



## Négociation SPUQO-UQO

### Assemblées d'information du 14 novembre 2016

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>1.09 Directeur de département</b>            Désigne un professeur du département élu par et parmi ses pairs et nommé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour un mandat de deux (2) ans, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il puise son autorité de l'assemblée départementale dont il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Il doit veiller au sein du département à l'application des normes et échéances administratives et, à ce titre, il est l'interlocuteur officiel auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche sous réserve de dispositions contraires</p>		<p><b>1.09 Directeur de département</b>            Désigne un professeur du département, <b>régulier et permanent</b>, élu par et parmi ses pairs et nommé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour un mandat de deux (2) ans, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il puise son autorité de l'assemblée départementale dont il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Il doit veiller au sein du département à l'application des normes et échéances administratives et, à ce titre, il</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
dans la convention collective		est l'interlocuteur officiel auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche sous réserve de dispositions contraires dans la convention collective	
<p><b>1.10 Directeur de module</b>  Désigne un professeur nommé en conformité avec les dispositions prévues au Régime des études de premier cycle pour un mandat de deux (2) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Les limites de sa juridiction sont définies dans le Régime des études de premier cycle de l'Université.</p>		<p><b>1.10 Directeur de module</b>  Désigne un professeur, <b>régulier et permanent</b>, nommé en conformité avec les dispositions prévues au Régime des études de premier cycle pour un mandat de deux (2) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Les limites de sa juridiction sont définies dans le Régime des études de premier cycle de l'Université.</p>	
<p><b>1.13 Professeur associé</b>  Désigne toute personne qui tout en n'étant pas à l'emploi de l'Université contribue d'une manière significative aux activités d'enseignement et de recherche de l'Université. Ce statut est accordé à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord pour une durée limitée. Cette personne n'est pas assujettie aux dispositions de la convention collective et, par conséquent, ne bénéficie d'aucun des droits prévus à ladite convention collective.  Nonobstant le paragraphe précédent, les parties conviennent d'appliquer les dispositions de l'article 10 de la convention collective en ce qui concerne la détermination de sa tâche.</p>		Statu quo, voir 21.13	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>1.14 Professeur invité</b>  Désigne toute personne embauchée à ce titre et à temps plein par l'Université à la demande expresse de l'assemblée départementale ou avec son accord en raison de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire, etc. Ou de sa compétence particulière dans un champ d'étude ou dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique). Le contrat est de durée variable mais de deux (2) ans maximum et renouvelable. Cette personne fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie, par conséquent, des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.</p>		<p>Ajouter un deuxième paragraphe :</p> <p><b><u>Tout département est limité à un seul professeur invité. Toutefois, dans le cas du département des sciences comptables, les professeurs invités déjà embauchés maintiennent leur statut de professeur invité.</u></b></p>	
<p><b>1.19 Responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs</b>  Désigne un professeur nommé en conformité avec le Régime des études de cycles supérieurs pour exercer les tâches requises pour l'administration de programme(s) de cycles supérieurs et ce, pour un mandat de deux (2) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Les limites de sa juridiction sont définies dans le Régime des études de cycles supérieurs</p>		<p><b>1.19 Responsable de programmes d'études de cycles supérieurs</b>  Désigne un professeur, <b><u>régulier et permanent</u></b>, nommé en conformité avec le Régime des études de cycles supérieurs pour exercer les tâches requises pour l'administration de programme(s) de cycles supérieurs et ce, pour un mandat de deux (2) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois consécutivement. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Les limites de sa juridiction sont définies dans le Régime des études de cycles</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		supérieurs.	
<p><b>2.02</b> L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender, radier ou autrement corriger en tout ou en partie les articles qu'ils jugent insuffisants dans la présente convention collective.</p>	<p><b>2.02</b> L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender, radier ou autrement corriger en tout ou en partie les articles qu'ils jugent insuffisants dans la présente convention collective.</p> <p><u>Toute entente qui a pour effet de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective doit avoir reçu l'approbation écrite des parties.</u></p>		
<p><b>2.10</b> Le quorum pour tenir une assemblée départementale est fixé à l'entier supérieur à cinquante (50 %) du nombre de professeurs rattachés au département qui ne sont pas en perfectionnement, en sabbatique, en congé de maladie, en congé suite à un accident, en congé sans solde ou en congé parental.</p> <p>À ce titre, les professeurs sont tenus de participer aux réunions de leur assemblée départementale à moins d'un motif valable. Si de l'avis de l'assemblée départementale, le motif invoqué par le professeur n'est pas jugé valable, cette dernière en informe le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui prend les mesures appropriées, lesquelles peuvent être disciplinaires.</p>	<p><b>2.10</b> Le quorum pour tenir une assemblée départementale est fixé à l'entier supérieur à cinquante (50 %) du nombre de professeurs rattachés au département qui ne sont pas en perfectionnement, en sabbatique, en congé de maladie, en congé suite à un accident, en congé sans solde, <u>en congé de maternité, en congé de paternité</u> ou en congé parental.</p> <p>À ce titre, les professeurs sont tenus de participer aux réunions de leur assemblée départementale à moins d'un motif valable. Si de l'avis de l'assemblée départementale, le motif invoqué par le professeur n'est pas jugé valable, cette dernière en informe le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui prend les mesures appropriées, lesquelles peuvent être disciplinaires.</p>	<p>Ajouter un troisième paragraphe :</p> <p><b><u>Lorsqu'un département est réparti sur les deux sites, les réunions d'assemblée départementale se font à un seul endroit une (1) fois par année et les dépenses de transport et de repas sont assumées par l'Université selon ses barèmes. En fonction des ressources disponibles, un département pourrait tenir plus d'une réunion à un seul endroit.</u></b></p>	
	<p><b>2.11 Soutien aux diverses composantes de</b></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
	<p><u>la tâche professorale</u></p> <p><u>L'Université reconnaît sa responsabilité d'assurer le développement du corps professoral et de soutenir chaque professeure, professeur dans la réalisation des composantes de sa tâche. A cet égard, l'Université :</u></p> <p>1) <u>octroie à la professeure, au professeur un fonds de développement professionnel de 2 000 \$ par année. Ce fonds peut notamment servir au paiement de la cotisation à un ordre professionnel;</u></p> <p>2) <u>consacre à chaque année un minimum de 1 % de la subvention de fonctionnement du Gouvernement du Québec au Fonds interne de recherche et de création (FIRC). La répartition du budget du FIRC entre les divers volets incombe à la commission des études;</u></p> <p>3) <u>octroie, sur concours, un fonds interne de démarrage en recherche de 10 000 \$ pour chaque professeure ou professeur en début de carrière qui détient un doctorat ou qui est en attente de sa soutenance. Les règles de l'utilisation de ce fonds sont définies par la commission des études dans le respect des besoins d'intégration des professeures, professeurs;</u></p>	<p>4) <u>met en place un guichet unique de services administratifs pour le soutien à la recherche;</u></p> <p>5) <u>analyse aux deux (2) ans les charges de</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<p><u>travail des personnels de soutien et professionnels affectés aux départements, aux modules et à la création et à l'évaluation des programmes et révisé la dotation des postes.</u></p> <p><u>Enfin, l'Université s'engage à prolonger, de manière automatique, toutes les échéances liées à la certification éthique, à la gestion des budgets de recherche et à toute autre condition de recherche soumise à des restrictions temporelles, pendant tout congé, d'une durée qui excède un mois, à l'exception du congé sans solde.</u></p>	
<p><b>3.03</b> Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des directeurs de département, de module ou à l'ensemble des responsables de cycles supérieurs, sur un sujet couvert par la convention collective est simultanément transmise au Syndicat. Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les personnes ci-haut mentionnées.</p>		<p>3.03</p> <p>Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des directeurs de département, de module ou à l'ensemble des responsables de cycles supérieurs, sur un sujet couvert par la convention collective est simultanément transmise au Syndicat. Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les personnes ci-haut mentionnées.</p> <p><u>L'université transmet simultanément au Syndicat toute correspondance qu'elle destine à l'ensemble ou à l'un ou l'autre des professeurs concernant l'application et l'interprétation de la présente convention collective. De plus, toute</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<p><u>correspondance adressée à l'ensemble ou à l'un au l'autre des professeurs exerçant la fonction de directeur de département, de module ou responsable de programme de cycles supérieurs, concernant l'application et l'interprétation de la convention collective, est simultanément transmise au syndicat.</u></p>	
<p><b>3.04</b> L'Université fait parvenir au Syndicat si possible cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances tous les documents, en version papier ou électronique, sauf ceux faisant l'objet d'une discussion à huis clos, remis aux membres du comité exécutif, du conseil d'administration et de la commission des études ou produits par eux. L'Université remettra gratuitement au Syndicat une copie de ces documents y compris le projet d'ordre du jour.</p> <p>L'Université reconnaît également que le Syndicat a accès aux procès-verbaux des réunions de l'assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec et du conseil des études de l'Université du Québec.</p>		<p>Ajouter un troisième paragraphe :</p> <p><u>De façon générale, l'Université reconnaît que le Syndicat a accès à toute information touchant l'application de la présente convention collective.</u></p>	
<p><b>3.05</b> L'Université fait parvenir aux professeurs une version électronique des projets d'ordre du jour des réunions du comité exécutif, du conseil d'administration et de la commission des études, et ce, selon les règlements des communications en vigueur à l'Université.</p>		<p>3.05</p> <p>L'Université fait parvenir aux professeurs une version électronique des projets d'ordre du jour des réunions du comité exécutif, du conseil d'administration, de la commission des études, <u>des comités de la commission des études, et des comités institutionnels,</u> et ce, selon les règlements des communications en vigueur à</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		l'Université.	
<p><b>3.06</b> À la demande du Syndicat, l'Université fournit le plus tôt possible la liste des professeurs pour l'année courante.</p> <p>Cette liste comporte pour chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, la date d'embauche, le département, le diplôme le plus élevé, la classification, le traitement et le salaire prévus et, selon les renseignements disponibles à ce moment, le statut, l'adresse et le numéro de téléphone à son domicile.</p>		<p>3.06</p> <p>À la demande du Syndicat, l'Université fournit le plus tôt possible la liste des professeurs de l'année courante.</p> <p>Cette liste comporte pour chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, la date d'embauche, <b>la date d'obtention de la permanence, les années d'expérience reconnues, le classement dans l'échelle salariale,</b> le département, le diplôme le plus élevé, la classification, le traitement et le salaire prévus, <b>les primes</b> et, selon les renseignements disponibles à ce moment, le statut, l'adresse et le numéro de téléphone à son domicile.</p>	
<p><b>3.08</b> Chaque mois, le Syndicat est avisé par l'Université de tout changement de fonction, de transfert, de démission ou de départ à la retraite, et aussi de l'embauche de tout nouveau professeur. Dans ce dernier cas, l'Université remet au Syndicat l'information prévue à la clause 3.06. À la condition que les professeurs en avisent l'Université, celle-ci transmet chaque mois au Syndicat tout changement d'adresse.</p>		<p>Ajouter un deuxième paragraphe :</p> <p><b><u>Chaque mois, l'Université transmet la liste des professeures, professeurs en congé (maladie, maternité, pour le conjoint ou la conjointe, parental, sans solde), en perfectionnement et en sabbatique.</u></b></p>	
<p><b>3.13</b> Pour fin d'activité syndicale interne, l'Université met à la disposition du Syndicat trente-huit (38) dégagements d'enseignement (cent quatorze (114) crédits) à répartir entre les professeurs</p>		<p><b>3.13</b></p> <p>Pour fins d'activité syndicale interne, l'Université met à la disposition du Syndicat <b>quinze (15) dégagements d'enseignement annuellement</b> à répartir entre les</p>	



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>pour la durée de la convention collective incluant ceux pour la négociation de la prochaine convention collective. De plus, à la demande du Syndicat, l'Université accepte de dégager d'enseignement les professeurs mandatés par le Syndicat pour un maximum de six (6) crédits par année. À cette fin, le Syndicat verse une somme de dix mille dollars (10 000 \$) par libération (trois (3) crédits d'enseignement) à titre de compensation financière.</p>		<p>professeurs <del>pour la durée de la convention collective incluant ceux pour la négociation de la prochaine convention collective.</del> De plus, à la demande du Syndicat, l'Université accepte de dégager d'enseignement les professeurs mandatés par le Syndicat pour un maximum de six (6) crédits par année. À cette fin, le Syndicat verse une somme de <del>dix-onze (10 000\$)</del> <b>(11 000\$)</b> par libération (trois (3) crédits d'enseignement) à titre de compensation financière.</p> <p><b>3.13x</b></p> <p><u>Aux fins du renouvellement de la convention collective, le Syndicat bénéficie de trois (3) dégagements d'enseignement par trimestre de négociation.</u></p>	
<p><b>3.14</b> Sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, ces dernières doivent se rencontrer, dans un délai raisonnable mais n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, afin de discuter de toute question relative à l'ensemble des conditions de travail des professeurs.</p>		<p>Statu quo</p>	
		<p><b>3.17</b></p> <p><u>Les représentantes, les représentants des professeures, professeurs, sont élus parmi les professeures, professeurs selon la procédure interne du Syndicat.</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>4.01</b> Conformément aux lettres patentes émises en vertu de l'Arrêté en Conseil instituant l'Université, trois (3) représentants de l'ensemble des professeurs de l'Université au conseil d'administration sont élus par et parmi tous les professeurs à l'occasion d'une assemblée générale des professeurs convoquée conjointement par l'Université d'une part et le Syndicat d'autre part, et tenue sous la responsabilité de ce dernier. Les professeurs ainsi élus sont nommés par le conseil d'administration pour un mandat de trois (3) ans renouvelable consécutivement une seule fois.</p>		<p>4.01 Conformément aux lettres patentes émises en vertu de l'Arrêté en Conseil instituant l'Université, trois (3) représentants de l'ensemble des <b>professeures</b>, des professeurs de l'Université au conseil d'administration sont élus par et parmi tous les <b>professeures</b>, professeurs à l'occasion d'une assemblée générale du Syndicat <del>des professeurs convoquée conjointement par l'Université d'une part et le Syndicat d'autre part sous la responsabilité de ce dernier.</del> Les <b>professeures</b>, professeurs ainsi élus sont nommés par le conseil d'administration pour un mandat de trois (3) ans renouvelable consécutivement une seule fois.</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>5.04</b> La liberté académique est le droit qui garantit l'accomplissement des fonctions professorales. Elle comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Le droit d'enseigner, de faire de la recherche ou de la création sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite;</li> <li>b) Le droit de diffuser les résultats de la recherche ou de la création;</li> <li>c) Le droit d'expression, incluant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions, notamment des règles et politiques universitaires, scientifiques ou gouvernementales.</li> </ul> <p>La liberté académique est un droit fondamental des professeurs d'université parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire.</p> <p>La liberté académique doit être exercée de façon responsable; elle comporte, entre autres, le respect des opinions d'autrui.</p>		<p>Ajout d'un alinéa :</p> <p>d) <b><u>Le droit de refuser de dispenser son enseignement lorsque la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychologique des personnes présentes ne peut être assurée.</u></b></p>	
<p><b>7.07</b> Les représentants des professeurs à la commission des études sont élus par et parmi tous les professeurs de l'Université à l'occasion d'une assemblée générale des professeurs convoquée conjointement par l'Université d'une part, et le Syndicat, d'autre part, et tenue sous la responsabilité de ce dernier.</p>		<p>7.07</p> <p>Les représentants des <b>professeures</b>, professeurs à la commission des études sont élus par et parmi tous les <b>professeures</b>, professeurs de l'Université à l'occasion d'une assemblée générale du Syndicat <del>convoquée conjointement par l'Université d'une part et le Syndicat, d'autre part, et tenue sous la</del></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<del>responsabilité de ce dernier.</del>	
<p><b>8.07 Formule utilisée aux fins de la détermination du nombre de postes</b>            Au 30 septembre de chaque année, le nombre minimum de postes de professeur disponibles pour l'année subséquente est fixé à l'entier le plus près du nombre généré par la formule suivante :</p> <p><math display="block">NP = 186 + (NÉÉTPM - 3302) / 24</math></p> <p>NP : Nombre de postes de professeur disponibles pour l'année subséquente et faisant l'objet de répartition au sens du présent article.</p> <p>NÉÉTPM : Nombre d'étudiants équivalents temps plein moyen des trois (3) années antérieures à l'année pour laquelle l'Université détermine le nombre de postes de professeurs qui seront disponibles.</p> <p>Le nombre d'étudiants équivalents temps plein s'obtient en divisant par trente (30) le nombre d'étudiants-crédits générés.</p> <p>Les étudiants-crédits retenus pour ces calculs sont ceux qui sont générés par les activités offertes par l'UQO à Gatineau et à Saint-Jérôme.</p> <p>Toutes les données relatives aux étudiants-crédits sont des données réelles observées aux trimestres en cause, à l'exception des étudiants-crédits du trimestre d'hiver de</p>		<p>Les étudiants-crédits retenus pour ces calculs sont ceux qui sont générés <b>pour l'ensemble des</b> activités offertes par l'UQO. <b>à Gatineau et à Saint Jérôme.</b></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
l'année -1, lesquels seront déterminés en tenant compte de la représentation du nombre total d'étudiants-crédits au trimestre d'hiver de l'année -2 versus le nombre total d'étudiants-crédits au trimestre d'automne de l'année -2.			
<p><b>9.05 Dotation de poste vacant</b> Après réception du rapport de répartition des postes prévus à l'article 8, le département doit procéder à la recherche de candidatures. Après avoir fait l'objet préalablement du processus de mutation, tout poste ouvert doit être annoncé dans les unités constituantes de l'Université du Québec, dans les journaux et s'il y a lieu dans les revues spécialisées. Les annonces doivent être faites dans un délai raisonnable suite à la demande du directeur de département et préciser le site de travail du poste ouvert.</p>	<p><b>9.05 Dotation de poste vacant</b> Après réception du rapport de répartition des postes prévus à l'article 8, le département doit procéder à la recherche de candidatures. Après avoir fait l'objet préalablement du processus de mutation, tout poste ouvert doit être annoncé dans les unités constituantes de l'Université du Québec, <u>et s'il y a lieu</u> dans les journaux et <u>s'il y a lieu</u> dans les revues spécialisées. Les annonces doivent être faites dans un délai raisonnable suite à la demande du directeur de département et préciser le site de travail du poste ouvert.</p>		
<p><b>9.06</b> Le directeur de département constitue un comité de sélection, formé de lui-même qui le préside, de deux (2) professeurs du département désignés par l'assemblée départementale et d'une (1) personne extérieure au département désignée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p> <p>Sur demande du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, le directeur du département lui transmet la liste de toutes les candidatures reçues et le</p>		<p><b>9.06</b> Le directeur du département constitue un comité de sélection, formé de lui-même qui le préside, de deux (2) professeurs du département désignés par l'assemblée départementale et d'une personne extérieure (au département), <u>choisie par l'assemblée départementale parmi une liste de trois (3) personnes</u> désignées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>curriculum vitæ de chaque candidat.</p> <p>Le comité de sélection établit ses règles de fonctionnement et procède à une sélection des candidats. L'entrevue et les délibérations se font uniquement en présence des membres du comité de sélection. L'information complète concernant toutes les candidatures étudiées par le comité de sélection est transmise par le directeur de département à l'assemblée départementale. Le représentant du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, membre du comité de sélection, peut assister à l'assemblée départementale si l'assemblée l'y invite.</p>			
<p><b>9.17</b></p> <p>Le professeur régulier nommé pour occuper à l'Université une fonction administrative qui l'exclut de l'unité d'accréditation est, à la fin de son mandat ou à la fin du renouvellement de ce mandat, automatiquement réintégré à la présente unité d'accréditation et prioritairement au département auquel il était rattaché avant sa nomination, sans que l'Université ne puisse en aucun cas mettre à pied un autre professeur régulier pour lui faire place.</p>		<p><u>La professeure, le professeur est intégré à l'échelle salariale des professeurs et les années passées hors de l'unité de négociation sont comptabilisées comme des années d'expérience.</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>10.04</b> La composante « administration pédagogique » comprend entre autres les activités occasionnelles ou courantes de direction ou de participation exercée par des professeurs et requises pour le bon fonctionnement de l'Université, à savoir :</p> <p><b>Activités de direction</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) directeur de département;</li> <li>2) directeur de module;</li> <li>3) responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs;</li> <li>4) toute autre activité de direction reconnue comme telle par l'Université.</li> </ol> <p><b>Activités de participation</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) participation aux organismes internes de l'Université, tels que : <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Conseil d'administration;</li> <li>b. Comité exécutif;</li> <li>c. Commission des études, ses sous-commissions et ses comités;</li> <li>d. Assemblée départementale et ses comités;</li> <li>e. Conseil de module;</li> <li>f. Comité de programme.</li> </ol> </li> <li>2) participation comme membre d'organisme-réseau à l'Université du Québec;</li> <li>3) participation comme membre de</li> </ol>	<p><b>10.04</b> La composante « administration pédagogique » comprend entre autres les activités occasionnelles ou courantes de direction ou de participation exercée par des professeurs et requises pour le bon fonctionnement de l'Université, à savoir :</p> <p><b>Activités de direction</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) directeur de département;</li> <li>2) directeur de module;</li> <li>3) responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs;</li> <li>4) toute autre activité de direction reconnue comme telle par l'Université.</li> </ol> <p><u>L'Université assure la formation afin d'orienter les professeurs qui assument des activités de direction selon les modalités qu'elle détermine.</u></p> <p><b>Activités de participation</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) participation aux organismes internes de l'Université, tels que : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conseil d'administration;</li> <li>▪ Comité exécutif;</li> <li>▪ Commission des études, ses sous-commissions et ses comités;</li> <li>▪ Assemblée départementale et ses comités;</li> <li>▪ Conseil de module;</li> <li>▪ Comité de programme.</li> </ul> </li> <li>2) participation comme membre d'organisme-réseau à l'Université du</li> </ol>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
comité ad hoc, reconnu comme tel par l'Université.	Québec; participation comme membre de comité ad hoc, reconnu comme tel par l'Université.		
<p><b>10.06</b> La répartition ou la modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habiletés du professeur suivant l'évolution de sa carrière à l'Université. Elle doit également tenir compte du site de travail des professeurs et, en conséquence, leur attribuer prioritairement, en fonction de la prévision de l'offre de cours, une tâche d'enseignement dans leur site de travail.</p>	<p><b>10.06</b> La répartition ou la modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habiletés du professeur suivant l'évolution de sa carrière à l'Université et <b><u>des besoins liés à l'insertion professionnelle des professeures et professeurs en début de carrière.</u></b> Elle doit également tenir compte du site de travail des professeurs et, en conséquence, leur attribuer prioritairement, en fonction de la prévision de l'offre de cours, une tâche d'enseignement dans leur site de travail.</p> <p><b><u>Lorsqu'une activité d'enseignement attribuée à un professeur devient disponible ou lors de l'ajout d'une activité d'enseignement, elle est offerte aux professeures et professeurs du département selon les pratiques habituelles pendant une période de un (1) jour ouvrable sans compter le jour de l'envoi. Après cette étape, l'activité d'enseignement est soumise au processus d'attribution des charges de cours.</u></b></p>		
<p><b>10.09</b> La tâche normale annuelle d'enseignement attendue du professeur consiste en une charge de quatre (4) cours de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en crédits et normalement donnés aux trimestres d'automne et d'hiver.</p>	<p><b>10.09</b> La tâche normale annuelle d'enseignement attendue du professeur consiste en une charge de quatre (4) cours de trois (3) crédits chacun ou l'équivalent en crédits et normalement donnés aux trimestres d'automne et d'hiver.</p>		



