorable de l'Assemblée départementale, le DD peut modifier la répartition des tâches d'enseignement. Il en informe le BAP.

6.20 **Activités et primes d'encadrement**

- 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 par un dérogation ou un montant équivalent à un quinzième (1/15) de cours.

- b) Activités d'encadrement individualisé dans les programmes de 2^e et 3^e cycles offerts à l'École.

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

La valeur monétaire des primes associées aux différentes activités d'encadrement est exprimée en fonction du taux actuel d'une charge de cours. :

- Pour un doctorat, un dégage­ment équivalant à 1,4 cours ou une prime équivalente à 1,4 fois le taux actuel d'une charge de cours:
- Pour une maîtrise avec mémoire (M.Sc.A.), un dégage­ment équivalant à quarante-cinq centièmes (0,45) de cours ou une prime équivalente à 0,45 fois le taux actuel d'une charge de cours.
- Pour une maîtrise avec projet de quinze (15) crédits (M.Ing.), un dégage­ment équivalant à trente-cinq centièmes (0,35) de cours ou une prime équivalente à 0,25 fois le taux actuel d'une charge de cours.
- Pour une maîtrise avec projet de neuf (9) crédits (M.Ing.), un dégage­ment équivalant à vingt-deux centièmes (0,22) de cours ou une prime équivalente à 0,15 fois le taux actuel d'une charge de cours.
- Pour une maîtrise avec projet de six (6) crédits (M.Ing.), un dégage­ment équivalant à quinze centièmes (0,15) de cours ou une prime équivalente à 0,1 fois le taux actuel d'une charge de cours.

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 accordé un montant ou un dégage­ment équivalant à un dixième (0,1) de cours.
- c) Le total des primes d'encadrement reçues par un professeur dans un cycle d'enseignement est limité à 40 000 \$. L'excédent, s'il y a lieu, est versé dans le PSIRE individuel du professeur.

- 6.21 En fonction des besoins de développement de l'École, le DAA peut accorder un dégage­ment à un professeur pour mener à terme un projet ad hoc jugé prioritaire.
- 6.22 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.
- 6.23 Le professeur qui enseigne durant la session complète d'été du cycle d'enseignement reçoit une prime équivalent à 0,3 fois le taux actuel d'une charge de cours.

Si le cours est partagé avec un autre enseignant, la prime sera accordée au prorata de sa participation.

- 6.24 Les compensations dues en vertu de l'article 6.23 sont payées en deux (2) versements égaux, l'un au milieu et l'autre à la fin de la session en cause.
- 6.25 Le directeur d'une unité de recherche dûment accrédité par l'École bénéficie d'un déchargement d'un (1) cours par cycle d'enseignement.
- 6.26 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](#).
- 6.27 Le professeur ne peut se voir imposer l'enseignement de cours qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières.
- 6.28 Le professeur n'est pas tenu de dispenser plus de deux (2) cours en soirée durant un (1) cycle d'enseignement.
Un professeur peut enseigner la fin de semaine seulement sur une base volontaire. Les cours-groupes d'un cours en particulier prévus dans le PAE d'un professeur ne peuvent être mis à l'horaire la fin de semaine sans sa permission.
- 6.29 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 au présent chapitre.
- 6.30 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.
- 6.31 Pour les examens de mi-session, l'École offre au professeur une aide à la surveillance pour les groupes ayant plus de quarante (40) étudiants ou, si des locaux sont disponibles, un changement de local, dans le but d'éviter les situations propices au plagiat.
- 6.32 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.
- 6.33 L'École s'engage à offrir en priorité aux professeurs l'enseignement des cours départementaux aux trois cycles d'enseignement.
- 6.34 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.

- 6.35 Si le professeur enseigne un cours pour lequel le nombre d'étudiants est supérieur à trente (30), le professeur peut alors bénéficier d'une aide à la correction et à l'encadrement dont les modalités sont précisées à l'annexe D.
- 6.36 L'École se réserve le droit d'annuler un cours de cycles supérieurs si le minimum de dix (10) étudiants n'est pas atteint. Dans un tel cas, le DD consulte le professeur responsable du cours et le directeur du programme concerné. Le professeur peut demander de maintenir le cours et de le donner en échange d'une reconnaissance équivalente à $X/10$ cours, où X est le nombre d'étudiants.

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.

Dossier d'évaluation et de promotion

- 7.05 Le professeur qui doit être évalué doit soumettre au comité d'évaluation ou au comité de promotion un dossier comprenant :
- a) 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 [7.21](#);
 - b) l'importance relative des tâches;
 - c) l'état de ses réalisations au cours de cette période;
 - d) tout autre document pertinent.

Le directeur du BAP obtient toute appréciation supplémentaire eu 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 BAP au moins deux semaines avant la date de son évaluation.

Le professeur évalué peut indiquer au directeur du BAP son désir de soumettre une documentation supplémentaire pertinente. Selon le cas, le comité d'évaluation ou le comité de promotion rencontre également le professeur lorsqu'il le juge à propos ou lorsque le professeur en a manifesté le désir.

Composition du comité d'évaluation

7.06 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 ou un professeur permanent délégué par le doyen de la recherche qui préside le comité;
- b) le doyen des études ou un professeur permanent délégué par le doyen des études;
- c) le DD du professeur évalué;
- d) un professeur titulaire permanent ou un substitut du même département que le professeur évalué ayant été nommés par l'Assemblée départementale 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.

L'Assemblée départementale concernée peut émettre un avis qui est alors transmis au comité d'évaluation par le DD. Cet avis est consigné dans le rapport d'évaluation.

