

Convention collective

entre

L'UNIVERSITE DE MONCTON

et

**L'ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE
L'UNIVERSITE DE MONCTON, CAMPUS D'EDMUNDSTON**

Du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

Article 01 - Préambule.....	1
------------------------------------	----------

Article 02 - Définitions.....	2
--------------------------------------	----------

Article 03 - L'Association.....	7
--	----------

Reconnaissance de l'Association.....	7
--------------------------------------	---

Cotisation	7
------------------	---

Droits de l'Association.....	7
------------------------------	---

Réduction de charge : Bureau et comité de négociation	9
--	---

Article 04 - Droit de gérance	10
--	-----------

Article 05 - Code d'éthique professionnelle	10
--	-----------

Article 06 - Libertés universitaire et politique	11
---	-----------

Article 07 - Non-discrimination, conflit d'intérêts et équité procédurale.....	12
---	-----------

Non-discrimination	12
--------------------------	----

Conflit d'intérêts	12
--------------------------	----

Équité procédurale	12
--------------------------	----

Article 08 - Pratiques existantes	12
--	-----------

Article 09 - Participation consultative	13
--	-----------

Assemblée professorale.....	15
-----------------------------	----

Comité de budget	15
------------------------	----

Article 10 - Charte, statuts et règlements, convention collective... 	15
--	-----------

Article 11 - Information	16
---------------------------------------	-----------

Article 12 - Accessibilité de la convention collective	17
---	-----------

Article 13 - Aucune grève, aucun lock-out	18
--	-----------

Article 14 - Engagement	18
--------------------------------------	-----------

Classification à l'engagement	22
-------------------------------------	----

Rang à l'engagement.....	24
--------------------------	----

Étape de carrière	25
-------------------------	----

Article 15 - Cessation d'emploi.....	25
---	-----------

Article 16 - Congés et absences	26
--	-----------

Congé annuel.....	26
-------------------	----

Congé payé	27
------------------	----

Congés sociaux ou familiaux et congé pour proches aidants.....	27
---	----

Congé de deuil.....	28
---------------------	----

Congé spécial (avec ou sans rémunération)	28
--	----

Congé de maladie	29
------------------------	----

Congé pour comparution	30
------------------------------	----

Congé de maternité.....	30
-------------------------	----

Congé du coparent.....	31
------------------------	----

Congé pour adoption.....	31
--------------------------	----

Congé parental	31
----------------------	----

Congé planifié.....	32
---------------------	----

Congé d'études.....	33
---------------------	----

Congés pour personne soumise à la violence..	35
--	----

Généralités	36
-------------------	----

Article 17 - Sabbatiques.....	37
--------------------------------------	-----------

Appel	41
-------------	----

Article 18 - Charges publiques	41
---	-----------

Article 19 - Activités professionnelles extérieures.....	42
---	-----------

Article 20 - Conditions de travail.....	43
--	-----------

Utilisation personnelle des moyens de communication.....	44
---	----

Confidentialité.....	45	RDC – Admissibilité.....	61
Respect de la vie privée et surveillance	45	RDC – Objets d'évaluation, moyens d'évaluation et pondérations	62
Conciliation travail-grossesse.....	46	RDC – Attribution des crédits	63
Article 21 - Ententes individuelles ...	46	RDC – Procédure d'appel	64
Article 22 - Membre régulier en rédaction de thèse	46	Réduction de charge.....	67
Article 23 - Avantages universitaires	47	Réduction de charge spéciale	67
Fonds de développement professionnel	48	Article 31 - Promotion, permanence et renouvellement de contrat	69
Frais de déménagement.....	49	Permanence	69
Régime de pension.....	50	Promotions.....	71
Retraite anticipée	50	Généralités	74
Assurances collectives	50	Renouvellement du contrat d'un membre régulier en instance de thèse.....	75
Transformation de salaire en subvention de RDC	51	Renouvellement du contrat d'un membre temporaire	76
Article 24 - Politique linguistique.....	51	Article 32 - Le secteur et l'école	77
Article 25 - Services récréatifs, sportifs et socioculturels	52	Dégreèvement, supplément et primes	81
Article 26 - Évaluation formative des membres.....	52	Révocation.....	82
Article 27 - Bourse de recrutement ..	54	Article 33 - Formation continue.....	82
Article 28 - Professeures et professeurs à temps partiel	55	Article 34 - Urgence financière, redondance et mise à pied	83
Article 29 - Responsabilités professionnelles de la professeure ou du professeur	55	Mise à pied	85
Enseignement.....	56	Article 35 - L'entrée ou le retour des cadres dans l'unité de négociation	88
Recherche-développement-crédation.....	56	Article 36 - Règlement de griefs et arbitrage	89
Services à la collectivité.....	58	Règlement par discussion	90
Article 30 - La charge de la professeure ou du professeur	59	Procédure de règlement de griefs.....	91
Composantes.....	59	Grief collectif.....	92
Charge normale	59	Arbitrage.....	92
RDC – Procédure de demande.....	61	Généralités	94

**Article 37 - Mesures administratives
et disciplinaires 95**

Mesures administratives.....95

Mesures disciplinaires95

Article 38 - Dossier officiel..... 98

**Article 39 - Propriété
intellectuelle.....100**

Définition.....100

Application100

Durée.....102

Renégociation.....102

**Article 40 - Cours en ligne et en
vidéoconférence 103**

**Article 41 - Revue de l'Université de
Moncton (RUM)..... 104**

Article 42 - Responsabilité légale ... 105

**Article 43 - Plan de rémunération et
rémunération pour les cours donnés
comme charge supplémentaire..... 105**

**Article 44 - Durée de la convention
collective 106**

ANNEXES

Annexe « A »

Directives en matière d'éthique professionnelle
et de relations professionnelles108

Annexe « B »

Guide d'évaluation administrative de la tâche
professorale113

Annexe « C »

Équivalence et substitut aux grades
universitaires124

Annexe « D »

Assurance – Accident-maladie126

Annexe « E »

Congé planifié128

Annexe « F »

Critères d'expérience pertinente aux
fins de traitement131

Annexe « G »

Plan de rémunération133

Annexe « H »

Grille de conversion des années
d'expérience en étape de carrière136

Annexe « I »

Échelles de traitement137

Annexe « J »

Formulaire officiel de grief I (première étape) et
Formulaire de grief II (deuxième étape)146

Annexe « K »

Lettre d'entente : Professeures et professeurs
anciennement chargés d'enseignement II148

ANNEXE « L »

Lettre d'entente : Professeures et professeurs
chargés d'enseignement clinique149

Annexe « M »

Lettre d'entente : Départs anticipés153

Annexe « N »

Lettre d'entente : Régime de pension155

Annexe « O »

Lettre d'entente : Échelles salariales156

Annexe « P »

Lettre d'entente : Mise sur pied d'un comité
bipartite pour évaluer la valeur en
crédit(s) professionnel(s) de
l'enseignement pratique157

Index..... 159

Article 01 - Préambule

01.01 L'Association et l'Université ont pour but la poursuite de l'excellence dans les domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche et du service à la collectivité. Elles s'engagent à poursuivre cet objectif dans un climat d'ouverture, de tolérance, de responsabilité et de respect mutuel. Ainsi, elles collaborent à la promotion et au rayonnement de l'Université dans tous les milieux et en particulier dans les milieux francophones.

01.02 Les parties s'entendent pour valoriser et promouvoir les fonctions de leurs membres respectifs en :

- ▶ créant un climat de travail favorable à leur développement et à leur avancement ;
- ▶ mobilisant les énergies et les ressources nécessaires afin de rehausser leur prestige ;
- ▶ assurant leur liberté universitaire et leur statut professoral ou professionnel.

01.03 Dans l'intérêt des parties, la présente convention a pour objet :

01.03.01 De promouvoir la bonne entente et des relations harmonieuses entre l'Université et le personnel enseignant de l'UMCE.

01.03.02 D'assurer des salaires et des conditions de travail qui soient bien définis et qui rendent justice à toutes et à tous.

01.03.03 De promouvoir l'atteinte des fins assignées à l'Université par la société. Cette convention reconnaît qu'il est du devoir de l'Université et des professeures et professeurs de l'UMCE de collaborer pleinement sur le plan collectif et sur le plan individuel à l'avancement des conditions de travail stipulées dans l'ensemble des articles et annexes du présent document.

01.03.04 De fournir des moyens pour faciliter le règlement des différends, griefs et conflits qui peuvent survenir entre les parties.

Article 02 - Définitions

02.01 « APPUMCE » ou « Association » désigne l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston, laquelle association regroupe l'ensemble des professeures et professeurs en poste à l'UMCE et est l'agent négociateur exclusif dûment reconnu.

02.02 « ACPPU » désigne l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université.

02.03 « Année scolaire » désigne la période entre le début de la session d'automne et la fin de la session printemps-été. Elle comprend une session d'automne, une d'hiver et une de printemps-été.

02.04 « Année universitaire » désigne une période de douze mois commençant le 1^{er} juillet et se terminant le 30 juin.

02.05 « Assemblée de secteur ou d'école » désigne l'assemblée de tous les membres réguliers ou temporaires qui sont rattachés à un secteur ou à une école et d'une étudiante ou d'un étudiant. La représentation étudiante est laissée à la discrétion du corps étudiant. Le secteur ou l'école peut inviter les professeures et les professeurs à temps partiel, les monitrices et les moniteurs, les superviseures et les superviseurs de laboratoires et toute autre personne pouvant aider au bon fonctionnement du secteur ou de l'école, mais sans voix délibérative.

02.06 « AUCC » désigne l'Association des universités et collèges du Canada.

02.07 « AUF » désigne l'Agence universitaire de la francophonie.

02.08 « CAACR » désigne le Comité d'appel pour l'attribution des crédits de RDC constitué de trois (3) professeures et professeurs nommés par le CCS au plus tard le 31 janvier. Lors de la formation de ce comité, le CCS visera une représentation équitable des différents domaines de RDC. Sont admissibles à un poste au CAACR, toutes celles et tous ceux qui, dans l'année en cours, bénéficient de crédits de RDC, sauf les membres du CCS.

02.09 « CCS » désigne le Comité des chefs de secteur composé des chefs de secteur, de la directrice ou du directeur de l'École de foresterie et de la doyenne ou du doyen des Études qui agit à titre de présidente ou de président avec droit de vote.

02.10 « Charge publique » désigne une fonction électorale au niveau municipal, provincial ou fédéral.

02.11 « Chargée de cours ou chargé de cours » désigne la professeure ou le professeur à temps partiel engagé pour assumer une charge de travail qui ne dépasse pas douze (12) crédits d'enseignement ou l'équivalent de quatre (4) cours par année universitaire dont un maximum de neuf (9) crédits d'enseignement ou l'équivalent de trois (3) cours pendant les sessions d'automne et d'hiver et de six (6) crédits d'enseignement ou l'équivalent de deux (2) cours par session.

02.12 « Charte de l'Université » désigne la *Loi sur l'Université de Moncton (Université de Moncton Act)* proclamée le 19 juin 1963 et modifiée par la suite.

02.13 « Chef de secteur » est un membre permanent qui, étant *primus inter pares*, assume la responsabilité de la coordination sectorielle et remplit les tâches administratives inhérentes à ses fonctions.

02.14 « Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence » est un comité formé de trois (3) membres du corps professoral, nommés par les membres de l'Association, de trois (3) membres de l'Université, nommés par l'UMCE, et d'une présidente ou d'un président choisi par la ou le VRUMCE et la direction de l'Association.

02.15 « Convention collective » désigne la présente entente entre l'Université et l'Association relative aux conditions de travail des professeures et professeurs de l'UMCE.

02.16 « Cours » désigne un cours universitaire ayant un code alphanumérique, retrouvé dans le répertoire de cours de l'Université et offert par l'UMCE au régulier ou à la Formation continue.

02.17 « Crédit professionnel » équivaut à l'un ou l'autre de :

- ▶ 15 heures de cours ;
- ▶ 15 heures de laboratoires de sciences ;
- ▶ une session de 30 heures ou de 45 heures de laboratoire de sciences pour les cours de niveau 1000 assistés d'une superviseuse ou d'un superviseur de laboratoire ;
- ▶ 30 heures de studio d'art ;
- ▶ une direction de projets ou de mémoires de fin d'études (ou autres cours de même nature) valant six (6) crédits pour les étudiantes et étudiants.

02.18 « DDÉ » désigne la doyenne ou le doyen des Études qui, à l'UMCE, est la première personne responsable de l'administration, de la coordination et du développement de l'enseignement, de la recherche-développement-crédation et des services à la collectivité.

02.19 « Déléguée syndicale ou délégué syndical » désigne le membre de l'Association mandaté pour représenter les membres afin de faciliter l'application, l'interprétation et l'administration de la présente convention collective.

02.20 « Directrice ou directeur de l'École de foresterie » est un membre permanent qui, étant *primus inter pares*, assume la responsabilité de la coordination de l'École et remplit les tâches administratives inhérentes à ses fonctions.

02.21 « DSA » désigne la directrice ou le directeur des services administratifs à l'UMCE.

02.22 « École » désigne une unité universitaire disciplinaire et administrative qui fait partie du Décanat des études regroupant les professeures, les professeurs, les étudiantes et les étudiants qui poursuivent les objectifs de l'Université dans un champ d'études de nature professionnelle donnés.

02.23 « ÉdeF » désigne l'École de foresterie.

02.24 « Enfant à charge » désigne un enfant célibataire âgé de 26 ans ou moins ou un enfant de tout âge ne pouvant subvenir à ses besoins pour cause d'incapacité physique qui s'est manifestée avant l'âge de 26 ans.

02.25 « FAPPUNB » désigne la Fédération des associations de professeures et professeurs des universités du Nouveau-Brunswick.

02.26 « FESR » désigne la Faculté des études supérieures et de la recherche.

02.27 « Jours ouvrables » désigne les jours de la semaine normalement ouvrés, soit du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés reconnus par l'Université.

02.28 « Les parties » désigne l'Université de Moncton d'une part, et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston d'autre part.

02.29 « Membre » désigne toute personne incluse dans l'unité de négociation pour laquelle l'Association est l'agent négociateur exclusif dûment reconnu. Les différentes catégories de membres sont : professeure ou professeur, professeure ou professeur temporaire, professeure ou professeur chargé d'enseignement II, professeure ou professeur chargé d'enseignement clinique.

02.30 « Prime discrétionnaire » désigne un montant accordé en sus du traitement de base en vertu d'une entente individuelle.

02.31 « Professeure ou professeur » désigne une personne ayant les compétences requises et engagée par l'Université (UMCE) pour exercer des fonctions d'enseignement, de recherche-développement-crédation et de services à la collectivité.

02.32 « Professeure ou professeur chargé d'enseignement clinique » signifie un membre engagé à plein temps rattaché au secteur Science infirmière pour les fins décrites à [l'annexe « L »](#).

02.33 « Professeure ou professeur chargé d'enseignement II » signifie un membre engagé à plein temps rattaché au secteur des Arts et lettres pour donner les cours de langue prévus à [l'annexe « K »](#).

02.34 « Professeure ou professeur émérite » désigne un titre attribué à celle ou celui qui, après s'être démarqué dans l'enseignement, a cessé d'enseigner à cause de son âge, de son état de santé ou de la réception de quelque dignité. Ce titre est accordé par le Sénat académique et est sujet à une recommandation de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou de la ou du DDÉ qui a consulté au préalable l'assemblée de secteur ou d'école.

02.35 « Professeure ou professeur temporaire » désigne la professeure ou le professeur à temps plein qui a signé un contrat terminal pour une durée n'excédant pas six (6) années.

02.36 « RDC » désigne la recherche-développement-crédation.

02.37 « Rectrice ou recteur » désigne la première administratrice ou le premier administrateur de l'Université.

02.38 « Secteur » désigne une unité universitaire multidisciplinaire et administrative regroupant les professeures, les professeurs, les étudiantes et les étudiants qui poursuivent les objectifs de l'Université dans une discipline ou dans un groupe de disciplines connexes.

02.39 « Secrétaire générale ou secrétaire général » désigne la secrétaire générale ou le secrétaire général de l'Université.

02.40 « Service actif » désigne toute activité d'enseignement, de recherche-développement-crédation, de service à la collectivité ou tout congé reconnu par l'Université. Les critères prévus dans la [section D de l'annexe « F »](#) s'appliquent.

02.41 « Statuts et règlements de l'Université » désigne les statuts et règlements promulgués par le Conseil des gouverneurs de l'Université en date du 1^{er} janvier 1983 ainsi que leurs modifications.

02.42 « Supplément » désigne la rémunération accordée en sus du traitement de base contre l'exercice d'autres fonctions.

02.43 « UARD » désigne une unité académique réseau de la discipline.

02.44 « UMCE » désigne l'Université de Moncton, campus d'Edmundston.

02.45 « Unité de négociation » désigne l'ensemble des membres de l'APPUMCE couverts par la présente convention collective.

02.46 « Université » désigne l'Université de Moncton constituée en vertu de la *Loi sur l'Université de Moncton (Université de Moncton Act)* proclamée le 19 juin 1963 et modifiée par la suite.

02.47 « VRARH » désigne la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines, la principale personne responsable de la gestion des ressources humaines, matérielles et financières de l'Université de Moncton, plus particulièrement : (1) la gestion des services financiers et administratifs et (2) la coordination et le développement des ressources humaines.

02.48 « VRER » désigne la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et la recherche, la principale personne responsable de l'administration, la coordination et le développement des études et de la recherche de l'Université de Moncton.

02.49 « VRUMCE » désigne la vice-rectrice ou le vice-recteur de l'UMCE, première administratrice ou premier administrateur de l'UMCE.

Article 03 - L'Association

Reconnaissance de l'Association

03.01 Aux fins de la négociation et de l'application de cette convention, l'Université reconnaît l'Association comme l'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation dont la composition est définie au paragraphe [2.45](#).

03.02 Est protégé par cette convention tout le personnel de l'Université à l'UMCE inclus dans ladite unité de négociation.

03.03 Toute correspondance envoyée par l'Université à l'ensemble du corps professoral de l'UMCE sur un sujet relevant de la convention collective est simultanément transmise à l'Association.

03.04 Toute correspondance entre l'Université et l'Association est livrée à la ou au VRUMCE, ou à la représentante ou au représentant désigné, et à la présidente ou au président de l'Association, ou à la représentante ou au représentant désigné, selon le cas.

Cotisation

03.05 L'Association indique à l'UMCE, par avis écrit, le taux de la cotisation à l'Association. Lorsque l'Association avise l'UMCE d'un changement dans le taux de la cotisation, celle-ci s'engage à faire les rajustements nécessaires dans les quinze (15) jours suivant cet avis.

03.06 Les cotisations retenues sont remises à l'Association à chaque versement de salaire. Sur demande, l'UMCE fournira à l'Association un relevé écrit indiquant les noms des personnes cotisantes pour lesquelles les déductions ont été faites ainsi que le montant de chacune des déductions.