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>Un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année (les crédits accumulés en surcharge par un professeur ne peuvent compenser pour cette obligation du professeur). Un professeur pourra cependant, exceptionnellement, être exempté de cette obligation, et ce, sur recommandation de l'assemblée départementale et approbation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Toutefois, dans la mesure où le cumul de fonctions administratives (directeur de département, directeur de module ou responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs) prévues à la convention collective ou de fonctions syndicales prévues à l'article 3 a pour effet de dégager un professeur de plus de neuf (9) crédits d'enseignement pour une (1) année, le professeur sera exempté de l'obligation d'enseigner au cours de ladite année trois (3) crédits ou l'équivalent.</p> <p><b>Enseignement à des groupes de grande taille</b> La reconnaissance de tâche d'un professeur qui enseigne à un groupe de grande taille au premier cycle est établie selon le ratio</p>	<p>Un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année (les crédits accumulés en surcharge par un professeur ne peuvent compenser pour cette obligation du professeur). Un professeur pourra cependant, exceptionnellement, être exempté de cette obligation, et ce, sur recommandation de l'assemblée départementale et approbation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Toutefois, dans la mesure où le cumul de fonctions administratives (directeur de département, directeur de module ou responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs) prévues à la convention collective ou de fonctions syndicales prévues à l'article 3 a pour effet de dégager un professeur de plus de neuf (9) crédits d'enseignement pour une (1) année, le professeur sera exempté de l'obligation d'enseigner au cours de ladite année trois (3) crédits ou l'équivalent.</p> <p><b>Enseignement à des groupes de grande taille</b> La reconnaissance de tâche d'un professeur qui enseigne à un groupe de grande taille au premier cycle est établie selon le ratio suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de 71 à 90 étudiants : 1,25 cours de trois crédits;</li> <li>• de 91 à 110 étudiants : 1,5 cours de trois crédits;</li> <li>• de 111 à 130 étudiants : 1,75 cours de trois crédits;</li> </ul>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de 71 à 90 étudiants : 1,25 cours de trois crédits;</li> <li>• de 91 à 110 étudiants : 1,5 cours de trois crédits;</li> <li>• de 111 à 130 étudiants : 1,75 cours de trois crédits;</li> <li>• de 131 à 150 étudiants : 2 cours de trois crédits;</li> <li>• de 151 à 170 étudiants : 2,25 cours de trois crédits;</li> <li>• de 171 à 190 étudiants : 2,5 cours de trois crédits;</li> <li>• de 191 à 210 étudiants : 2,75 cours de trois crédits;</li> <li>• de 211 à 240 étudiants : 3 cours de trois crédits.</li> </ul> <p>La reconnaissance de tâche est confirmée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche aux directeurs de département concernés la semaine suivant la fin de la période d'abandon des cours avec remboursement prévu au calendrier universitaire.</p> <p>La confirmation se fait sur la base d'un relevé des inscrits produit le premier jour ouvrable suivant la date d'abandon des cours avec remboursement prévue au calendrier universitaire et le traitement en découlant de la tâche du professeur par l'assemblée départementale doit être fait dans le respect des dispositions de la convention collective.</p> <p>L'Université consent à allouer aux budgets</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de 131 à 150 étudiants : 2 cours de trois crédits;</li> <li>• de 151 à 170 étudiants : 2,25 cours de trois crédits;</li> <li>• de 171 à 190 étudiants : 2,5 cours de trois crédits;</li> <li>• de 191 à 210 étudiants : 2,75 cours de trois crédits;</li> <li>• de 211 à 240 étudiants : 3 cours de trois crédits.</li> </ul> <p>La reconnaissance de tâche est confirmée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche aux directeurs de département concernés la semaine suivant la fin de la période d'abandon des cours avec remboursement prévu au calendrier universitaire.</p> <p>La confirmation se fait sur la base d'un relevé des inscrits produit le premier jour ouvrable suivant la date d'abandon des cours avec remboursement prévue au calendrier universitaire et le traitement en découlant de la tâche du professeur par l'assemblée départementale doit être fait dans le respect des dispositions de la convention collective.</p> <p>L'Université consent à allouer aux budgets départementaux d'assistants et d'auxiliaires d'enseignement une somme additionnelle pouvant atteindre un maximum de 50 000 \$.</p> <p><b>Aménagement des activités d'enseignement créditées</b></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>départementaux d'assistants et d'auxiliaires d'enseignement une somme additionnelle pouvant atteindre un maximum de 50 000 \$.</p> <p><b>Aménagement des activités d'enseignement créditées</b>  Un professeur peut assumer plus de douze (12) crédits d'enseignement par année, mais pas plus de dix-huit (18) sans que les crédits accumulés au-delà de douze (12) constituent de l'appoint ou de la surcharge au sens de la présente clause. Dans ce cas, le professeur accorde une plus faible proportion de sa tâche aux autres composantes (recherche et services à la collectivité). En aucun cas, il ne peut ainsi être entièrement exempté de faire de la recherche. La décision d'opter en faveur de cet aménagement de la tâche appartient exclusivement au professeur qui ne peut y être contraint par son assemblée départementale.</p> <p><b>Cours reporté</b>  Un professeur peut assumer moins de douze (12) crédits par année, mais pas moins de six (6), afin de pouvoir, durant cette période, accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes (administration pédagogique, recherche et services à la collectivité).</p> <p>Quel que soit le nombre de trimestres ou d'années durant lesquels le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, il peut reporter ainsi un</p>	<p>Un professeur peut assumer plus de douze (12) crédits d'enseignement par année, mais pas plus de dix-huit (18) sans que les crédits accumulés au-delà de douze (12) constituent de l'appoint ou de la surcharge au sens de la présente clause. Dans ce cas, le professeur accorde une plus faible proportion de sa tâche aux autres composantes (recherche et services à la collectivité). En aucun cas, il ne peut ainsi être entièrement exempté de faire de la recherche. La décision d'opter en faveur de cet aménagement de la tâche appartient exclusivement au professeur qui ne peut y être contraint par son assemblée départementale.</p> <p><b>Cours reporté</b>  Un professeur peut assumer moins de douze (12) crédits par année, mais pas moins de six (6), afin de pouvoir, durant cette période, accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes (administration pédagogique, recherche et services à la collectivité).</p> <p>Quel que soit le nombre de trimestres ou d'années durant lesquels le professeur se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, il peut reporter ainsi un maximum de six (6) crédits à assumer ultérieurement. Le professeur ne peut se prévaloir de cette disposition s'il a des crédits dans sa banque de surcharge. Tant qu'il y a report de cours à assumer, le professeur ne peut donner de cours en appoint ou en surcharge.</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>maximum de six (6) crédits à assumer ultérieurement. Le professeur ne peut se prévaloir de cette disposition s'il a des crédits dans sa banque de surcharge. Tant qu'il y a report de cours à assumer, le professeur ne peut donner de cours en appoint ou en surcharge.</p> <p><b>Cours annulé</b>  Dans le cas de l'annulation par l'Université d'une activité créditée d'enseignement prévue dans la tâche normale annuelle d'enseignement attendue du professeur, l'assemblée départementale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verra à lui répartir une autre activité créditée d'enseignement ou à transformer en tâche normale toute activité créditée d'enseignement prévue en surcharge ou, dans la mesure où le professeur a des crédits accumulés dans sa banque de surcharge, à faire en sorte que le professeur utilise ces crédits accumulés;</li> <li>• à défaut d'être en mesure de répartir au professeur la tâche normale annuelle d'enseignement attendue, l'assemblée départementale traitera l'activité créditée d'enseignement non donnée comme un report de cours.</li> </ul> <p>En lien avec le paragraphe précédent, dans le cas d'un professeur qui quitte l'Université, celle-ci considère que le professeur a assumé la prestation de travail attendue.</p>	<p><b>Cours annulé</b>  Dans le cas de l'annulation par l'Université d'une activité créditée d'enseignement prévue dans la tâche normale annuelle d'enseignement attendue du professeur, l'assemblée départementale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verra à lui répartir une autre activité créditée d'enseignement ou à transformer en tâche normale toute activité créditée d'enseignement prévue en surcharge ou, dans la mesure où le professeur a des crédits accumulés dans sa banque de surcharge, à faire en sorte que le professeur utilise ces crédits accumulés;</li> <li>• à défaut d'être en mesure de répartir au professeur la tâche normale annuelle d'enseignement attendue, l'assemblée départementale traitera l'activité créditée d'enseignement non donnée comme un report de cours.</li> </ul> <p>En lien avec le paragraphe précédent, dans le cas d'un professeur qui quitte l'Université, celle-ci considère que le professeur a assumé la prestation de travail attendue.</p> <p><b>Surcharge et appoint</b>  Sur avis favorable de son assemblée départementale, tout professeur peut ajouter à sa tâche normale annuelle d'enseignement un maximum de neuf (9) crédits (incluant les stages) en surcharge ou en appoint. Cependant, pour que ces</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>Surcharge et appoint</b>  Sur avis favorable de son assemblée départementale, tout professeur peut ajouter à sa tâche normale annuelle d'enseignement un maximum de neuf (9) crédits (incluant les stages) en surcharge ou en appoint. Cependant, pour que ces tâches puissent être comptabilisées en appoint ou en surcharge, le professeur devra avoir préalablement complété sa tâche normale annuelle d'enseignement.</p> <p>L'assemblée départementale peut retirer à un professeur un cours attribué en appoint ou en surcharge afin de permettre à un autre professeur du département d'assumer sa tâche normale annuelle d'enseignement.</p> <p>La notion de surcharge impliquant que la tâche annuelle d'enseignement attendue du professeur a été assumée, il n'est pas possible pour un professeur, au cours d'une même année, de cumuler des crédits d'enseignement en surcharge et de reprendre des crédits accumulés dans sa banque de surcharge.</p> <p>Tout professeur bénéficiant de déchargement d'enseignement ne peut donner des cours en appoint ou en surcharge. Toutefois, dans le cas de fractions de tâche reliées à l'encadrement d'étudiants de cycles supérieurs sur une base individuelle, la surcharge ou l'appoint est permis sur avis favorable de l'assemblée départementale.</p>	<p>tâches puissent être comptabilisées en appoint ou en surcharge, le professeur devra avoir préalablement complété sa tâche normale annuelle d'enseignement.</p> <p>L'assemblée départementale peut retirer à un professeur un cours attribué en appoint ou en surcharge afin de permettre à un autre professeur du département d'assumer sa tâche normale annuelle d'enseignement.</p> <p>La notion de surcharge impliquant que la tâche annuelle d'enseignement attendue du professeur a été assumée, il n'est pas possible pour un professeur, au cours d'une même année, de cumuler des crédits d'enseignement en surcharge et de reprendre des crédits accumulés dans sa banque de surcharge.</p> <p>Toute professeure, tout professeur bénéficiant de déchargement d'enseignement ne peut donner des cours en appoint ou en surcharge. Toutefois, dans le cas de fractions de tâche reliées à l'encadrement d'étudiants de cycles supérieurs sur une base individuelle ou pour l'enseignement à un groupe de grande taille, la surcharge ou l'appoint est permis sur avis favorable de l'assemblée départementale.</p> <p><u>La surcharge et l'appoint sont aussi permis, sauf pour la professeure, le professeur bénéficiant de déchargement d'intégration, jusqu'à concurrence d'un maximum de 3</u></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>Un professeur peut ainsi se créer une banque maximum de douze (12) crédits en surcharge.</p> <p>Les crédits d'enseignement cumulés en surcharge ne sont jamais rémunérés.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, le professeur occupant un poste de responsabilités administratives ou syndicales et qui bénéficie uniquement de dérogations en vertu de la clause 10.10 ou 3.13, peut donner des cours en appoint comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dégagement de 4 cours ou l'équivalent en crédits : 1 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• Dégagement de 3 cours ou l'équivalent en crédits : 1,5 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• Dégagement de 2 cours ou l'équivalent en crédits : 2 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• Dégagement de 1 cours ou l'équivalent</li> </ul>	<p><u>crédits, dans les circonstances suivantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>encadrement d'étudiants de 1<sup>er</sup> cycle (à l'exception de toute activité de supervision individuelle qui est normalement offerte à des groupes-cours);</u></li> <li>- <u>remplacement, de façon imprévue, d'une ressource enseignante devenue inapte à poursuivre l'enseignement de son cours.</u></li> </ul> <p>Un professeur peut ainsi se créer une banque maximum de douze (12) crédits en surcharge.</p> <p>Les crédits d'enseignement cumulés en surcharge ne sont jamais rémunérés.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, le professeur occupant un poste de responsabilités administratives ou syndicales et qui bénéficie uniquement de dérogations en vertu de la clause 10.10 ou 3.13, peut donner des cours en appoint comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dégagement de 4 cours ou l'équivalent en crédits : 1 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• Dégagement de 3 cours ou l'équivalent en crédits : 1,5 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• Dégagement de 2 cours ou l'équivalent en crédits : 2 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• Dégagement de 1 cours ou l'équivalent</li> </ul>	<p>Les crédits d'enseignement cumulés en surcharge ne sont jamais rémunérés <b><u>mais il est possible de transférer des crédits en surcharge vers un fonds de recherche.</u></b></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>en crédits : 2,5 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits.</p> <p>Tout cours en appoint est rémunéré au trimestre où il est donné à moins que le professeur décide de constituer un fonds de recherche à partir du cours en appoint. Cette décision est irréversible. Ce fonds ne peut être utilisé pour financer un dégagement d'enseignement pour fins de recherche. Un maximum de deux cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits en appoint peut être rémunéré dans une même année.</p>	<p>en crédits : 2,5 cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits.</p> <p>Tout cours en appoint est rémunéré au trimestre où il est donné à moins que le professeur décide de constituer un fonds de recherche à partir du cours en appoint. Cette décision est irréversible. Ce fonds ne peut être utilisé pour financer un dégagement d'enseignement pour fins de recherche. Un maximum de deux cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits en appoint peut être rémunéré dans une même année.</p>	<p>Tout cours en appoint est rémunéré au trimestre où il est donné à moins que le professeur décide de constituer un fonds de recherche <b>ou de l'ajouter à sa banque de crédits en surcharge</b> à partir du cours en appoint. Cette décision est irréversible <b>mais il est possible de transférer des crédits en surcharge vers un fonds de recherche. Ce fonds ne peut être utilisé pour financer un dégagement d'enseignement pour fins de recherche. Un maximum de deux cours de trois crédits ou l'équivalent en crédits en appoint peut être rémunéré dans une même année.</b></p> <p><b>Préciser les modalités de transfert de fonds de recherche dans une UBR</b></p> <p><u>Encadrement des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs et étudiantes et étudiants orphelins</u></p> <p><u>Encadrement au 3<sup>e</sup> cycle</u></p> <p><u>A l'exception du programme de doctorat en éducation, lequel est régi par un protocole d'entente réseau, la reconnaissance en termes de tâche d'enseignement pour l'intervention du superviseur dans les programmes de doctorat est de 3/15</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<p><u>(0,2000 crédit) pour chaque tranche de trois (3) crédits, par étudiante inscrite, étudiant inscrit, pour chacune des activités individuelles prévues au programme (atelier de recherche, stage, examen synthèse ou examen doctoral).</u></p> <p><u>La reconnaissance en termes de tâche d'enseignement pour la direction de la thèse ou d'essai dans les programmes de doctorat est de 1/15 (0,0666 crédit) pour chaque tranche de trois (3) crédits, par étudiante inscrite, étudiant inscrit, pour les activités « Projet doctoral », « Projet de thèse », « Proposition de recherche », « Thèse » et « Essai ».</u></p> <p><u>La reconnaissance de tâche s'établit comme suit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>la moitié des crédits lors de l'inscription de l'étudiante, l'étudiant à RECHER ou l'équivalent;</u></li> <li>- <u>la moitié des crédits lors de l'inscription de l'étudiante, l'étudiant à l'activité.</u></li> </ul> <p><b><u>Encadrement au 2<sup>e</sup> cycle</u></b></p> <p><u>La reconnaissance en termes de tâche d'enseignement pour l'intervention du tuteur dans les programmes de maîtrise avec mémoire est de 1/15 pour chaque tranche de trois (3) crédits, par étudiante inscrite, étudiant inscrit, pour chacune des activités individuelles prévues au programme (rapport de stage, stage, projet de mémoire, rapport d'étape, mémoire,</u></p>	