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

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

- a) Le renouvellement de contrat;
- b) 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 DAA qui rencontre le professeur. À cette occasion, le professeur peut demander les justifications de la recommandation.

7.09 Le professeur ou le DAA peut demander la formation du comité de révision.

Cette demande doit se faire par écrit au DG 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 DAA ou son représentant si le DAA 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 comme 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 DG, au professeur et au DD 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 CD.
- 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 CD 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 CD offre au professeur une prolongation de contrat pour une période d'un (1) an. Au 1^{er} décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le CD 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^{er} juin qu'à un professeur ayant été évalué au moins une fois au moment de sa demande de promotion, selon l'une des modalités suivantes :
- a) Compte tenu des tâches du professeur régulier, définies au chapitre 6 et des critères de promotion, le professeur qui a franchi le cinquième (5^e) échelon du rang académique de professeur adjoint est admissible au passage au rang académique de professeur agrégé à laquelle il accède sur promotion, à la suite de la recommandation du comité de promotion, et ce, de la façon suivante :
- du cinquième (5^e) échelon du rang académique de professeur adjoint au premier (1^{er}) échelon du rang académique de professeur agrégé;
 - du sixième (6^e) échelon du rang académique de professeur adjoint au deuxième (2^e) échelon du rang académique de professeur agrégé;
 - du septième (7^e) échelon du rang académique de professeur adjoint au troisième (3^e) échelon du rang académique de professeur agrégé;
 - et ainsi de suite.

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

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 vie universitaire et à la communauté.

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 BAP 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 BAP, au plus tard le 30 avril, son dossier complet, comme prévu à l'article [7.05](#).

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 :
 - o un professeur qui s'est distingué de façon significative dans l'enseignement;
 - o un professeur qui s'est distingué de façon significative dans la recherche subventionnée;
 - o un professeur qui s'est distingué de façon significative dans des activités en recherche et développement majoritairement orientées vers des commandites industrielles;
 - o un professeur qui s'est distingué par ses implications dans les services à la vie universitaire et à la communauté.
- 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.

Chaque année, le DAA invite les professeurs candidats à lui soumettre leur curriculum vitae pour pourvoir les postes prévus à l'article [7.22](#) a) qui arrive 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, une élection sera tenue lors d'une assemblée de l'APÉTS.

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

7.23 Entre le 1^{er} mai et le 15 juin, le comité de promotion évalue les dossiers des professeurs qui en ont fait la demande selon l'article [7.19](#).

7.24 À la suite de l'évaluation du professeur, la recommandation du comité de promotion est l'une des recommandations suivantes :

- a) La promotion à un rang académique supérieur pour lequel il est admissible;

b) la progression normale.

Toute recommandation du comité de promotion doit être appuyée par au moins quatre (4) membres.

7.25 Le cheminement du dossier suivra la procédure établie aux articles [7.04](#) (rôle des comités), [7.05](#) (contenu du dossier), [7.08](#) à 7.12 et [7.14](#) (demande de révision). Si une promotion est accordée, elle est rétroactive au 1^{er} 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 [7.06](#) et [7.22](#) acheminent annuellement au DAA 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.
- 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.

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 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

- 9.01 Chaque professeur a droit à un (1) mois de vacances annuelles équivalent à vingt-trois (23) jours.
- 9.02 Un professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement à la durée de son engagement. Le mois où il a été engagé sera calculé comme ayant été travaillé au complet.
- 9.03 Normalement, le professeur doit choisir sa période de vacances durant la session où il est libre d'enseignement, après entente avec le DD.
- 9.04 Le professeur peut prendre une semaine de vacances pendant la session où il enseigne. Cela ne doit pas avoir pour effet que le professeur soit absent pour plus d'un (1) cours dans la session. Les modalités de reprise de cours doivent être convenues préalablement avec le DD.
- 9.05 Le professeur qui quitte ou démissionne en cours d'année est réputé avoir pris son allocation de vacances.
- 9.06 Un solde maximum d'un (1) mois équivalent à 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 précisés à l'[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 DG, 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 DG de sa décision.

- 9.12 Tout autre congé sans traitement peut être accordé par le DG, sur recommandation favorable du DAA. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an et peut être renouvelé une seule fois. Le DAA 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 pourvu 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 DD 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 DG 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 sa disposition, à temps plein ou partiel, 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 régimes 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, fait 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. Le poste du professeur nommé à un poste administratif n'est pas comptabilisé parmi les postes autorisés d'un département.

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, s'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 comme 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^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 9.27 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser son DD 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 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 de maternité, une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ 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.

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 cent pour cent (100 %) 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).

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 cent pour cent (100 %) 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. 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.

c) 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.

d) L'École ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

- e) 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 *Loi 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 considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le Ministère du travail, 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^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La professeure à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à 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 pas 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; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement, à moins d'entente contraire;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente sous-section, la professeure est assujettie aux dispositions du Régime d'assurance-salaire et continue de bénéficier des articles 9.15 et 9.16 [9.16](#).

9.37 La professeure absente du travail en vertu de l'article [9.36](#) bénéficie, pourvu 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 professeur¹ 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^e) 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^e) 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 d'au plus cinq (5) semaines qui sous réserve des paragraphes [9.38 b\)](#) et 9.38

1 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.

c), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le professeur admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément 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. 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^e, 3^e et 4^e 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 l'École, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) 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 six (6) semaines dans le premier cas ou quinze (15) semaines dans le deuxième cas.