03.07 La formule de sécurité syndicale est la formule Rand. Les parties reconnaissent et acceptent que toute professeure, tout professeur puisse refuser d'adhérer à l'Association. Cependant, la cotisation est prélevée sur le salaire de tous les membres de l'unité de négociation à partir du premier versement de salaire.

Droits de l'Association

03.08 L'Association, à l'instar de l'Université, a le droit de libre expression et, de ce fait, nulle personne par pression ou tentative d'intimidation ne portera atteinte à l'exercice de ce droit.

03.09 L'Association a plein droit, pour ce qui touche ses propres affaires, de traiter directement avec quelque pouvoir public que ce soit, au niveau municipal, provincial, fédéral ou international. Lorsque les deux parties ont avantage à le faire, elles traitent conjointement avec une tierce partie.

03.10 L'Université reconnaît à l'Association le droit de demander l'assistance d'une personne représentant toute agence, association ou organisme que cette dernière choisit de consulter. Cette personne aura l'accès normal à l'UMCE comme tout autre visiteuse ou visiteur.

03.11 L'UMCE met gratuitement à la disposition de l'Association un local et l'ameublement, y compris un appareil téléphonique, qui sert de secrétariat à l'Association. Sur demande, elle fournit l'usage de l'équipement audiovisuel.

03.12 À la demande et aux frais de l'Association, l'UMCE procurera selon les normes et les procédures établies le matériel de bureau requis par l'Association.

03.13 L'UMCE permet à l'Association d'utiliser les services d'imprimerie et autres services semblables selon les normes et les tarifs établis pour de tels services.

03.14 En suivant les normes et procédures ordinaires de réservation des locaux, l'Association peut utiliser gratuitement les locaux disponibles de l'UMCE pour tenir ses réunions.

03.15 L'utilisation de tout autre service, installation ou matériel tel que le courrier et l'informatique peut faire l'objet d'une entente entre l'Association et l'UMCE.

03.16 L'UMCE permet à l'Association d'adresser à ses membres tout avis, bulletin ou document soit par affichage ou par divers modes de distribution, suivant les procédures normales de l'UMCE, pourvu que leur source soit clairement identifiée.

03.17 L'UMCE reconnaît l'importance et la nécessité pour l'Association de tenir des réunions d'information ou d'affaires. L'UMCE collabore pour faciliter la tenue de telles réunions dans la mesure où elles ne nuisent pas indûment au bon fonctionnement des secteurs ou de l'école.

03.18 À la demande de l'une des parties, la direction de l'Université, de l'UMCE et de l'Association et, pour autant qu'il soit possible et selon les besoins, d'autres personnes qui les représentent, se rencontreront afin de discuter de questions d'intérêt commun dans un esprit de collaboration et de respect mutuel.

Réduction de charge : Bureau et comité de négociation

03.19 Afin de faciliter la formulation et l'application de la présente convention collective, l'UMCE libérera deux (2) membres en accordant à l'Association une réduction de charge ne dépassant pas au total neuf (9) crédits professionnels de cours par année universitaire. L'UMCE assumera les deux tiers ($\frac{2}{3}$) de cette dépense et l'Association, l'autre tiers ($\frac{1}{3}$).

03.20 La déléguée syndicale ou le délégué syndical bénéficie d'une réduction de charge de trois (3) crédits professionnels tandis que la présidente ou le président de l'Association bénéficie d'une réduction de charge de six (6) crédits professionnels. À la demande du membre, la réduction de charge peut être transformée en équivalent salarial selon le paragraphe [43.02](#). L'Association transmet par écrit aussitôt que possible à la ou au DSA le nom des membres qui bénéficieront de cet avantage.

03.21 Pour faciliter la négociation de la convention collective, l'UMCE convient d'accorder trois (3) crédits de dégrèvement à chaque membre du comité de négociation de l'Association pour la durée des négociations. À la demande des membres, ou si la ou le DDÉ, après consultation avec la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école, ne peut libérer les membres visés par de telles demandes, le dégrèvement peut être transformé en équivalent salarial selon le paragraphe [43.02](#). Si la période de négociation dépasse douze (12) mois à partir de la signature du protocole de négociation, un supplément de trois (3) crédits de dégrèvement sera accordé à chacun des membres. L'Association s'engage à rembourser à l'Université les coûts de remplacement pour les crédits de dégrèvement accordés (ou l'équivalent salarial).

03.22 En outre, les membres du comité de négociation de l'Association recevront au besoin l'assistance de l'Université dans la modification de l'horaire de leurs cours afin de faciliter leur participation aux négociations.

03.23 L'UMCE se chargera de la mise à jour des documents de négociation et de la nouvelle convention collective.

Article 04 - Droit de gérance

04.01 L'Université conserve toutes les fonctions, droits, attributions et pouvoirs conformément à sa charte et à ses statuts et règlements qui ne sont pas explicitement restreints, ni délégués, ni modifiés par la présente convention collective.

04.02 Sans restreindre le caractère général du paragraphe [4.01](#), l'Association reconnaît que, sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'Université a le pouvoir exclusif :

04.02.01 D'expliciter ses statuts et règlements, de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires.

04.02.02 D'engager et de promouvoir les membres et de procéder à leur classement.

04.02.03 De discipliner, de suspendre ou de congédier tout membre pour un motif juste, raisonnable et suffisant.

04.03 L'Université exerce ses droits de façon juste et équitable conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Article 05 - Code d'éthique professionnelle

05.01 Les parties reconnaissent l'importance de valoriser l'intégrité des membres, des administratrices et des administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles en vue de protéger leurs intérêts ainsi que ceux des étudiantes, des étudiants et de la collectivité.

05.02 À cette fin, les membres, les administratrices et les administrateurs de l'Université se conformeront à l'esprit des directives de l'ACPPU en matière d'éthique et de relations professionnelles, citées en [annexe « A »](#) de la présente convention collective.

Article 06 - Libertés universitaire et politique

06.01 Il est entendu que les libertés universitaire et politique sont essentielles à la quête du savoir et de la vérité, des valeurs intrinsèques au bien commun de la société et nécessaires à l'accomplissement du rôle de l'Université.

Dans son essence, la liberté universitaire, comme la liberté politique, est le droit d'exercer sa fonction sans être contraint d'adhérer à une doctrine prescrite. Elles n'exigent pas la neutralité des membres ; elles rendent plutôt leur engagement possible. Ainsi, le membre est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université.

06.02 À l'instar d'autres groupes et individus, les membres jouissent de la liberté politique. Ils ont le droit d'exercer des droits reconnus en matière civile, politique, sociale et culturelle. Ils ne doivent pas être retenus ou empêchés d'exercer leurs droits civiques, entre autres choses, le droit de contribuer à l'évolution sociale.

06.03 Tous les membres jouissent de la liberté universitaire. Celle-ci leur donne le droit, non restreint à une doctrine prescrite et à l'abri de la censure institutionnelle, à la liberté :

- ▶ d'enquêter, d'émettre des hypothèses et d'exprimer ou de soutenir des opinions fermes dans le cadre de leur enseignement et de leurs travaux de RDC ;
- ▶ d'effectuer des recherches et d'en publier les résultats ;
- ▶ de réaliser et d'exécuter des œuvres de création ;
- ▶ de servir l'établissement d'enseignement et la collectivité ;
- ▶ de critiquer l'Université, l'Association et la société en général ;
- ▶ de prendre part à des organismes professionnels ou universitaires représentatifs.

06.04 Les membres ont le droit d'exercer les libertés susmentionnées sans subir de discrimination ni encourir de mesures restrictives ou répressives. Il est entendu que l'exercice de ces libertés comporte le devoir de respecter les opinions d'autrui et d'assumer les responsabilités qui s'y rattachent.

Article 07 - Non-discrimination, conflit d'intérêts et équité procédurale

Non-discrimination

07.01 Les parties conviennent de n'exercer ni directement ni indirectement de distinction injuste contre un membre pour quelque motif que ce soit. De plus, elles s'engagent à n'exercer aucune pression, contrainte, ingérence, discrimination, restriction ou coercition fondée sur l'origine ethnique, la langue, la nationalité, l'âge, le sexe, l'incapacité physique ou mentale, les opinions et actions religieuses et politiques, l'orientation et l'identité sexuelles, l'état civil, l'état de grossesse et l'exercice d'un droit reconnu par la présente convention collective et les lois fédérales ou provinciales.

Conflit d'intérêts

07.02 Aucune personne à l'emploi de l'Université ne jugera ni ne sera appelée à juger son propre dossier, ni celui d'un membre de sa famille ou d'une proche parente ou d'un proche parent, ni celui d'une personne avec laquelle elle ou il entretient des liens d'affaires ou financiers, ni celui où il peut exister un conflit d'intérêts réel ou potentiel.

07.03 À moins qu'il soit pleinement autorisé à parler au nom de l'Université ou de l'UMCE, le membre qui fait des déclarations doit spécifier qu'il parle en son nom personnel et ne représente aucunement l'Université ou l'UMCE.

Équité procédurale

07.04 Les parties conviennent que l'équité procédurale comprend : le droit d'être entendu, le droit d'être informé de ce qui pèse contre soi, le droit de réplique et le droit d'être jugé de manière impartiale. Les parties s'engagent à respecter ces quatre principes dans l'application de la présente convention collective.

Article 08 - Pratiques existantes

08.01 L'Université reconnaît sa responsabilité dans le maintien d'un climat dans lequel les fonctions universitaires des membres sont exécutées efficacement et, en conséquence, continue d'assurer et d'améliorer, selon ses possibilités financières, les installations et les services de soutien.

08.02 Toutes les lettres d'entente, annexes mentionnées dans la présente convention ou ententes particulières conclues après l'entrée en vigueur de la convention collective, entre les parties à l'avantage d'un membre, sont parties intégrantes de la convention et sont arbitrables.

08.03 Toutes les pratiques existantes relatives aux conditions de travail dont les membres bénéficient actuellement, pourvu qu'elles soient établies par les parties, seront maintenues à moins qu'il n'en soit stipulé autrement dans la présente convention collective ou qu'il n'en soit convenu au préalable entre les parties.

Article 09 - Participation consultative

09.01 L'Université est une entité dynamique en perpétuel changement ; par conséquent, les parties s'entendent pour réviser au besoin, au moyen de la participation consultative, les définitions et les modalités qui régissent son fonctionnement.

09.02 La participation consultative désigne un processus de consultation établi en vue de s'assurer que les décisions sont prises après considération des points de vue de membres et de l'Association, dans une ambiance de collégialité et de respect mutuel pour assurer le meilleur intérêt de la communauté universitaire.

09.03 L'Université reconnaît l'importance et la nécessité de la participation consultative de l'Association et de ses membres dans la poursuite des objectifs de l'UMCE et de l'Université.

09.04 Par le processus de consultation, l'Association et ses membres peuvent adresser par écrit aux différentes instances de l'Université et à leurs comités, leurs avis, conseils ou recommandations sur les sujets appropriés.

09.05 Pour toutes questions touchant l'ensemble des membres ou lorsqu'il est jugé, par les parties, plus propice de le faire, la participation consultative s'exerce par l'intermédiaire de l'Association selon les modalités convenues entre les parties.

09.06 Sans préjudicier la consultation prévue dans des articles de la présente convention collective, l'Université s'engage à solliciter et à tenir compte des avis, conseils et recommandations des membres et de l'Association pour toutes définitions et modalités qui régissent son fonctionnement.

09.06.01 Les membres seront notamment consultés pour la sélection des doyennes et doyens, conformément à la politique de sélection des cadres, et pour la révision et l'élaboration des procédures et des politiques des facultés.

09.06.02 Les membres et l'Association seront notamment consultés sur la sélection des cadres supérieurs, conformément à la politique de sélection des cadres, sur les changements de statuts ou des conditions de travail, sur l'élaboration de politiques administratives et sur la réorganisation administrative ou universitaire.

09.06.03 L'Association sera consultée sur la préparation des prévisions budgétaires et, sans porter préjudice à la compétence du Sénat académique et sans pour autant s'y restreindre, sur l'établissement de nouveaux programmes, l'élimination ou la modification importante d'un programme et la suspension des inscriptions dans un programme.

09.07 La consultation des membres dans le processus de sélection de la rectrice ou du recteur, de la ou du VRARH, de la ou du VRER, de la ou du VRUMCE et des vice-rectrices adjointes ou des vice-recteurs adjoints s'exerce par l'intermédiaire de l'Association et conformément à la politique de sélection des cadres.

09.08 Toute décision ayant fait l'objet d'une consultation préalable des membres leur est transmise avec les explications pertinentes. Si un vote a eu lieu, l'Université informera l'Association par écrit du résultat du scrutin.

09.09 Sans préjudice de la compétence du Sénat académique dans la détermination et la révision des priorités de l'Université, les parties sont d'accord pour que les programmes et les activités d'enseignement et de recherche en vigueur à l'UMCE jouissent de garanties raisonnables de stabilité.

09.10 Ni l'Association, ni l'Université n'encourageront des pratiques de compétition déloyale entre les divers programmes et activités d'enseignement et de recherche en vigueur à l'Université.

09.11 Les parties encouragent le respect des tâches et des compétences complémentaires de leurs collègues des divers services et secteurs de l'Université à l'UMCE.

09.12 Toute question ou restructuration en cours ou à venir pouvant avoir des incidences sur le statut ou sur les conditions de travail des membres devra faire l'objet de consultations entre l'Association et l'Université.

09.13 Tout comité spécial créé pour étudier une réorganisation universitaire ou administrative doit être composé d'au moins un tiers de professeures et professeurs de l'Université nommés par leur association respective.

Assemblée professorale

09.14 Au moins trois fois l'an, dont une au cours de la session printemps-été pour faire le bilan de l'année scolaire, la ou le DDÉ convoque les membres à une assemblée de professeures et professeurs. Ces réunions servent à discuter de différents sujets relevant de la compétence de la ou du DDÉ. L'avis de convocation est communiqué une semaine avant la réunion. Tout membre peut faire inscrire une question à l'ordre du jour en présentant sa requête par écrit à la ou au DDÉ.

Comité de budget

09.15 L'Association et l'Université conviennent de la nécessité d'une transparence financière. À cette fin, l'Université invitera annuellement l'Association à désigner deux membres pour la représenter, à titre d'observateur, au Comité de budget durant tout le processus d'élaboration du budget annuel de l'UMCE.

Article 10 - Charte, statuts et règlements, convention collective

10.01 La langue de travail du membre est le français sous réserve des exigences de l'enseignement et de la RDC ou des activités liées à ceux-ci. L'enseignement des langues autres que le français constitue une dérogation acceptée au présent article.

10.02 L'Université avisera l'Association de tout projet de modification à sa charte. Cette dernière aura un délai n'excédant pas 90 jours pour soumettre au Conseil des gouverneurs, par l'entremise de la secrétaire générale ou du secrétaire général, ses recommandations sur le projet de modification. Durant la période d'élaboration du projet en question, l'Association peut modifier ses recommandations initiales ou en formuler de nouvelles si elle le juge approprié.

10.03 Lorsqu'une disposition de la présente convention collective entre en conflit avec les dispositions des Statuts et règlements de l'Université, les dispositions de la convention collective prévalent jusqu'à l'expiration de celle-ci à moins que les parties n'en conviennent autrement.

10.04 Les modifications apportées aux Statuts et règlements de l'Université ne doivent pas changer les dispositions de la présente convention collective ni être faites ni être adoptées en dérogation à celles-ci.

10.05 Toute politique administrative reliée à la convention collective adoptée par le Conseil des gouverneurs ou par toute autre instance de l'Université, doit être conforme aux dispositions de la présente convention collective.

Article 11 - Information

11.01 Les parties sont d'accord pour échanger sur demande écrite les informations jugées nécessaires à leur fonctionnement selon les procédures régulières, sans porter préjudice à l'échange d'information prescrit par la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick. Il est entendu qu'il s'agit de renseignements ou d'analyses habituellement disponibles.

11.02 Conformément au paragraphe [11.01](#), l'Université fournit à l'Association l'information suivante :

11.02.01 La liste des membres de l'unité de négociation indiquant le nom, la date d'engagement, l'âge, le sexe, les statut et rang professoraux, l'étape de carrière, le traitement de base, la prime discrétionnaire, les suppléments s'il y a lieu et le salaire annuel réel de chacun.

11.02.02 La liste des professeures invitées et professeurs invités et des professeures et professeurs à temps partiel.

11.02.03 Au plus tard deux (2) semaines après le début de chaque session, les statistiques sommaires de la charge de travail en crédits professionnels des membres de l'unité de négociation et des professeures et professeurs à temps partiel.

11.02.04 La liste des membres en congé autorisé avec leur adresse actuelle.

11.02.05 La liste des cadres supérieurs de l'Université, des doyennes et des doyens, des directrices et directeurs des différents services universitaires, des monitrices et moniteurs cliniques et des superviseuses et superviseurs de laboratoires.

11.02.06 La liste des membres de tout comité et conseil permanent de l'Université.

11.02.07 Les ordres du jour et les procès-verbaux du Conseil des gouverneurs et du Sénat académique, ainsi que les rapports des comités permanents et spéciaux qui sont présentés à ces organismes.

11.02.08 Les objectifs de la Direction, les prévisions budgétaires annuelles et les états financiers de l'Université.

11.02.09 Les statistiques détaillées des admissions et des inscriptions des étudiantes et des étudiants à l'Université.

11.03 À la fin de chaque année universitaire, la ou le DDÉ indiquera à l'Association le nombre de postes de membres à plein temps attribué à chaque secteur et école. De plus, sur demande, elle ou il informera l'Association du nombre de crédits professionnels payés en surplus à des membres à plein temps et à des membres à temps partiel, y compris ceux de la Formation continue, ainsi que le montant total des salaires correspondants à ces crédits.

11.04 L'Association fournit à l'Université l'information suivante :

11.04.01 la liste des membres de son bureau indiquant la fonction de chacun ;

11.04.02 la liste de ses comités indiquant leur composition ;

11.04.03 les ordres du jour de ses assemblées générales.

Article 12 - Accessibilité de la convention collective

12.01 La présente convention collective est déposée [sur le site de l'UMCE](#) et accessible à tous les membres de l'Association et à la Direction de l'UMCE.

Article 13 - Aucune grève, aucun lock-out

13.01 Pendant la durée de cette convention collective, l'Association convient qu'il n'y aura pas de grève ni d'arrêt ou de ralentissement des activités et responsabilités professionnelles des membres.