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<p>dépôt du mémoire).</p> <p><u>La reconnaissance en termes de tâche d'enseignement pour l'intervention du superviseur dans les programmes de maîtrise avec ou sans mémoire ainsi que dans les programmes de diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS) sont également de 1/15 pour chaque tranche de trois (3) crédits par étudiante inscrite, étudiant inscrit.</u></p> <p><u>La reconnaissance de tâche s'établit comme suit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>la moitié</b> des crédits lors de <u>l'inscription de l'étudiante, l'étudiant à RECHER;</u></li> <li>- <b>la moitié</b> des crédits lors de <u>l'inscription de l'étudiante, l'étudiant à l'activité.</u></li> </ul> <p><b><u>Étudiante orpheline, étudiant orphelin</u></b></p> <p><u>Un officier du SPUQO et un représentant du VRER se réunissent dans les 15 jours de l'annonce, par la ou le responsable de programme, de la situation d'une étudiante orpheline, étudiant orphelin. La rencontre vise à documenter le cas (cheminement, activités à compléter) et à convenir de la proportion de tâche à reconnaître à une professeure habilitée, un professeur habilité à assumer la direction de l'étudiante ou de l'étudiant « orphelin ».</u></p> <p><u>La reconnaissance de tâche s'établit comme suit :</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>la moitié des crédits lors de l'inscription de l'étudiante, l'étudiant à RECHER ou l'équivalent, selon les modalités établies pour l'encadrement au 2<sup>e</sup> et au 3<sup>e</sup> cycles;</u></li> <li>- <u>la moitié des crédits lors de l'inscription de l'étudiante, l'étudiant à chacune des activités à compléter, selon les modalités établies pour l'encadrement au 2<sup>e</sup> et au 3<sup>e</sup> cycles.</u></li> </ul>	
<p><b>10.10</b> Pour que les professeurs exercent les activités de direction telles que définies à la clause 10.04 1), 2) et 3), l'Université accorde à chaque année des dérogations d'enseignement. Cependant, un professeur ne peut exercer simultanément une direction de département et de module.</p> <p>Le directeur de département, en regard de sa tâche administrative, est dérogé annuellement d'enseignement comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 24 professeurs : 2 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 25 professeurs et plus : 3 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.</li> </ul> <p>Le directeur de département, en regard de sa tâche administrative et en sus de ce qui précède, est dérogé annuellement d'un (1) cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits lorsque le département compte des postes répartis sur plus d'un site de travail.</p> <p>Le directeur de module, en regard de sa tâche administrative, est dérogé</p>			<p>Octroi de primes et de dérogations aux directions de modules et responsables de programmes selon les mêmes barèmes dans chacun des sites (Gatineau et Saint-Jérôme).</p> <p>Coût de la mesure (aux taux en vigueur en 2015-2016) : 123 681 \$</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>annuellement d'enseignement comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 100 étudiants : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 101 à 300 étudiants : 2 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 301 à 500 étudiants : 3 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 501 étudiants et plus : 4 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.</li> </ul> <p>Le responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs, est dégagé en fonction du regroupement des programmes adopté par le conseil d'administration sur recommandation de la commission des études, et du nombre d'étudiants qui sont rattachés à ces programmes.</p> <p>Le responsable de programme (s) court (s) de deuxième cycle, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 65 étudiants : 0,5 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 66 étudiants et plus : 0,75 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.</li> </ul> <p>Le responsable de programme (s) de diplôme d'études supérieures spécialisées, pouvant inclure des programmes courts, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 65 étudiants : 0,75 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> </ul>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 66 étudiants et plus : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.</li> </ul> <p>Le responsable de programme (s) de maîtrise professionnelle, pouvant inclure des programmes courts ou des diplômes d'études supérieures spécialisées, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 65 étudiants : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 66 à 200 étudiants : 1,5 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 201 à 335 étudiants : 2,25 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 336 étudiants et plus : 3 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.</li> </ul> <p>Le responsable de programme (s) de maîtrise, pouvant inclure des maîtrises professionnelles ou des programmes courts ou des diplômes d'études supérieures spécialisées, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 65 étudiants : 1,5 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 66 à 200 étudiants : 2 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 201 à 335 étudiants : 3 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 336 étudiants et plus : 4 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.</li> </ul> <p>Le responsable de programme (s) court (s) de troisième cycle, en regard de sa tâche</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 30 étudiants : 0,5 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 31 étudiants et plus : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.</li> </ul> <p>Le responsable de programmes de doctorat incluant des programmes courts s'il y a lieu, en regard de sa tâche administrative, est dégagé annuellement d'enseignement comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 30 étudiants : 1 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits;</li> <li>• 31 étudiants et plus : 2 cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits.</li> </ul> <p>Le directeur de module ou le responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs (deuxième cycle), en regard de sa tâche administrative et en sus de ce qui précède, est dégagé annuellement d'un (1) cours de 3 crédits ou l'équivalent en crédits lorsque l'Université décide d'offrir et d'ouvrir sur les deux sites un ou plus d'un programme de grade dont il assume la responsabilité. Le directeur de module ou le responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs (deuxième cycle) qui souhaite plutôt bénéficier de l'aide d'un autre professeur, peut transférer ce dégagement à un autre professeur du département dont le site de travail est autre que le sien. sur recommandation de l'assemblée départementale.</p> <p>Les dégagements annuels d'enseignement</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>pour accomplir la fonction de directeur de module ou de responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs sont confirmés aux personnes concernées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Cette confirmation se fait sur la base du nombre d'étudiants inscrits au trimestre d'automne en date du 30 septembre de l'année en cause au module concerné ou dans le(s) programme(s) de cycles supérieurs confiés au responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs selon les regroupements de programmes adoptés par le conseil d'administration, sur recommandation de la commission des études. La commission des études révisé, au plus tard le 1<sup>er</sup> février de chaque année, les regroupements de programmes et transmet son projet de regroupements de programmes modifié au conseil d'administration qui, après étude, adopte les regroupements de programmes au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.</p> <p>L'assemblée départementale peut recommander, en vertu de la clause 10.12 et dans le respect de la clause 10.09 de la convention collective, un dégageant plus important que le dégageant d'enseignement ci-haut mentionné pour accomplir la fonction de directeur de département, de directeur de module ou de responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs.</p> <p>Dans le cas où l'effectif d'un module</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>dépasse cinq cents (500) étudiants, le directeur de ce module ne sera tenu annuellement de donner aucun cours. Le directeur de module qui souhaite bénéficier de l'aide d'un autre professeur peut transférer un ou des dérogations à ce dernier sur recommandation de l'assemblée départementale.</p> <p>Si un professeur se trouve dans une position où le cumul des dérogations administratifs prévus à la présente clause ou des dérogations pour activités syndicales prévus à l'article 3 a pour effet de l'amener à être dérogé annuellement de plus de douze (12) crédits d'enseignement :</p> <p>L'Université lui verse une compensation financière sur la base de la rémunération du cours en appoint. Cette compensation financière peut être versée dans un fonds de recherche pour supporter des activités de recherche du professeur. Ce fonds ne peut servir au financement d'un dérogation d'enseignement pour fins de recherche. Au départ du professeur de l'Université, les sommes non-utilisées seront versées au fonds consolidé de l'Université;</p> <p>ou</p> <p>À la demande d'un professeur, l'Université lui crée une banque de report de dérogation d'enseignement à utiliser ultérieurement pour fins de recherche. Un professeur peut ainsi se créer une banque</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>maximum de neuf (9) crédits, lesquels ne sont jamais rémunérés. Ces dégagements pour fins de recherche seront accordés par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en vertu de la clause 10.12 et dans le respect des autres dispositions de la convention collective, et ce, à la demande du professeur et sur recommandation de l'assemblée départementale.</p>			
<p><b>10.20 Moyenne d'étudiants par groupe-cours</b>  La moyenne d'étudiants par groupe-cours pour Gatineau et Saint-Jérôme est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 étudiants au premier cycle;</li> <li>• 15 étudiants au deuxième cycle;</li> <li>• 5 étudiants au troisième cycle *.</li> </ul> <p>Ces moyennes sont des objectifs à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre ces objectifs.</p> <p>La moyenne d'étudiants par groupe-cours au premier cycle pour Gatineau et Saint-Jérôme s'établit comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nombre d'étudiants-crédits divisé par le nombre de tâches reconnues mesurées en crédits.</li> </ul> <p>*à l'exclusion du programme de doctorat en psychologie.</p>		<p><b>10.20 Moyenne d'étudiants par groupe-cours</b>  La moyenne d'étudiants par groupe-cours pour Gatineau et Saint-Jérôme est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 étudiants au premier cycle;</li> <li>• 15 étudiants au deuxième cycle;</li> <li>• 5 étudiants au troisième cycle *.</li> </ul> <p><del>Ces moyennes sont des objectifs à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre ces objectifs.</del></p> <p>La moyenne d'étudiants par groupe-cours au premier cycle pour Gatineau et Saint-Jérôme s'établit comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nombre d'étudiants-crédits divisé par le nombre de tâches reconnues mesurées en crédits.</li> </ul> <p>*à l'exclusion du programme de doctorat en psychologie.</p> <p><u>Ces moyennes sont des objectifs à atteindre et elles servent à établir les cibles pour chacun des modules et des regroupements de programmes de 2<sup>e</sup> cycle et de 3<sup>e</sup> cycle. Advenant que la moyenne</u></p>	



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<p><u>pour l'ensemble de l'Université dépasse 38 pour le 1<sup>er</sup> cycle, 15 pour le 2<sup>e</sup> cycle et 5 pour le 3<sup>e</sup> cycle, les économies ainsi réalisées sont versées aux départements ayant dépassé leur propre moyenne cible qui en disposeront à des fins d'encadrement des étudiantes, étudiants ou pour aider les professeures, professeurs, personnes chargées de cours à effectuer l'enseignement.</u></p> <p><u>La commission des études établit au plus tard deux (2) mois avant le début de l'année universitaire, une moyenne cible pour chacun des modules et des regroupements de programmes de 2<sup>e</sup> cycle et de 3<sup>e</sup> cycle. Les moyennes cibles établies visent globalement l'atteinte des moyennes institutionnelles d'étudiants par groupe-cours pour chacun des cycles (35, 15, 5). Pour ce faire, la commission des études reçoit et tient compte des avis des conseils de modules, des comités de programmes et des assemblées départementales, ainsi que des prévisions de fréquentation établies par le décanat des études.</u></p> <p><u>Les activités d'enseignement individuel, les stages, les programmes contingentés ou en démarrage ne sont pas prises en compte dans le calcul des moyennes des modules et regroupements de programmes.</u></p> <p><u>Les moyennes établies servent à attribuer le nombre d'activités qu'un module ou</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<u>regroupement de programmes peut offrir au cours de l'année subséquente.</u>	
<p><b>11.02</b></p> <p>1) Le professeur régulier non permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat sauf s'il est en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée d'un (1) an, et ce, au moment où il doit normalement être évalué. Dans ces cas, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.</p> <p>Le professeur régulier permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre à tous les cinq (5) ans sauf s'il est en sabbatique, en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée d'un (1) an, et ce, au moment où il doit normalement être évalué. Dans ces cas, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.</p>		<p><b>11.02</b></p> <p><del>1) Le professeur régulier non permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat sauf s'il est en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée d'un (1) an, et ce, au moment où il doit normalement être évalué. Dans ces cas, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.</del></p> <p><u>Le professeur régulier non permanent, est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat.</u></p> <p><u>Le professeur régulier permanent, la professeure régulière permanente est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre à tous les cinq (5) ans.</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>2) Dans le cas d'un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée de moins d'un (1) an ou dans le cas d'un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, ainsi que dans le cas où un professeur régulier est présent au moment où il doit normalement être évalué mais qu'il n'a pu préparer son dossier d'évaluation dans les délais prévus à la clause 11.07 suite à un congé sans solde, un congé sans traitement, à un congé parental, à un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, à un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée inférieure à un (1) an, le professeur régulier sera évalué dans les trente (30) jours suivant son retour de congé. Toutefois, cette évaluation ne pourra avoir lieu avant le début de la période d'évaluation en cours et il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre dans les quinze (15) jours suivant son retour un dossier complet d'évaluation conformément aux dispositions de la clause 11.07.</p> <p>Cinq (5) jours après l'évaluation du professeur concerné, le directeur de département transmettra aux personnes et instances concernées les informations prévues à la clause 11.12 et dans les dix (10) jours, celles prévues à la clause 11.14. Le cas échéant, le comité de révision devra transmettre les informations prévues à la clause</p>		<p><del>2) Dans le cas d'un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée de moins d'un (1) an ou dans le cas d'un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, ainsi que dans le cas où un professeur régulier est présent au moment où il doit normalement être évalué mais qu'il n'a pu préparer son dossier d'évaluation dans les délais prévus à la clause 11.07 suite à un congé sans solde, un congé sans traitement, à un congé parental, à un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, à un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée inférieure à un (1) an, le professeur régulier sera évalué dans les trente (30) jours suivant son retour de congé. Toutefois, cette évaluation ne pourra avoir lieu avant le début de la période d'évaluation en cours et il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre dans les quinze (15) jours suivant son retour un dossier complet d'évaluation conformément aux dispositions de la clause 11.07.</del></p> <p>Cinq (5) jours après l'évaluation du professeur concerné, le directeur de département transmettra aux personnes et instances concernées les informations prévues à la clause 11.12 et dans les dix (10) jours, celles prévues à la clause 11.14. Le cas échéant, le comité de révision devra transmettre les informations prévues à la clause 11.15 dans les trente (30) jours</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>11.15 dans les trente (30) jours suivants l'évaluation du professeur concerné.</p> <p>Dans tous ces cas, l'application de la clause 11.18 est reportée jusqu'à la fin du processus d'évaluation ou de révision.</p> <p>3) Les professeurs suppléants, invités et</p>		<p><del>suivants l'évaluation du professeur concerné.</del></p> <p><u>Le professeur, la professeure n'est toutefois pas évalué s'il, elle est en perfectionnement, en sabbatique, en congé sans solde ou sans traitement, en congé à traitement différé, en congé parental de l'article 19, en maladie ou en absence pour lésion professionnelle depuis au moins trois (3) mois et ce au moment où il, elle doit être évalué. Dans ces cas, le professeur, la professeure est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.</u></p> <p><u>Malgré le paragraphe précédent, un professeur, une professeure peut demander d'être évalué en autant qu'il, elle remette son dossier dans les délais.</u></p> <p><u>Le professeur, la professeure qui n'était pas en mesure de remettre son dossier d'évaluation le 1<sup>e</sup> septembre et qui n'était pas visé par un des motifs de l'alinéa 2 le remet dans les quinze (15) jours suivant son retour au travail et l'évaluation se tient alors dans les trente (30) jours suivants.</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>sous-octroi sont évalués entre le 15 février et le 15 mars précédant la fin de leurs contrats.</p> <p>4) Un professeur qui a confirmé par écrit au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qu'il prend sa retraite dans les douze (12) mois qui suivent la date prévue de son évaluation ou qui est en retraite graduelle à la date prévue de son évaluation n'a pas à être évalué à moins que le professeur manifeste à son directeur de département avant le 1<sup>er</sup> août son intention d'être évalué.</p> <p>Les dates mentionnées aux points 1), 2) et 3) de la présente clause sont de rigueur.</p>			
<p><b>11.05</b> Le directeur du département voit à l'évaluation des professeurs de son département selon les procédures suivantes :</p> <p>Au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, chaque département forme un (1) comité d'évaluation dont la composition est la suivante :</p> <p>a) le directeur du département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de président du comité d'évaluation;</p> <p>b) deux (2) professeurs du département concerné choisis par l'assemblée départementale;</p> <p>c) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant.</p>		<p>c) <b><u>une personne parmi une liste de trois (3) personnes désignées par</u></b> le vice-recteur à l'enseignement ou à la recherche ou son</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>Si le directeur du département ou un professeur du département membre du comité d'évaluation doit être évalué, il se retire du comité lors de son évaluation et est remplacé par un professeur du département qui agit à titre de membre suppléant. Le membre suppléant peut également agir en cas de maladie de l'un de ces derniers. À ces fins, le département concerné identifie, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, un (1) professeur du département pour agir, au besoin, à titre de membre suppléant.</p> <p>L'assemblée départementale peut demander la constitution d'un comité d'évaluation élargi incluant un (1) membre supplémentaire dont l'expertise disciplinaire serait souhaitable compte tenu des dossiers d'évaluation à l'étude. Cette demande doit être adressée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p> <p>Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité d'évaluation à titre d'auditeur.</p>		représentant.	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>11.07</b> Il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre au comité d'évaluation, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre, un dossier complet comprenant :</p> <p>a) la description des tâches assignées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation ainsi que le projet de perfectionnement ou de sabbatique, le cas échéant.</p> <p>b) le sommaire des tâches réalisées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation et le rapport de perfectionnement ou sabbatique, le cas échéant.</p> <p>c) la pondération exprimée en pourcentages que le professeur a accordée à chacune des composantes de sa tâche annuelle, autant dans le cadre de la description de la tâche assignée que dans le cadre du sommaire des réalisations, c'est-à-dire la pondération du temps consacré à chaque composante de sa tâche annuelle. Cette pondération doit également inclure le cas échéant, le temps consacré à chaque composante de sa tâche pendant la période de perfectionnement ou de sabbatique. Les cours en appoint seront évalués en fonction des critères du département mais en sus de la moyenne de la</p>	<p><b>11.07</b> Il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre au comité d'évaluation, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre, un dossier complet comprenant :</p> <p>a) la description des tâches assignées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation ainsi que le projet de perfectionnement ou de sabbatique, le cas échéant.</p> <p>b) le sommaire des tâches réalisées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation et le rapport de perfectionnement ou sabbatique, le cas échéant.</p> <p>c) la pondération exprimée en pourcentages que le professeur a accordée à chacune des composantes de sa tâche annuelle, autant dans le cadre de la description de la tâche assignée que dans le cadre du sommaire des réalisations, c'est-à-dire la pondération du temps consacré à chaque composante de sa tâche annuelle. Cette pondération doit également inclure le cas échéant, le temps consacré à chaque composante de sa tâche pendant la période de perfectionnement ou de sabbatique. Les cours en appoint seront évalués en fonction des</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>pondération exprimée en pourcentage de la composante «enseignement»;</p> <p>d) un texte synthèse de l'état des réalisations pour la période d'évaluation en cause explicitant, le cas échéant, l'écart entre les tâches annuelles assignées et les tâches annuelles réalisées;</p> <p>e) les documents à l'appui des réalisations indiquées par le professeur dans le texte synthèse.</p> <p>Le professeur régulier qui doit être évalué et qui a été dans l'impossibilité de remettre un dossier complet au comité d'évaluation pour le 1<sup>er</sup> septembre pour un motif hors de son contrôle, autre que ceux mentionnés à la clause 11.02, et jugé valable par le directeur du département, a la responsabilité de remettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 8 septembre.</p> <p>Dans l'hypothèse où un professeur évalué ne remet pas un dossier complet, ce dernier s'expose à un avis disciplinaire. Le directeur de département doit aviser par lettre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en identifiant les pièces manquantes au dossier d'évaluation au plus tard le 15 septembre.</p> <p>Le comité d'évaluation prend également en considération toute correspondance des instances ou des comités traitant d'un</p>	<p>critères du département mais en sus de la moyenne de la pondération exprimée en pourcentage de la composante «enseignement»;</p> <p>d) un texte synthèse de l'état des réalisations pour la période d'évaluation en cause explicitant, le cas échéant, l'écart entre les tâches annuelles assignées et les tâches annuelles réalisées;</p> <p>e) les documents à l'appui des réalisations indiquées par le professeur dans le texte synthèse, <u>tels qu'énumérés à l'annexe X de la convention collective.</u></p> <p>Le professeur régulier qui doit être évalué et qui a été dans l'impossibilité de remettre un dossier complet au comité d'évaluation pour le 1<sup>er</sup> septembre pour un motif hors de son contrôle, autre que ceux mentionnés à la clause 11.02, et jugé valable par le directeur du département, a la responsabilité de remettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 8 septembre.</p> <p>Dans l'hypothèse où un professeur évalué ne remet pas un dossier complet, ce dernier s'expose à un avis disciplinaire. Le directeur de département doit aviser par lettre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en identifiant les pièces manquantes au dossier d'évaluation au plus tard le 15 septembre.</p>		