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 (52^e) 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, pourvu 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 simultanément 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 s'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, s'il (elle) en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Les 2^e, 3^e et 4^e 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^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le ou la professeur(e) à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à [9.49](#).

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 prolongations prévues à l'article [9.31](#), les absences prévues à [9.36](#), le congé de paternité prévu à [9.38 a\)](#) et le congé d'adoption prévu à [9.40](#), le ou la professeur(e) demeure à l'emploi de l'École et bénéficie, pourvu qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme s'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 DD.
- 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 :
- i) soit par un congé sans traitement;
 - ii) soit par un travail à temps partiel; dans ce dernier cas, le ou la professeur(e) reçoit une rémunération proportionnelle au temps travaillé;
 - iii) 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 La professeure ou le professeur qui se prévaut d'un congé de maternité ou parental a droit dans l'année qui suit son retour au travail à:
- a) un demi (0,5) dégageant si son congé est de cinq (5) semaines ou moins;
 - b) un (1) dégageant si son congé est de six (6) à vingt (20) semaines;
 - c) un et demi (1,5) dégageant si son congé est de vingt-et-une (21) semaines ou plus.

Dans le cas d'un professeur ou d'une professeure non-permanent, ce dégage­ment est déduit de sa charge spécifiée au contrat d'embauche.

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 :

- a) conservation de son expérience;
- b) réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'École un préavis écrit d'au moins un (1) mois;
- c) 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 DAA 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 DD.

9.55 Le ou la professeur(e) peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le ou la professeur(e) agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

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

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.

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 du travail, 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

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'ÉTS accorde à ses professeurs un congé sabbatique ou 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.

Le nombre total de congés sabbatiques et de perfectionnement octroyés par l'ÉTS, incluant le renouvellement de tout congé de perfectionnement en cours, peut aller jusqu'à huit pour cent (8 %), arrondis à l'entier le plus près, du nombre de professeurs réguliers en poste au 1^{er} novembre, duquel sont retranchés les professeurs en détachement et en congé sans traitement à cette même date.

Congé de perfectionnement

10.02 Pour être admissible à un congé de perfectionnement, le professeur doit avoir été au service de l'École au moins deux (2) années complètes.

10.03 Le professeur admissible désirant obtenir congé de perfectionnement prépare un dossier comportant les points suivants :

- a) Objectifs de ce congé et les avantages qui en découleront pour l'École;
- b) 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;
- c) s'il y a lieu, les lettres d'appui des organismes qui accueilleront le professeur durant son congé;
- d) l'avis favorable du DD à la suite d'une consultation de l'Assemblée départementale des professeurs du département concerné.

10.04 Le congé de perfectionnement de douze (12) mois commence normalement au début de chaque trimestre.

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^{er} juillet ou le 1^{er} janvier. Le congé de quatre (4) mois doit débiter le 1^{er} mai, le 1^{er} septembre ou le 1^{er} janvier.

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

Congé sabbatique

10.05 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, de procéder à la rédaction d'un ouvrage scientifique de haut niveau ou encore de se consacrer à des activités entrepreneuriales en dehors de toute contrainte liée aux tâches quotidiennes du professeur.

10.06 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.

10.07 Pour être admissible à un congé sabbatique, le professeur doit avoir six (6) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de tâches administratives à l'École.

Le délai de six (6) ans est calculé à partir du 1^{er} mai de l'année d'entrée en fonction ou encore de l'année de retour du dernier congé de perfectionnement ou sabbatique. 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 1^{er} mai de l'année de 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. Dans le cas d'un congé de maternité, paternité ou adoption, les douze (12) premiers mois d'absence comptent dans le calcul des années consécutives d'expérience.

10.08 Le professeur admissible désirant obtenir un congé sabbatique prépare un dossier de congé comprenant une description du projet ainsi que les lettres d'appui des organismes qui accueilleront le professeur durant son congé.

La description du projet doit inclure les objectifs, la description du projet, les retombées et un budget. Ce dernier doit être cohérent avec les coûts réels estimés ainsi qu'avec les

politiques et procédures de l'ÉTS. La description est faite dans le format du gabarit rendu disponible aux professeurs par le BAP.

- 10.09 Les projets de congé sabbatique admissibles sont évalués par un comité d'évaluation en fonction du barème défini à l'[annexe E](#). Seuls les projets qui obtiennent une note de 60 % et plus sont favorablement recommandés.
- 10.10 Le comité d'évaluation pour les congés sabbatiques et de perfectionnement est constitué des personnes suivantes :
- a) Le doyen de la recherche ou un professeur régulier qu'il délègue, qui préside le comité;
 - b) deux professeurs désignés par l'assemblée de l'APÉTS;
 - c) deux professeurs délégués par la direction de l'ÉTS;

Le mandat d'un professeur membre du comité est d'une durée maximale de trois (3) ans.

- 10.11 Le congé sabbatique de douze (12) mois commence normalement au début de chaque trimestre.

Cependant, ce congé peut être fractionné en deux congés d'une durée de six (6) mois chacun.

Dans ce cas, le congé peut débiter à une autre date. Au retour du deuxième congé de six (6) mois, les dispositions de l'article [10.06 a\)](#) s'appliquent.

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

PROCESSUS D'APPROBATION

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

- 10.12 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 DD.

Le DD transmet le dossier ainsi que sa recommandation au DAA 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 CD prend la décision qu'il juge à propos. Le professeur est informé de la décision 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 DD et au Syndicat. Le DD informe l'Assemblée départementale de l'octroi du congé.