13.02 L'Université convient qu'il n'y aura pas de lock-out tant que la présente convention collective sera en vigueur.

13.03 En cas de grève ou de lock-out en conformité avec la *Loi sur les relations industrielles* de la province du Nouveau-Brunswick, l'Université reconnaît que l'Association a en tout temps droit d'accès à son local. Afin d'éviter tout différend à ce sujet, l'Association présente au préalable à l'Université la liste des membres de son bureau, des membres de son comité de négociation et de son personnel ainsi que des représentants de l'ACPPU et de la FAPPUNB qui ont accès au local de l'Association pendant une telle grève ou un tel lock-out.

Article 14 - Engagement

14.01 Le principal critère à l'engagement d'un membre est l'excellence professionnelle généralement reconnue dans le monde universitaire et décrite dans la présente convention collective. Par ailleurs, conformément à la politique d'équité en matière d'emploi en vigueur, les parties acceptent d'augmenter la proportion de femmes ou d'hommes, de minorités visibles, d'autochtones et de personnes handicapées, selon le cas, lorsque le poste est ciblé.

Les critères spécifiques à considérer pour évaluer les candidatures à l'engagement sont les suivants :

- ▶ grades universitaires, titres professionnels et diplômes ;
- ▶ expérience dans l'enseignement et expérience professionnelle antérieure dans des institutions similaires (les aspects qualitatifs et quantitatifs sont considérés) ;
- ▶ maîtrise de la langue française parlée et écrite ;
- ▶ expérience en recherche et publications littéraires ou scientifiques ;
- ▶ créations littéraires, artistiques et technologiques ;
- ▶ services à la collectivité et participation à la vie communautaire ;
- ▶ tout autre critère important.

14.02 Tout poste à plein temps de professeure ou de professeur devant être pourvu fait l'objet d'une annonce publique émise par la ou le DDÉ. Afin de favoriser le recrutement de meilleures candidates et de meilleurs candidats, cette annonce se fera dès que l'UMCE autorise l'ouverture du poste.

14.02.01 L'annonce fait état, entre autres, des exigences du poste telles qu'adoptées par l'assemblée de secteur ou de l'école et ratifiées par la ou le DDÉ.

14.02.02 En cas d'urgence, c'est-à-dire lorsque la période de recrutement comporte moins de cinq (5) mois, et avec l'assentiment de la ou du DDÉ et de la ou du chef de secteur ou de la directrice ou du directeur d'école concerné, le poste peut être pourvu pour une année de façon temporaire sans annonce publique. Le cas échéant, le poste régulier est ouvert selon la procédure décrite dans le présent article afin de le pourvoir avant la prochaine année universitaire.

14.02.03 La ou le DDÉ fera parvenir à l'Association une copie de l'annonce publique de tout poste vacant, ainsi que toute décision de pourvoir un poste sans annonce publique.

14.03 En plus d'un rang tel que défini au paragraphe [14.13](#), l'Université attribue à toute professeure et tout professeur l'un des statuts professoraux suivants :

14.03.01 « Professeure ou professeur régulier », personne engagée à plein temps pour une durée indéterminée et qui est placée sur la voie de la permanence ou qui a obtenu sa permanence.

14.03.02 « Professeure ou professeur temporaire », personne engagée à plein temps pour une période limitée.

14.03.03 « Professeure ou professeur à temps partiel », personne engagée pour effectuer pendant une période limitée une charge de travail n'excédant pas celle stipulée au paragraphe [2.11](#).

14.03.04 « Professeure ou professeur invité », personne qui possède une renommée nationale ou internationale, ou qui est reconnue pour ses travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou d'enseignement et qui, sur recommandation de l'assemblée de secteur ou d'école, est invitée pour donner des cours, prononcer des conférences ou pour effectuer un projet spécial. Elle reçoit le statut de professeure ou professeur temporaire et, normalement, elle est classifiée au rang d'agrégé ou de titulaire.

14.04 En vue d'évaluer les candidatures à un poste de professeure ou de professeur à plein temps, la ou le DDÉ en collaboration avec l'assemblée de secteur ou d'école fixe des procédures telles que la constitution d'un comité de recrutement, la tenue d'entrevues ou l'utilisation d'autres méthodes jugées appropriées. La ou le DDÉ participe aux activités prévues, mais sans voix délibérative. Quelles que soient les procédures choisies, les curriculum vitæ de toutes les candidates et de tous les candidats sont mis à la disposition de tous les membres de l'assemblée du secteur ou de l'école.

14.05 Ayant étudié les dossiers des candidates et des candidats à la lumière des critères de sélection établis en conformité avec les exigences fixées, l'assemblée de secteur ou d'école présente à la ou au DDÉ la liste des candidats par ordre préférentiel, ainsi que leurs dossiers, en ayant soin de justifier ses recommandations. La ou le DDÉ avise la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur de l'école de l'issue du processus d'engagement. Dans le cas où sa décision d'engagement ne respecterait pas la liste préférentielle, elle ou il doit préciser ses raisons par écrit dans les dix (10) jours ouvrables.

14.06 Lorsque l'Université fait parvenir à une candidate ou à un candidat une offre d'emploi, la lettre d'engagement est accompagnée d'un exemplaire en format électronique de la convention collective en vigueur et une rencontre est prévue avec le directeur ou la directrice des ressources humaines afin de recevoir toutes les informations concernant les avantages sociaux.

14.07 Nonobstant [l'article 21](#), l'Université doit respecter les dispositions de la présente convention collective lors de l'engagement d'une candidate ou d'un candidat.

14.08 Dans le cas de l'engagement d'une professeure ou d'un professeur à plein temps, l'Université en consultation avec l'Association établira la lettre d'engagement nécessaire à l'application du présent article. La lettre d'engagement permettra l'inscription des éléments suivants :

- a) Le secteur ou l'école et statut professoral : professeure ou professeur régulier, temporaire ou invité.
- b) Durée de l'engagement, date d'entrée en vigueur et date d'expiration.
- c) Rang professoral provisoire tel que le rang de chargé d'enseignement, d'adjoint, d'agréé ou de titulaire.
- d) La date d'admissibilité à la permanence et à la première promotion.
- e) Étape de carrière provisoire.
- f) Traitement selon l'échelle en vigueur et prime discrétionnaire s'il y a lieu.

- g) Conditions particulières, conformément à [l'article 21](#) et identifiées comme telles.
- h) S'il y a lieu, une clause particulière relative à l'obtention du statut d'immigrant reçu ou d'un permis de travail.
- i) S'il y a lieu, les clauses suivantes concernant les études de 3^e cycle : (1) la date limite d'inscription au programme d'étude ; (2) l'échéance imposée pour terminer le programme.
- j) S'il y a lieu, une clause relative à l'adhésion obligatoire à une association professionnelle.

14.09 En vue de choisir et d'engager une professeure ou un professeur à temps partiel, la ou le DDÉ et la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école fixeront les procédures. La ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école consultera les membres de son secteur ou école compétents dans la discipline.

14.10 Les parties reconnaissent que les fins de l'Université sont mieux servies par l'emploi de professeures ou de professeurs à plein temps. L'Université ne mettra pas fin à l'emploi d'un membre régulier à la seule fin de le remplacer par du personnel temporaire ou à temps partiel. En outre, l'engagement de personnel temporaire ou à temps partiel ne doit pas remplacer l'engagement du personnel régulier. Ce recours à du personnel temporaire et à temps partiel ne se fera que dans les circonstances suivantes :

- a) membre en congé ou en sabbatique ;
- b) membre occupant temporairement un poste administratif ;
- c) membre bénéficiant d'une réduction de charge ;
- d) membre dégreuvé ;
- e) engagement éventuel d'une candidate ou d'un candidat envoyé aux études ;
- f) pour la mise en œuvre d'une mesure d'équité en matière d'emploi ;
- g) urgence conformément à l'alinéa [14.02.02](#) ;
- h) pour pourvoir temporairement un poste régulier non pourvu ; ou
- i) pour toutes autres circonstances faisant l'objet d'une lettre d'entente entre les deux parties.

14.11 Les contrats temporaires de deux (2) semestres commencent cinq (5) semaines avant le premier semestre. Les contrats temporaires d'un (1) semestre commencent trois (3) semaines avant le début du semestre. Nonobstant ce qui précède, le membre embauché à titre de professeure ou professeur temporaire qui a obtenu consécutivement trois (3) contrats temporaires de deux (2) semestres se verra offrir à partir de la quatrième année un contrat de douze (12) mois.

14.12 Nonobstant le paragraphe [14.02](#), le contrat d'une année ou d'une durée moindre d'une professeure ou d'un professeur temporaire engagé par l'UMCE conformément au paragraphe [14.10](#) sera renouvelé sans ouverture de poste, sur une base annuelle, à l'exception de [14.10 f](#), [14.10 g](#) et [14.10 h](#). Il est entendu que le renouvellement du contrat temporaire se fait conformément au paragraphe [31.11](#).

Classification à l'engagement

14.13 Au moment de son engagement, l'Université attribue à tout membre régulier, temporaire ou invité l'un des rangs professoraux suivants :

- ▶ chargé d'enseignement ;
- ▶ adjoint ;
- ▶ agrégé ;
- ▶ titulaire.

14.14 En application des paragraphes [14.01](#) et [14.02](#), l'Université peut engager une professeure ou un professeur qui n'est pas titulaire d'un Ph. D. ou de l'équivalent. Le cas échéant, son contrat est renouvelable annuellement jusqu'à quatre (4) fois et est automatiquement converti en contrat à durée indéterminée dès qu'elle ou il obtient un Ph. D. ou l'équivalent, conformément au paragraphe [31.10](#). En supplément de l'inscription des éléments visés au paragraphe [14.08](#), la lettre d'engagement du membre précise les dispositions du présent paragraphe.

14.15 L'Université se réserve le droit d'engager une professeure ou un professeur à plein temps (régulier, temporaire ou invité) au rang professoral qu'elle ou qu'il occupait dans une autre université avant son entrée en fonction à l'UMCE.

14.16 Toute professeure ou tout professeur à temps partiel se voit attribuer le titre de chargée ou chargé de cours. Elle ou il ne peut accéder à la permanence et ne peut être classé dans les rangs professoraux précisés au paragraphe [14.13](#).

14.17 En vertu du présent article et de manière à confirmer le rang professoral et l'étape de carrière provisoire, toute candidate ou tout candidat choisi doit compléter un relevé d'expérience universitaire et professionnelle et fournir des attestations jugées pertinentes par l'Université relativement aux diplômes, titres et expériences antérieures déclarés.

14.18 Lors de l'établissement de l'équivalence des diplômes, on s'inspirera de guides reconnus tels que ceux de l'AUCC, de l'AUF et de l'Association des universités du Commonwealth. Pour éviter tout malentendu, l'Université veillera à régler dès l'engagement la question des diplômes. En cas d'incertitude, l'Université pourra avoir recours à un contrat d'un an.

14.19 En vue d'établir l'équivalence des années d'expérience universitaire d'une professeure ou d'un professeur pour établir son rang professoral, et non son étape de carrière, les critères suivants seront utilisés :

14.19.01 Une (1) année d'expérience universitaire équivaut à une (1) année d'expérience universitaire.

14.19.02 Deux (2) années d'enseignement collégial équivalent à une (1) année d'expérience universitaire.

14.19.03 Deux (2) années d'expérience dans l'exercice de sa discipline en tant que professionnel équivalent à une (1) année d'expérience universitaire.

14.19.04 Exceptionnellement et selon la pertinence des cas, l'enseignement pré collégial pourrait être reconnu en équivalence d'expérience universitaire. Si tel est le cas, deux (2) années d'expérience dans l'enseignement pré collégial équivalent à une (1) année d'expérience universitaire.

14.19.05 Une (1) année de recherche postdoctorale équivaut à une (1) année d'expérience universitaire.

14.19.06 Dans le cas où des années d'expérience dans l'exercice de sa discipline donneraient lieu à un équivalent pour le Ph. D. (selon [l'annexe « C », section I-A3](#)), cinq (5) années d'expérience dans l'exercice de sa discipline seront retranchées avant d'établir le nombre d'années d'expérience universitaire.

14.20 Les fractions d'années d'expérience universitaire pertinente sont établies selon les deux formules suivantes :

- a) un (1) cours enseigné = 1,33 mois d'expérience ;
- b) 140 heures de travail = un (1) mois d'expérience.

Les fractions d'années d'expérience sont accumulées. Aux fins du présent article, huit (8) mois d'expérience équivalent à une (1) année d'expérience universitaire. Au total, toute fraction de 0,50 ou plus est arrondie vers l'entier supérieur.

Dans l'incertitude, l'Université établit un rang conditionnel pour une durée ne dépassant douze (12) mois en attendant la confirmation de l'expérience recherchée. Après ce délai, le membre reçoit son rang professoral, sans pénalité salariale.

Rang à l'engagement

14.21 Selon ses diplômes et son expérience universitaire, la professeure ou le professeur reçoit au moment de son engagement l'un des rangs suivants :

14.21.01 Chargé d'enseignement : Rang attribué à celle ou à celui qui est titulaire de la maîtrise canadienne ou de l'équivalent. Exceptionnellement, ce rang peut être attribué à la professeure ou au professeur titulaire d'un baccalauréat spécialisé ou avec spécialisation.

14.21.02 Adjoint : Rang attribué à celle ou à celui qui :

- i. est titulaire d'un doctorat canadien ou de l'équivalent ; ou
- ii. a la scolarité du doctorat canadien ou l'équivalent et a accumulé deux (2) années d'expérience universitaire.

14.21.03 Agrégé : Rang attribué à celle ou à celui qui :

- i. est titulaire d'un doctorat canadien ou de l'équivalent ;
- ii. a six (6) années d'expérience universitaire ; et
- iii. satisfait aux critères d'évaluation de la tâche professorale ([annexe « B »](#)) pour une promotion au rang d'agrégé.

14.21.04 Titulaire : Rang attribué à celle ou à celui qui :

- i. est titulaire d'un doctorat canadien ou de l'équivalent et a accumulé quatorze (14) années d'expérience universitaire ;
- ii. satisfait aux critères d'évaluation de la tâche professorale ([annexe « B »](#)) pour une promotion au rang de titulaire ; et

- iii. a acquis une renommée exceptionnelle et dont l'attribution a été recommandée par l'assemblée de secteur ou d'école, par la ou le DDÉ, et approuvée par les instances supérieures de l'Université.

Étape de carrière

14.22 En vue d'établir l'étape de carrière provisoire, les années d'expérience sont comptabilisées (1) à partir du dossier fourni aux instances de l'Université, (2) en utilisant les critères de [l'annexe « F »](#) et (3) selon les dispositions des [annexes « G » et « H »](#).

14.22.01 Les fractions d'années d'expérience universitaire pertinente sont établies selon les deux formules suivantes :

- i. un (1) cours enseigné = 1,33 mois d'expérience ;
- ii. 140 heures de travail = un (1) mois d'expérience.

Aux fins du présent article, huit (8) mois d'expérience équivalent à une (1) année d'expérience universitaire. Au total, toute fraction de 0,50 ou plus est arrondie vers l'entier supérieur.

14.22.02 Dans l'année universitaire suivant l'engagement, le membre reçoit son étape de carrière définitive. Si un ajustement s'impose, l'étape est immédiatement appliquée, sans pénalité salariale.

14.23 Si la professeure ou le professeur temporaire titulaire d'un Ph. D. ou de l'équivalent obtient un poste régulier, les années accumulées sont reconnues comme années de service actif à son nouveau poste et sont comptabilisées pour la permanence et la promotion, conformément à [l'article 31](#).

Article 15 - Cessation d'emploi

15.01 À moins qu'il n'en soit stipulé autrement dans sa lettre d'engagement, une professeure ou un professeur qui désire mettre fin à son emploi à l'UMCE doit en avertir par écrit la ou le DDÉ tout en respectant les dispositions suivantes :

15.01.01 Si la professeure ou le professeur désire cesser son emploi à la fin de l'année universitaire, elle ou il doit donner un avis au plus tard le 1^{er} mars. Son emploi se termine alors à l'anniversaire de son engagement de la même année et son congé annuel doit être pris avant cette date.

15.01.02 Si la professeure ou le professeur désire cesser son emploi le 31 décembre, elle ou il doit donner son avis au plus tard le 1^{er} septembre précédent. À la date de sa cessation d'emploi, elle ou il reçoit la rétribution du congé annuel à son crédit selon la formule précisée au paragraphe [16.04](#).

15.01.03 Si pour des circonstances exceptionnelles la professeure ou le professeur doit cesser son emploi à une date autre que celle stipulée aux alinéas [15.01.01](#) et [15.01.02](#), elle ou il doit s'entendre au préalable avec l'Université quant aux modalités particulières de sa cessation d'emploi. Il est convenu qu'il incombe à l'UMCE d'assumer les frais reliés à l'engagement d'un remplaçant.

Article 16 - Congés et absences

Congé annuel

16.01 Tout membre bénéficie d'un congé payé d'un (1) mois lorsqu'il a complété onze (11) mois consécutifs de service actif. Aux fins de la détermination du congé annuel, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante. Si un jour férié survient durant le congé annuel d'un membre, le congé correspondant est ajouté au congé annuel ou est reporté à une autre date convenue avec sa ou son chef de secteur ou sa directrice ou son directeur d'école.

16.01.01 Le membre qui a complété huit (8) années de service actif à l'Université (y compris les congés autorisés par l'Université) bénéficie d'un congé annuel d'un (1) mois plus cinq (5) jours ouvrables.

16.01.02 Quatorze (14) années de service actif à l'Université (y compris les congés autorisés par l'Université) donne droit au membre à un congé annuel d'un (1) mois plus dix (10) jours ouvrables.

16.01.03 Après vingt (20) années de service actif à l'Université (y compris les congés autorisés par l'Université), le membre bénéficie d'un congé annuel d'un (1) mois plus quinze (15) jours ouvrables.

16.02 Durant le mois d'avril, la professeure ou le professeur, en consultation avec sa ou son chef de secteur ou sa directrice ou son directeur d'école, fait connaître par écrit à la ou au DDÉ la période de son congé annuel et ses activités professionnelles pendant la période estivale. Le congé annuel de la professeure ou du professeur est normalement pris durant la période entre le 15 mai et le 15 août. Si le membre donne une partie de sa charge normale d'enseignement durant la session printemps-été, les dispositions du présent paragraphe s'appliquent *mutatis mutandis* à la session où elle ou il n'enseigne pas.

16.03 Si l'exécution de tâches particulières empêche un membre de prendre une partie de son congé annuel durant la période stipulée au paragraphe [16.02](#), il peut avancer ou reporter cette partie de son congé à une date convenue avec la ou le DDÉ. Toutefois, le congé annuel ne peut être remplacé par un supplément de traitement. Par ailleurs, tout membre peut reporter une partie de son congé annuel, jusqu'à quinze (15) jours ouvrables, d'une année à l'autre.

16.04 Lorsqu'un membre quitte l'emploi de l'Université à l'UMCE, il a droit à la rétribution du congé annuel à son crédit à la date de son départ. Le calcul de ce crédit se fait au prorata des mois de service depuis la date de son anniversaire d'engagement jusqu'à la date du départ.