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>aspect lié aux composantes de la tâche du professeur et reçue par le directeur du département au cours de la période qui fait l'objet d'évaluation. Cette correspondance est remise par le directeur du département au comité d'évaluation.</p> <p>Le comité d'évaluation prend également en considération tout renseignement qui lui a été transmis par écrit à sa demande par les organismes ou personnes qui utilisent les services du professeur concerné.</p> <p>Les renseignements ainsi obtenus doivent être transmis au professeur par le directeur du département au moins dix (10) jours ouvrables avant son évaluation. Le professeur, s'il le désire, pourra faire part de ses commentaires lors de l'évaluation.</p> <p>Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.</p>	<p>Le comité d'évaluation prend également en considération toute correspondance des instances ou des comités traitant d'un aspect lié aux composantes de la tâche du professeur et reçue par le directeur du département au cours de la période qui fait l'objet d'évaluation. Cette correspondance est remise par le directeur du département au comité d'évaluation.</p> <p>Le comité d'évaluation prend également en considération tout renseignement qui lui a été transmis par écrit à sa demande par les organismes ou personnes qui utilisent les services du professeur concerné.</p> <p>Les renseignements ainsi obtenus doivent être transmis au professeur par le directeur du département au moins dix (10) jours ouvrables avant son évaluation. Le professeur, s'il le désire, pourra faire part de ses commentaires lors de l'évaluation.</p> <p>Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.</p>		
<p><b>11.08</b> Le comité d'évaluation, suite à l'évaluation du professeur concerné en vertu des critères départementaux, rédige un rapport étayé, lequel fait état de la mention «satisfaisante» ou «insatisfaisante» pour chacune des composantes de la tâche du professeur évalué et formule une recommandation. Le directeur transmet au professeur le rapport étayé dans les meilleurs délais, et ce avant la tenue de</p>		<p>11.08 <del>Le comité d'évaluation, suite à l'évaluation du professeur concerné en vertu des critères départementaux, rédige un rapport étayé, lequel fait état de la mention «satisfaisante» ou «insatisfaisante» pour chacune des composantes de la tâche du professeur évalué et formule une recommandation. Le directeur transmet au professeur le rapport étayé dans les meilleurs délais, et ce avant la tenue de</del></p>	



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>professeur. Dans un tel cas, l'Université s'engage à fournir au professeur, s'il y a lieu, l'aide nécessaire pour apporter les correctifs et permettre l'atteinte des objectifs identifiés par le rapport d'évaluation.</p> <p>La recommandation d'évaluation annuelle est obligatoirement faite à l'endroit d'un professeur dont le rendement est insatisfaisant dans l'une ou l'autre des composantes majeures de sa tâche ou à l'endroit d'un professeur qui n'a pas atteint les objectifs spécifiés dans le projet de sabbatique ou de perfectionnement et ce, sans justification valable.</p> <p>Les autres dispositions de l'article 11 s'appliquent à l'évaluation annuelle. La recommandation, suite à une évaluation annuelle, est le retour au régime d'évaluation régulier si les causes ayant conduit au régime annuel ont cessé d'exister.</p>		<p>les objectifs à atteindre par la professeure ou le professeur. Dans un tel cas, l'Université s'engage à offrir à la professeure, ou au professeur, <b><u>si cette dernière ou ce dernier en fait la demande, le soutien</u></b> l'aide nécessaire pour apporter les correctifs et permettre l'atteinte des objectifs identifiés par le comité d'évaluation. <b><u>Les correctifs à apporter, les objectifs à atteindre, ainsi que, s'il y a lieu, le soutien dont bénéficiera la professeure ou le professeur, fait l'objet d'une section distincte qui suit immédiatement la section « Recommandation ».</u></b></p>	
<p><b>11.15</b> Le professeur peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation de l'assemblée départementale, s'il le juge à</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>propos, faire part par écrit au directeur de département de ses motifs de désaccord quant au rapport du comité d'évaluation. Cet écrit est annexé au rapport du comité d'évaluation mais n'en fait pas partie.</p> <p>Le professeur peut également contester la recommandation de l'assemblée départementale auprès du comité de révision si la recommandation de l'assemblée départementale est autre que celles prévues en 11.09 a), e) et f) et 11.10 d) et e).</p> <p>Le comité de révision est composé des quatre (4) personnes suivantes :</p> <p>a) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant;</p> <p>b) un représentant du professeur;</p> <p>c) un professeur nommé par l'assemblée départementale;</p> <p>d) une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre le directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, et ce, à même une liste de quatre (4) personnes dressée par l'assemblée départementale et transmise au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche par le directeur de département avant le 1<sup>er</sup> avril précédant la tenue du comité. Dans la mesure où aucune liste n'est transmise avant le 1<sup>er</sup> avril précédant la tenue du comité, la dernière liste transmise est utilisée. À défaut d'entente entre le vice-recteur à l'enseignement et à la</p>		<p><del>Le comité de révision est composé des quatre (4) personnes suivantes :</del></p> <p><del>e) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant;</del></p> <p><del>f) un représentant du professeur;</del></p> <p><del>g) un professeur nommé par l'assemblée départementale;</del></p> <p><del>h) une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre le directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, et ce, à même une liste de quatre (4) personnes dressée par l'assemblée départementale et transmise au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche par le directeur de département avant le 1<sup>er</sup> avril précédant la tenue du comité. Dans la mesure où aucune liste n'est transmise avant le 1<sup>er</sup> avril précédant la tenue du comité, la dernière liste transmise est utilisée. À défaut d'entente entre le vice-recteur à l'enseignement et à la</del></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>recherche et le directeur de département quant au choix d'une personne extérieure à l'Université, cette personne est choisie à partir d'une liste de quatre (4) personnes de l'extérieur dressée par ordre prioritaire par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et l'ensemble des directeurs de département. Cette personne agit à titre de président du comité de révision et, le cas échéant, le vote de cette personne est prépondérant.</p> <p>Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité de révision à titre d'auditeur.</p> <p>Le professeur évalué qui en fait la demande a le droit d'être entendu par le comité de révision.</p>		<p><del>recherche et le directeur de département quant au choix d'une personne extérieure à l'Université, cette personne est choisie à partir d'une liste de quatre (4) personnes de l'extérieur dressée par ordre prioritaire par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et l'ensemble des directeurs de département. Cette personne agit à titre de président du comité de révision et, le cas échéant, le vote de cette personne est prépondérant.</del></p> <p><b><u>Le comité de révision est composé des trois (3) personnes suivantes :</u></b></p> <p>a) <b><u>une représentante, un représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche hors de l'unité d'accréditation; cette représentante, ce représentant doit exercer des fonctions de direction d'enseignement ou de recherche à l'Université;</u></b></p> <p>b) <b><u>une ou un représentant de la professeure, du professeur;</u></b></p> <p>c) <b><u>une personne extérieure à l'Université choisie selon les dispositions de l'article 11.22.</u></b></p> <p><b><u>Le comité se réunit sur le site de travail de la professeure concernée, du professeur concerné.</u></b> La professeure évaluée, le professeur évalué qui en fait la demande a</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant voit à la tenue et au bon fonctionnement du comité de révision.</p> <p>Les membres du comité de révision doivent être professeurs ou chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et de recherche dans une université, et ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation prévu en 11.05.</p> <p>Le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui à son tour transmet au comité de révision, les critères et les procédures d'évaluation du département, le dossier complet d'évaluation du professeur remis en vertu de la clause 11.07, le rapport étayé d'évaluation du comité d'évaluation, la recommandation du comité d'évaluation y compris, le cas échéant, tout rapport minoritaire, la recommandation de l'assemblée départementale ainsi que les motifs de désaccord écrits du professeur relatifs au rapport du comité d'évaluation ou de la recommandation de l'assemblée départementale.</p>		<p>le droit d'être entendue, entendu par le comité de révision.</p> <p><b><u>Le La représentante, le représentant de la vice-rectrice ou du</u></b> vice-recteur à l'enseignement et à la recherche <del>ou son représentant</del> voit à la tenue et au bon fonctionnement du comité de révision.</p> <p>Les membres du comité de révision doivent être professeurs ou chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et de recherche dans une université, et ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation prévu en 11.05.</p> <p><del>Le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui à son tour transmet au comité de révision, les critères et les procédures d'évaluation du département, le dossier complet d'évaluation du professeur remis en vertu de la clause 11.07, le rapport étayé d'évaluation du comité d'évaluation, la recommandation du comité d'évaluation y compris, le cas échéant, tout rapport minoritaire, la recommandation de l'assemblée départementale ainsi que les motifs de désaccord écrits du professeur relatifs au rapport du comité d'évaluation ou de la recommandation de l'assemblée départementale.</del></p> <p><b><u>La directrice, le directeur de département remet à la présidente, au président les critères et les procédures d'évaluation du</u></b></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>Le dossier complet d'évaluation du professeur comprend le dossier soumis par le professeur au comité d'évaluation ainsi que le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier en vertu de la clause 11.07.</p> <p>Le comité de révision doit transmettre avant le 15 novembre, et au plus tard trente (30) jours après sa réunion dans le cas d'évaluation anticipée, son rapport étayé d'évaluation au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ainsi que sa recommandation. En cas d'incapacité du comité de révision de faire une recommandation, dans les délais prévus à la présente clause, l'Université et le Syndicat conviendront s'il y a lieu, de la date à laquelle le comité de révision doit faire connaître sa recommandation.</p> <p>Cette recommandation ne peut être qu'une</p>		<p><u>département, le dossier complet d'évaluation du professeur remis en vertu de la clause 11.07, le rapport étayé d'évaluation du comité d'évaluation, la recommandation du comité d'évaluation y compris, le cas échéant, tout rapport minoritaire, la recommandation de l'assemblée départementale ainsi que les motifs de désaccord écrits du professeur relatifs au rapport du comité d'évaluation ou de la recommandation de l'assemblée départementale, prévus aux deux premiers paragraphes de la clause 11.15.</u></p> <p>Le dossier complet d'évaluation du professeur comprend le dossier soumis par le professeur au comité d'évaluation ainsi que le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier en vertu de la clause 11.07.</p> <p>Le comité de révision doit transmettre avant le 15 novembre, et au plus tard trente (30) jours après sa réunion dans le cas d'évaluation anticipée, son rapport étayé d'évaluation au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ainsi que sa recommandation. <b><u>Le rapport du comité de révision doit respecter les dispositions de la clause 11.08.</u></b> En cas d'incapacité du comité de révision de faire une recommandation, dans les délais prévus à la présente clause, l'Université et le Syndicat conviendront s'il y a lieu, de la date à laquelle le comité de révision doit faire connaître sa recommandation.</p>	





TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>concerné est renouvelé pour un (1) an. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas des contrats à terme accordés au professeur invité, au professeur suppléant ou sous octroi.</p> <p>Nonobstant l'avis de non-renouvellement de contrat mentionné au paragraphe précédent et donné à un professeur visé par l'application de la clause 9.01 ou 9.11 (conditions d'embauche) de la présente convention collective, ce dernier pourra néanmoins voir son contrat renouvelé si au plus tard trente (30) jours avant l'échéance de son contrat, il répond favorablement à toutes les conditions mentionnées à son contrat d'embauche selon la clause 9.01 ou 9.11 sous réserve des autres dispositions prévues à cet effet aux articles 11 et 12 de la présente convention collective.</p>	<p>concerné est renouvelé pour un (1) an. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas des contrats à terme accordés au professeur invité, au professeur suppléant ou sous octroi.</p> <p>Nonobstant l'avis de non-renouvellement de contrat mentionné au paragraphe précédent et donné à un professeur visé par l'application de la clause 9.01 ou <del>9.11</del><u>9.13</u> (conditions d'embauche) de la présente convention collective, ce dernier pourra néanmoins voir son contrat renouvelé (<u>9.13 2<sup>e</sup> alinéa</u>) ou obtenir la <u>permanence</u> si au plus tard trente (30) jours avant l'échéance de son contrat, il répond favorablement à toutes les conditions mentionnées à son contrat d'embauche selon la clause 9.01 ou <del>9.11</del><u>9.13</u> sous réserve des autres dispositions prévues à cet effet aux articles 11 et 12 de la présente convention collective.</p>		
<p><b>14.05</b> Le professeur conserve durant son sabbatique ou son perfectionnement son statut de professeur à l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf le droit de voter, de participer aux organismes de l'Université et d'enseigner; cependant, le professeur peut poursuivre la direction de travaux dirigés, de mémoires et de thèses d'étudiants cheminant dans des programmes de cycles supérieurs. Pour les fins d'application de la présente convention collective, ces années sont comptées comme années de service à l'Université sous réserve de la clause 12.07.</p>	<p><b>14.05</b> La professeure, le professeur en sabbatique conserve durant son sabbatique ou son perfectionnement son statut de professeur à l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf le droit de voter, de participer aux organismes de l'Université et d'enseigner; cependant, le professeur peut <u>débuter ou poursuivre la direction de travaux dirigés</u>, de mémoires et de thèses d'étudiants cheminant dans des programmes de cycles supérieurs. Pour les fins d'application de la présente convention collective, ces années sont comptées comme années de service à l'Université sous réserve de la clause 12.07.</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>Nonobstant le paragraphe précédent, le professeur en perfectionnement ou en sabbatique peut se porter candidat à un poste de direction de module, de département, ou de responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs lorsque l'entrée en fonction à ce poste débute après la fin de son perfectionnement ou de son sabbatique.</p>	<p>Nonobstant le paragraphe précédent, le professeur en perfectionnement ou en sabbatique peut se porter candidat à un poste de direction de module, de département, ou de responsable de programme(s) d'études de cycles supérieurs lorsque l'entrée en fonction à ce poste débute après la fin de son perfectionnement ou de son sabbatique.</p>		
<p><b>14.08</b></p> <p>a) Le professeur en perfectionnement ou en sabbatique reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement pendant la durée du perfectionnement ou du sabbatique.</p> <p>b) L'Université convient de remettre au professeur, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, les pièces justificatives originales présentées en vertu de la présente clause lorsque les dépenses réclamées ont été ajoutées à son revenu pour l'année fiscale se terminant le 31 décembre précédent.</p> <p>c) Le professeur en perfectionnement ou en sabbatique se consacre à temps plein aux activités prévues dans le cadre de son perfectionnement ou de son sabbatique.</p> <p>d) Le professeur en perfectionnement ou en sabbatique ne peut accepter aucune rémunération autre que celle provenant d'un revenu d'appoint (bourse(s), traitement(s) ou</p>	<p><b>14.08</b></p>	<p>Réviser à la hausse tous les montants associés au sabbatique (Frais de séjour, frais de transport, frais d'entreposage, frais connexes, etc.) et offrir de la flexibilité sur la durée des séjours.</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>subvention(s) extérieurs) obtenus selon le cas en vertu des clauses 14.11 f) ou 14.16 g)) et telle que décrite dans le formulaire de demande transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p> <p>e) Exceptionnellement, le professeur pourra accepter des honoraires pour des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc.</p> <p>Dans ce cas, le professeur doit en aviser, au préalable, le directeur de département concerné qui en informe le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p> <p>Pour un perfectionnement ou un sabbatique, l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales et jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$), ses 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.</p> <p>f) Pour un perfectionnement ou un sabbatique d'une période de six (6) ou de douze (12) mois, lorsque le séjour du professeur est d'au moins six (6) mois consécutifs dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>justificatives originales, ses frais de déplacement, soit un aller-retour à ce lieu, et ce, jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$), ainsi que des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de deux mille dollars (2 000 \$) si le lieu est à l'extérieur du Canada. Le cas échéant, l'Université rembourse également au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, les frais de déplacement de son conjoint et de ses enfants à charge, soit un aller-retour au lieu de séjour du professeur, jusqu'à concurrence de trois mille (3 000 \$) dollars par personne, à la condition que le séjour du professeur, de son conjoint et de ses enfants à charge soit d'au moins six (6) mois consécutifs.</p> <p>g) Dans le cas d'un sabbatique d'une période de douze (12) mois scindé, en vertu de la clause 14.16 c), en deux (2) périodes non-consécutives d'une durée de six (6) mois chacune, le professeur peut se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent au cours d'une (1) seule des deux (2) périodes prévues.</p> <p>Aux fins de l'application de la présente clause, est considéré à charge un enfant de moins de dix-huit (18) ans, un enfant de moins de vingt-et-un (21) ans aux études postsecondaires dans une institution reconnue ou quel que</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfait à l'une ou l'autre des définitions précédentes et est continuellement demeuré invalide depuis cette date.</p> <p>Pour un sabbatique, lorsque le séjour du professeur est d'au moins quatre (4) mois consécutifs mais moins de six (6) mois dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, l'Université rembourse au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales, ses frais de déplacement, soit un aller-retour à ce lieu, et ce, jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$), ainsi que des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de mille cinq cent dollars (1 500 \$) si le lieu est à l'extérieur du Canada. Le professeur peut se prévaloir de cette disposition tout au plus à deux (2) reprises en cours de sabbatique.</p> <p>h) Les frais de scolarité et de déplacement remboursables par l'Université en vertu de la présente clause ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le professeur.</p> <p>i) Nonobstant ce qui précède et sur présentation de pièces justificatives originales, l'Université rembourse également au professeur, pour un</p>	<p>i) Nonobstant ce qui précède et sur présentation de pièces justificatives originales, l'Université rembourse également au professeur, pour un</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>sabbatique ou un perfectionnement d'une période de douze (12) mois, des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) (et jusqu'à concurrence de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par perfectionnement ou sabbatique d'une période de six (6) mois).</p> <p>Aux fins de la présente clause, les frais de voyage incluent les frais d'inscription à des congrès, des colloques et des conférences.</p> <p>j) Les frais pouvant être remboursés au professeur en vertu de la présente clause le sont en vertu de la Politique interne des frais de voyage et de représentation de l'Université.</p>	<p>sabbatique ou un perfectionnement d'une période de douze (12) mois, des frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) <del>(et jusqu'à concurrence de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par perfectionnement ou sabbatique d'une période de six (6) mois).</del></p> <p><b><u>Pour un sabbatique ou un perfectionnement scindé en deux (2) périodes de six (6) mois, l'utilisation de la somme des frais de voyage peut se faire à n'importe quel moment des deux périodes de six mois jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000\$).</u></b></p> <p><b><u>Pour un perfectionnement ou un sabbatique d'une durée de six (6) mois, le remboursement maximal est de mille cinq cents dollars (1 500 \$).</u></b></p> <p>Aux fins de la présente clause, les frais de voyage incluent les frais d'inscription à des congrès, des colloques et des conférences.</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
k) Le professeur peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.			
<p><b>14.11</b> Pour être admissible à un perfectionnement, le professeur doit remplir les conditions suivantes :</p> <p>a) avoir été embauché en vertu des critères particuliers d'embauche;</p> <p>b) avoir présenté à son assemblée départementale son projet de perfectionnement en spécifiant les objectifs recherchés et les moyens envisagés pour le réaliser;</p> <p>c) avoir obtenu une recommandation de son assemblée départementale;</p> <p>d) être à l'emploi de l'Université depuis au moins deux (2) ans;</p> <p>e) avoir demandé son admission dans une université ou toute autre institution reconnue dans la discipline du candidat. Dans le cas d'une inscription non-confirmée, le perfectionnement sera accordé sous condition de l'acceptation officielle;</p> <p>f) produire l'attestation d'une demande de bourse auprès d'un organisme extérieur à l'Université à moins que le professeur déclare qu'à sa connaissance de telles bourses sont inexistantes ou inaccessibles dans le</p>	<p><b>14.11</b> Pour être admissible à un perfectionnement, le professeur doit remplir les conditions suivantes :</p> <p>a) avoir été embauché en vertu des critères particuliers d'embauche;</p> <p>b) avoir présenté à son assemblée départementale son projet de perfectionnement en spécifiant les objectifs recherchés et les moyens envisagés pour le réaliser;</p> <p>c) avoir obtenu une recommandation de son assemblée départementale;</p> <p>d) être à l'emploi de l'Université depuis au moins deux (2) ans;</p> <p>e) avoir demandé son admission dans une université ou toute autre institution reconnue dans la discipline du candidat. Dans le cas d'une inscription non-confirmée, le perfectionnement sera accordé sous condition de l'acceptation officielle;</p> <p>f) produire l'attestation d'une demande de bourse auprès d'un organisme extérieur à l'Université à moins que le professeur déclare qu'à sa connaissance de telles bourses sont inexistantes ou inaccessibles dans le</p>	<p><b>14.11</b> Pour être admissible à un perfectionnement, le professeur doit remplir les conditions suivantes :</p> <p><del>a) avoir été embauché en vertu des critères particuliers d'embauche;</del></p> <p><b><u>g) f) Ce congé est renouvelable une (1) fois si le département est visé par les critères d'embauche particuliers.</u></b></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>champ des activités de son perfectionnement.</p>	<p>champ des activités de son perfectionnement.</p> <p>g) <u>ce congé est renouvelable une (1) fois si le département est visé par les critères d'embauche particuliers.</u></p>		
<p><b>14.16</b></p> <p>Pour être admissible à un sabbatique, le professeur régulier doit :</p> <p>a) avoir obtenu la permanence avant ou à la date du début du sabbatique;</p> <p>b) être détenteur d'un doctorat et avoir au moins six (6) ans d'expérience à titre de professeur ou de chercheur à temps plein dans une université reconnue ou une institution équivalente, que le doctorat ait été obtenu pendant ladite période de six (6) ans ou auparavant; ou bien être détenteur d'un diplôme de deuxième cycle ou l'équivalent et avoir au moins neuf (9) années d'expérience dont six (6) à titre de professeur ou de chercheur à temps plein dans une université reconnue ou une institution</p>	<p><b>NOUVEAU TEXTE</b></p> <p><b>14.16</b></p> <p>a) Liste d'amissibilité</p> <p>Au plus tard, le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année, la vice-rectrice à l'enseignement à la recherche, le vice-recteur à l'enseignement à la recherche transmet aux directrices, directeurs de département la liste des professeures, professeurs admissibles à un sabbatique pour l'année subséquente.</p> <p>b) Admissibilité à un premier sabbatique</p> <p>Pour être admissible à un premier sabbatique, d'une durée de 6 mois ou d'un an au choix de la professeure, du professeur, celle-ci, celui-ci doit :</p> <p>1) Avoir obtenu la permanence avant ou à la date du début du sabbatique;</p> <p>2) Être détenteur d'un doctorat et avoir au moins six (6) ans d'expérience à titre de professeur, professeure, ou de chercheur, chercheure à temps plein dans une université reconnue ou une institution équivalente, dont au moins 4 années consécutives à titre de professeure, professeur à l'Université; ou</p>	<p>Confirmation demandée</p>	



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>équivalente; ou bien appartenir à la catégorie III ou IV de l'échelle de traitement en vigueur;</p> <p>c) le professeur qui se prévaut de l'année sabbatique scindée en deux (2) périodes non-consécutives d'une durée de six (6) mois chacune conformément à la clause 14.06 doit également satisfaire aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indiquer lors de sa demande de sabbatique qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et spécifier les deux (2) périodes de six (6) mois visées. Aux fins de la clause 14.04, le sabbatique sera comptabilisé dans l'année d'octroi de la première période de sabbatique;</li> <li>• les deux (2) périodes de six (6) mois doivent porter sur le même sujet de sabbatique et il doit y avoir continuité dans les objectifs poursuivis par le professeur;</li> <li>• les deux (2) périodes de six (6) mois doivent être prises au cours d'une période de trois (3) ans suivant l'octroi du sabbatique;</li> <li>• il doit y avoir un intervalle minimum de six (6) mois entre chacune des périodes visées par ledit sabbatique;</li> </ul>	<p>3) Ne pas être détenteur d'un doctorat et avoir au moins neuf (9) années d'expérience dont six (6) à titre de professeur, professeure, chercheur ou chercheuse à temps plein dans une université reconnue ou une institution équivalente, incluant au moins quatre (4) années consécutives à titre de professeure, professeur à l'Université;</p> <p>ou</p> <p>Appartenir à la catégorie III ou IV de l'échelle de traitement et avoir au moins quatre (4) années d'expérience consécutives à titre de professeur, professeure à l'Université.</p> <p>c) Admissibilité à un autre sabbatique</p> <p><b>Sabbatique d'un an</b></p> <p>Pour un sabbatique d'un an, avoir au moins sept (7) années d'expérience à titre de professeur, professeure à l'Université depuis le début de son dernier sabbatique ou perfectionnement.</p> <p>Aux fins du calcul des années d'expérience nécessaire, le sabbatique est réputé commencer le 1<sup>er</sup> mai de l'année universitaire où le professeur, la professeure prend son sabbatique ou une première portion de sabbatique.</p> <p><b>Sabbatique de 6 mois</b></p> <p>Pour un sabbatique de six mois, avoir au</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>d) pour un premier sabbatique avoir au moins quatre (4) années consécutives d'expérience à titre de professeur à l'Université. Ce délai de quatre (4) années consécutives commence à courir à compter de la date du retour du professeur qui aurait bénéficié d'un perfectionnement ou d'un congé sans solde antérieur à la demande du sabbatique. Dans le cas de congé de maladie ou de maternité ou parental s'étendant sur une période de plus de six (6) mois, la période d'attente est allongée de la durée du congé;</p> <p>e) avoir depuis le début de tout sabbatique, sans autre congé avec solde, sept (7) années consécutives d'expérience à titre de professeur à l'Université. S'il y a eu congé de maladie ou de maternité ou parental de plus de six (6) mois, la période d'attente est allongée de la durée du congé. S'il y a eu congé sans solde, la période d'attente est allongée de la durée du congé;</p> <p>f) avoir un programme jugé acceptable selon la politique établie en 14.01;</p> <p>g) avoir fait une demande de bourse, traitement ou subvention à un organisme extérieur à l'Université à moins que le professeur déclare qu'à sa connaissance de telles bourses sont inexistantes ou inaccessibles dans le champ des activités de son sabbatique;</p>	<p>moins quatre (4) années d'expérience à titre de professeur, professeure à l'Université depuis le début de son dernier sabbatique ou perfectionnement.</p> <p>Le professeur qui se prévaut de ce sabbatique de six mois compte pour un professeur aux fins du calcul du nombre total de professeurs annuellement en perfectionnement ou en sabbatique prévu à l'article 14.03,</p> <p>d) Prolongation</p> <p>Un congé sans solde, un congé de maladie de plus de six (6) mois ou un congé parental prévu à l'article 19.15 se prolongeant au-delà d'un (1) an après la naissance de l'enfant allonge la période d'expérience nécessaire.</p> <p>e) Autres conditions</p> <p>Dans tous les cas de sabbatique, le professeur, la professeure doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Avoir un programme jugé acceptable selon la politique établie en 14.01;</li> <li>2) Avoir fait une demande de bourse, traitement ou subvention à un organisme extérieur à l'Université à moins que la professeure, le professeur déclare qu'à sa connaissance de telles bourses sont inexistantes ou inaccessibles dans le champ des activités de son sabbatique;</li> <li>3) Avoir une recommandation</li> </ol>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>h) avoir une recommandation favorable de son assemblée départementale.</p>	<p>favorable de son assemblée départementale.</p> <p>f) Sabbatique d'un (1) an réparti en deux (2) périodes de six (6) mois</p> <p>Une professeure, un professeur peut se prévaloir d'un sabbatique d'un (1) an réparti sur deux (2) périodes non consécutives d'une durée de six (6) mois chacune à l'intérieur d'une période maximale de trois (3) ans.</p> <p>Il, elle doit indiquer dans sa demande les deux (2) périodes de sabbatique demandées et il doit y avoir continuité dans les objectifs poursuivis par le professeur, la professeure.</p> <p>g) Vacances</p> <p>Un sabbatique de six (6) mois comprend la moitié d'un (1) mois de vacances. Un sabbatique d'un (1) an comprend un (1) mois de vacances.</p>		
<p><b>14.17</b> Le sabbatique est d'une période d'une durée de douze (12) mois dont la période de vacances un (1) mois ou de deux (2) périodes non-consécutives d'une durée de six (6) mois incluant chacune la moitié de la période de vacances ou d'une seule période d'une durée de six (6) mois incluant la moitié de la période de vacances. Les sabbatiques sont normalement pris à l'extérieur de l'Université.</p>	<p><b>14.17</b> <u>Le sabbatique est d'une période d'une durée de douze (12) mois dont la période de vacances un (1) mois ou de deux (2) périodes non-consécutives d'une durée de six (6) mois incluant chacune la moitié de la période de vacances ou d'une seule période d'une durée de six (6) mois incluant la moitié de la période de vacances. Les sabbatiques sont normalement pris à l'extérieur de l'Université.</u></p>	Confirmation demandée	
<p><b>16.04</b> Tout professeur embauché en cours d'année ou qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances</p>	<p><b>16.04</b> Tout professeur embauché en cours d'année ou qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son embauche à l'Université.	<p>proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son embauche à l'Université.</p> <p><u>Si le professeur embauché après le 31 juillet n'a pas été en mesure de prendre des vacances, il en informe la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec qui il convient de leur report. Le délai de report ne peut dépasser 2 ans.</u></p>		
<p><b>17.01</b> Lorsqu'un acte posé par un professeur entraîne une mesure disciplinaire, l'Université prend l'une des trois mesures qui suivent :</p> <p>a) la réprimande (avis écrit); b) la suspension; c) le congédiement.</p>	<p><b>17.01</b> Lorsqu'un acte posé par un professeur entraîne une mesure disciplinaire, l'Université prend l'une des trois mesures qui suivent :</p> <p>a) la réprimande (avis écrit); b) la suspension; c) le congédiement.</p>		
<p><b>17.02</b> Une mesure disciplinaire de réprimande écrite ou de suspension est prononcée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p>	<p><b>17.02</b> Une mesure disciplinaire de réprimande écrite ou de suspension est prononcée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p>		
<p><b>17.03</b> L'Université, sur recommandation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.</p>	<p><b>17.03</b> <del>L'Université, sur recommandation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.</del></p> <p><u>La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la professeure, au professeur dans les</u></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
	<p><u>quarante-cinq jours (45) ouvrables de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.</u></p> <p><u>Le délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique.</u></p>		
<p><b>17.04</b> Dans le cas prévu à la clause 17.03, l'Université ne peut prononcer une telle sanction sans avoir au préalable signifié par écrit au professeur au moins deux (2) fois sur une période de deux (2) ans, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.</p>	<p><b>17.04</b> <del>Dans le cas prévu à la clause 17.03, l'Université ne peut prononcer une telle sanction sans avoir au préalable signifié par écrit au professeur au moins deux (2) fois sur une période de deux (2) ans, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.</del></p> <p><u>Tout avis de réprimande ou de suspension est retiré du dossier du professeur, de la professeure s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze mois effectivement travaillés.</u></p>		
<p><b>17.05</b> Nonobstant les clauses 17.03 et 17.04 du présent article, l'Université peut, sans préavis, congédier un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement sur le champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.</p>	<p><b>17.05</b> <del>Nonobstant les clauses 17.03 et 17.04 du présent article, l'Université peut, sans préavis, congédier un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement sur le champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.</del></p> <p>L'Université, sur recommandation du vice-</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
	<p>recteur à l'enseignement et à la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par écrit dans <u>les dix (10) jours ouvrables</u> et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.</p>		
		<p><b>17.06</b>  <u>Une professeure convoquée, un professeur convoqué à une rencontre tenue à des fins disciplinaires peut être accompagné par un membre de l'exécutif syndical.</u></p> <p><u>Elle, il est convoqué par la vice-rectrice, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au moyen d'un avis écrit comportant les motifs et allégations, dont copie est transmise au syndicat, au moins quarante-huit à l'avance.</u></p>	
		<p><b>18.04 Retour progressif</b></p> <p><u>Advenant un retour au travail comportant des limitations médicales, le professeur, la professeure soumet son certificat médical à l'Université. Les modalités de retour font alors l'objet d'une entente écrite entre les parties et cette entente est remise au professeur, à la professeure ainsi qu'au directeur, à la directrice de département.</u></p>	
		<p><b>18.05 Congés sociaux</b></p> <p>Proposition patronale à venir.</p>	
<p><b>19.04</b>  La professeure enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>qui, sous réserve de la clause 19.09 a), doivent être consécutives.</p> <p>La professeure enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 19.09 a), doivent être consécutives.</p> <p>Le professeur dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.</p> <p>La professeure a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.</p>		<p>Le professeur, <b>la professeure</b> dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.</p>	
<p><b>19.06</b> 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 ou de la Loi sur l'assurance-emploi et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP ou en vertu du RAE.</p>	<p><b>La professeure qui quitte en congé de</b></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
	<p><u>maternité ou qui en revient au cours du trimestre où elle aurait enseigné est dispensé d'enseignement au cours de ces trimestres jusqu'à concurrence de six (6) crédits.</u></p>		
<p><b>Congé de paternité</b></p>	<p><u>Congé de paternité pour le conjoint ou la conjointe</u></p>		
<p><b>19.12</b> Le professeur peut s'absenter du travail pendant 5 jours ouvrables avec rémunération à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Il doit aviser le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec copie conforme au directeur de département.</p> <p>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.</p> <p>Le professeur dont la conjointe accouche peut demander un congé de paternité de dix (10) semaines lesquelles, sous réserve de la clause 19.09 a), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la naissance. Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec copie conforme au directeur de département au moins deux (2) semaines avant le début du congé. Cet</p>		<p><b>19.12</b> Le professeur peut s'absenter du travail pendant 5 jours ouvrables avec rémunération à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Il doit aviser le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec copie conforme au directeur de département.</p> <p><del>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.</del> <b><u>La conjointe de la mère qui a donné naissance a également droit à ce congé, si elle est reconnue sur la déclaration de naissance.</u></b></p> <p>Le professeur, <b>la professeure</b> dont la conjointe accouche peut demander un congé de paternité de dix (10) semaines lesquelles, sous réserve de la clause 19.09 a), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la naissance. Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec copie conforme au directeur de</p>	