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

- 10.13 Avant le 1^{er} novembre, le professeur doit présenter sa demande de congé de perfectionnement à son DD.
- 10.14 Le DD transmet le dossier ainsi que sa recommandation au BAP au plus tard le 1^{er} décembre. Le BAP met sur pied le comité d'évaluation et transmet les dossiers aux membres du comité.
- 10.15 Le comité d'évaluation prend connaissance des dossiers et rencontre au besoin les professeurs qui ont soumis des projets de congé. Le comité transmet son évaluation des dossiers et ses recommandations au CD au plus tard le 1^{er} février.
- 10.16 Le CD prend la décision qu'il juge à propos. La décision est communiquée aux professeurs concernés, aux DD ainsi qu'au Syndicat au plus tard le 1^{er} mars.

Dispositions communes au congé de perfectionnement et au congé sabbatique

- 10.17 Le professeur doit se consacrer en exclusivité à son programme d'activités tel que défini aux articles [10.03](#) et [10.08](#).
- 10.18 Pour obtenir un congé, un professeur doit s'engager à travailler pour l'École le double de la durée de son congé.
- 10.19 Si un professeur désire quitter l'École avant la fin de la période d'engagement mentionnée à l'article [10.18](#), 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.
- 10.20 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. Il peut occuper des postes électifs au Conseil d'administration ou à la Commission des études de l'École à condition que son congé ne nuise pas à sa participation.

Le temps passé en perfectionnement ne peut être compté dans la période de probation. Pour tout congé de perfectionnement, l'École prolonge d'un (1) an le contrat du professeur en période de probation.

Le professeur transmet par écrit au DAA un rapport écrit de ses activités à la fin du congé.

Dans le cas où le congé couvre deux (2) cycles d'enseignement, la tâche normale d'une (1) année du professeur, telle qu'elle est définie au [Chapitre 6](#), sera appliquée sur ces deux (2) cycles d'enseignement durant la période où le professeur ne sera pas en congé.

10.21 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.

Frais remboursés

10.22 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 10 000 \$ pour un congé sabbatique de douze (12) mois, plus les coûts associés aux frais de transport en classe économique pour les membres de sa famille, et de 5 000 \$ 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.

e) Le professeur peut demander que les coûts excédentaires lui soient remboursés à même ses Fonds de recherche, sur présentation de pièces justificatives et en conformité avec les règles de dépenses propres aux Fonds concernés.

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 pour cent (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 pourvu 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 risques;
- 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, comme 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 l'article [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 deux tiers (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 de 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 pour cent (50 %) – cinquante pour cent (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 pour cent (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.

11.15 Le professeur absent en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période de carence prévue à l'assurance-invalidité réseau. En contrepartie du versement, la totalité du rabais consenti par Service Canada est acquise à l'Employeur.

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](#).

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 DAA 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 mesures disciplinaires

- 13.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.
- 13.02 Toutes représailles ou tout avis à caractère professionnel dirigé contre une personne 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.
- 13.03 À l'intérieur comme à l'extérieur de l'École, il est reconnu à toute personne professeur jouissance de ses libertés politiques, dans le respect de ses obligations envers l'École.
- 13.04 L'École ne peut congédier une personne professeur sans préavis si la raison du congédiement est reliée à l'accomplissement de ses tâches. Un tel avis doit être signifié à ladite personne au moins deux (2) fois dans une même année indiquant les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.
- 13.05 Lorsqu'un acte posé par une personne professeur entraîne une mesure disciplinaire, l'École prend l'une des trois (3) mesures suivantes en fonction notamment de la nature, de la gravité et de la répétition de l'acte posé :
- a) L'avertissement écrit;
 - b) la suspension;
 - c) le congédiement.
- 13.06 Dans le cas où l'École désire imposer une mesure disciplinaire à une personne professeur, elle doit convoquer ladite personne par écrit avec un préavis raisonnable; au même moment, l'École avise la personne présidente du Syndicat ou sa personne représentante. La personne professeur peut être accompagnée, si elle le désire, d'une personne représentante du Syndicat.
- 13.07 L'École ne peut congédier ou suspendre sans préavis une personne professeur, sauf si le préjudice causé par cette dernière nécessite, par sa nature et par sa gravité, une sanction immédiate. Le fardeau de la preuve incombe à l'École et elle doit transmettre par écrit à la personne professeur et au Syndicat les motifs de sa décision.
- 13.08 Dans le cas de toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'École et doit informer la personne professeur et le Syndicat des motifs de sa décision.
- 13.09 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de la personne professeur ne peut être invoqué contre elle et est retirée de son dossier normalement après un (1) an et au maximum après deux (2) ans, sauf s'il y a eu une autre infraction à l'intérieur de ce délai.

Chapitre 14 – Traitement

14.01 Échelles de traitement

a) Période du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2019 est majorée de deux pour cent (2,0 %) au 1^{er} juin 2019.

Trois nouveaux échelons sont ajoutés à l'échelle titulaire et deux nouveaux échelons sont ajoutés à l'échelle agrégée.

L'échelle apparaît à l'Annexe C-1 et elle est rétroactivement appliquée au 1^{er} juin 2019.

b) Période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2020 est majorée de deux pour cent (2,0 %) au 1^{er} juin 2020.

Cette échelle apparaît à l'Annexe C-2.

c) Période du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2021 est majorée de deux et un quart pour cent (2,25 %) au 1^{er} juin 2021.