Congé payé

16.05 Les membres bénéficient d'un congé payé durant les jours de congé prévus au calendrier universitaire ainsi que durant les autres jours déclarés fériés d'application générale par les autorités fédérales ou provinciales ou par l'Université.

16.05.01 En application du paragraphe [16.05](#), si un de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, il sera chômé et payé le lundi suivant.

Congés sociaux ou familiaux et congé pour proches aidants

16.06 L'Université reconnaît qu'un membre peut connaître des circonstances où ses obligations familiales ou sociales nécessitent qu'elle ou qu'il s'absente de son travail. Le cas échéant, l'Université, avec l'approbation de la ou du DDÉ lui accorde un congé dont la durée sera déterminée selon les circonstances.

16.06.01 La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit trois (3) types de prestations pour proches aidants :

- a) Prestations pour proches aidants d'enfants (moins de 18 ans) - maximum de 35 semaines;
- b) Prestations pour proches aidants d'adultes (18 ans et plus) - maximum de 15 semaines; et
- c) Prestations de compassion - maximum de 26 semaines (soins de fin de vie).

16.06.02 Tout membre reçoit, à sa demande, un congé sans traitement pour responsabilités familiales si la santé physique ou mentale de son conjoint, de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un proche parent le justifie. Ce congé est d'une durée maximale de 12 mois consécutifs. La demande est adressée à la ou au DDÉ et doit préciser les dates du début et de la fin du congé. S'il s'agit de prendre soin d'un membre de sa famille souffrant d'une maladie grave qui

risque de causer le décès dans un délai de vingt-six (26) semaines, l'Université accorde un congé de compassion à tout membre pour autant qu'il lui fournisse une copie du « Certificat médical pour prestations de compassion de l'assurance-emploi ».

16.06.03 La prise d'un congé social, familial ou pour proches aidants ne peut porter préjudice au membre lors de l'évaluation de son dossier en vue de la permanence, d'une promotion, d'une sabbatique ou de l'obtention de crédits de RDC, et ne peut en aucun cas réduire son congé annuel.

16.06.04 Sous réserves des dispositions régissant ces régimes, le membre en congé social, familial, ou pour proches aidants peut maintenir sa pleine participation aux régimes de pension et d'assurances collectives en payant, pour la durée de son congé, sa part et celle de l'Université.

Congé de deuil

16.07 Lorsqu'un décès survient dans sa famille biologique ou sociale immédiate, à savoir le conjoint ou la conjointe, le conjoint ou la conjointe de fait, le père, la mère, le frère, la sœur et l'enfant, le membre a droit à un congé payé d'au plus cinq (5) jours ouvrables consécutifs, non compris son ou ses jours de congé prévus. En cas de décès des autres membres de sa famille, à savoir l'oncle, la tante, le neveu, la nièce, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-sœur, le beau-fils, la belle-fille, le grand-père, la grand-mère, le demi-frère, la demi-sœur, le petit-fils et la petite-fille, elle ou il a droit à un congé payé d'au plus trois (3) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour des funérailles. Selon les circonstances, l'Université peut, avec l'approbation de la ou du DDÉ lui accorder un congé de deuil d'une plus longue durée.

Congé spécial (avec ou sans rémunération)

16.08 Tout membre peut demander un congé spécial avec ou sans rémunération pour une période de deux (2) ans pour des motifs qu'il explicite par écrit. Exceptionnellement, ce congé pourra être renouvelé une fois pour une durée maximale totale de quatre (4) ans. La demande à cet effet doit être faite en collaboration avec la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école et envoyée à la ou au DDÉ.

16.08.01 Comme le prévoit le paragraphe [2.40](#), le congé avec ou sans rémunération peut être reconnu comme demi-année ou comme année de service actif s'il est jugé pertinent par l'Université. Le membre qui veut faire reconnaître son congé avec ou sans rémunération comme demi-année ou comme année de service actif doit, premièrement, l'indiquer dans son projet de demande et décrire les activités universitaires qu'elle ou il va réaliser durant son congé et, deuxièmement, soumettre un rapport détaillé à la ou au DDÉ au plus tard deux (2) mois après son retour de congé.

16.08.02 Dans les trente (30) jours suivants la demande, le CCS l'étudie et recommande ou non à la ou au VRUMCE d'accorder le congé. Le CCS décide si le congé pourra être soumis au processus de reconnaissance comme demi-année ou comme année de service actif à la suite du dépôt du rapport du membre. Les décisions du CCS et de la ou du VRUMCE sont transmises au membre par la ou le DDÉ.

16.08.03 La reconnaissance de la pertinence du travail accompli durant le congé avec ou sans rémunération est de la compétence du CCS. La décision du CCS et le rapport du membre sont versés au dossier d'appréciation du membre (annexe du dossier officiel).

16.08.04 Durant le congé avec ou sans rémunération, la ou le DDÉ et la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école concerné décident s'il y a lieu de remplacer le membre en congé et, dans l'affirmative, s'entendent sur les modalités de remplacement.

16.08.05 Sous réserves des dispositions régissant ces régimes, le membre en congé spécial peut maintenir sa pleine participation aux régimes de pension et d'assurances collectives en payant, pour la durée de son congé, sa part et celle de l'Université.

16.08.06 À son retour, le membre est réintégré au poste qu'il occupait avant son départ.

Congé de maladie

16.09 En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, le membre bénéficiera du régime de continuation du salaire et, si applicable, du régime d'assurance invalidité à long terme en vigueur à l'Université.

16.09.01 Le membre doit, dans la mesure du possible, prévenir sa ou son DDÉ de son absence et l'informer de la durée probable de son congé.

16.09.02 L'Université exige un certificat médical si le congé de maladie ou d'accident se prolonge au-delà d'une (1) semaine.

16.09.03 Si le congé est de plus d'un (1) mois, l'Université se réserve le droit d'exiger du membre certains autres renseignements médicaux, conformément aux lois en vigueur et tel que spécifié à [l'annexe « D »](#). Plus le congé se prolonge, plus de renseignements médicaux pourraient être exigés. Le membre dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir les renseignements demandés.

16.09.04 S'il s'agit d'une absence complète, le membre bénéficiera du régime de continuation du salaire et d'assurance invalidité à long terme en vigueur à l'Université.

- a) En cas d'absence ne dépassant pas trois (3) mois, le membre reçoit un traitement dès la première journée d'absence. Ce traitement est calculé à partir des années de service du membre selon les dispositions du régime d'invalidité à court terme présenté à [l'annexe « D »](#).
- b) En cas d'absence dépassant trois (3) mois consécutifs, le traitement du membre est déterminé selon les dispositions du régime d'invalidité à long terme présentées à [l'annexe « D »](#).

16.09.05 S'il s'agit d'une absence partielle, le membre bénéficiera du régime de continuation du salaire.

- a) En cas d'absence ne dépassant pas trois (3) mois, le membre reçoit un traitement dès la première journée d'absence. Ce traitement est calculé à partir des années de service du membre selon les dispositions du régime d'invalidité à court terme présenté à [l'annexe « D »](#).

Congé pour comparution

16.10 Un congé payé sera accordé à tout membre qui est tenu de faire partie d'un jury ou de comparaître comme témoin devant tout organisme légal ou statutaire au Canada qui a le pouvoir d'exiger la présence de témoins. Le membre devra aviser sa ou son chef de secteur ou sa directrice ou son directeur d'école et la ou le DDÉ par écrit aussitôt que possible après qu'il a reçu le mandat de comparution.

Congé de maternité

16.11 Tout membre admissible a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-sept (17) semaines consécutives réparties avant et après l'accouchement à la discrétion du membre.

16.11.01 Si le membre régulier a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé, ou si le membre temporaire a accumulé vingt-six (26) semaines de service avant le début de son congé.

- i. L'Université verse un supplément aux prestations d'assurance-emploi payées au membre admissible pour lui assurer 100 % de son salaire régulier durant dix-sept (17) semaine de son congé de maternité incluant la période d'attente. Durant cette période d'attente, l'Université verse 100 % du salaire régulier.

- ii. Cet alinéa est assujéti à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les parties conviennent que cet alinéa sera ouvert à la négociation advenant des changements apportés au régime actuel de l'assurance emploi.
- iii. Il incombe au membre de fournir une preuve de la demande faite à Emploi et Développement Canada.

16.11.02 En aucun cas, le congé de maternité n'affectera le congé annuel du membre ou son admissibilité à une sabbatique ou n'empêchera que son dossier soit évalué en vue d'une promotion ou de la permanence. Ce membre pourra continuer de participer aux régimes de pension et d'assurance collective selon les dispositions prévues dans les règlements respectifs de ces régimes. Le membre est assuré de son poste à son retour du congé de maternité.

16.11.03 Le membre qui s'apprête à prendre un congé de maternité informe par écrit sa ou son chef de secteur ou sa directrice ou son directeur d'école et la ou le DDÉ avant la période proposée de son congé. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical établissant la date prévue de l'accouchement.

16.11.04 Au retour du congé de maternité, le membre reprend son poste.

Congé du coparent

16.12 Tout membre qui ne prend pas de congé de maternité peut prendre jusqu'à dix jours (10) jours ouvrables de congé du coparent. Le congé du coparent est pris immédiatement après l'accouchement ou durant le mois suivant l'arrivée du nouveau-né au foyer.

Congé pour adoption

16.13 Le membre qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables, durant le mois suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Congé parental

16.14 Tout membre a droit à un congé parental selon la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adoptif. La durée maximale du congé parental est établie selon le type de prestations d'assurance-emploi demandé.

16.14.01 Dans le cas d'un congé parental standard pour le soin d'un enfant adoptif, l'Université assure un supplément au membre régulier ayant accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé pour une durée maximale de dix (10) semaines pendant lesquelles le membre touche des prestations d'assurance-emploi. Le supplément payé au membre admissible lui assure 100 % de son salaire régulier durant dix (10) semaines de son congé parental standard incluant la période d'attente. Durant cette période d'attente, l'Université verse 100 % du salaire régulier.

Si le membre prend un congé parental prolongé, l'Université verse au membre le même montant de supplément que s'il avait choisi le congé parental standard. Il ne reçoit donc pas l'équivalent de 100 % de son salaire régulier.

- a) L'alinéa [16.14.01](#) est assujéti à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les parties conviennent que cet alinéa sera ouvert à la négociation si des changements sont apportés au régime actuel de l'assurance-emploi.
- b) Il incombe au membre de fournir une preuve de la demande faite à Emploi et développement Canada.

16.14.02 En aucun cas, le congé parental n'affectera le congé annuel du membre ou son admissibilité à une sabbatique ou n'empêchera que son dossier soit évalué en vue d'une promotion ou de la permanence. Ce membre pourra continuer de participer aux régimes de pension et d'assurance collective selon les dispositions prévues dans les règlements respectifs de ces régimes. Le membre reprend son poste à son retour du congé parental.

Congé planifié

16.15 Tout membre permanent a la possibilité de participer à un régime de traitement différé lui permettant de planifier et de bénéficier d'un congé d'un (1) an, ou d'une durée moindre, qu'il finance lui-même en différant une partie de son salaire sur une période maximale de six (6) ans. Le membre peut bénéficier de ce régime jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. La partie de salaire différée et les intérêts accumulés sont ensuite versés au membre pendant la période de son congé. Les options disponibles et les modalités de ce régime sont présentées à [l'annexe « E »](#).

Congé d'études

16.16 Conformément à ses priorités, l'Université maintient une politique de congés d'études, avec ou sans aide financière, et de stages de perfectionnement. L'Université peut accorder aux membres un (1) congé d'études d'une année avec aide financière par année universitaire. Ce congé rémunéré doit, au moins, servir à la poursuite d'études conduisant à un diplôme nord-américain de troisième cycle ou à l'équivalent tel que défini à l'[annexe « C »](#). Il n'existe aucune limite de nombre quant aux congés d'études sans aide financière.

16.17 Le congé d'études sans aide financière doit servir à la poursuite d'études conduisant à un grade nord-américain de troisième cycle, ou à l'équivalent, ou à un diplôme professionnel équivalent, ou à un stage de perfectionnement ou de recyclage ne conduisant pas à l'obtention d'un diplôme.

16.18 Le membre est admissible pour un congé d'études s'il remplit les deux conditions suivantes :

16.18.01 Avoir terminé deux (2) années consécutives de service actif à l'UMCE, à moins qu'exceptionnellement l'Université diminue cette exigence.

16.18.02 Avoir obtenu une recommandation favorable de la ou du DDÉ et de l'assemblée de secteur ou d'école précisant l'insertion d'un programme d'études dans les objectifs du secteur ou de l'école et l'UMCE.

16.19 Un membre qui désire prendre un congé d'études d'une année adresse sa demande écrite à la ou au DDÉ avec copie à sa ou son chef de secteur ou à sa directrice ou son directeur d'école au plus tard le 1er octobre précédant l'année scolaire où il veut prendre son congé. Dans le cas où le membre désire prendre un congé d'études durant la période avril-août, la demande écrite doit parvenir à la ou au DDÉ au plus tard le 10 janvier. Pour une subvention lui permettant de participer à un stage de perfectionnement ou de recyclage, ou à un colloque durant l'année universitaire, la demande écrite doit parvenir à la ou au DDÉ au moins un (1) mois avant la tenue de l'activité.

16.20 Dans le cas d'un congé d'études d'une année, le CCS étudie la demande et recommande ou non à la VRUMCE d'accorder le congé d'études. La ou le VRUMCE avise le membre concerné de sa décision au plus tard le 31 janvier. Il est entendu que le congé d'études d'une année est prioritairement accordé à un membre inscrit dans un programme d'études pour satisfaire aux conditions de sa lettre d'engagement.

16.20.01 Pour les congés d'études durant la période avril-août, le CCS décide d'accorder ou non le congé et en avise le membre au plus tard le 28 février.

16.20.02 Dans le cas d'une subvention de perfectionnement ou de participation à des colloques, la ou le DDÉ après consultation avec la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école concerné décide d'octroyer ou non la subvention. Cette réponse doit parvenir au membre quinze (15) jours après que la demande est parvenue à la ou au DDÉ.

16.20.03 Dans le cas où, pour une raison ou une autre, le membre ne pourrait entreprendre le projet d'études pour lequel le congé avait été accordé, ledit congé est annulé.

16.21 Si un membre obtient un congé d'études d'une année avec aide financière, l'UMCE lui attribuera, selon qu'il reçoit ou non d'autres revenus (bourses, subventions, etc.) pour poursuivre son programme d'études, une bourse d'études variant de 12 000 \$ jusqu'à un montant équivalant à 50 % du salaire qu'il recevrait s'il enseignait à plein temps la même année à l'UMCE.

16.21.01 Si un congé d'études est accordé à un membre durant la période avril-août, l'UMCE verse au membre son salaire régulier et à son secteur ou école une somme ne dépassant pas 2 000 \$ pour couvrir les dépenses d'études encourues par le membre (déplacement, droits de scolarité, hébergement ou autres). Si la session d'études est suivie à l'UMCE, le membre reçoit son salaire régulier.

16.21.02 En application du paragraphe [16.19](#), la subvention accordée à un membre par l'UMCE pour les stages de perfectionnement et la participation à des colloques est d'au maximum 1 000 \$. Le remboursement des dépenses se fera sur réception de factures. Tout frais excédent le montant autorisé sera assumé par le membre à partir de son fonds de développement professionnel, son budget de recherche ou son revenu personnel. Si le membre décide de financer une partie de ces dépenses de perfectionnement à partir de son revenu, tout renseignement concernant l'utilisation de cette tranche de revenu se fera entre le membre et l'Agence du revenu du Canada. À cette fin, l'Université fournira au membre un formulaire T2200 de Déclaration des conditions de travail.

16.22 Au retour d'un congé d'études d'une année avec aide financière accordé par l'Université, le membre s'engage à travailler à l'UMCE durant deux (2) années à défaut de quoi il devra rembourser le montant reçu de l'UMCE à cette fin au prorata de l'engagement non respecté. Pour sa part, l'Université s'engage à

réintégrer le membre non permanent à son retour pour au moins la même durée, c'est-à-dire deux (2) années pour chaque année de congé d'études.

16.23 Tout membre en congé d'études devra faire un rapport annuel détaillé sur le développement de son programme à la ou au DDÉ avec copie à sa ou son chef de secteur ou à sa directrice ou à son directeur d'école. Comme le prévoit le paragraphe [2.40](#), le congé d'études d'une année peut être reconnu comme année de service actif si le travail accompli durant ce congé est jugé pertinent par le CCS. La décision du CCS et le rapport du membre sont versés au dossier d'appréciation du membre (annexe du dossier officiel).

16.24 L'Université pourra renouveler un congé d'études d'une année ou d'un été pour une deuxième année ou un deuxième été, selon le cas.

16.25 Pendant son congé d'études le membre conserve tous les droits et privilèges décrits au paragraphe [16.29](#).

Congés pour personne soumise à la violence

16.26 Lorsqu'un membre vit une situation de violence familiale, de violence de la part d'une ou d'un partenaire intime ou de violence à caractère sexuel :

16.26.01 Le membre a droit à un congé payé d'au plus une (1) semaine. Les journées de congé peuvent être utilisées de façon intermittente ou continue.

16.26.02 Le membre a droit à un congé non-rémunéré maximal de seize (16) semaines qu'il peut prendre de façon continue.

16.26.03 Le membre doit, dans la mesure du possible, prévenir la ou le DDÉ de son absence et l'informer de la durée probable de son congé.

16.26.04 L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat d'absence d'une ou un intervenant de la santé ou d'une ou un représentant de la Loi, si le congé se prolonge au-delà d'une (1) semaine.

16.26.05 La prise d'un congé pour personnes soumises à la violence ne peut porter préjudice au membre lors de l'évaluation de son dossier en vue de la permanence, d'une promotion, d'une sabbatique ou de l'obtention de crédits de RDC, et ne peut en aucun cas réduire son congé annuel.

16.26.06 Le membre pourra continuer de contribuer aux régimes de pension et d'assurance collective, selon les dispositions prévues dans les règlements respectifs de ces régimes.

Généralités

16.27 Pour tous les congés d'une durée de six (6) mois et plus prévus au présent article, l'Université privilégiera l'embauche de professeures ou professeurs temporaires.

16.28 Avant de s'absenter, un membre bénéficiant d'un congé d'études non payé établira par écrit en collaboration avec sa ou son chef de secteur ou sa directrice ou son directeur d'école les conditions de retour à son poste à l'UMCE. Les conditions devront être ratifiées par la ou le DDÉ avant que la permission de s'absenter ne soit effective.