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>avis doit être accompagné d'un document attestant de la date prévue d'accouchement ou de la naissance de l'enfant.</p> <p>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.</p> <p>Le professeur en congé de paternité admissible au congé parental du RAE reçoit, pour une période maximale de dix (10) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations du RAE qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sous réserve de 19.21.</p> <p>Le professeur en congé de paternité admissible au congé de paternité du RQAP reçoit, pour une période maximale de dix (10) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations du RQAP qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sous réserve de 19.21.</p> <p>Pour les professeurs non-admissibles au RAE ou au RQAP, le congé de paternité de</p>		<p>département au moins deux (2) semaines avant le début du congé. Cet avis doit être accompagné d'un document attestant de la date prévue d'accouchement ou de la naissance de l'enfant.</p> <p><del>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.</del> <b><u>La conjointe de la mère qui a donné naissance a également droit à ce congé, si elle est reconnue sur la déclaration de naissance.</u></b></p> <p>Le professeur en congé de paternité <b><u>pour le conjoint ou la conjointe</u></b> admissible au congé parental du RAE <b><u>ou au congé du RQAP</u></b> reçoit, pour une période maximale de dix (10) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations du RAE <b><u>ou du RQAP</u></b> qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sous réserve de 19.21.</p> <p><del>Le professeur en congé de paternité admissible au congé de paternité du RQAP reçoit, pour une période maximale de dix (10) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base et les prestations du RQAP qu'il reçoit ou pourrait recevoir, sous réserve de 19.21.</del></p> <p>Pour les professeurs non-admissibles au RAE ou au RQAP, le congé de paternité</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>dix (10) semaines est sans traitement.</p> <p>Le professeur qui s'est prévalu du congé de paternité devra assumer sa tâche annuelle d'enseignement à moins que le dit congé soit prolongé par un congé parental d'au moins seize (16) semaines.</p> <p>Le retour au travail du professeur doit coïncider avec un début d'un trimestre.</p>		<p><b>pour le conjoint ou la conjointe</b> de dix (10) semaines est sans traitement.</p> <p><del>Le professeur qui s'est prévalu du congé de paternité devra assumer sa tâche annuelle d'enseignement à moins que le dit congé soit prolongé par un congé parental d'au moins seize (16) semaines.</del></p> <p><b><u>Le professeur, la professeure qui quitte en congé pour le conjoint ou la conjointe ou qui en revient au cours du trimestre où il, elle aurait enseigné est dispensé d'enseignement au cours de ces trimestres jusqu'à concurrence de trois (3) crédits.</u></b></p> <p>Le retour au travail du professeur doit coïncider avec un début d'un trimestre.</p>	
<p><b>19.13</b> Le congé d'adoption est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et peut être partagé ou pris concurremment et il doit être pris en continuité sous réserve de 19.09 a).</p> <p>La professeure, le professeur qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant dix (10) semaines.</p> <p>Le professeur qui s'est prévalu du congé d'adoption devra assumer sa tâche annuelle d'enseignement à moins que le dit congé soit prolongé par un congé parental d'au moins seize (16) semaines.</p>	<p><b>19.13</b> Le congé d'adoption est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et peut être partagé ou pris concurremment et il doit être pris en continuité sous réserve de 19.09 a).</p> <p>La professeure, le professeur qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant dix (10) semaines.</p> <p><del>Le professeur qui s'est prévalu du congé d'adoption devra assumer sa tâche annuelle d'enseignement à moins que le dit congé soit prolongé par un congé parental d'au moins seize (16) semaines.</del></p> <p><b><u>Le professeur, la professeure qui quitte en congé d'adoption ou qui en revient au cours du trimestre où il, elle aurait enseigné est dispensé d'enseignement au</u></b></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>Indemnités versées lors d'un congé d'adoption</b> La professeure, le professeur admissible au Régime d'assurance emploi (prestations parentales) ou au Régime québécois d'assurance parentale (prestations d'adoption) reçoit, lors d'un congé d'adoption une indemnité supplémentaire (sous réserve de 19.21) égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle, il reçoit ou pourrait recevoir du RAE ou du RQAP, et ce, pour une période de dix (10) semaines.</p> <p><b>Dispositions particulières</b> Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cadre de la procédure d'adoption ou dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant.</p> <p>Le deuxième alinéa de la clause 19.12 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.</p> <p>Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au moins deux (2) semaines avant le début.</p>	<p><u><b>cours de ces trimestres jusqu'à concurrence de trois (3) crédits.</b></u></p> <p><b>Indemnités versées lors d'un congé d'adoption</b> La professeure, le professeur admissible au Régime d'assurance emploi (prestations parentales) ou au Régime québécois d'assurance parentale (prestations d'adoption) reçoit, lors d'un congé d'adoption une indemnité supplémentaire (sous réserve de 19.21) égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle, il reçoit ou pourrait recevoir du RAE ou du RQAP, et ce, pour une période de dix (10) semaines.</p> <p><b>Dispositions particulières</b> Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cadre de la procédure d'adoption ou dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant.</p> <p>Le deuxième alinéa de la clause 19.12 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.</p> <p>Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au moins deux (2) semaines avant le début.</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>Cette demande doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant. Toutefois, si à la suite d'un congé d'adoption pour lequel la professeure ou le professeur a reçu l'indemnité versée en vertu de la présente clause, il n'en résulte pas une adoption, la professeure ou le professeur est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, la professeure, le professeur réintègre son département.</p>	<p>Cette demande doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant. Toutefois, si à la suite d'un congé d'adoption pour lequel la professeure ou le professeur a reçu l'indemnité versée en vertu de la présente clause, il n'en résulte pas une adoption, la professeure ou le professeur est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité.</p> <p>Au retour du congé pour adoption, la professeure, le professeur réintègre son département.</p>		
<p><b>19.15</b> Un congé de maternité, de paternité ou d'adoption peut être prolongé par un congé parental. La durée du congé parental ne peut excéder cent quatre (104) semaines.</p> <p>Le congé parental peut être à temps complet et est sans traitement sous réserve de la clause 19.16 ou à demi-temps et dans ce cas, le professeur reçoit pour un travail à demi-temps la rémunération d'un professeur à demi-temps, ou une combinaison de l'un ou de l'autre.</p> <p>Ce congé peut être partagé entre les parents et doit être pris en continuité sous réserve de la clause 19.09 a).</p> <p>Le congé parental est accordé à la suite d'une demande écrite au vice-recteur à l'enseignement ou à la recherche ou son représentant au moins deux (2) semaines</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>avant le début du congé.</p> <p>Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche fait parvenir au professeur un avis indiquant la date d'expiration du congé. Le professeur doit donner un préavis de trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi cette personne est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.</p> <p>Dans tous les cas de congés sans traitement, le retour au travail doit coïncider avec un début de trimestre.</p> <p>Dans tous les cas de congé sans traitement, la professeure ou le professeur ne peut occuper un emploi auprès d'un autre employeur. Le non-respect de cette disposition entraîne automatiquement le</p>		<p><del>Dans tous les cas de congés sans traitement, le retour au travail doit coïncider avec un début de trimestre.</del></p> <p><b><u>Le professeur, la professeure qui revient d'un congé parental au cours d'un trimestre où elle aurait enseigné est dispensé d'enseignement au cours de ce trimestre jusqu'à concurrence de trois (3) crédits.</u></b></p> <p><b><u>Cette dispense ne peut être cumulée à celles prévues aux clauses 19.06, 19.12 et 19.13. Ainsi le professeur, la professeure ne peut être dispensé de plus de six (6) crédits pour toute la durée de son absence.</u></b></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
congédiement du professeur par l'Université.			
<p><b>19.19</b>            Tout professeur absent du travail en vertu d'un congé de maternité, paternité, d'adoption ou parental pour lequel il reçoit des indemnités demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme s'il était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p> <p>Lors du retour au travail suite à une absence prévue au présent article, le professeur réintègre son département.</p>	<p><b>19.19</b>            Tout professeur absent du travail en vertu d'un congé de maternité, <del>paternité</del> <b>pour le conjoint ou la conjointe</b>, d'adoption ou parental pour lequel il reçoit des indemnités demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme s'il était au travail, le tout sous réserve du présent article.</p> <p>Lors du retour au travail suite à une absence prévue au présent article, le professeur, <b>la professeure</b> réintègre son département.</p>		
<p><b>19.20</b>            Le professeur, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :</p> <p>a) Conservation de son expérience;            b) Participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives si ces derniers le permettent et qu'il en assume sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes;            c) Réintégration avant l'échéance de son</p>	<p><b>19.20</b>            Le professeur, <b>la professeure</b>, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :</p> <p>a) Conservation de son expérience;            b) Participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives si ces derniers le permettent et qu'il en assume sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes;            c) Réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;</p> <p>d) Réintégration, à l'échéance du congé sans solde, dans son département.</p>	<p>à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;</p> <p>d) Réintégration, à l'échéance du congé sans solde, dans son département.</p>		
<p><b>19.21</b> Les indemnités prévues aux clauses 19.07, 19.12, 19.13 et 19.16 sont égales à la différence entre quatre-vingt-dix, quatre-vingt-treize ou cent pour cent (90 %, 93 % ou 100 %), selon le cas, du traitement de base versé par l'Université et le montant des prestations du RAE ou du RQAP correspondant à la proportion de son traitement hebdomadaire régulier qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le professeur produit à l'Université ou, le cas échéant, à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en vertu du RAE ou du RQAP. Cette indemnité se calcule à partir des prestations que le professeur a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime applicable. L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou en congé parental, la diminution des prestations du RAE ou du RQAP attribuable au traitement gagné</p>	<p><b>19.21</b> Les indemnités prévues aux clauses 19.07, 19.12, 19.13 et 19.16 sont égales à la différence entre quatre-vingt-dix, quatre-vingt-treize ou cent pour cent (90 %, 93 % ou 100 %), selon le cas, du traitement de base versé par l'Université et le montant des prestations du RAE ou du RQAP correspondant à la proportion de son traitement hebdomadaire régulier qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versée par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le professeur, <b>la professeure</b> produit à l'Université ou, le cas échéant, à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en vertu du RAE ou du RQAP. Cette indemnité se calcule à partir des prestations que le professeur a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime applicable. L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou en congé parental, la diminution des prestations du RAE ou du RQAP attribuable au traitement gagné</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
auprès d'un autre employeur.  Le total des montants ainsi versés au professeur durant son congé, en prestations du RAE ou du RQAP, indemnités et traitements ne peut cependant excéder quatre-vingt-dix, quatre-vingt-treize ou cent pour cent (90 %, 93 % ou 100 %) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par l'Université.	auprès d'un autre employeur.  Le total des montants ainsi versés au professeur, <b>à la professeure</b> durant son congé, en prestations du RAE ou du RQAP, indemnités et traitements ne peut cependant excéder quatre-vingt-dix, quatre-vingt-treize ou cent pour cent (90 %, 93 % ou 100 %) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par l'Université.		
<b>20.02</b> L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective, et à payer cinquante pourcent (50 %) des coûts de l'ensemble des régimes.			Bonifier le régime d'assurances collectives pour inclure les frais dentaires, les frais d'appréciation de la vision et de l'audition, les lunettes, les lentilles cornéennes et les appareils auditifs.
		<b><u>21.13 Fonds de recherche à la retraite</u></b>  <b><u>Le professeur à la retraite peut transformer ses crédits en surcharge en fonds de recherche. Les fonds de recherche des professeurs à la retraite demeurent au crédit de ce dernier pendant une période maximale de quatre (4) ans.</u></b>	
<b>22.02 Pondération des années d'expérience</b> 1. Aucune expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de premier cycle, sauf dans le cas prévu au paragraphe 22.08.5.  2. Chaque année d'expérience d'enseignement pré-collégial ou		<b>22.02 Pondération des années d'expérience</b>	



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées à la fonction, compte comme année d'expérience pour les fins de cet article, dans la mesure où cette (ces) année(s) est (sont) postérieure(s) à l'obtention du premier diplôme de premier (1<sup>er</sup>) cycle.</p> <p>3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de deuxième (2<sup>e</sup>) ou troisième (3<sup>e</sup>) cycle, sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour le professeur qui détient une maîtrise ou un diplôme de deuxième (2<sup>e</sup>) cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;</li> <li>• pour le professeur qui a complété une scolarité de Ph. D. ou de doctorat de troisième (3<sup>e</sup>) cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximales d'expérience;</li> <li>• pour le professeur qui détient un Ph. D. ou un doctorat de troisième (3<sup>e</sup>) cycle : cinq (5) années d'expérience maximale (incluant les années allouées pour le deuxième (2<sup>e</sup>) cycle et la scolarité de doctorat).</li> </ul> <p>Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années le professeur a</p>		5	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>de l'expérience telle que définie au paragraphe 22.02.2, cette ou ces année(s) lui sera (seront) également reconnue(s) sous réserve du paragraphe 22.02.4.</p> <p>4. L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois.</p> <p>5. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera, à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure à 0,5, ou qu'elle est inférieure à 0,5.</p> <p>6. L'établissement de l'équivalence de diplômes n'est en aucun temps et d'aucune manière sujette à la procédure normale de grief. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'AUCC et l'AUPELF sont les deux organismes habilités à établir une telle équivalence. Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par un professeur, un arbitre provenant de l'un ou de l'autre de ces organismes choisi par le Syndicat et l'Université, sera appelé à statuer sur cette équivalence. Faute d'entente sur le choix d'un arbitre provenant de l'AUCC ou de l'AUPELF, les deux (2) parties devront s'entendre sur une autre personne possédant une expérience valable dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, et sa décision est finale et sans appel. Une fois la décision rendue, la classification du</p>		<p>5. <u>Pour les années d'expérience professionnelle, il est reconnu une année d'expérience pour 1820 heures rémunérées. Plus particulièrement, l'expérience de chargé de cours est évaluée ainsi : huit (8) charges de cours de trois (3) crédits équivalent à une (1) année d'expérience. L'expérience d'assistant de recherche ou d'enseignement se calcule en heures auxquelles on ajoute le pourcentage des avantages sociaux.</u></p> <p>Les paragraphes 5, 6 et 7 deviennent les paragraphes 6, 7 et 8.</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>professeur, s'il y a lieu, doit être réajustée conformément aux échelles de traitement prévues à la présente convention collective.</p> <p>7. Les frais inhérents à l'arbitrage prévus à la présente clause sont partagés également entre les parties.</p>			
<p><b>22.06 Règles de passage d'une catégorie à l'autre</b></p> <p>1. Les passages suivants sont automatiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie I au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie II pour tous les professeurs;</li> <li>b) du 9<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III pour le détenteur du diplôme de 3<sup>e</sup> cycle ou Ph. D.;</li> <li>c) le professeur qui a franchi dans la catégorie II l'échelon 9 ou plus et qui obtient ou qui a obtenu la permanence passera à la catégorie III à l'échelon dont le traitement est égal ou immédiatement supérieur au traitement qu'il détiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu en 22.05.</li> </ul> <p>2. Passages non-automatiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II est éligible au passage à la</li> </ul>			<p>Reconnaitre le passage automatique à la catégorie 3 à la professeure régulière, professeur régulier qui obtient la permanence.</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>catégorie III à laquelle il accède sur promotion et de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie III;</li> <li>ii. du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie II au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie III;</li> <li>iii. et ainsi de suite.</li> </ul> <p>b) le professeur qui a franchi le 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III est éligible au passage à la catégorie IV à laquelle il accède sur promotion et de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. du 5<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie IV;</li> <li>ii. du 6<sup>e</sup> échelon de la catégorie III au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie IV;</li> <li>iii. et ainsi de suite.</li> </ul>			
<p><b>22.07 Promotions</b> Tous les délais prévus à la présente clause sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.</p> <p>a) Le professeur qui est éligible à une promotion telle que définie à la clause 22.06.2 a) et b) et qui désire changer de catégorie doit avoir présenté avant le</p>	<p><b>22.07 Promotions</b> Tous les délais prévus à la présente clause sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.</p> <p>a) Le professeur qui est éligible à une promotion telle que définie à la clause 22.06.2 a) et b) et qui désire changer de catégorie doit avoir présenté avant le</p>	<p><b>22.07 Promotions</b></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>1<sup>er</sup> novembre une demande de promotion au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui en transmet copie au directeur de département.</p> <p>b) Le dossier de promotion, préparé par le professeur aux fins de l'étude de sa demande de promotion par le comité de promotion, doit couvrir la période qui fait l'objet d'évaluation pour fins de promotion soit, selon le cas, la période qui s'est écoulée depuis l'entrée du professeur à l'Université ou la période qui s'est écoulée depuis la dernière promotion obtenue.</p> <p>Le dossier de promotion du professeur ainsi que, le cas échéant, les commentaires de l'assemblée départementale eu égard à la demande de promotion du professeur doivent avoir été reçus par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 15 mars.</p> <p>c) Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres : deux (2) représentants du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, deux (2) représentants désignés par</p>	<p>1<sup>er</sup> novembre une demande de promotion au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui en transmet copie au directeur de département.</p> <p>b) Le dossier de promotion, préparé par la professeure, le professeur aux fins de l'étude de sa demande de promotion par le comité de promotion, doit couvrir la période qui fait l'objet d'évaluation pour fins de promotion soit, selon le cas, la période qui s'est écoulée depuis l'entrée de la professeure, du professeur à l'Université ou la période qui s'est écoulée depuis la dernière promotion obtenue <u>et le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la demande de promotion a été transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</u></p> <p>Le dossier de promotion du professeur ainsi que, le cas échéant, les commentaires de l'assemblée départementale eu égard à la demande de promotion du professeur doivent avoir été reçus par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 15 mars.</p> <p>c) Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres : deux (2) représentants du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, deux (2) représentants désignés par</p>	<p>c) Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres : deux (2) représentants du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche <b>ne participant pas aux dossiers disciplinaires</b>, deux (2) <b>professeurs</b></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>l'ensemble des directeurs de départements et une (1) personne d'une université extérieure à l'Université, choisie par les quatre (4) personnes prévues au présent paragraphe. Cette personne agit à titre de président du comité et transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la recommandation du comité.</p> <p>d) Le comité de promotion procédera à l'étude des dossiers entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril. La recommandation du comité pourra être :</p> <p>a) la progression normale. Dans un tel cas, le comité doit accompagner sa recommandation des motifs à l'appui de sa décision;</p> <p>b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles de la clause 22.06.2 a) et b).</p> <p>e) La décision du comité de promotion est finale et sans appel.</p> <p>f) Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche informe le professeur de la décision du comité de promotion au plus tard le 30 avril.</p> <p>g) Dans le cas d'une demande de promotion refusée, un délai de deux (2)</p>	<p>l'ensemble des directeurs de départements et une (1) personne d'une université extérieure à l'Université, choisie par les quatre (4) personnes prévues au présent paragraphe. Cette personne agit à titre de président du comité et transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la recommandation du comité.</p> <p>d) Le comité de promotion procédera à l'étude des dossiers entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril. La recommandation du comité pourra être :</p> <p>a. la progression normale. Dans un tel cas, le comité doit accompagner sa recommandation des motifs à l'appui de sa décision <u>et des pistes d'amélioration</u>;</p> <p>b. le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles de la clause 22.06.2 a) et b).</p> <p>e) La décision du comité de promotion est finale et sans appel.</p> <p>f) Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche informe le professeur de la décision du comité de promotion au plus tard le 30 avril.</p> <p>g) Dans le cas d'une demande de promotion refusée, un délai de deux (2)</p>	<p><b>provenant des deux (2) sites</b>, désignés par l'ensemble des directeurs de département et un (1) <b>professeur</b> d'une université extérieure choisie par les quatre (4) personnes prévues au présent paragraphe. <b>Ce professeur</b> agit à titre de président du comité et transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la recommandation du comité.</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>ans doit s'écouler avant que le professeur puisse soumettre à nouveau une demande de promotion. Exceptionnellement, une demande de promotion pourra être présentée l'année subséquente si le pointage obtenu est égal ou supérieur à 34 et que le dossier compte des réalisations additionnelles significatives.</p> <p><b>h)</b> Les critères de promotion sont élaborés par la commission des études et adoptés par le conseil d'administration.</p>	<p>ans doit s'écouler avant que le professeur puisse soumettre à nouveau une demande de promotion. Exceptionnellement, une demande de promotion pourra être présentée l'année subséquente si le pointage obtenu est égal ou supérieur à 34 et que le dossier compte des réalisations additionnelles significatives.</p> <p><b>h)</b> Les critères de promotion sont élaborés par la commission des études et adoptés par le conseil d'administration.</p>		
<p><b>22.08 Divers</b></p> <p>a) Les directeurs de département, les directeurs de module et les responsables de programme(s) d'études de cycles supérieurs reçoivent une prime. La valeur annuelle de cette prime est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 950 \$ au 1<sup>er</sup> juin 2010</li> <li>• 6 069 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2011</li> <li>• 6 191 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2012</li> <li>• 6 253 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2013</li> <li>• 6 409 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2014</li> </ul> <p>b) Sur présentation d'un document officiel, attestant qu'un professeur a obtenu un nouveau diplôme, l'Université procédera, s'il y a lieu, à la reclassification dans les deux (2) mois suivant la réception d'un tel avis; le traitement sera rétroactif, s'il y a lieu, à la date d'obtention de ce nouveau diplôme. Cependant, cette rétroactivité ne portera pas sur une période de plus de six</p>	<p><b>22.08 Divers</b></p> <p>a) Les directeurs de département, les directeurs de module et les responsables de programme(s) d'études de cycles supérieurs reçoivent une prime. La valeur annuelle de cette prime est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 950 \$ au 1<sup>er</sup> juin 2010</li> <li>• 6 069 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2011</li> <li>• 6 191 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2012</li> <li>• 6 253 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2013</li> <li>• 6 409 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2014</li> </ul> <p><u>Cette prime peut être convertie en fonds de recherche.</u></p>	<p><b>22.08 Divers</b></p> <p>Proposition syndicale maintenue (direction de modules et responsabilité de programmes par site)</p>	<p>Majorer les échelles salariales de 3 % (incluant la PSG) pour chacune des années couvertes par la convention collective.</p> <p>Rémunérer les cours en appoint selon le tarif accordé aux personnes chargées de cours.</p>