Cette échelle apparaît à l'annexe C-3.

d) Période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2022 est majorée de deux et un quart pour cent (2,25 %) au 1^{er} juin 2022.

e) Période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2023 est majorée de deux et demi pour cent (2,50 %) au 1^{er} juin 2023.

f) Période du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025

L'échelle de traitement en vigueur au 31 mai 2024 est majorée de deux et demi pour cent (2,50 %) au 1^{er} juin 2024.

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**

- a) 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.
- b) 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**

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

14.05 **Primes de direction et primes**

Le directeur d'un programme de maîtrise reçoit une prime de direction calculée sur une base annuelle au montant de 2 900 \$, 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 est impliqué 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, sur les parties de subventions transférées à une autre institution, ou sur les subventions ne comportant pas une allocation pour les frais indirects de recherche.

- 14.07 Lors du bilan des activités d'enseignement du cycle d'enseignement 2019-20, tous les professeurs qui ont un solde qui excède trois (3) cours verront leur solde remis à trois (3) cours. Les cours retirés du solde seront rémunérés au taux actuel d'une charge de cours ou versés au PSIRE individuel du professeur après les déductions à la source.

Chapitre 15 – Grievs et arbitrage

15.01 Intention des parties

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

15.02 Grief

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

15.03 Comité de griefs

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

15.04 L'arbitrage

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

Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits et/ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout revenu que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le traitement dû au professeur à compter du dépôt du grief au bureau du DAA.

- 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.
- i) 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 doivent le formuler par écrit au DAA avec copie au secrétaire général.

- b) L'avis de grief et la copie doivent être remis au bureau du DAA 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 DAA 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 DAA 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 DAA 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 DAA 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 DAA, 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 DAA 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 DAA dans les

trente (30) jours ouvrables de la réponse du DAA ou dans les trente (30) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours dans le cas où le DAA 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 lois en vigueur.

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 méritent 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 vie universitaire et 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 départementale

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

L'avis de convocation et l'ordre du jour de l'Assemblée départementale doivent être distribués au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa tenue.

17.02 Au moment de l'ouverture de l'Assemblée départementale, les membres présents élisent un secrétaire ayant droit de vote. Le DD 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 DD présente à l'Assemblée départementale un plan triennal de développement du département. Ce plan traite du département dans le cadre de la mission de l'École.

17.04 Le DD soumet annuellement à l'avis de l'Assemblée départementale 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 dégagements des professeurs du département durant le cycle d'enseignement précédent;
- d) la répartition annuelle des tâches d'enseignement.

17.05 À l'occurrence, l'Assemblée départementale traite obligatoirement de toute autre question prévue à la présente convention nécessitant l'intervention de l'Assemblée départementale. 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 DD 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 départementale/programmes à qui de droit.

17.07 Lorsqu'un poste de DD 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 DAA.

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 DAA 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 annuellement à la disposition de chaque professeur régulier un fonds de développement professionnel (FDP) d'une valeur de 3 000 \$.
- 19.02 Le FDP doit être dépensé durant le cycle d'enseignement et ne peut être reporté d'une année financière à l'autre.
- 19.03 Le FDP sert au remboursement de dépenses encourues par le professeur régulier dans l'exercice de ses fonctions d'enseignement, de recherche, de service à la vie universitaire et à la communauté. Ce fonds peut également servir au paiement des frais d'inscription à l'Ordre des ingénieurs du Québec.
- 19.04 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 Grâce
Veille du jour de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
1^{er} congé mobile
2^e congé mobile
Veille du jour de l'An
Jour de l'An
Lendemain du jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Journée nationale des Patriotes

B) L'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

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 de la présente annexe.
- 1.3 Lorsque le professeur entend se prévaloir des dispositions de la présente annexe, il donne un préavis de trois (3) mois à son DD qui en informe le DAA.
- 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 soixante (60) ans ou antérieure à celle à laquelle il atteint son soixante-sixième (66e) anniversaire de naissance;

- 1.5 Le professeur qui prend sa retraite peut obtenir le titre de professeur retraité.

PROGRAMME DE RETRAITE

- 2.1 Un professeur qui prend sa retraite après avoir cumulé au moins 10 ans de service et qui est âgé entre 60 et 66 ans a droit à une prime de retraite forfaitaire équivalente à un (1) an de salaire.

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 [6.08](#).

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 [2.1](#). Cependant, s'il prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa première année de retraite graduelle, l'article [2.1](#) 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 [2.1](#) s'applique à 33,3 %, le tout selon le choix exprimé à l'article [2.1](#).

ANNEXE C-1**ÉCHELLE DE TRAITEMENT**En vigueur du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020**ÉCHELLE DE TRAITEMENT DES PROFESSEURS DE L'ÉTS**

En vigueur du 1er juin 2019 au 31 mai 2020

Catégorie	Adjoint		Agrégé		Titulaire	
Expérience	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
5	1	73 877 \$				
6	2	77 617 \$				
7	3	81 486 \$				
8	4	85 487 \$				
9	5	89 627 \$				
10	6	93 137 \$	1	99 158 \$		
11	7	96 778 \$	2	102 656 \$		
12	8	99 086 \$	3	105 935 \$		
13	9	101 452 \$	4	108 456 \$		
14	10	103 879 \$	5	110 886 \$		
15	11	105 370 \$	6	113 438 \$	1	116 525 \$
16	12	106 887 \$	7	115 945 \$	2	119 327 \$
17	13	108 422 \$	8	118 417 \$	3	122 202 \$
18	14	109 978 \$	9	120 127 \$	4	125 144 \$
19	15	111 565 \$	10	121 866 \$	5	126 957 \$
20	16	113 173 \$	11	123 626 \$	6	128 793 \$
21			12	125 416 \$	7	130 635 \$
22			13	127 229 \$	8	132 501 \$
23			14	128 455 \$	9	134 373 \$
24			15	129 699 \$	10	136 269 \$
25			16	130 950 \$	11	138 196 \$
26			17	132 090 \$	12	140 067 \$
27			18	133 224 \$	13	141 966 \$
28			19	134 373 \$	14	143 755 \$
29			20	135 398 \$	15	145 565 \$
30			21	136 435 \$	16	147 259 \$
31			22	137 479 \$	17	148 975 \$
32			23	138 522 \$	18	150 709 \$
33			24	139 524 \$	19	152 442 \$
34			25	140 539 \$	20	154 177 \$
35					21	155 911 \$
36					22	157 645 \$
37					23	159 578 \$
38					24	161 576 \$
39					25	163 647 \$