16.29 Durant un congé prévu dans le présent article, le membre est considéré comme un membre régulier de l'unité à l'emploi de l'UMCE. Cela signifie, notamment :

- a) que son nom apparaît sur toutes les listes d'envoi ;
- b) que son poste est respecté à l'intérieur de sa discipline ;
- c) que son dossier peut être présenté en vue d'une promotion avec son consentement explicite ;
- d) qu'il continue sa progression dans le plan de carrière ;
- e) qu'il conserve son droit de grief ;
- f) qu'il peut participer aux activités de l'Université et de l'UMCE ;
- g) qu'il est informé et consulté dans la mesure du possible sur les décisions qui le concernent ;
- h) que les avantages universitaires restent les mêmes conformément aux dispositions des différents régimes, lorsqu'il y a lieu (exemples : régime de pension, assurances collectives) ;
- i) qu'à son retour, il est intégré au secteur ou à l'école auquel il appartient à moins d'ententes antérieures écrites, précises et claires à ce sujet.

16.30 Si un membre s'absente pour prendre un congé prévu dans le présent article, il doit collaborer avec sa ou son chef de secteur ou sa directrice ou son directeur d'école et ses collègues afin que son absence n'affecte pas de façon indue le fonctionnement du secteur ou de l'école.

16.31 À l'exception des congés autorisés en vertu du présent article, le membre se tient à la disposition de l'UMCE. S'il doit s'absenter, il indique à sa ou à son chef de secteur ou à sa directrice ou à son directeur d'école comment et où il peut être joint ; si son absence influe sur ses cours, il l'indique à la ou au DDÉ.

Article 17 - Sabbatiques

17.01 L'Université maintient une politique de sabbatique dans le but de permettre à un membre de renouveler et d'enrichir ses connaissances, de mettre à jour ses techniques d'enseignement et de poursuivre des activités de RDC. À ces fins, le membre peut :

- a) Se consacrer à des activités de perfectionnement professionnel ;
- b) Faire des stages dans une autre université, dans l'industrie ou dans tout établissement ou toute institution (gouvernementale, publique ou privée), ces stages ayant une pertinence avec son champ disciplinaire ;
- c) Poursuivre des travaux de RDC ;
- d) Se livrer à toute activité de création d'œuvres littéraires ou artistiques ou toute autre activité scientifique approuvée par l'Université.

17.02 Sous réserve du paragraphe [17.01](#), tout membre qui désire prendre une sabbatique de type A, B ou C doit :

17.02.01 Type A

- a) Avoir la permanence.
- b) Avoir acquis six (6) années de service actif à l'UMCE depuis sa dernière sabbatique ou depuis son engagement lorsqu'il s'agit d'une première sabbatique, dont au maximum une année de service actif reconnu selon les critères prévus dans la [section D de l'annexe « F »](#), ou avoir acquis cinq (5) années de service actif à l'UMCE, s'il compte une (1) année de service professionnel reconnu dans un milieu universitaire.
- c) Avoir soumis au CCS une demande formelle, comme stipulé dans le *Guide pour la présentation d'une demande de sabbatique* qui, adopté séparément et pouvant être modifié après entente entre les parties, est disponible [sur le site du Décanat des études](#).

17.02.02 Type B

- a) Avoir la permanence.
- b) Avoir acquis six (6) années de service actif à l'UMCE depuis sa dernière sabbatique ou depuis son engagement lorsqu'il s'agit d'une première sabbatique, dont au maximum une année de service actif reconnu selon les critères prévus dans la [section D de l'annexe « F »](#), ou avoir acquis

cinq (5) années de service actif à l'UMCE, s'il compte une (1) année de service professionnel reconnu dans un milieu universitaire.

- c) Avoir soumis au CCS une demande formelle, comme stipulé dans le *Guide pour la présentation d'une demande de sabbatique* qui, adopté séparément et pouvant être modifié après entente entre les parties, est disponible [sur le site du Décanat des études](#).

17.02.03 Type C

- a) Avoir la permanence.
- b) Avoir acquis trois (3) années de service actif à l'UMCE depuis sa dernière sabbatique ou avoir acquis cinq (5) années de service actif à l'UMCE depuis son engagement lorsqu'il s'agit d'une première sabbatique, dont au maximum une (1) année de service actif reconnu selon les critères prévus dans la [section D de l'annexe « F »](#), ou avoir acquis cinq (5) années de service actif à l'UMCE, s'il compte une (1) année de service professionnel reconnu dans un milieu universitaire.
- c) Avoir soumis au CCS une demande formelle, comme stipulé dans le *Guide pour la présentation d'une demande de sabbatique* qui, adopté séparément et pouvant être modifié après entente entre les parties, est disponible [sur le site du Décanat des études](#).

17.03 La durée d'une sabbatique peut être de trois types, au choix du membre et aux conditions indiquées :

17.03.01 Type A : Douze (12) mois (une année), normalement du 1^{er} juillet au 30 juin et exceptionnellement du 1^{er} janvier au 31 décembre, à 80 % du salaire en cours (c'est-à-dire celui que la professeure ou le professeur recevrait si elle ou il enseignait à plein temps à l'UMCE). L'Université remboursera au membre, jusqu'à concurrence de 3 000 \$, les frais liés à un séjour de travail dans une autre université ou institution publique ou privée dont la pertinence avec le projet de sabbatique est clairement démontrée et reconnue par le CCS lors de l'étude de la demande.

17.03.02 Type B : Huit (8) mois, soit du 1^{er} janvier au 31 août ou du 1^{er} mai au 31 décembre, à 100 % du salaire en cours. Durant sa session à l'UMCE, la charge normale de travail de la professeure ou du professeur sera de neuf (9) crédits professionnels, dont un minimum de six (6) crédits d'enseignement.

17.03.03 Type C : Six (6) mois, soit du 1^{er} janvier au 30 juin ou du 1^{er} juillet au 31 décembre, à 80 % du salaire en cours. L'Université remboursera au membre, jusqu'à concurrence de 1 500 \$, les frais liés à un séjour de travail dans une autre université ou institution publique ou privée dont la pertinence avec le projet de sabbatique est clairement démontrée et reconnue par le CCS lors de l'étude de la

demande. Durant sa session à l'UMCE, la charge normale de travail de la professeure ou du professeur sera de neuf (9) crédits professionnels, dont un minimum de six (6) crédits d'enseignement.

17.04 L'Université accorde annuellement aux membres jusqu'à six (6) sabbatiques, dont un maximum de trois (3) sabbatiques de type A.

17.05 Les demandes de sabbatique sont évaluées en fonction des objets d'évaluation suivants :

- a) la conformité du dossier ;
- b) la clarté et la portée des objectifs ;
- c) la précision du plan de travail.

À moins qu'il y ait des raisons prédominantes de favoriser la demande d'un membre répondant aux obligations du paragraphe [17.02](#) par rapport à celle d'un autre membre, le CCS accorde d'abord la priorité à celui qui a le plus d'années de service actif consécutives à l'UMCE depuis son engagement ou sa dernière sabbatique. À moins de circonstances exceptionnelles, le comité doit respecter cet ordre de priorité. Il est entendu que l'application du présent paragraphe doit rigoureusement tenir compte du paragraphe [17.04](#).

17.06 Le membre qui a l'intention de prendre une sabbatique déclare son intention par écrit accompagnée des pièces justificatives nécessaires à sa ou son chef de secteur ou à sa directrice ou à son directeur d'école et à la ou au DDÉ au plus tard le 1^{er} octobre qui précède d'au moins quatre (4) mois le début prévu de la sabbatique dont il est question au paragraphe [17.03](#). Si un membre autorisé par l'Université à prendre une sabbatique se désiste, il est automatiquement remplacé par un autre membre qui se trouvait en attente. Une liste d'attente à cet effet est préparée par le CCS. Celui-ci informe les membres intéressés de leur position respective dans ladite liste.

17.07 Si pour des raisons extraordinaires le membre qui se voit accorder une sabbatique est par la suite appelé par l'Université à retarder ladite sabbatique, il peut refuser d'acquiescer à cette demande. S'il accepte, le délai séparant cette sabbatique de la suivante sera réduit d'un (1) an. De plus, il sera automatiquement remplacé par un autre membre qui se trouvait en attente. Si aucun membre en attente ne peut le remplacer, ladite sabbatique est reportée à l'année universitaire suivante.

17.08 Le membre doit solliciter l'approbation de la ou du chef de secteur ou de la directrice ou du directeur d'école ainsi que celle de la ou du DDÉ pour tout changement important de son projet de sabbatique après qu'il a été accordé. Ces changements devraient se situer dans les limites des objectifs du projet initial.

17.09 La demande d'une sabbatique du membre est acheminée par la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école et la ou le DDÉ au CCS. Le CCS fait rapport à la ou au VRER qui transmet les décisions positives au Conseil des gouverneurs pour ratification.

17.10 Le membre ayant obtenu une sabbatique de douze (12) mois selon le paragraphe [17.03](#) a droit à son congé annuel qui normalement doit être pris au mois de juin précédent sa sabbatique ou au mois de juillet suivant la sabbatique. Toutefois, après entente écrite avec la ou le DDÉ le membre pourrait modifier les dates de ses vacances annuelles.

17.11 Le membre s'engage à travailler au moins un (1) an à l'UMCE à la suite de sa sabbatique. Si le membre désire résilier son emploi avant l'expiration de cette année, la somme avancée par l'UMCE à l'occasion de la sabbatique doit être remboursée.

17.12 Au plus tard deux (2) mois après son retour de sabbatique, le membre doit soumettre un rapport détaillé de six (6) pages au maximum, accompagné d'un sommaire d'une page, à la ou au DDÉ et à sa ou son chef de secteur ou à sa directrice ou à son directeur d'école. Ce rapport doit être versé au dossier d'appréciation du membre (annexe du dossier officiel).

17.13 Pendant sa sabbatique, le membre conserve tous les droits et privilèges décrits au paragraphe [16.29](#).

17.14 Au moins trente (30) jours avant son départ en sabbatique, le membre fera une entente par écrit avec la ou le DDÉ pour établir les conditions de son retour à l'UMCE.

17.15 Durant la sabbatique du membre, la ou le DDÉ et la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école concerné décident s'il y a lieu de le remplacer et, dans l'affirmative, s'entendent sur les modalités de remplacement. Le membre en sabbatique pourrait être remplacé par une professeure ou un professeur temporaire.

17.16 La réponse de l'Université pour les sabbatiques est donnée par écrit au membre en cause au plus tard le 31 décembre suivant le 1^{er} octobre mentionné au paragraphe [17.06](#). Dans le cas d'un refus, le CCS doit bien justifier sa décision par écrit auprès du membre, à partir des remarques anonymes des membres du comité.

Appel

17.17 Conformément au paragraphe [7.04](#), en cas de refus et au plus tard cinq (5) jours ouvrables après l'annonce des résultats, le membre peut déposer une demande de révision de la décision du CCS auprès de la ou du DDÉ. Un Comité d'appel composé de deux (2) représentants de l'Association, de deux (2) personnes nommées par l'Université et du président du Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence, qui en assume la présidence, est alors formé pour étudier l'appel. Au plus tard le 31 janvier, le Comité d'appel transmet sa recommandation à la ou au VRER et en informe le membre. La ou le VRER transmet toute recommandation positive au Conseil des gouverneurs pour ratification. La réponse de l'Université est donnée au membre au plus tard le 30 avril.

17.18 L'obtention d'une bourse ou de l'aide analogue destinée à une sabbatique n'assure pas l'obtention automatique de cette sabbatique.

Article 18 - Charges publiques

18.01 Tout membre peut poser sa candidature à une charge publique en vertu du présent article. Pendant la période de mise en candidature, il ne lui est accordé aucun congé ou privilège particulier. Il est tenu d'accomplir toutes les tâches qui lui sont requises par l'Université et prévues dans la présente convention.

18.02 Si le membre est choisi comme candidate ou candidat à une charge publique, il en avertit immédiatement la ou le VRUMCE par l'intermédiaire de ses supérieurs afin de permettre à ceux-ci de prendre les dispositions nécessaires.

18.03 Si le membre est candidate ou candidat à un poste municipal et qu'il est élu, il peut faire cette action politique mais ne bénéficiera pas d'un congé de l'Université. Par contre, un membre élu à une mairie pourrait obtenir un congé sans solde vu le temps exigé par cette fonction. Le membre et les autorités de l'Université établiront les modalités et les conditions de ce congé.

18.04 Si le membre pose sa candidature aux élections provinciales ou fédérales, elle ou il reçoit sur demande un congé sans solde de l'Université depuis le début de la campagne électorale jusqu'à la tenue de l'élection.

18.04.01 Si un membre régulier est élu comme membre du parlement fédéral, il obtiendra un congé sans solde pour la durée de son mandat.

18.04.02 Si un membre régulier est élu comme membre de l'Assemblée législative du N.-B., il choisira soit de prendre un congé sans solde pour la durée de son mandat ou la possibilité de continuer d'assurer à mi-temps ses fonctions à l'UMCE. Dans ce dernier cas, il devra obtenir au préalable l'assentiment de son assemblée de secteur ou d'école et de la ou du DDÉ.

18.04.03 Durant le congé sans solde dont il est question aux alinéas [18.04.01](#) et [18.04.02](#), le nom du membre demeure sur les listes d'envoi de l'UMCE ; il est informé et consulté, dans la mesure du possible, sur les décisions qui l'affectent directement.

Article 19 - Activités professionnelles extérieures

19.01 Tout membre a le droit de s'engager dans des activités professionnelles, avec ou sans rémunération, à l'extérieur de l'Université pour autant qu'elles soient compatibles avec ses obligations premières envers celle-ci. Il est entendu qu'il s'agit ici d'activités de nature à augmenter la compétence et le prestige professionnels du membre dans sa discipline tout en étant pertinentes à ses responsabilités professionnelles envers l'Université. Les parties reconnaissent la *Politique des frais de service de l'Université de Moncton* [disponible sur le site de l'Université](#).

19.02 Le membre qui s'engage dans des activités professionnelles extérieures doit au préalable avertir par écrit la ou le DDÉ avec copie conforme à sa ou à son chef de secteur ou à sa directrice ou à son directeur d'école en ayant soin de préciser la nature et l'étendue de telles activités. À moins qu'elles n'aient été expressément reconnues par la ou le DDÉ, elles ne sauraient être considérées favorablement aux fins d'une évaluation en vue de la permanence ou de la promotion.

19.03 Advenant que les activités professionnelles extérieures d'un membre s'avèrent en conflit avec ses obligations et ses responsabilités professionnelles envers l'Université, la ou le DDÉ peut demander une révision de l'engagement du membre dans les activités en question et au besoin référer le cas au CCS afin de recevoir un avis avant de prendre les mesures correctives qui s'imposent.

19.04 Lorsque l'engagement d'un membre dans des activités professionnelles extérieures implique l'usage des locaux, de l'équipement, du matériel et des autres services de l'UMCE, un tel usage doit être autorisé

par la ou le DDÉ et les responsables des services en question. Il est entendu que les activités de l'UMCE ont priorité sur un tel usage.

19.05 Dans le cas d'activités professionnelles extérieures rémunérées, le membre assumera les coûts, s'il y a lieu, pour l'usage du matériel, de l'équipement et des services de l'UMCE.

19.06 L'utilisation sans frais de certains matériaux, de l'équipement ou des services dans le cas d'activités professionnelles extérieures non rémunérées est permise si elle est préalablement approuvée par l'UMCE.

19.07 Lorsqu'il est en rapport avec des personnes ou organismes extérieurs à l'Université, le membre se garde d'engager financièrement celle-ci à moins d'en avoir été dûment autorisé. Toute dépense non autorisée par la ou le DSA entraîne la responsabilité personnelle du membre.

Article 20 - Conditions de travail

20.01 L'Université reconnaît l'importance de fournir les installations et services nécessaires au maintien de la sécurité, du confort et du bien-être des membres dans l'exécution de leurs responsabilités. À cet effet, l'Université respectera les normes d'emploi et de travail prévues par les lois provinciales et fédérales.

20.02 L'UMCE accepte de fournir aux membres les services de santé d'une infirmière ou d'un infirmier durant les heures régulières de travail de celle-ci. Il est entendu que le dossier médical est à l'usage exclusif du Service de santé et de la ou du médecin traitant.

20.03 L'UMCE fournira aux membres un espace de travail ainsi que tout le mobilier et le matériel de bureau nécessaires à l'exercice de ses responsabilités, incluant un ordinateur avec accès au réseau interne et à l'Internet. Lors du renouvellement du mobilier, l'UMCE respectera les normes ergonomiques en vigueur. De plus, l'UMCE verra à assurer la propreté des lieux de travail et offrira, sur demande des membres, un service de conciergerie d'urgence lorsque la situation l'exige.

20.04 L'UMCE fournira des services de soutien administratif et technique accessibles aux membres.

20.05 Durant les tempêtes de neige ou autres conditions climatiques pouvant mettre les personnes en danger, l'UMCE prendra les mesures d'urgence suffisamment tôt, incluant la cessation des activités

pédagogiques. Si l'UMCE doit suspendre ses activités, il l'annoncera par la voie de son site Web, des médias sociaux et par l'entremise du service de messagerie vocale dès que la situation l'imposera.

20.06 À moins que l'UMCE ne soit fermée pour des raisons de sécurité, le membre aura accès à son lieu de travail, laboratoire, studio, etc. en tout temps à condition qu'il soit porteur de la carte d'identité de l'Université avec photo qui sert de moyen d'identification et donne accès aux lieux visés.

20.07 L'UMCE fournit à chaque membre une carte d'identité de l'Université avec photo. Cette carte identifie le titre du membre.

20.08 Si un membre est tenu d'utiliser son automobile pour transporter des passagers dans l'exercice de ses fonctions, il devra obtenir une autorisation préalable de la ou du DSA. L'UMCE remboursera la surprime d'assurance rendue nécessaire pour une telle utilisation de son automobile.

20.09 L'UMCE assure un service téléphonique, de courrier électronique et de messagerie vocale pour tous les membres.

20.10 Conformément à [l'article 42](#), l'Université maintiendra une police d'assurance responsabilité civile afin de se protéger ainsi que les membres contre toute action ou demande de dommages-intérêts découlant d'une poursuite relative à un accident survenu pendant l'exercice de ses responsabilités professionnelles telles qu'explicitées à [l'article 29](#).

Utilisation personnelle des moyens de communication

20.11 Les moyens de communication fournis par l'Université incluant les services de téléphone, de courrier, de courriel et tout autre moyen d'entreposage ou de transmission d'information sont à l'usage du membre dans l'exécution de ses responsabilités professorales. L'utilisation personnelle raisonnable et modérée est permise pour autant qu'elle n'ajoute pas des coûts à l'Université. Dans la mesure où l'utilisation personnelle est abusive, contraire à l'éthique professionnelle ou engendre des coûts additionnels à l'Université, l'Université doit aviser le membre par écrit que cette utilisation constitue une violation de l'utilisation personnelle raisonnable et modérée. Le cas échéant, l'Université lui demandera d'acquitter toutes dépenses qu'elle ou qu'il a occasionnées.