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>(6) mois.</p> <p>b) Le professeur sera rémunéré de la façon suivante, pour tout cours de trois (3) crédits portant un sigle et un numéro, contracté au-delà de sa charge normale de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 665 \$ au 1<sup>er</sup> juin 2010</li> <li>• 5 778 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2011</li> <li>• 5 894 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2012</li> <li>• 5 953 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2013</li> <li>• 6 102 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2014</li> </ul> <p>c) Le professeur bénéficiant d'un régime d'emploi à demi-temps est classé à la catégorie et à l'échelon appropriés de l'échelle de traitement de la même façon que le professeur à temps plein et reçoit cinquante pour cent (50 %) du traitement du professeur à temps plein au même échelon.</p> <p>Le professeur bénéficiant d'un régime d'emploi à temps partiel est classé à la catégorie et à l'échelon appropriés de l'échelle de traitement de la même façon que le professeur à temps plein et reçoit comme traitement un pourcentage proportionnel du traitement du professeur à temps plein au même échelon.</p> <p>d) La reconnaissance des années d'expérience des nouveaux professeurs pour lesquels il n'existe pas ou pour lesquels l'employeur n'exige pas de diplôme universitaire dans leur</p>			



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
discipline, sera établie par un comité composé du directeur du département concerné, une personne nommée par l'employeur et une troisième (3 <sup>e</sup> ) personne choisie avec le consentement de l'employeur et du département.			
<b>22.09 Échelles salariales</b>			Majorer les échelles salariales de 3 % (incluant la PSG) pour chacune des années couvertes par la convention collective.
<p><b>23.02 Locaux</b> Chaque professeur dispose d'un local individuel dont il a la clef, comprenant l'équipement usuel, en particulier un ordinateur, un classeur, un téléphone, une bibliothèque et les services usuels.</p> <p>Afin d'assurer la confidentialité sur tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord du professeur sauf pour ce qui concerne les mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.</p> <p>Le local du professeur lui est accessible selon les règlements de l'Université pour l'accès aux immeubles.</p> <p>L'Université s'engage à fournir aux professeurs des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en vigueur à l'Université.</p> <p>Dans le cadre de la planification et des aménagements des espaces, des modifications d'affectation des espaces qui en découlent et des priorités identifiées par les départements et les services, l'Université convient de tenir compte, dans</p>		<p><b>23.02 Locaux</b> Chaque <u>professeure</u>, professeur dispose d'un local individuel dont il a la clef, comprenant l'équipement usuel, en particulier un ordinateur, un classeur, un téléphone, une bibliothèque et les services usuels.</p> <p>Demande syndicale retirée (entretien ménager) Afin d'assurer la confidentialité sur tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord <u>de la professeure</u>, du professeur sauf pour ce qui concerne les mesures normales d'entretien <u>ménager</u> et de sécurité matérielle.</p> <p>Le local <u>de la professeure</u>, du professeur lui est accessible selon les règlements de l'Université pour l'accès aux immeubles.</p> <p>L'Université s'engage à fournir aux <u>professeures</u>, professeurs des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en vigueur à l'Université.</p> <p><del>Dans le cadre de la planification et des</del></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>le respect des normes gouvernementales prévues à cet effet, des besoins d'espaces reliés aux activités de recherche et de création des professeurs et de leurs activités d'encadrement des travaux d'étudiants de deuxième (2<sup>e</sup>) et de troisième (3<sup>e</sup>) cycles.</p>		<p><del>aménagements des espaces</del></p> <p><del>des modifications d'affectation des espaces qui en découlent et des priorités identifiées par les départements et les services, L'Université convient de tenir compte, dans le respect des normes gouvernementales prévues à cet effet, des besoins d'espaces reliés aux activités de recherche et de création des professeurs et de leurs activités d'encadrement des travaux d'étudiants de deuxième (2<sup>e</sup>) et de troisième (3<sup>e</sup>) cycles.</del></p> <p><u>L'Université fournit des espaces nécessaires pour les activités de recherche et de création des professeurs, professeurs et de leurs activités d'encadrement des travaux d'étudiantes, étudiants de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycles.</u></p> <p>23.02 Locaux</p> <p>Ajouter un paragraphe :</p> <p><b><u>Advenant l'agrandissement d'un édifice de l'UQO à Saint-Jérôme ou l'acquisition d'un nouvel édifice, l'Université s'engage à regrouper tous les professeurs d'un même département au sein d'un même lieu de travail.</u></b></p>	
<p><b>23.10</b> Le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale.</p>		<p><b>23.10</b> Biffer la clause.</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
De même, le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale qui fait l'objet d'une décision similaire de la part de l'Université.			
		<p><b><u>23.12 Ordinateurs</u></b></p> <p><u>L'Université s'engage à assurer le plus rapidement possible la mise à la disposition de chaque professeur de l'équipement informatique nécessaire à son travail, en l'occurrence un ordinateur personnel neuf, remplacé tous les cinq (5) ans, et les logiciels de base, à leur offrir gratuitement la formation et le soutien technique nécessaires, ainsi que le branchement au réseau internet dans les bureaux de l'Université.</u></p>	
		<p><b><u>23.13 Campus Saint-Jérôme</u></b></p> <p><u>L'Université s'engage, dans un délai de trois (3) ans, à assurer en présentiel les services suivants à Saint-Jérôme : services des finances, des ressources humaines; bureau du registraire; décanat des études; décanat de la recherche; soutien pédagogique.</u></p>	
<p><b>24.01</b> Tout grief est régi conformément aux dispositions du présent article.</p>		<p><b>24.01 Comité de relations de travail</b></p> <p><u>Le comité de relations de travail (CRT) a pour but de permettre aux parties de discuter de tout sujet d'intérêt pour l'une ou l'autre partie et de favoriser un climat de travail harmonieux. Les parties favorisent la discussion en CRT avant le</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<p><u>dépôt d'un grief. Tout grief doit être discuté en CRT avant d'être porté en arbitrage.</u></p> <p><u>Le comité est composé de deux (2) à trois (3) représentants. Le comité se rencontre selon le calendrier établi par les parties. De plus, sur demande écrite de l'une ou l'autre partie, ces dernières doivent se rencontrer dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables.</u></p>	
<p><b>24.02</b> Le terme grief signifie toute mésentente entre l'Université et un professeur ou le Syndicat relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.</p>		<p>24.02 <u>Grief</u></p> <p><u>Le terme grief signifie toute mésentente entre l'Université et une professeure, un professeur, ou le Syndicat, relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, d'un règlement de l'Université, d'une politique de l'Université ou d'une loi s'appliquant à l'Université.</u></p>	
<p><b>24.03</b> a) Tous les délais prévus à cet article sont de rigueur et comptés en jours ouvrables et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat. b) Chacune des étapes de la procédure décrite dans les clauses ci-dessous doit être épuisée avant de passer à la suivante à moins d'un consentement écrit des parties ou de dispositions prévues à cet effet à la convention collective.</p>	<p><b>24.03 Délai de rigueur</b> <del>a) Tous les délais prévus à cet article sont de rigueur et comptés en jours ouvrables et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.</del> <del>b) Chacune des étapes de la procédure décrite dans les clauses ci-dessous doit être épuisée avant de passer à la suivante à moins d'un consentement écrit des parties ou de dispositions prévues à cet effet à la convention collective.</del> Tous les délais prévus à cet article sont de</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
	<p><u>rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.</u></p>		
<p><b>Première étape : vice-recteur à l'enseignement et à la recherche</b></p>	<p><b>Première étape : vice-recteur à l'enseignement et à la recherche</b></p>		
<p><b>24.04</b></p> <p>a) Le professeur ou le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief. Il doit le formuler par écrit et le remettre au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.</p> <p>b) Dans les quinze (15) jours de la réception du grief, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche répond par écrit. Sa réponse est transmise au Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu. Cette réponse peut être une convocation du comité de grief.</p> <p>c) Si la réponse du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche est estimée inadéquate ou insatisfaisante ou n'est pas parvenue au professeur dans les délais prévus, le Syndicat peut référer le grief au comité de grief dans les quinze (15) jours qui suivent ou le soumettre directement à l'arbitrage selon la procédure décrite à la clause 24.11.</p> <p>d) Lorsqu'un grief est soumis au comité de grief, ce dernier doit se réunir et faire rapport au vice-recteur à</p>	<p><b>24.04 Délai</b></p> <p><del>e) Le professeur ou le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief. Il doit le formuler par écrit et le remettre au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.</del></p> <p><del>f) Dans les quinze (15) jours de la réception du grief, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche répond par écrit. Sa réponse est transmise au Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu. Cette réponse peut être une convocation du comité de grief.</del></p> <p><del>g) Si la réponse du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche est estimée inadéquate ou insatisfaisante ou n'est pas parvenue au professeur dans les délais prévus, le Syndicat peut référer le grief au comité de grief dans les quinze (15) jours qui suivent ou le soumettre directement à l'arbitrage selon la procédure décrite à la clause 24.11.</del></p> <p><del>h) Lorsqu'un grief est soumis au comité de grief, ce dernier doit se réunir et faire</del></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>l'enseignement et à la recherche, au secrétaire du Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours qui suivent.</p> <p>Dans le cas où il n'y a pas entente au comité de grief le professeur ou le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent la réception du rapport du comité.</p>	<p><del>rapport au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, au secrétaire du Syndicat et au professeur visé, s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours qui suivent.</del></p> <p><del>Dans le cas où il n'y a pas entente au comité de grief le professeur ou le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours qui suivent la réception du rapport du comité.</del></p> <p><u>Une professeure, un professeur, un groupe de professeurs ou le Syndicat peut soumettre un grief par écrit à la Direction des ressources humaines dans les quarante-cinq (45) jours civils de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai maximal de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.</u></p> <p><u>L'Université donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les quinze (15) jours civils subséquents.</u></p>		
	<p><b>24.05</b> <u>Malgré le délai prévu au paragraphe 24.04, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.</u></p>		
		<p><b>24.06 Arbitrage</b> <u>L'Université ou le Syndicat peuvent porter un grief à l'arbitrage dans un délai maximal de quinze (15) mois du dépôt du grief en proposant à l'autre partie une</u></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<u>suggestion d'arbitre. À défaut d'entente sur le choix d'un ou une arbitre, l'une ou l'autre partie peut demander la nomination de l'arbitre par le Ministère.</u>	
<p><b>24.05</b> L'avis de grief communiqué à l'Université doit contenir les faits qui sont à son origine afin de lui permettre d'identifier la nature et la portée du litige. De plus, le Syndicat doit préciser dans l'avis de grief le correctif recherché, et ce, sans préjudice. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.</p>	<p><b>24.057</b> L'avis de grief communiqué à l'Université doit contenir les faits qui sont à son origine afin de lui permettre d'identifier la nature et la portée du litige. De plus, le Syndicat doit préciser dans l'avis de grief le correctif recherché, et ce, sans préjudice. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.</p>		
<p><b>24.06</b> Tout règlement de grief par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou à toute autre étape de la procédure, doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.</p>			
<p><b>Deuxième étape : comité de grief</b></p>	<p><b>Deuxième étape : comité de grief</b></p>		
<p><b>24.07</b> a) Le comité de grief est composé de deux (2) professeurs choisis par et parmi les membres du Syndicat et de deux (2) personnes à l'emploi de l'Université nommées par cette dernière. Ces nominations doivent être faites et connues des parties dans les vingt (20) jours qui suivent la signature de la présente convention collective. b) Dans le cas où l'une ou l'autre des parties voudraient changer ses représentants, ces nouvelles nominations devront être faites conformément au paragraphe précédent. Dans ce cas, il sera nécessaire de donner un préavis de</p>			

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>huit (8) jours à l'autre partie avant que ces représentants nouvellement nommés n'entrent en fonction.</p> <p>c) Chaque partie désigne également des substituts pour ses représentants au comité, substituts qui sont habilités à y siéger en cas d'absence ou d'incapacité d'un représentant ou encore s'il y a accord entre les parties.</p>			
<p><b>24.08</b> Le comité adopte lui-même les règles de procédures qu'il juge les plus appropriées à la conduite de ses réunions en tenant compte des exigences de la procédure de règlement de griefs. Toutefois, pour qu'il y ait règlement du grief, les représentants de chacune des parties doivent y consentir.</p>			
<p><b>24.09</b> Il ne peut y avoir plus d'une (1) réunion du comité concernant le grief à moins du consentement mutuel des parties et dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du comité de grief.</p>			
<b>Troisième étape : tribunal d'arbitrage</b>			
<p><b>24.10</b> Tout grief peut être référé à un tribunal d'arbitrage par le Syndicat selon la procédure suivante :</p>	<p><b>24.10</b> <del>Tout grief peut être référé à un tribunal d'arbitrage par le Syndicat selon la procédure suivante :</del> <u>En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention ou d'y suppléer.</u></p>		
<p><b>24.11</b> Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 24.04 b) ou dans les dix (10) jours de</p>	<p><b>24.11</b> <del>Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 24.04 b) ou dans les dix (10) jours de</del></p>		