ANNEXE C-2

ÉCHELLE DE TRAITEMENT

En vigueur du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021

ÉCHELLE DE TRAITEMENT DES PROFESSEURS DE L'ÉTS

En vigueur du 1er juin 2020 au 31 mai 2021

<u>Catégorie</u>	<u>Adjoint</u>		<u>Agrégé</u>		<u>Titulaire</u>	
<u>Expérience</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>
5	1	75 355 \$				
6	2	79 169 \$				
7	3	83 116 \$				
8	4	87 197 \$				
9	5	91 420 \$				
10	6	95 000 \$	1	101 141 \$		
11	7	98 714 \$	2	104 709 \$		
12	8	101 068 \$	3	108 054 \$		
13	9	103 481 \$	4	110 625 \$		
14	10	105 957 \$	5	113 104 \$		
15	11	107 477 \$	6	115 707 \$	1	118 856 \$
16	12	109 025 \$	7	118 264 \$	2	121 714 \$
17	13	110 590 \$	8	120 785 \$	3	124 646 \$
18	14	112 178 \$	9	122 530 \$	4	127 647 \$
19	15	113 796 \$	10	124 303 \$	5	129 496 \$
20	16	115 436 \$	11	126 099 \$	6	131 369 \$
21			12	127 924 \$	7	133 248 \$
22			13	129 774 \$	8	135 151 \$
23			14	131 024 \$	9	137 060 \$
24			15	132 293 \$	10	138 994 \$
25			16	133 569 \$	11	140 960 \$
26			17	134 732 \$	12	142 868 \$
27			18	135 888 \$	13	144 805 \$
28			19	137 060 \$	14	146 630 \$
29			20	138 106 \$	15	148 476 \$
30			21	139 164 \$	16	150 204 \$
31			22	140 229 \$	17	151 955 \$
32			23	141 292 \$	18	153 723 \$
33			24	142 314 \$	19	155 491 \$
34			25	143 350 \$	20	157 261 \$
35					21	159 029 \$
36					22	160 798 \$
37					23	162 770 \$
38					24	164 808 \$
39					25	166 920 \$

ANNEXE C-3

ÉCHELLE DE TRAITEMENT DES PROFESSEURS DE L'ÉTS En vigueur du 1er juin 2021 au 31 mai 2022

Catégorie	Adjoint		Agrégé		Titulaire	
	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement	Échelon	Traitement
5	1	77 050 \$				
6	2	80 950 \$				
7	3	84 986 \$				
8	4	89 159 \$				
9	5	93 477 \$				
10	6	97 138 \$	1	103 417 \$		
11	7	100 935 \$	2	107 065 \$		
12	8	103 342 \$	3	110 485 \$		
13	9	105 809 \$	4	113 114 \$		
14	10	108 341 \$	5	115 649 \$		
15	11	109 895 \$	6	118 310 \$	1	121 530 \$
16	12	111 478 \$	7	120 925 \$	2	124 453 \$
17	13	113 078 \$	8	123 503 \$	3	127 451 \$
18	14	114 702 \$	9	125 287 \$	4	130 519 \$
19	15	116 356 \$	10	127 100 \$	5	132 410 \$
20	16	118 033 \$	11	128 936 \$	6	134 325 \$
21			12	130 802 \$	7	136 246 \$
22			13	132 694 \$	8	138 192 \$
23			14	133 972 \$	9	140 144 \$
24			15	135 270 \$	10	142 121 \$
25			16	136 574 \$	11	144 132 \$
26			17	137 763 \$	12	146 083 \$
27			18	138 945 \$	13	148 063 \$
28			19	140 144 \$	14	149 929 \$
29			20	141 213 \$	15	151 817 \$
30			21	142 295 \$	16	153 584 \$
31			22	143 384 \$	17	155 374 \$
32			23	144 471 \$	18	157 182 \$
33			24	145 516 \$	19	158 990 \$
34			25	146 575 \$	20	160 799 \$
35					21	162 607 \$
36					22	164 416 \$
37					23	166 432 \$
38					24	168 516 \$
39					25	170 676 \$

ANNEXE C-4

ÉCHELLE DE TRAITEMENT DES PROFESSEURS DE L'ÉTS En vigueur du 1er juin 2022 au 31 mai 2023