Confidentialité

20.12 L'Université reconnaît que le membre a droit à la confidentialité du contenu de ses communications et de ses documents personnels et professionnels, que ce soit sur papier ou sur autre support.

Respect de la vie privée et surveillance

20.13 Les parties reconnaissent que n'importe quelle sorte de surveillance, de par sa nature, constitue un envahissement de la vie privée et a un effet paralysant sur la libre expression et le libre échange d'idées. Par conséquent, il incombe à l'Université de justifier la surveillance d'un membre et l'introduction de dispositifs de surveillance dans le campus. Enfin, la surveillance ne peut s'effectuer que d'une manière systématique et non discriminatoire ne contrevenant à aucune disposition de la Convention collective ou du Code criminel.

20.14 Les parties reconnaissent que la sécurité des membres, du personnel, des étudiantes, des étudiants et du public en général peut exiger la violation de la vie privée des particuliers par l'installation de caméras vidéo, de matériel d'enregistrement ou d'autres dispositifs de surveillance dans les lieux publics de l'Université, notamment les terrains de stationnement et les garages, les passages pour piétons, les entrées, les sorties et les couloirs des édifices. Un avis pertinent est affiché dans chaque secteur sous surveillance.

20.15 Avant d'installer des dispositifs de surveillance, l'Université avise l'Association. À la demande de l'Association, l'Université justifiera la nécessité d'installer de tels dispositifs.

20.16 Les caméras vidéo, le matériel d'enregistrement ou autre dispositif de surveillance utilisés à des fins de surveillance ne doivent pas être installés dans les salles de classe de l'Université sans le consentement de l'Association. Ces dispositifs ne doivent pas être installés dans le bureau, l'espace de travail ou le laboratoire d'un membre sans son consentement. Un avis pertinent est affiché dans chaque secteur sous surveillance.

20.17 Les parties reconnaissent que les dispositifs de surveillance cachée constituent une atteinte exceptionnelle au droit à la vie privée des membres et qu'il incombe à l'Université de justifier leur emploi. Pour cette raison, aucun dispositif ne doit être utilisé sauf s'il existe une menace urgente et importante d'activité criminelle et qu'il est fort probable que la surveillance cachée aidera à résoudre le problème.

L'Université n'utilise ces dispositifs de surveillance que s'il a épuisé toutes les autres méthodes disponibles et qu'il n'en existe aucune autre moins importune.

20.18 Avant d'utiliser des dispositifs de surveillance cachée, l'Université rencontre l'Association et lui expose les motifs du projet, les endroits proposés pour l'installation des dispositifs de surveillance et la durée proposée de surveillance de ces endroits.

20.19 Les renseignements obtenus par le truchement de dispositifs de surveillance ne doivent jamais être utilisés contre les membres, sauf s'ils constituent une preuve d'actes criminels. En particulier, ces renseignements ne doivent pas être utilisés contre un membre dans aucune procédure d'évaluation de son enseignement ou de son rendement en RDC, de renouvellement de contrat, de promotion ou de permanence, ou encore pour aucune mesure disciplinaire. En outre, ces renseignements ne doivent pas faire partie du dossier officiel du membre.

Conciliation travail-grossesse

20.20 Une professeure enceinte peut bénéficier, sur demande, de conditions particulières, telles qu'une plage horaire adaptée à sa condition. De plus, le membre régulier qui a accumulé deux (2) sessions d'enseignement peut demander de ne pas se voir assigner un nouveau cours durant le trimestre précédant ou suivant son congé de maternité.

Article 21 - Ententes individuelles

21.01 Nonobstant le paragraphe [4.02](#), un membre peut conclure une entente individuelle avec l'Université. Cette entente, et toute modification qui y est apportée, doit recevoir l'assentiment écrit de l'Association.

21.02 Toute entente individuelle entre un membre et l'Université doit être faite par écrit avec copie conforme à l'Association et doit faire état des raisons qui la motivent telles que la santé, l'âge, le marché du travail et autres raisons jugées valables par les parties.

Article 22 - Membre régulier en rédaction de thèse

22.01 Les deux parties encouragent le membre régulier en rédaction de thèse à mener cette activité à terme. À cet effet et en plus des trois (3) crédits d'insertion professionnelle accordés selon le paragraphe

30.07, l'Université lui accordera jusqu'à douze (12) crédits de dégrèvement d'enseignement répartis sur une période pouvant aller jusqu'à trois (3) ans, selon une entente entre le membre, la ou le DDÉ et la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école.

La ou le DDÉ la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école et le CCS accorderont une attention particulière à toute demande de congé d'études, de subvention ou de dégagement temporaire de certaines responsabilités professionnelles du membre en rédaction de thèse. En outre, la ou le DDÉ et la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école tenteront de l'accommoder par d'autres moyens, notamment en limitant le nombre de nouveaux cours à donner et en accordant une attention particulière à la distribution de sa charge de travail.

Pour sa part, le membre ne s'engagera pas dans des activités qui ne sont pas immédiatement reliées à son enseignement, aux activités de son secteur ou de son école et à la réalisation de son projet de thèse sans avoir reçu l'approbation, au préalable, de son secteur ou école et de la ou du DDÉ.

22.02 Tout membre en rédaction de thèse fait connaître initialement par écrit à la ou au chef de secteur ou à la directrice ou au directeur d'école et à la ou au DDÉ son plan de travail ainsi que son échéancier. Par après, il leur fait rapport par écrit du progrès de ses travaux au plus tard le 31 mars de chaque année. Il est entendu qu'à la demande du membre et avec l'accord des deux parties, le plan de travail et l'échéancier peuvent être modifiés pour s'accommoder à des situations susceptibles de retarder la réalisation du projet. Le plan de travail et les rapports de progrès annuels sont versés au dossier officiel du membre.

Article 23 - Avantages universitaires

23.01 Concernant les cours crédités ou non crédités donnés par l'Université, tout membre, sa conjointe ou son conjoint et ses enfants bénéficient des exonérations de droits de scolarité suivants :

- a) **Enfant à charge du membre** (enfant naturel ou adoptif) : exonération de 50 %. L'exonération est de 100 % pour l'enfant à charge qui est inscrit à plein temps à l'Université lorsque sa mère ou son père employé par l'Université décède ou devient totalement invalide en cours d'emploi, pendant une période ininterrompue de plus de 90 jours. Cette exonération ne s'applique plus à compter du semestre qui suit la fin de l'invalidité du parent.

- b) **Conjointe ou conjoint du membre** (ou premier enfant à charge dans le cas d'une famille monoparentale) : exonération de 100 %.
- c) **Membre** : exonération de 100 %. À moins d'un accord avec la ou le DDÉ et la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école, le membre suivra ses cours en dehors des heures régulières de travail.

Les droits de scolarité se limitent aux droits désignés comme tels dans le répertoire de l'Université.

Fonds de développement professionnel

23.02 L'UMCE remboursera à chaque membre les dépenses liées au développement professionnel jusqu'à concurrence d'un montant équivalant à 2 % du traitement à l'étape « 21 » de l'échelle non-réduite en vigueur. Ce fonds est utilisé pour couvrir les dépenses suivantes :

- a) l'achat de livres, de revues, de logiciels et de l'équipement liés aux activités d'enseignement et de recherche ;
- b) les frais de formation, les droits de scolarité et les cotisations professionnelles ;
- c) les frais de déplacement et de participation à des colloques et aux activités professionnelles.

La somme non dépensée par un membre au cours d'une année est ajoutée à son allocation de l'année suivante. Toutefois, le montant cumulatif pour un membre ne doit pas dépasser 8 000 \$. Le solde de ce fonds n'est pas reporté pour le membre temporaire dont le contrat est non-renouvelé.

23.03 L'UMCE remboursera au membre la moitié de sa cotisation à une association professionnelle à laquelle elle ou il est tenu d'adhérer par la loi en vue d'exercer ses fonctions professionnelles à l'Université. La ou le DDÉ identifie les membres admissibles à ce remboursement.

23.04 L'UMCE prévoit dans le budget de chaque secteur ou école les fonds nécessaires à l'achat d'articles de bureau et de volumes ou autres publications devant servir à l'enseignement.

23.05 L'Université encourage le développement de la RDC et l'UMCE maintient un (1) fonds indépendant de subvention à la RDC, à la publication et aux communications scientifiques et à l'organisation de colloques. Ce fonds est à la disposition des membres de l'Association. L'Université est tenue d'informer les membres annuellement de la valeur de ce fonds.

Frais de déménagement

23.06 L'UMCE rembourse au nouveau membre, sur présentation de factures affranchies, les frais de déménagement jusqu'à concurrence de 5 000 \$. Ce montant pourra être dépassé à la discrétion de la ou du DDÉ pour autant que des circonstances spéciales le motivent. Dans le cas où le membre quitte son emploi à l'UMCE de son propre gré après un an de service, il devrait rembourser 50 % de l'indemnité de déménagement. Les arrangements ci-dessus mentionnés doivent être indiqués dans le formulaire d'engagement du membre. C'est la responsabilité de la ou du chef de secteur ou de la directrice ou du directeur d'école d'informer les membres éventuels des sommes prévues pour le remboursement des frais de déménagement, et ce, avant l'engagement du membre.

23.07 Les frais de déménagement comprennent :

- a) Le transport, l'emballage et le déballage du mobilier et des effets personnels ainsi que l'assurance et l'entreposage pour une période ne dépassant pas un mois. Deux soumissions doivent avoir été présentées ; la plus basse sert à calculer le montant du remboursement.
- b) Le déplacement des membres de la famille par le moyen de transport le plus économique. Dans le cas de déplacement en automobile privée, le membre reçoit une compensation aux taux prévus au paragraphe [23.09](#).
- c) Des frais raisonnables de subsistance pour toute la durée du voyage.
- d) Un voyage préliminaire en vue de trouver un logis ; dans ce cas, le nouveau membre peut être accompagné de son conjoint.
- e) Tout autre frais jugé acceptable par la ou le DSA.

23.08 À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de remboursement des frais de déménagement est présentée au plus tard douze (12) mois suivant la date d'embauche, selon la procédure de déboursés de voyage ordinaire de l'UMCE, avec note expliquant s'il s'agit d'une réclamation partielle ou finale.

23.09 L'Université maintient sa pratique de rembourser les frais de déplacement autorisé des membres qui voyagent pour son compte selon la politique de remboursement de frais de déplacement en vigueur. Il est entendu que les dispositions de cette politique devraient permettre aux membres de :

- a) bénéficier de conditions de déplacement et d'hébergement confortables et de bonne qualité ;
- b) de recouvrer le montant de toutes les dépenses raisonnables qu'ils ont engagés.

23.10 Nonobstant le paragraphe [23.09](#), l'Université versera un forfait équivalant à la moitié du tarif d'hôtel jusqu'à concurrence de 50 \$ par nuit à un membre qui a décidé de séjourner chez des parents ou amis.

Régime de pension

23.11 L'Université maintient le Régime de pension des professeures et professeurs et s'engage à respecter les dispositions de ce régime. À la demande des membres, l'Université offrira annuellement un atelier de formation pour la retraite.

Retraite anticipée

23.12 L'Université est disposée à étudier toute demande de retraite anticipée de la part d'un membre âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus. Cette demande doit être faite par écrit et être adressée à la ou au DSA avec copie conforme à l'Association. En tenant compte des avantages mutuels et possibilités que présente une telle demande, l'Université peut, sans s'y restreindre nécessairement, offrir des conditions pour faciliter la retraite anticipée.

Assurances collectives

23.13 L'Université maintient le régime d'assurance collective (vie, invalidité à long terme, médicaments) des professeures et professeurs et s'engage à respecter les dispositions dudit régime.

23.13.01 Les primes mensuelles d'assurances collectives sont payées comme suit :

- a) **Assurance-vie** : 50 % par l'Université, 50 % par les membres.
- b) **Assurance invalidité à long terme** : 100 % p par les membres.
- c) **Assurance-médicaments** : 100 % par l'UMCE.

23.13.02 En cas de retraite avant l'âge de soixante-cinq (65) ans, le membre peut bénéficier des assurances collectives, de la date de sa retraite de l'Université jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans pour autant qu'il paie la totalité des primes.

23.13.03 Aucune modification au régime d'assurance-médicaments des professeures et professeurs ne peut être faite sans le consentement de l'Association.

23.14 Dès la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité des assurances collectives constitué de trois (3) membres et de deux (2) personnes nommées par l'Université. Le Comité désigne une présidente ou un président parmi les personnes qui le composent.

Ce Comité des assurances collectives a pour mandat (1) de proposer toute modification aux couvertures des régimes d'assurances collectives et (2) d'étudier l'opportunité de regrouper les membres avec ceux des campus de Moncton et de Shippagan, voire d'autres universités, en vue d'obtenir de meilleures couvertures ou de réduire les coûts.

Transformation de salaire en subvention de RDC

23.15 Le membre qui entreprend des travaux de RDC durant une sabbatique peut demander qu'une partie de son salaire, jusqu'au maximum annuel permis par l'Agence du revenu du Canada, soit déclarée subvention de recherche. Les formules de demande pour ces subventions sont disponibles au bureau des ressources humaines. Une fois la demande approuvée par la ou le DDÉ, le salaire auquel le membre a droit est réduit du montant de ladite subvention déclarée admissible. Ni l'Association ni l'Université ne se prononceront sur l'utilisation des fonds de la subvention. Tout renseignement concernant l'utilisation des fonds de la subvention se fera entre le membre et l'Agence du revenu du Canada. Ce paragraphe s'appliquera aussi longtemps que la *Loi de l'impôt sur le revenu* le permettra.

Article 24 - Politique linguistique

24.01 Selon les stipulations mêmes de celle-ci, l'Université a la responsabilité de bien expliquer sa politique linguistique aux membres ayant de la difficulté avec la langue française et de leur préciser les exigences de cette politique à leur endroit.

24.02 À cet effet, les parties reconnaissent que les membres ont la responsabilité individuelle de s'améliorer et que l'Université pour sa part doit créer un climat favorable à cette amélioration.

24.03 Conformément aux paragraphes [24.01](#) et [24.02](#), l'Université offre au membre un plan d'étude cadrant dans ses programmes de perfectionnement de la langue française et assume les frais de sa mise en œuvre, le cas échéant.

24.04 Un membre pourra se voir refuser la promotion ou la permanence si sa maîtrise de la langue française est insuffisante de sorte qu'elle l'empêche de donner convenablement ses cours et de communiquer avec ses étudiantes et ses étudiants.

Article 25 - Services récréatifs, sportifs et socioculturels

25.01 Les parties reconnaissent l'importance des activités récréatives, sportives et socio-culturelles comme contribuant au bien-être général de la communauté universitaire et des membres. À cet effet, l'UMCE met gratuitement ses installations et services à la disposition des membres (selon les politiques de réservation en vigueur). Dans le cas du Pavillon sportif, les membres ont gratuitement accès à ses services durant les heures régulières d'ouverture selon les dispositions de l'entente entre l'UMCE et le Pavillon sportif ou son équivalent.

Article 26 - Évaluation formative des membres

26.01 Afin de permettre au membre d'améliorer ses compétences professionnelles et pédagogiques, les parties conviennent qu'une appréciation du rendement et du comportement professionnel du membre soit faite annuellement. Cette appréciation porte sur les activités d'enseignement, de RDC ainsi que celles reliées au service à la collectivité.

26.02 Au plus tard le 5 mai de chaque année, chaque membre soumet son profil professionnel (document : Éva-01.xx) à sa ou à son chef de secteur ou à sa directrice ou à son directeur d'école. Celui-ci explicite, entre autres, les activités professionnelles (stipulées au paragraphe [29.02](#) dans le cas de la professeure ou du professeur) qu'il a réalisées au cours de l'année universitaire qui se termine ainsi que les projets qu'il compte réaliser pendant l'année universitaire suivante.

26.03 Au plus tard le 15 mai de chaque année, le membre rencontre sa ou son chef de secteur ou sa directrice ou son directeur d'école à la demande de celui-ci afin d'échanger des observations et commentaires en regard de ses responsabilités professionnelles. Le profil professionnel du membre sert alors de base à cet échange.

Le profil professionnel est dûment signé par la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école et le membre, et remis ensuite à la ou au DDÉ qui après examen, le contresigne et le dépose au dossier

d'appréciation du membre (annexe du dossier officiel) ou le remet au membre aux fins de correction au plus tard le 15 juin. Le cas échéant, le membre remet son profil professionnel corrigé à la ou au DDÉ au plus tard le 30 juin.

26.04 En application des paragraphes [26.01](#), [26.02](#) et [26.03](#), l'UMCE s'engage à mettre sur pied un système d'évaluation formative du rendement et du comportement professionnel de la professeure ou du professeur. Cette évaluation formative permettra entre autres d'établir le plan de perfectionnement professionnel de la professeure ou du professeur, c'est-à-dire la stratégie utilisée pour améliorer ses compétences.

26.05 Les parties conviennent que l'évaluation formative se fait dans un esprit de collaboration dans lequel la professeure ou le professeur et l'Université cherchent conjointement la poursuite de l'excellence dans le travail universitaire. Les parties reconnaissent l'importance de ces évaluations pour l'amélioration des compétences professionnelles de la professeure ou du professeur, mais conviennent, par souci de confidentialité, de ne pas imposer l'appréciation des groupes de moins de dix (10) étudiantes et étudiants. Si nécessaire, les cours offerts la même session seront combinés pour permettre une appréciation formative de l'enseignement. Les résultats de l'appréciation formative demeurent la propriété de la professeure ou du professeur et, à son choix, peuvent demeurer confidentiels.

26.06 L'Université offrira aux professeures et aux professeurs les services nécessaires afin de les aider à réaliser un plan de perfectionnement professionnel lorsque les évaluations de leur rendement et de leurs comportements professionnels en auront démontré la nécessité ou qu'ils jugent opportun de s'en servir. À ces fins, elle accordera un budget annuel pouvant équivaloir jusqu'à 100 \$ par membre de l'APPUMCE et encouragera les membres à y recourir. En outre, elle offrira d'autres moyens, notamment des programmes d'amélioration du français, un service de référence, un service de conseiller pédagogique, la possibilité d'accepter des projets de sabbatique orientés vers le perfectionnement pédagogique et des stages de développement professionnel.

26.07 En vue de valoriser l'enseignement universitaire et d'aider la professeure ou le professeur à perfectionner son enseignement, l'Université s'engage à mettre sur pied des ateliers portant, entre autres, sur la préparation de sommaires de cours, les attitudes en classes, les méthodes d'évaluation, les méthodes et les techniques d'enseignement, l'utilisation des médias électroniques et informatiques et les aspects administratifs de l'enseignement. Alors que l'Association encourage ses membres à suivre ces ateliers, l'Université pourrait exiger que le nouveau membre y participe.