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>la réception du rapport du comité de grief conformément à la clause 24.04 d), donner un avis écrit à cet effet à l'Université et dans les dix (10) jours de sa nomination au président du tribunal d'arbitrage désigné par les deux parties selon la clause 24.13. Tel avis doit être annexé à la copie du grief et être transmis sous pli recommandé ou par poste certifiée.</p> <p>Toutefois, nonobstant le paragraphe précédent, le Syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche prévue à la clause 24.04 b).</p>	<p><del>la réception du rapport du comité de grief conformément à la clause 24.04 d), donner un avis écrit à cet effet à l'Université et dans les dix (10) jours de sa nomination au président du tribunal d'arbitrage désigné par les deux parties selon la clause 24.13. Tel avis doit être annexé à la copie du grief et être transmis sous pli recommandé ou par poste certifiée.</del></p> <p><del>Toutefois, nonobstant le paragraphe précédent, le Syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche prévue à la clause 24.04 b).</del></p> <p><u>Les honoraires et frais de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.</u></p> <p><u>Cependant, dans les griefs relevant de sanctions disciplinaires et dans tous les cas où l'Université a le fardeau de la preuve, la partie perdante assumera la totalité des honoraires et dépenses de l'arbitre. Si la décision est mitigée (i.e. accueille le grief, mais en partie seulement), l'arbitre doit indiquer quel pourcentage de ses honoraires et dépenses sera payé par chaque partie.</u></p>		
<p><b>24.12</b> Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé, après consentement des parties, soit par un arbitre unique, soit par un tribunal d'arbitrage constitué de trois (3) membres dont un agit à titre de président et deux à titre de représentants des deux parties.</p>	<p><del><b>24.12</b> Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé, après consentement des parties, soit par un arbitre unique, soit par un tribunal d'arbitrage constitué de trois (3) membres dont un agit à titre de président et deux à titre de représentants des deux parties.</del></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>Cependant, dans la mesure où il n'y a pas consentement entre les parties, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique.</p>	<p><del>Cependant, dans la mesure où il n'y a pas consentement entre les parties, tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique.</del></p> <p><u>Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou révocation pour juste cause, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a autorité pour déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au professeur à compter du dépôt du grief au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</u></p>		
<p><b>24.13</b> Pour le tribunal d'arbitrage, chacune des parties désigne un membre dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis prévu en 24.11. Dans les quinze (15) jours subséquents, le président est nommé par les deux parties et s'il n'y a pas accord sur sa nomination, ce dernier sera nommé par le ministre du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.</p>	<p><b>24.13 Médiation</b> <del>Pour le tribunal d'arbitrage, chacune des parties désigne un membre dans les quinze (15) jours qui suivent l'avis prévu en 24.11. Dans les quinze (15) jours subséquents, le président est nommé par les deux parties et s'il n'y a pas accord sur sa nomination, ce dernier sera nommé par le ministre du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.</del></p> <p><u>L'Université et le Syndicat peuvent convenir de procéder à une médiation de tout grief</u></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
	<p>selon les modalités qui suivent.</p> <p><u>Lorsque les parties décident de recourir à la médiation, elles s'entendent sur le choix du médiateur.</u></p> <p><u>Le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage de grief qui n'a pas fait l'objet d'un règlement, sauf par entente entre les parties.</u></p> <p><u>Les honoraires et frais du médiateur sont assumés à parts égales par les parties.</u></p>		
<p><b>24.14</b> Si les parties décident de procéder devant un arbitre unique, elles désignent cet arbitre dans les vingt (20) jours qui suivent l'avis prévu en 24.11. Advenant que les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre dans le délai prévu, le grief sera soumis devant un arbitre désigné par le ministère du Travail.</p>	<p><del><b>24.14</b> Si les parties décident de procéder devant un arbitre unique, elles désignent cet arbitre dans les vingt (20) jours qui suivent l'avis prévu en 24.11. Advenant que les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre dans le délai prévu, le grief sera soumis devant un arbitre désigné par le ministère du Travail.</del></p>		
<p><b>24.15</b> Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition est terminée. La décision du tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre sera finale et liera les parties et le ou les professeurs concernés. Cependant, il peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision, n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.</p>	<p><del><b>24.15</b> Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où l'audition est terminée. La décision du tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre sera finale et liera les parties et le ou les professeurs concernés. Cependant, il peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision, n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.</del></p>		
<p><b>24.16</b> Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre décide</p>	<p><del><b>24.16</b> Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre décide</del></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
des griefs conformément aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit, ni y suppléer.	<del>des griefs conformément aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit, ni y suppléer.</del>		
<p><b>24.17</b></p> <p>Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévu aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend sera soumis pour décision au même tribunal d'arbitrage ou au même arbitre, par simple avis adressé au président du tribunal dans un délai de quinze (15) jours de la réception de la sentence par le Syndicat.</p>	<p><del><b>24.17</b></del></p> <p><del>Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévu aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend sera soumis pour décision au même tribunal d'arbitrage ou au même arbitre, par simple avis adressé au président du tribunal dans un délai de quinze (15) jours de la réception de la sentence par le Syndicat.</del></p>		
<p><b>24.18</b></p> <p>Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.</p>	<p><del><b>24.18</b></del></p> <p><del>Toute vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.</del></p>		
<p><b>24.19</b></p> <p>Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge approprié.</p>	<p><del><b>24.19</b></del></p> <p><del>Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge approprié.</del></p>		
<p><b>24.20</b></p> <p>Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou révocation pour juste cause, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a autorité pour</p>	<p><del><b>24.20</b></del></p> <p><del>Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou révocation pour juste cause, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a autorité pour</del></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au professeur à compter du dépôt du grief au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p>	<p><del>déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au professeur à compter du dépôt du grief au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</del></p>		
<p><b>24.21</b> Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.</p> <p>Cependant, dans les griefs relevant de sanctions disciplinaires et dans tous les cas où l'Université a le fardeau de la preuve, la partie perdante assumera la totalité des honoraires et dépenses de l'arbitre. Si la décision est mitigée (i.e. accueille le grief, mais en partie seulement), l'arbitre doit indiquer quel pourcentage de ses honoraires et dépenses sera payé par chaque partie.</p>	<p><del><b>24.11</b> Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.</del></p> <p><del>Cependant, dans les griefs relevant de sanctions disciplinaires et dans tous les cas où l'Université a le fardeau de la preuve, la partie perdante assumera la totalité des honoraires et dépenses de l'arbitre. Si la décision est mitigée (i.e. accueille le grief, mais en partie seulement), l'arbitre doit indiquer quel pourcentage de ses honoraires et dépenses sera payé par chaque partie.</del></p>		
<p><b>24.22</b> L'Université libérera, avec solde, tout professeur appelé comme témoin à une séance d'arbitrage.</p>	<p><del><b>24.22</b> L'Université libérera, avec solde, tout professeur appelé comme témoin à une séance d'arbitrage.</del></p>		
<p><b>24.23 Médiation</b> L'Université et le Syndicat peuvent convenir de procéder à une médiation de tout grief selon les modalités qui suivent.</p> <p>Lorsque les parties décident de recourir à la</p>	<p><del><b>24.23 Médiation</b> L'Université et le Syndicat peuvent convenir de procéder à une médiation de tout grief selon les modalités qui suivent.</del></p> <p><del>Lorsque les parties décident de recourir à la</del></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>médiation et s'entendent sur le choix du médiateur à partir d'une liste convenue entre les parties au plus tard deux mois après la signature de la convention collective, elles fixent dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.</p> <p>Avant le début de la médiation, les parties conviennent d'un protocole pour encadrer le processus. Le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, le médiateur en prend acte et le consigne par écrit. Ce règlement doit être signé par les représentants autorisés des parties.</p> <p>À défaut d'un règlement, le grief est déféré à l'arbitrage conformément aux dispositions de la présente convention collective.</p> <p>Le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage de grief qui n'a pas fait l'objet d'un règlement, sauf par entente entre les parties.</p> <p>Les honoraires et frais du médiateur sont assumés à parts égales par les parties.</p>	<p><del>médiation et s'entendent sur le choix du médiateur à partir d'une liste convenue entre les parties au plus tard deux mois après la signature de la convention collective, elles fixent dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.</del></p> <p><del>Avant le début de la médiation, les parties conviennent d'un protocole pour encadrer le processus. Le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, le médiateur en prend acte et le consigne par écrit. Ce règlement doit être signé par les représentants autorisés des parties.</del></p> <p><del>À défaut d'un règlement, le grief est déféré à l'arbitrage conformément aux dispositions de la présente convention collective.</del></p> <p><del>Le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage de grief qui n'a pas fait l'objet d'un règlement, sauf par entente entre les parties.</del></p> <p><del>Les honoraires et frais du médiateur sont assumés à parts égales par les parties.</del></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>25.05 Mécanismes</b> Le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée choisit l'une des modalités exclusives suivantes :</p> <p>a) Tout professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée reçoit de l'Université une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % du traitement s'il est âgé de 55 ans à 60 ans;</li> <li>• 80 % du traitement s'il est âgé de 61 ans;</li> <li>• 60 % du traitement s'il est âgé de 62 ans;</li> <li>• 40 % du traitement s'il est âgé de 63 ans;</li> <li>• 20 % du traitement s'il est âgé de 64 ans.</li> </ul> <p>b) Dans le cas où la retraite anticipée implique pour le professeur une perte actuarielle, l'Université s'engage à verser au régime de retraite, conformément aux dispositions de l'article 9.8 du RRUQ, les sommes requises pour éliminer partiellement ou totalement les réductions applicables à la rente d'un membre prévues par les articles 9.1 et 9.2 du RRUQ, à l'égard du service postérieur à 1989, lorsque le membre prend sa retraite en vertu de ces articles. Tout membre qui prend sa retraite en vertu de ces articles est tenu de se prévaloir de l'article 9.8 du RRUQ. Le déboursé maximal de l'Université ne peut excéder ce qui est</p>	<p><b>25.05 Mécanismes</b> Le professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée choisit l'une des modalités exclusives suivantes :</p> <p>a) Tout professeur qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée reçoit de l'Université une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :</p> <p>100 % du traitement s'il est âgé de 55 ans à 60 ans;</p> <p>80 % du traitement s'il est âgé de 61 ans;</p> <p>60 % du traitement s'il est âgé de 62 ans;</p> <p>40 % du traitement s'il est âgé de 63 ans;</p> <p>20 % du traitement s'il est âgé de 64 ans.</p> <p>b) Dans le cas où la retraite anticipée implique pour le professeur une perte actuarielle, l'Université s'engage à verser au régime de retraite, conformément aux dispositions de l'article 9.8 du RRUQ, les sommes requises pour éliminer partiellement ou totalement les réductions applicables à la rente d'un membre prévues par les articles 9.1 et 9.2 du RRUQ, à l'égard du service postérieur à 1989, lorsque le membre prend sa retraite en vertu de ces articles. Tout membre qui prend sa retraite en vertu de ces articles est tenu de se prévaloir de l'article 9.8 du RRUQ. Le déboursé maximal de l'Université ne peut excéder ce qui est prévu au</p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>prévu au paragraphe a) des présentes.</p> <p>Par ailleurs, si le montant nécessaire à l'élimination de la réduction actuarielle est inférieur au montant déterminé au paragraphe a) ci-dessus, l'Université verse au professeur à titre d'indemnité de départ une compensation forfaitaire égale à la différence entre les deux montants.</p> <p>Toutefois, le déboursé maximal pour l'Université, en vertu du présent article, ne peut, en aucun cas, être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.</p> <p>c) Le professeur peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard au terme de l'année au cours de laquelle le professeur atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.</p> <p>À partir de la date de début de la retraite graduelle, le professeur assume 50 % de la tâche normale telle que définie à la convention collective, dont deux (2) cours pour chacune des deux (2) années de sa retraite graduelle.</p>	<p>paragraphe a) des présentes.</p> <p>Par ailleurs, si le montant nécessaire à l'élimination de la réduction actuarielle est inférieur au montant déterminé au paragraphe a) ci-dessus, l'Université verse au professeur à titre d'indemnité de départ une compensation forfaitaire égale à la différence entre les deux montants.</p> <p>Toutefois, le déboursé maximal pour l'Université, en vertu du présent article, ne peut, en aucun cas, être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel du professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.</p> <p>c) Le professeur peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période <del>maximale</del> <u>variant de deux (2) à quatre (4) ans</u>. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard au terme de l'année au cours de laquelle le professeur atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle. À partir de la date de début de la retraite graduelle, le professeur, <u>la professeure qui choisit une retraite graduelle sur une période de deux (2) ans</u> assume 50 % de la tâche normale telle que définie à la convention collective, dont deux (2) cours pour chacune des deux (2) années de sa retraite graduelle.</p>		



TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p>Pendant la période de retraite graduelle, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées. La contribution du professeur et celle de l'Université aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues à celles qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.</p>	<p><u>À partir de la date de début de la retraite graduelle, le professeur, la professeure qui choisit une retraite graduelle sur une période de trois (3) ans assume 75 % de la tâche normale telle que définie à la convention collective les deux premières années, dont trois (3) cours pour chacune de ces deux (2) années de sa retraite graduelle. La troisième année de sa retraite graduelle, il assume 50% de la tâche normale telle que définie à la convention collective dont deux (2) cours.</u></p> <p><u>À partir de la date de début de la retraite graduelle, le professeur, la professeure qui choisit une retraite graduelle sur une période de quatre (4) ans assume 75 % de la tâche normale telle que définie à la convention collective dont trois (3) cours pour chacune des années de sa retraite graduelle.</u></p>	<p>Pendant la période de retraite graduelle, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées. La contribution du professeur et celle de l'Université aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues <del>à celles qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.</del></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 – FORMATION D'UN COMITÉ PARITAIRE</b></p> <p><b>Les parties conviennent de :</b>  Créer un comité paritaire composé de deux représentants de l'Université et deux représentants du Syndicat pour étudier les sujets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le formulaire de tâche (cadre institutionnel);</li> <li>• le dossier d'évaluation;</li> <li>• le partage des tâches et des dégagements entre les directeurs de module et les directeurs adjoints ainsi qu'entre les responsables de programmes de cycles supérieurs et les responsables adjoints.</li> </ul>		<p>Retrait de la lettre d'entente</p>	
<p><b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 – MOYENNE D'ÉTUDIANTS PAR GROUPE-COURS</b></p> <p><i>ATTENDU que l'article 10.20 de la convention collective énonce les objectifs à atteindre en ce qui concerne la moyenne d'étudiants par groupe-cours pour Gatineau et Saint-Jérôme;</i></p> <p><i>ATTENDU que, pour la durée de la convention collective, ces objectifs peuvent être dépassés exceptionnellement;</i></p> <p><i>ATTENDU qu'il est dans l'intérêt des parties de discuter de leurs préoccupations respectives à ce sujet;</i>  <i>Les parties conviennent :</i></p> <p><i>De créer un comité paritaire composé respectivement de deux représentants des</i></p>		<p>Lettre d'entente intégrée dans l'article 10</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<p><i>professeures et professeurs et de l'Université;</i></p> <p><i>Advenant que la moyenne dépasse 38 étudiants par groupe-cours au premier cycle, l'Université avisera immédiatement le Syndicat et convoquera une réunion du comité paritaire;</i></p> <p><i>Les parties discuteront des mesures à mettre en œuvre afin de préserver la qualité de la formation des étudiants en tenant compte des responsabilités des directeurs de module;</i></p> <p><i>L'une ou l'autre des parties pourra inviter les directeurs de module à faire part de leurs observations et recommandations;</i></p> <p><i>Les parties conviendront des recommandations à mettre en œuvre;</i></p> <p><i>À défaut d'entente, l'Université prendra les mesures à sa disposition pour abaisser la moyenne au moins à 38 et rendra compte au comité paritaire. Dans l'éventualité où les mesures mises en place ne permettent pas d'arriver à ce résultat, l'Université s'engage au trimestre suivant à ne pas dépasser la moyenne d'étudiants groupe-cours.</i></p>			
<p><b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 – CLAUSES FAISANT L'OBJET D'APPLICATION POUR L'ANNÉE 2010-2011</b></p> <p><b>Les parties conviennent :</b> D'appliquer dès le 1<sup>er</sup> juin 2010 les éléments suivants :</p>		<p>Révision de la lettre d'entente</p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primes de direction</li> <li>• Échelle salariale</li> <li>• Rémunération du cours en appoint</li> <li>• Dégagements syndicaux</li> </ul>			
<p><b>LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 – MESURES TRANSITOIRES POUR L'ANNÉE 2011-2012</b></p> <p><b>Les parties conviennent :</b>  Que la tâche annuelle indique le pourcentage de temps accordé pour chacune des composantes pour un total de cent pourcent et ce, pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2011 au 30 avril 2012;</p> <p>Que la tâche annuelle de l'année 2011-2012 débutera le 1<sup>er</sup> septembre 2011 et se terminera le 30 avril 2012;</p> <p>Que les professeurs devront assumer la tâche normale annuelle d'enseignement attendue et ce, en conformité avec la clause 10.09;</p> <p>Que tout dégagement d'enseignement pour l'année 2011-2012 sera appliqué pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2011 au 30 avril 2012;</p> <p>Que les comités d'évaluation et de promotion prendront en considération la période réduite pour effectuer la tâche annuelle 2011-2012;</p> <p>Que les vacances annuelles 2011-2012 sont réputées être prises au 30 avril 2012. Exceptionnellement, l'Université acceptera qu'un professeur prenne ses vacances 2011-2012 au plus tard 31 mai 2012.</p>		<p><b>Retrait de la lettre d'entente</b></p>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
		<p><u>Lettre d'entente concernant la création d'un nouveau département</u></p> <p><u>Lorsque la création d'un nouveau département est envisagée, les parties constituent un comité paritaire afin de planifier la création de ce nouveau département, de prévoir les modalités de mise en place du département (embauches, déagements, création de programmes, etc.).</u></p>	
		<p><u>Lettre d'entente concernant la participation des femmes</u></p> <p><u>Les parties s'entendent pour promouvoir la participation des professeures aux activités de cycles supérieurs et aux différents comités ou instances institutionnelles.</u></p> <p><u>A cette fin, un comité paritaire composé de deux représentants, représentantes de l'Université et du Syndicat est formé afin d'étudier la problématique et de faire des recommandations. Ce comité doit produire son rapport dans l'année qui suit sa mise en place.</u></p>	
	<p>Annexe X :</p> <p><u>Les documents à l'appui des réalisations indiquées par la professeure, le professeur sont minimalement les documents suivants :</u></p> <p><b>COMPOSANTE « ENSEIGNEMENT »</b></p>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Les plans de cours;</u></li> <li>• <u>Les résultats d'évaluation des enseignements;</u></li> <li>• <u>Les formulaires d'évaluation du contexte de l'enseignement, le cas échéant;</u></li> <li>• <u>Le matériel pédagogique, le cas échéant;</u></li> <li>• <u>La liste des directions de mémoires de maîtrise, de thèses et d'autres travaux de recherche et de création requis des étudiants par les programmes de cycles supérieurs;</u></li> <li>• <u>La liste des comités de sélection et d'encadrement des personnes chargées de cours;</u></li> <li>• <u>La liste des activités de perfectionnement et leur description.</u></li> </ul> <p><b><u>COMPOSANTE « RECHERCHE »</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>L'inventaire de la production (site web de l'UQO);</u></li> <li>• <u>L'inventaire des subventions obtenues (site web de l'UQO);</u></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>La liste des brevets ou des droits enregistrés;</u></li> <li>• <u>La liste des colloques scientifiques organisés et copies des programmes.</u></li> </ul> <p><b><u>COMPOSANTE « ADMINISTRATION PÉDAGOGIQUE »</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Le nombre de rencontres de chacune des instances et le pourcentage de présences aux rencontres de chacune des instances</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>La preuve de confirmation de réception de la demande ou de refus, des demandes de subventions non obtenues;</u></b></li> </ul>	

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
	<p>(assemblée départementale, conseil de module, comité de programme, comité des affaires départementales, assemblée de gestion modulaire, assemblée des responsables de cycles supérieurs, sous-commission des études, commissions des études conseil d'administration, comité exécutif, comité de discipline) et Comités ad hoc institutionnels ou départementaux, si possible;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les documents jugés pertinents tels des lettres-type, rapport, guide ou outil de gestion, si le professeur souhaite les joindre à son dossier.</li> </ul> <p><b>COMPOSANTE « SERVICES À LA COLLECTIVITÉ »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La lettre ou courriel confirmant la participation à titre d'évaluateurs pour les mémoires, thèses, d'autres travaux de recherche et de création requis des étudiants par les programmes de cycles supérieurs;</li> <li>• La lettre ou courriel confirmant la participation à titre d'évaluateurs d'article;</li> <li>• La lettre ou document démontrant de l'appartenance et de la participation à des comités scientifiques ou à n groupe de recherche;</li> <li>• La lettre, dépliant, formulaire d'appréciation ou d'évaluation des activités réalisées en collaboration avec le Décanat des partenariats et de la formation continue;</li> <li>• La lettre confirmant la participation ou les</li> </ul>		

TEXTE ACTUEL	TEXTE CONVENU	PROPOSITION SYNDICALE, EXCLUANT LES DEMANDES SALARIALES	DEMANDES SALARIALES ET AVANTAGES SOCIAUX
	<p><u>réalisations à une instance externe (ex. conseil d'administration);</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>La liste des colloques professionnels organisés et copies des programmes.</u></li> </ul>		