<u>Catégorie</u>	<u>Adjoint</u>		<u>Agrégé</u>		<u>Titulaire</u>	
	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>
5	1	78 784 \$				
6	2	82 771 \$				
7	3	86 898 \$				
8	4	91 165 \$				
9	5	95 580 \$				
10	6	99 324 \$	1	105 744 \$		
11	7	103 206 \$	2	109 474 \$		
12	8	105 667 \$	3	112 971 \$		
13	9	108 190 \$	4	115 659 \$		
14	10	110 779 \$	5	118 251 \$		
15	11	112 368 \$	6	120 972 \$	1	124 264 \$
16	12	113 986 \$	7	123 646 \$	2	127 253 \$
17	13	115 622 \$	8	126 282 \$	3	130 319 \$
18	14	117 283 \$	9	128 106 \$	4	133 456 \$
19	15	118 974 \$	10	129 960 \$	5	135 389 \$
20	16	120 689 \$	11	131 837 \$	6	137 347 \$
21			12	133 745 \$	7	139 312 \$
22			13	135 680 \$	8	141 301 \$
23			14	136 986 \$	9	143 297 \$
24			15	138 314 \$	10	145 319 \$
25			16	139 647 \$	11	147 375 \$
26			17	140 863 \$	12	149 370 \$
27			18	142 071 \$	13	151 394 \$
28			19	143 297 \$	14	153 302 \$
29			20	144 390 \$	15	155 233 \$
30			21	145 497 \$	16	157 040 \$
31			22	146 610 \$	17	158 870 \$
32			23	147 722 \$	18	160 719 \$
33			24	148 790 \$	19	162 567 \$
34			25	149 873 \$	20	164 417 \$
35					21	166 266 \$
36					22	168 115 \$
37					23	170 177 \$
38					24	172 308 \$
39					25	174 516 \$

ANNEXE C-5

ÉCHELLE DE TRAITEMENT DES PROFESSEURS DE L'ÉTS En vigueur du 1er juin 2023 au 31 mai 2024

<u>Catégorie</u>	<u>Adjoint</u>		<u>Agrégé</u>		<u>Titulaire</u>	
<u>Expérience</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>
5	1	80 754 \$				
6	2	84 840 \$				
7	3	89 070 \$				
8	4	93 444 \$				
9	5	97 970 \$				
10	6	101 807 \$	1	108 388 \$		
11	7	105 786 \$	2	112 211 \$		
12	8	108 309 \$	3	115 795 \$		
13	9	110 895 \$	4	118 550 \$		
14	10	113 548 \$	5	121 207 \$		
15	11	115 177 \$	6	123 996 \$	1	127 371 \$
16	12	116 836 \$	7	126 737 \$	2	130 434 \$
17	13	118 513 \$	8	129 439 \$	3	133 577 \$
18	14	120 215 \$	9	131 309 \$	4	136 792 \$
19	15	121 948 \$	10	133 209 \$	5	138 774 \$
20	16	123 706 \$	11	135 133 \$	6	140 781 \$
21			12	137 089 \$	7	142 795 \$
22			13	139 072 \$	8	144 834 \$
23			14	140 411 \$	9	146 879 \$
24			15	141 772 \$	10	148 952 \$
25			16	143 138 \$	11	151 059 \$
26			17	144 385 \$	12	153 104 \$
27			18	145 623 \$	13	155 179 \$
28			19	146 879 \$	14	157 135 \$
29			20	148 000 \$	15	159 114 \$
30			21	149 134 \$	16	160 966 \$
31			22	150 275 \$	17	162 842 \$
32			23	151 415 \$	18	164 737 \$
33			24	152 510 \$	19	166 631 \$
34			25	153 620 \$	20	168 527 \$
35					21	170 423 \$
36					22	172 318 \$
37					23	174 431 \$
38					24	176 616 \$
39					25	178 879 \$

ANNEXE C-6

ÉCHELLE DE TRAITEMENT DES PROFESSEURS DE L'ÉTS En vigueur du 1er juin 2024 au 31 mai 2025

<u>Catégorie</u>	<u>Adjoint</u>		<u>Agrégé</u>		<u>Titulaire</u>	
<u>Expérience</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>
5	1	82 773 \$				
6	2	86 961 \$				
7	3	91 297 \$				
8	4	95 780 \$				
9	5	100 419 \$				
10	6	104 352 \$	1	111 098 \$		
11	7	108 431 \$	2	115 016 \$		
12	8	111 017 \$	3	118 690 \$		
13	9	113 667 \$	4	121 514 \$		
14	10	116 387 \$	5	124 237 \$		
15	11	118 056 \$	6	127 096 \$	1	130 555 \$
16	12	119 757 \$	7	129 905 \$	2	133 695 \$
17	13	121 476 \$	8	132 675 \$	3	136 916 \$
18	14	123 220 \$	9	134 592 \$	4	140 212 \$
19	15	124 997 \$	10	136 539 \$	5	142 243 \$
20	16	126 799 \$	11	138 511 \$	6	144 301 \$
21			12	140 516 \$	7	146 365 \$
22			13	142 549 \$	8	148 455 \$
23			14	143 921 \$	9	150 551 \$
24			15	145 316 \$	10	152 676 \$
25			16	146 716 \$	11	154 835 \$
26			17	147 995 \$	12	156 932 \$
27			18	149 264 \$	13	159 058 \$
28			19	150 551 \$	14	161 063 \$
29			20	151 700 \$	15	163 092 \$
30			21	152 862 \$	16	164 990 \$
31			22	154 032 \$	17	166 913 \$
32			23	155 200 \$	18	168 855 \$
33			24	156 323 \$	19	170 797 \$
34			25	157 461 \$	20	172 740 \$
35					21	174 684 \$
36					22	176 626 \$
37					23	178 792 \$
38					24	181 031 \$
39					25	183 351 \$