26.08 L'Université s'engage, par l'intermédiaire de la FESR, à mettre à la disposition des membres des ateliers de formation en RDC portant, entre autres, sur la préparation de demandes de crédits de RDC et de subventions, la préparation de projets de RDC ainsi que l'administration et la supervision de projets. Le but de ces ateliers serait d'aider la professeure ou le professeur à mieux effectuer son travail de RDC. Alors que l'Association encourage ses membres à suivre ces ateliers, l'Université pourrait exiger que le nouveau membre y participe.

Article 27 - Bourse de recrutement

27.01 Dans le cadre d'une planification concertée des ressources humaines entre l'assemblée de secteur ou de l'école, la ou le DDÉ et l'Université pour assurer une relève dans les disciplines où le recrutement est difficile, et ce, dans le respect de la Politique d'équité en matière d'emploi, l'Université maintient, nonobstant le paragraphe [14.02](#), un programme de bourse de recrutement pour poursuivre des études de 3^e cycle. Les bourses peuvent être accordées pour une durée de quatre (4) années universitaires consécutives.

27.02 La procédure d'engagement est faite selon les dispositions de [l'article 14](#) ; toutefois le poste est affiché avec la mention suivante : « Les candidatures n'étant pas titulaire d'un doctorat peuvent être admissibles à une bourse de recrutement ».

27.03 L'octroi d'une bourse de recrutement implique l'engagement de la candidate ou du candidat lorsque sa scolarité d'études doctorales est complétée ou son programme est complété, selon l'entente initiale entre les parties.

27.04 Une copie du contrat stipulant, entre autres choses, le montant de la bourse et les conditions d'engagement est envoyée à l'Association dans les dix (10) jours suivant sa signature.

27.05 Dans le cas où l'engagement serait une exigence d'un programme de bourse provenant d'une agence subventionnaire tel le CRSNG, l'acceptation de la bourse et l'engagement devra recevoir l'approbation de l'assemblée de secteur ou de l'école et de la ou du DDÉ.

Article 28 - Professeures et professeurs à temps partiel

28.01 Le maximum de crédits enseignés par des professeures ou des professeurs à temps partiel ne dépasse pas douze (12) crédits d'enseignement ou l'équivalent de quatre (4) cours par année universitaire dont un maximum de neuf (9) crédits d'enseignement ou l'équivalent de trois (3) cours durant les sessions d'automne et d'hiver et de six (6) crédits d'enseignement ou l'équivalent de deux (2) cours par session.

28.02 Toute personne à temps partiel doit être disponible pour consultation auprès des étudiantes et des étudiants. L'UMCE lui fournit le matériel et les services pour l'exécution de sa tâche.

28.03 La professeure ou le professeur à temps partiel peut, sous réserve des dispositions des régimes visés, conclure une entente avec l'UMCE pour bénéficier des avantages sociaux et universitaires stipulés dans la présente convention collective. Certains de ces avantages sont déterminés proportionnellement à la charge de travail.

Article 29 - Responsabilités professionnelles de la professeure ou du professeur

29.01 Les parties reconnaissent le statut professionnel et universitaire des membres et reconnaissent que les responsabilités décrites dans le présent article leur sont exclusivement attribuées, à moins qu'il en soit prévu autrement dans la présente convention collective. Une étudiante-assistante ou étudiant-assistant, une superviseure ou superviseur de laboratoires, une technicienne ou technicien ne peut en aucun cas assumer la responsabilité d'un cours en sa qualité d'étudiante-assistante ou étudiant-assistant, de superviseure ou superviseur de laboratoires, de technicienne ou technicien.

29.02 Les responsabilités professionnelles d'une professeure ou d'un professeur s'exercent dans le cadre des activités suivantes, sans s'y limiter nécessairement ni les englober toutes :

- ▶ l'enseignement et les activités qui s'y rattachent ;
- ▶ la recherche, le développement ou la création littéraire, artistique ou technologique (RDC) ;
- ▶ les services à la collectivité.

Les activités particulières relatives à ces trois champs de responsabilités sont décrites dans les trois prochains paragraphes. Il est toutefois entendu que ces descriptions ne sont ni exhaustives, ni présentées en ordre de priorité.

Il est également entendu qu'un agencement de ces activités constitue l'essentiel des responsabilités de la professeure ou du professeur.

Enseignement

29.03 Les responsabilités relatives à l'enseignement comprennent l'enseignement proprement dit sous forme :

- a) De création, d'articulation et d'enseignement de cours sous forme magistrale, séminaires, laboratoires, ateliers, expériences cliniques, production de présentation publique, monitorat et tutorat.
- b) De direction ou supervision des étudiantes et des étudiants lors de projets de RDC, de mémoire, de thèse ou de stage.
- c) De préparation de matériel d'enseignement.
- d) D'évaluation des progrès des étudiantes et des étudiants.
- e) De rôle de conseiller pédagogique aux étudiantes et aux étudiants.
- f) De toutes autres activités auxquelles la professeure ou le professeur se livre pour préparer ses activités d'enseignement.

Les responsabilités relatives à l'enseignement comprennent aussi les activités qui s'y rattachent, à savoir les responsabilités d'encadrement, d'administration et de coordination, y compris la participation à l'assemblée du secteur ou de l'école, aux comités reliés aux programmes et à l'assemblée professorale.

Recherche-développement-crédation

29.04 La RDC comprend, mais sans s'y limiter, la recherche fondamentale, la recherche-action, la recherche appliquée, les travaux de développement, la création artistique, la création littéraire et la création technologique.

Tout projet de RDC que la professeure ou le professeur exécutera dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles aura principalement pour objet de contribuer à l'avancement ou au développement ou à l'évolution des connaissances dans sa discipline.

29.04.01 En pratique, la RDC comprend :

- i. Les activités vouées directement à la poursuite systématique de connaissances nouvelles ainsi que les démarches qui y sont reliées et menant à la diffusion des résultats dans des revues savantes, imprimées ou électroniques, ou par d'autres moyens de communication habituellement reconnus dans la discipline, tels que la présentation de communications dans des colloques savants.
- ii. Les parties conviennent qu'en plus de la recherche faite à titre personnel et publiée dans des revues savantes, la recherche et l'activité scientifiques comprendront : (1) la recherche publiée en collaboration avec d'autres, à condition que la contribution de chaque collaborateur soit identifiable ; (2) la recherche dont les résultats font l'objet de comptes rendus dans des livres, dans d'autres publications non évaluées, ou aux congrès où l'on peut avoir accès à des extraits ou au texte présenté par l'auteur ou l'auteure ; ou (3) la recherche en cours dont certaines parties sont accessibles aux fins d'évaluation par des pairs.
- iii. La création littéraire ou artistique, c'est-à-dire la production, l'exposition ou l'interprétation d'œuvres ou de formes d'expression originales en vue de les soumettre à la critique reconnue par la discipline.
- iv. Les travaux de création technologique ou de développement dans sa discipline sous forme de recherche appliquée à des situations requérant l'expertise propre à la discipline.
- v. Les travaux de RDC présentés sous forme de rapport, de livre, d'étude ou de manuel, y compris le manuel d'enseignement dont la réalisation requiert l'expertise propre à la discipline.
- vi. L'organisation, à titre de principal responsable scientifique, d'un colloque savant d'envergure nationale ou internationale tenu à l'UMCE.

29.04.02 Les activités de RDC s'exercent normalement dans le cadre d'un projet, subventionné ou non, qui comprend d'habitude trois phases pouvant s'échelonner sur plusieurs années :

- ▶ l'élaboration du projet ou du plan ;
- ▶ l'exécution du projet ;
- ▶ la communication des résultats.

Il est entendu que toute RDC doit être dans un état permettant une évaluation de l'apport réel du membre au savoir et de sa compétence scientifique.

Services à la collectivité

29.05 Les services à la collectivité rendus à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université comprennent les activités distinctes de l'enseignement et de la RDC. Sont notamment reconnues comme services à la collectivité :

- a) Les activités contribuant au rayonnement et à l'épanouissement du membre par sa contribution à :
 - 1. l'Université dans l'une de ses composantes ou l'un de ses organismes tels le Sénat académique et ses comités, les comités de secteur ou d'école non liés aux programmes d'études ou tout autre comité spécial ou permanent de l'Université et de l'UMCE ;
 - 2. l'Association dans l'un de ses comités permanents ou spéciaux, ou dans un comité d'autres associations dont elle est membre.
- b) L'administration d'un secteur ou d'une école en tant que chef de secteur ou directrice ou directeur d'école ou des responsabilités relatives à l'organisation ou à la coordination d'activités telles que :
 - ▶ les stages pratiques ou cliniques ;
 - ▶ les cours à la Formation continue ;
 - ▶ les autres activités nécessaires au maintien d'un programme.
- c) Les activités contribuant au rayonnement régional, national ou international de l'Université. Le rayonnement comprend l'exercice d'activités de nature universitaire qui contribuent à favoriser la réputation de la professeure ou du professeur et de l'Université. La participation aux travaux d'organismes scientifiques, culturels, sociaux, professionnels ou gouvernementaux ; la participation au développement et à la tenue de congrès, colloques, symposiums ou autres événements scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels, la participation à des jurys de thèse ou à l'évaluation de programmes de formation ou de RDC d'autres universités et la participation à des activités d'internationalisation ou de coopération internationale sont des exemples d'activités perçues comme étant un service à la collectivité rendu à l'extérieur de l'Université.

- d) D'autres activités de service à la collectivité rendues à l'extérieur de l'Université à condition qu'elles soient en rapport avec les activités de RDC ou d'enseignement du membre, qu'elles respectent les dispositions de [l'article 19](#) et qu'elles soient reliées à la mission de l'Université.

29.06 Dans la poursuite des activités au sein de la collectivité, le membre conserve les droits et les responsabilités associés à la liberté universitaire et à ses engagements à l'endroit de l'Université.

Article 30 - La charge de la professeure ou du professeur

Composantes

30.01 La charge de travail de la professeure ou du professeur comprend les éléments des paragraphes [29.02](#), [29.03](#), [29.04](#) et [29.05](#). Elle est répartie sur douze (12) mois tout en tenant compte du congé annuel et des autres congés payés. Pendant ladite période, la professeure ou le professeur s'engage à consacrer aux tâches qui lui sont confiées le temps requis pour s'en acquitter d'une façon compétente et conforme à l'éthique professionnelle. Les tâches d'enseignement sont normalement réparties sur les sessions d'automne (début septembre à la fin de décembre) et d'hiver (début de janvier à la fin d'avril).

Charge normale

30.02 Les principales responsabilités de toute professeure ou de tout professeur sont soit l'enseignement et les activités qui s'y rattachent directement, soit l'enseignement, les activités qui s'y rattachent directement et la RDC. Ces principales activités devraient représenter au moins 85 % de sa charge de travail, les services à la collectivité représentant les autres 15 %.

En plus des services à la collectivité, la charge normale de travail de la professeure ou du professeur est de dix-huit (18) crédits d'enseignement et de RDC. Les crédits de RDC sont obtenus selon les dispositions du paragraphe [30.05](#).

30.03 Pour établir l'équivalence dans la composition de la charge d'enseignement d'une professeure ou d'un professeur, la ou le DDÉ et la ou le chef de secteur ou la directrice ou de directeur d'école prendront en considération les facteurs suivants :

- a) La nature du cours, sa nouveauté ou sa répétition ainsi que sa formule pédagogique.
- b) Le nombre d'étudiantes et d'étudiants dans le cours.

- c) L'assistance disponible pour la préparation du cours, l'enseignement proprement dit, la correction des travaux et l'évaluation des progrès des étudiantes et des étudiants.
- d) Le développement d'outils pédagogiques tels un manuel de cours, un cahier d'exercices ou d'autres outils de même nature.
- e) Le temps consacré aux étudiantes et aux étudiants pour consultation hors cours. La professeure ou le professeur doit consacrer un minimum de six (6) heures par semaine à la disposition de ses étudiants pour consultation en dehors de ses heures d'enseignement. Elle ou il doit les informer des heures mises à leur disposition.
- f) L'inscription du membre à un programme d'études.
- g) La rédaction de thèse.
- h) La participation aux différents comités de l'Université et de l'UMCE.
- i) L'engagement dans des activités considérées comme services aux étudiantes ou aux étudiants.
- j) La codirection de mémoire ou de thèse d'étudiantes ou d'étudiants inscrits à l'UMCE.
- k) Tout autre élément jugé pertinent.

Pour transposer les crédits d'enseignement en heures de travail, les parties conviennent que chaque crédit d'enseignement équivaut à quatre (4) heures par semaine, c'est-à-dire à une (1) heure d'enseignement, à deux (2) heures de préparation et à une (1) heure de correction.

Le membre qui obtient une équivalence en crédits professionnels sur la base des facteurs mentionnés ci-dessus ne donnera aucun cours en surplus de sa charge normale.

30.04 Dans l'élaboration des charges de travail, il appartient à la ou au chef de secteur ou à la directrice ou directeur d'école en collaboration avec la ou le DDÉ de préciser au plus tard le 15 avril les cours que son secteur devra assurer au cours de la prochaine année universitaire. Ainsi la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école, en consultant les professeures et les professeurs de son secteur ou de son école, élabore les charges de travail devant leur être assignées et les soumet ainsi que les justifications appropriées à la ou au DDÉ au plus tard le premier lundi de mai pour ratification. Il est entendu que cette ratification est faite au plus tard le dernier vendredi du mois de mai. Cependant, toute dérogation aux recommandations de la ou du chef de secteur ou de la directrice ou du directeur d'école devra être motivée par la ou le DDÉ.

RDC – Procédure de demande

30.05 Afin d'encourager la RDC et pour favoriser la productivité du membre qui s'y adonne, l'Université lui accordera des crédits de RDC (dégrèvements d'enseignement) selon la procédure suivante.

La professeure ou le professeur doit présenter au chef de secteur ou à la directrice ou au directeur d'école un projet précis tel qu'explicité au paragraphe [29.04](#) et son dossier de renseignements professionnels ou personnels au plus tard le 31 janvier. Les formulaires de demande et de dossier de renseignements personnels étant adoptés séparément peuvent être modifiés après entente entre les parties, et sont disponibles [sur le site du Décanat des études](#). L'assemblée de secteur ou d'école doit recommander ou non, au plus tard le 28 février, au CCS d'accorder à une professeure ou un professeur des crédits de RDC. Le CCS transmet ses décisions au membre au plus tard le 21 mars.

Exceptionnellement, une nouvelle professeure ou un nouveau professeur qui commence à l'UMCE après le 31 janvier peut déposer une demande de trois (3) crédits de RDC avant le 1^{er} septembre de la même année. L'assemblée de secteur ou d'école doit recommander ou non, au plus tard le 30 septembre, au CCS d'accorder au membre des crédits de RDC. Le CCS transmet sa décision au membre au plus tard le 31 octobre.

RDC – Admissibilité

30.05.01 Est admissible à ce type de dégrèvement la professeure ou le professeur qui :

- i. Au cours des dernières années universitaires, a communiqué les résultats de ses travaux soit au moyen de revues arbitrées, par des exposés arbitrés à des congrès scientifiques de sociétés savantes, par l'exposition majeure d'œuvres artistiques, ou encore par des publications littéraires ; ou
- ii. Au cours des dernières années a reçu des subventions ou contrats de RDC ; ou
- iii. Est nouvelle professeure ou nouveau professeur régulier titulaire du Ph. D. ou de l'équivalent, et en est à l'une de ses trois premières années d'enseignement universitaire à temps plein ; ou
- iv. Retourne à l'enseignement après avoir rempli un mandat en tant qu'administratrice ou administrateur pédagogique, à la condition qu'elle ou il ait fait ses preuves en tant que chercheure ou chercheur pendant les années d'enseignement effectuées avant son entrée en fonction comme administratrice ou administrateur pédagogique ; ou
- v. Est membre de la FESR.

30.05.02 Exceptionnellement et nonobstant les conditions de l'alinéa [30.05.01](#), une nouvelle professeure ou un nouveau professeur qui a présenté un projet de RDC échelonné sur plusieurs années pourra se voir accorder un dégrèvement avec renouvellement automatique pour une période maximale de trois (3) ans.

30.05.03 Exceptionnellement, au moins trois (3) crédits de RDC peuvent être accordés à une professeure ou un professeur qui ne rejoint pas les conditions de l'alinéa [30.05.01](#), mais qui prépare un projet de RDC prometteur. Ces crédits de RDC peuvent être accordés pour au maximum deux (2) années.

RDC – Objets d'évaluation, moyens d'évaluation et pondérations

30.05.04 Les demandes de crédits de RDC de trois (3) ou de six (6) crédits sont évaluées en fonction du dossier de renseignements personnels et du programme de RDC proposé. La pondération accordée à chacune des deux composantes de la demande varie suivant le statut du membre.

- i. Pour le nouveau membre (selon l'alinéa [30.05.01-c](#)) ou le membre qui retourne à l'enseignement après avoir rempli des fonctions administratives, les deux tiers de l'évaluation portent sur le programme de RDC et l'autre tiers, sur le dossier de renseignements personnels.
- ii. Pour les autres membres, les deux tiers de l'évaluation portent sur le dossier de renseignements personnels et l'autre tiers, sur le programme de RDC.

30.05.05 Les objets d'évaluation spécifiques pour chaque composante de la demande des membres sont :

- i. **Dossier de renseignements professionnels ou personnels :** Expertise et expérience du membre ; importance, originalité, régularité et incidence des contributions au domaine d'expertise ; financement obtenu ou demandé ; formes de publications et créations en fonction du domaine de RDC ; contributions à des publications ou des créations conjointes; contributions à la formation de chercheuses ou de chercheurs ou de créatrices ou de créateurs.
- ii. **Programme de RDC :** Clarté et portée des objectifs ; originalité, innovation et faisabilité du programme de RDC ; méthodologie ou démarche créative ; précision quant à la façon dont la demande permettra, s'il y a lieu, d'obtenir une subvention d'une des grandes agences de financement de la RDC ; précision quant à la diffusion des résultats de RDC.

30.05.06 Les objets d'évaluation pour chaque composante de la demande des nouvelles professeures ou des nouveaux professeurs sont :

- i. **Dossier de renseignements professionnels ou personnels :** Expertise du membre (dossier global).
- ii. **Programme de RDC :** Qualité du programme de RDC ; description détaillée du programme ; clarté et portée des objectifs ; méthodologie ou démarche créative et faisabilité du programme ; relation avec les travaux antérieurs du membre ; précision quant à la façon dont la demande permettra, s'il y a lieu, d'obtenir une première subvention d'une des grandes agences de financement de la RDC ; précision quant à la diffusion des résultats de RDC.

RDC – Attribution des crédits

30.05.07 En application du paragraphe [30.05](#), le CCS reçoit les recommandations des secteurs et de l'école jusqu'au 28 février. Ces demandes lui sont adressées par l'entremise de chaque chef de secteur ou directrice ou directeur d'école.