ANNEXE D

Aide financière dédiée au soutien à l'enseignement

1. Une aide financière dédiée au soutien à l'enseignement est accordée 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 de soutien à l'enseignement s'applique notamment : à la correction des intras, des devoirs, des projets et de l'examen final ou de toutes autres tâches pouvant aider à l'atteinte des objectifs pédagogiques.
3. L'aide financière est de 45 \$ par étudiant excédentaire. À titre d'exemple, un cours-groupe de cinquante-trois (53) étudiants génère une aide à la correction de $(53-30) \times 45 \$ = 1\ 035 \$$.
4. L'aide au soutien à l'enseignement qui n'a pas été utilisée lors d'une session donnée peut être accumulée pour être utilisée dans les trois (3) sessions suivantes.
5. Chaque session, un professeur peut demander une aide au soutien à l'enseignement 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.
6. L'aide au soutien à l'enseignement est accordée au choix du professeur soit à l'embauche d'auxiliaires d'enseignement ou est versée sur la paie.

ANNEXE E

GRILLE D'ÉVALUATION – PROJET DE CONGÉ SABBATIQUE ET DE PERFECTIONNEMENT	
Objectifs du projet	/30
1.1 Clarté et précision des objectifs (/10)	
1.2 Adéquation entre les objectifs et les activités du professeur (/10)	
1.3 Adéquation entre les objectifs et la mission de l'ÉTS (/10)	
Proposition de programme	/40
2.1 Qualité du projet (/10)	
2.2 Concordance entre les objectifs et le programme de travail (/10)	
2.3 Pertinence des milieux de réalisation du programme (/10)	
2.4 Réalisme de la proposition et du budget (/10)	
Retombées potentielles	/30
3.1 Pour le professeur (/15)	
3.2 Pour l'ÉTS (/15)	
TOTAL (la note de passage est de 60 %) :	/100

Commentaires supplémentaires :

LETTRE D'ENTENTE 2019-2025 / 01

INTERVENUE ENTRE

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE (ÉTS)

ET

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS
DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE (APÉTS)

OBJET : Formation d'un Comité spécial pour la révision des critères de promotion

CONSIDÉRANT Les rapports soumis par le Comité de promotion, en conformité avec l'art. 7.26 de la Convention (2015-2019), au DAPRP et au Syndicat en 2018 et 2019.

CONSIDÉRANT Les discussions en CRT qui ont suivi la soumission desdits rapports du Comité de promotion.

CONSIDÉRANT Que les critères de promotion n'ont pas été révisés depuis de nombreuses années.

CONSIDÉRANT Qu'il existe un nombre significatif de Professeurs et Professeures agrégés qui sont plafonné/es au sommet de leur échelle salariale.

ATTENDU La volonté des parties d'élargir l'accès vers le rang de titulaire de manière à mieux reconnaître les différents cheminements par lesquels les Professeures et Professeurs peuvent contribuer à l'essor de l'ÉTS.

ATTENDU La volonté des parties de considérer que la progression de carrière d'un Professeur ou d'une Professeure qui s'est vu octroyer la permanence devrait normalement mener au rang de titulaire.

CONSIDÉRANT Que la révision des critères de Promotion demande une réflexion sérieuse et approfondie qui va au-delà des simples enjeux de négociations.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

FORMER Un **Comité spécial pour la révision des critères de promotion.**

Ce Comité sera composé de cinq (5) membres : deux (2) Professeurs réguliers nommés par la Direction, deux (2) Professeurs réguliers nommés par l'APÉTS, ainsi qu'un (1) Président, Professeur titulaire nommé conjointement.

Les membres seront nommés après entente entre les Parties.

Le Comité établira ensuite ses règles de fonctionnement.

MANDATER

Le Comité de fournir aux Parties un ensemble de recommandations dans le but de réviser les critères de promotion du rang d'agrégé au rang de titulaire. Ces recommandations devront entre autres porter mais ne seront pas limitées aux points suivants :

1. La reconnaissance des acquis des Professeurs et Professeures ayant une importante expérience industrielle antérieure à leur embauche à l'ÉTS;
2. La reconnaissance de la contribution d'un ou une Professeure ayant occupé des fonctions de cadre à l'ÉTS soit à titre de Directeur de Département, de Doyen ou encore de Cadre supérieur;
3. La reconnaissance d'une contribution équilibrée sur l'ensemble de la tâche professorale, sur une période de temps significative.

Le Comité pourra aussi fournir toutes autres recommandations qu'il jugera appropriées dans le but d'élargir l'accès vers le rang de titulaire de manière à mieux reconnaître les différents cheminements par lesquels les Professeures et Professeurs peuvent contribuer à l'essor de l'ÉTS. Ceci inclut entre autres une révision éventuelle des critères de promotion du rang d'adjoint à celui d'agrégé.

Le Comité devra fournir son rapport aux Parties au plus tard pour le 1^{er} novembre 2021.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 20^E JOUR DU MOIS DE MARS 2020.

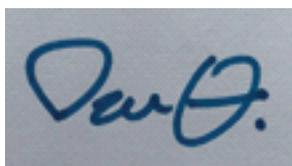
ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE



François Gagnon
Directeur général



Michel Huneault
Directeur des affaires académiques



Cédric Pautel
Membre du comité de négociation
Secrétaire général



Nicolas Rondeau
Membre du comité de négociation
Conseiller principal – relations du travail

ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'ÉCOLE
DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE



François Brissette
Président APÉTS



Louis Dufresne
Vice-président APÉTS



Tony Wong
Membre du comité de négociation
Professeur



Annie Poulin
Membre du comité de négociation
Professeure



Mathias Glaus
Membre du comité de négociation
Professeur