30.05.08 Le CCS étudie les demandes de crédits et les distribue aux membres dont les demandes sont jugées acceptables. Les demandes de trois (3) crédits et de six (6) crédits de RDC sont étudiées concurremment. Le membre qui a un projet de recherche échelonné sur plusieurs années peut demander trois (3) crédits de RDC avec renouvellement automatique pour une période maximale de trois (3) ans. Le membre qui demande six (6) crédits de RDC peut le faire pour une période d'une (1) année.

- i. Le CCS peut conclure d'accorder au membre soit trois (3) crédits de RDC annuellement avec renouvellement automatique pour une période maximale de trois (3) ans, soit six (6) crédits de RDC pour une (1) année.
- ii. L'attribution de ces crédits, en conformité avec les objets et les moyens d'évaluation du présent paragraphe, doit reposer sur le potentiel du programme de RDC de satisfaire aux critères présentés à l'alinéa [C-c de l'annexe « B »](#).
- iii. Tandis que le nombre de trois (3) crédits de RDC accordé n'est pas limité, le CCS ne peut accorder six (6) crédits de RDC à plus de six (6) membres, à l'exception de ceux visés par le paragraphe [30.06](#).

- iv. La décision est prise par vote au scrutin secret et adoptée à la majorité simple des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, la décision revient à la présidente ou au président du CCS.

30.05.09 Les décisions et les bulletins d'appréciation des demandes sont transmis sous pli aux membres et à la ou au DDÉ. Les bulletins d'appréciation des demandes étant adoptés séparément peuvent être modifiés après entente entre les parties.

RDC – Procédure d'appel

30.05.10 Conformément au paragraphe [7.04](#), en cas de refus total, le membre peut déposer une demande de révision de la décision du CCS. Dans le cas d'un refus partiel (3 des 6 crédits demandés), une demande de révision de la décision du CCS est recevable uniquement si moins de six (6) membres ont obtenu les six (6) crédits annuels de RDC prévus à l'alinéa [30.05.08-c](#). Au plus tard une semaine après l'annonce des résultats, le membre adresse sa demande à la ou au DDÉ qui convoque le CAACR pour l'étudier. Au plus tard le 15 avril, le CAACR informe le membre de sa décision. Si la décision du CAACR est favorable au membre, les crédits de RDC lui sont automatiquement accordés.

30.05.11 En application du paragraphe [30.05](#), ni les recommandations des secteurs ou de l'école, ni les décisions du CCS et du CAACR concernant les crédits de RDC ne sauraient faire l'objet de grief.

30.05.12 La professeure en congé de maternité, le membre en congé parental ou le membre en congé de maladie, peut bénéficier des deux dispositions suivantes :

- i. Les crédits de RDC dont elle ou il aurait normalement dû bénéficier durant la période de son congé sont automatiquement reportés à son retour de congé.
- ii. Si la date de soumission des demandes de crédits de RDC se situe durant son congé, elle ou il pourra soumettre une demande à son retour de congé. Pour se prévaloir de ce privilège, le membre doit en informer la ou le DDÉ durant son congé et, à son retour, prendre les arrangements nécessaires avec elle, ou lui, pour soumettre sa demande.

30.05.13 Le membre qui reçoit des crédits de RDC (dégrèvement d'enseignement) conformément aux dispositions des paragraphes [30.05](#) et [30.06](#) verra sa charge d'enseignement réduite selon les crédits obtenus.

30.05.14 Afin de favoriser la poursuite de sa RDC, le membre qui bénéficie de six (6) crédits de RDC ne donnera aucun cours en surcharge; le membre qui bénéficie de trois (3) crédits de RDC ne donnera pas plus de trois (3) crédits en surcharge, conformément au paragraphe [30.02](#). Pour sa part, l'UMCE ne demandera pas au membre de s'engager dans des activités susceptibles de nuire à l'exécution de son projet de RDC.

30.05.15 Nonobstant l'alinéa [30.05.14](#), compte tenu de la nature du travail accompli, le membre qui bénéficie de crédits de RDC pourra diriger des projets de fin d'études, des mémoires, des thèses ou d'autres travaux de même type en excédent de sa charge normale telle que définie au paragraphe [30.02](#) et recevoir un supplément salarial conformément au paragraphe [43.02](#).

30.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe [30.05](#), le CCS accorde automatiquement les trois (3) ou six (6) crédits de RDC demandés par toute chercheuse ou tout chercheur principal subventionné par le CAC, le CRSH, le CRSNG, l'IRSC ou par tout autre organisme subventionnaire important reconnu par l'Université et accorde automatiquement les trois (3) crédits de RDC demandés par toute co-chercheuse ou co-chercheur subventionné par ces organismes. Ces crédits sont accordés annuellement pour la durée de la subvention de recherche. Si le membre reçoit une telle subvention avant le 15 mai, et qu'il n'a pas reçu les six (6) crédits de RDC demandés, la ou le DDÉ, lui accorde automatiquement. Si le membre a déjà reçu les six (6) crédits de RDC demandés, ses crédits de RDC lui seront accordés en vertu du présent paragraphe, et compte tenu du fait que l'évaluation des demandes de RDC s'effectue de façon concurrentielle, les six (6) crédits qu'il a obtenus en vertu de l'alinéa [30.05.08 iii](#) deviendront disponibles pour les autres membres ayant fait une demande de six (6) crédits. Cette procédure se fera jusqu'à l'épuisement de la banque des six (6) crédits.

30.06.01 Le membre qui a déjà obtenu sa subvention au moment de faire la demande de RDC soumet une demande abrégée incluant l'identification de la professeure ou du professeur, le nombre de crédits de dégrèvement demandés, l'organisme subventionnaire, le montant de la subvention obtenue et le statut (chercheuse ou chercheur principal ou co-chercheuse ou co-chercheur). Cette demande est accompagnée d'une lettre de confirmation de l'organisme subventionnaire ainsi que du dossier de renseignements professionnels ou personnels du membre.

30.07 Nonobstant le paragraphe [30.02](#) et pour faciliter son insertion professionnelle, la charge normale de travail de toute nouvelle professeure ou tout nouveau professeur régulier ou temporaire avec un contrat

d'au moins huit (8) mois et qui n'a pas d'expérience d'enseignement à l'UMCE est réduite de trois (3) crédits professionnels à sa première année d'emploi.

30.08 Afin de compléter, s'il y a lieu, la charge normale d'enseignement tel que précisée au paragraphe 30.02, la ou le DDÉ peut inclure dans la tâche de la professeure ou du professeur à temps plein tout cours relié à sa discipline incluant si nécessaire des cours offerts à la Formation continue de l'UMCE pendant l'année scolaire ou toute activité professionnelle nécessaire à la bonne marche de l'UMCE. Elle ou il ne saurait toutefois lui imposer des activités professionnelles ne correspondant pas à ses compétences.

30.09 Le membre peut recevoir un dégrèvement d'enseignement pour effectuer des tâches administratives exigeantes reliées à la gestion d'un secteur, d'une école ou d'un service ou pour une participation significative aux travaux d'organismes communautaires se rapportant à l'œuvre universitaire.

30.09.01 Le dégrèvement d'enseignement pour des tâches administratives ou communautaires ne dépassera pas six (6) crédits professionnels. À la demande du membre, ce dégrèvement d'enseignement peut être transformé en supplément salarial conformément au paragraphe [43.02](#).

30.09.02 Le membre qui reçoit un dégrèvement d'enseignement pour des tâches administratives ou communautaires verra sa charge d'enseignement réduite selon les crédits obtenus et ne donnera aucun cours en surplus de sa charge normale.

30.10 En arrêtant la charge de travail complète d'une professeure ou d'un professeur conformément au paragraphe [30.04](#), la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école précisera officiellement :

- a) ses cours ou autres types d'enseignement qui lui sont assignés, en tenant compte des facteurs énumérés au paragraphe [30.03](#) ;
- b) ses crédits de RDC ;
- c) ses crédits pour des tâches administratives ou communautaires ;
- d) ses services à la collectivité.

30.11 À moins de circonstances exceptionnelles, aucune professeure ou aucun professeur n'ajoutera contre rémunération supplémentaire plus de six (6) crédits professionnels ou l'équivalent de deux (2) cours durant les sessions d'automne et d'hiver en surplus de sa charge normale. Le ou les cours se donneront sur une base volontaire.

30.12 En application de [l'article 30](#), à moins de circonstances exceptionnelles, aucune professeure ou aucun professeur ne donnera plus de douze (12) crédits professionnels d'enseignement ou l'équivalent de quatre (4) cours par session universitaire.

30.13 Compte tenu de la matière d'enseignement ainsi que la formule pédagogique, l'assemblée de secteur ou d'école fait ses recommandations à la ou au DDÉ quant au nombre maximal d'étudiantes et d'étudiants admissibles dans chaque cours.

30.14 Avec l'autorisation de la ou du DDÉ une professeure ou un professeur peut accepter contre rémunération des activités d'enseignement non créditées perçues comme un service à la collectivité.

30.15 Les charges de travail pendant la vie de cette convention et pour toute sa durée jusqu'à son renouvellement seront déterminées selon les dispositions du présent article.

30.16 La ou le DDÉ n'engagera aucun non-membre à moins que tous les membres compétents n'aient refusé.

30.17 La charge d'enseignement d'une administratrice ou d'un administrateur de l'UMCE ne dépassera pas six (6) crédits professionnels ou l'équivalent de deux (2) cours par année universitaire.

Réduction de charge

30.18 Un membre peut demander que sa charge de travail soit réduite. Cette demande doit être faite par écrit à la ou au DDÉ au plus tard le 31 mars de l'année universitaire précédant celle où la charge réduite doit s'appliquer. La décision est prise par la ou le DDÉ en collaboration avec la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école. Dans l'affirmative, son salaire régulier sera alors réduit au prorata de la réduction de charge accordée. Cette réduction s'applique à compter de l'anniversaire d'engagement. Cependant, la contribution du membre au régime de rente est calculée sur son salaire annuel conformément aux dispositions du Régime de pension.

Réduction de charge spéciale

30.19 Tout membre dont la somme de l'âge et du nombre d'années de service actif à l'Université est égale ou supérieure à soixante-dix (70) est admissible à une réduction de charge spéciale. Le membre peut bénéficier de ce programme pour une période maximale de quinze (15) ans ou jusqu'à l'âge de soixante-

cinq (65) ans, selon la première éventualité. Cette réduction de charge peut être de deux types, au choix du membre et aux conditions indiquées.

30.19.01 Réduction de type A

- i. La charge de travail du membre qui bénéficie d'une réduction de type A est de douze (12) ou de quinze (15) crédits professionnels, au choix du membre.
- ii. Le salaire réel du membre est déterminé par la somme des deux éléments suivants :
 - 1) le salaire de base réduit au prorata de la réduction de charge accordée; et
 - 2) 20 % de l'épargne réalisée par l'Université. Cette épargne est établie en soustrayant le premier élément du salaire réel du membre de son salaire de base.

30.19.02 Réduction de type B

- i. La charge de travail du membre qui bénéficie d'une réduction de type B est de six (6) ou de neuf (9) crédits professionnels, au choix du membre.
- ii. Le salaire réel du membre est déterminé par la somme des deux éléments suivants :
 - 1) le salaire de base réduit au prorata de la réduction de charge accordée; et
 - 2) 20 % du salaire de base du membre.

30.19.03 La contribution au régime de rentes est calculée selon le salaire annuel de base du membre. Ses contributions sont maintenues pendant la période de réduction de charge, pour une période ne dépassant pas :

- a) seize (16) ans pour une charge de quinze (15) crédits;
- b) treize (13) ans pour une charge de douze (12) crédits;
- c) dix (10) ans pour une charge de neuf (9) crédits; et
- d) six (6) ans pour une charge de 6 crédits.

30.19.04 Le membre qui désire bénéficier d'une réduction de charge spéciale adresse sa demande écrite à la ou au DDÉ et à sa ou son chef de secteur ou à sa directrice ou son directeur d'école au plus tard le 15 janvier qui précède l'année universitaire où la réduction de charge doit s'appliquer. Le CCS étudie la demande et recommande à la ou au VRUMCE d'accorder ou non la réduction de charge spéciale. Cette dernière ou ce dernier avise le membre concerné de sa décision au plus tard le 15 février suivant.

Dans le cas d'un premier renouvellement d'une réduction de charge spéciale, le membre peut adresser sa demande au plus tard le 31 mars qui précède l'année universitaire où la réduction de charge doit s'appliquer. La recommandation du CCS et la décision du VRUMCE est transmise au membre au plus tard le 30 avril suivant.

Article 31 - Promotion, permanence et renouvellement de contrat

Permanence

31.01 La permanence signifie, pour le membre l'ayant acquise, le maintien de son engagement jusqu'à sa démission volontaire, sa retraite ou son décès ou jusqu'à la cessation d'emploi conformément aux articles [34](#) et [37](#).

31.01.01 Tout membre régulier engagé par l'Université l'est à titre d'essai. La période d'essai est de quatre (4) ans d'enseignement à plein temps à l'UMCE pour la professeure ou le professeur.

31.01.02 Pour la professeure ou le professeur titulaire du Ph.D. ou de l'équivalent au moment de son engagement, l'étude du dossier aux fins de permanence se fait à partir du 15 mai de la 3^e année d'emploi.

31.01.03 Pour la professeure ou le professeur qui n'est pas titulaire d'un Ph.D. ou de l'équivalent lors de son engagement, l'étude du dossier aux fins de permanence se fait après l'obtention du Ph.D. ou de l'équivalent et au plus tôt à partir du 15 mai de la 3^e année d'emploi. Les années d'enseignement à temps plein à l'UMCE du membre non titulaire du Ph.D. ou de l'équivalent sont comptabilisées dans la période d'essai de quatre (4) ans prévue pour l'obtention de la permanence.

31.01.04 Pour la professeure ou le professeur chargé d'enseignement II, l'étude du dossier aux fins de permanence se fait à partir du 15 mai de la 3^e année d'emploi.

31.01.05 Les années complètes de congés d'études ne sont pas comptabilisées dans les délais prévus dans le présent article pour l'obtention de la permanence.

31.01.06 Au retour d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé familial et à la demande du membre, la période d'essai est prolongée de la durée du congé ou, au besoin, de la durée nécessaire pour que la période d'essai se termine le 30 juin.

31.01.07 L'expérience requise en vue de la permanence n'est pas seulement fonction de la durée de la période d'essai mais surtout de sa qualité. La professeure ou le professeur obtient la permanence si elle ou il s'est acquitté de sa charge de travail en ayant un rendement satisfaisant aux éléments d'appréciation exigés pour une promotion au rang qu'elle ou il a au moment de l'évaluation, d'après le *Guide d'évaluation administrative de la tâche professorale* présenté à [l'annexe « B »](#).

- i. Pour le membre au rang de chargée ou chargé d'enseignement II, il doit démontrer un rendement satisfaisant quant aux objets essentiels [A-a 1 à 11](#) et [A-b 1](#) du *Guide d'évaluation administrative de la tâche professorale* présenté à [l'annexe « B »](#) ; les objets [A-a 12 à 14](#) sont complémentaires. L'obtention de « bonnes » évaluations selon le barème de [l'annexe « B »](#) constitue ici un rendement satisfaisant.
- ii. Pour le membre au rang d'adjoint, il doit démontrer un rendement satisfaisant quant aux objets essentiels [A-a 1 à 11](#) et [A-b 1](#) du *Guide d'évaluation administrative de la tâche professorale* présenté à [l'annexe « B »](#) ; les objets [A-a 12 à 14](#) sont complémentaires. L'obtention de « bonnes » évaluations selon le barème de [l'annexe « B »](#) constitue ici un rendement satisfaisant. De plus, le membre qui a obtenu des crédits de RDC durant ces années d'expérience devra montrer son aptitude à faire de la RDC.

31.01.08 L'Université peut décider d'accorder la permanence à un membre au moment de l'engagement s'il a la permanence dans une autre université.

31.01.09 Si le CCS (paragraphe [2.09](#)) ou le Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence (paragraphe [2.14](#)) décident de ne pas attribuer la permanence à un membre qui y est admissible, ils doivent recommander à l'Université le renouvellement ou non de son contrat pour une année additionnelle terminale. S'il y a désaccord sur ce point, le VRER tranche la question.

31.01.10 À moins qu'il n'ait un contrat terminal, tout membre non permanent doit être avisé au plus tard le 15 décembre précédant le début d'une nouvelle année universitaire si l'Université désire ne pas le réengager.

Promotions

31.02 La promotion signifie pour la professeure ou le professeur régulier, le passage du rang de chargé d'enseignement à celui d'adjoint ; du rang d'adjoint à celui d'agrégé ; ou du rang d'agrégé à celui de titulaire selon le cas.

Chargé d'enseignement

31.02.01 Le rang de chargé d'enseignement est attribué au moment de l'engagement à la professeure ou au professeur titulaire d'une maîtrise nord-américaine ou de l'équivalent.

Promotion au rang d'adjoint

31.02.02 Le rang d'adjoint signifie que le membre est au début d'une carrière professorale à l'Université et s'engage sur la voie de la permanence.

La professeure ou le professeur chargé d'enseignement obtient automatiquement le rang d'adjoint dès qu'elle ou il obtient le Ph. D. ou l'équivalent, ou a complété la scolarité du Ph. D. ou l'équivalent et a accumulé deux (2) années d'expérience universitaire.

Promotion au rang d'agrégé

31.02.03 Le rang d'agrégé est le premier des deux rangs professoraux supérieurs. Il signifie que le membre a fait preuve des qualités professionnelles requises. La professeure ou le professeur adjoint est admissible au rang d'agrégé si elle ou il satisfait à chacune des deux conditions suivantes :

- i. Elle ou il a accumulé six (6) années de service actif au rang d'adjoint ou de l'équivalent dont au maximum une année de service actif reconnu selon les critères prévus dans les [sections D-b et D-c](#) de l'annexe « F ».
- ii. Depuis sa dernière promotion, elle ou il s'est acquitté de sa charge de travail de façon satisfaisante d'après le Guide d'évaluation administrative de la tâche professorale présenté à [l'annexe « B »](#). L'évaluation porte sur ses activités d'enseignement, sur ses services à la collectivité et, si elle ou il a reçu des crédits de RDC durant ces années d'expérience, sur ses activités de RDC.

Promotion au rang de titulaire

31.02.04 Le rang de titulaire est le plus élevé des rangs professoraux. Il signifie que le membre a fait preuve par son rayonnement de la haute qualité de ses contributions en milieu universitaire. La professeure ou le professeur agrégé est admissible au rang de titulaire si elle ou il satisfait à chacune des deux conditions suivantes :

- i. Elle ou il a accumulé huit (8) années de service actif au rang d'agrégé dont au maximum une année de service actif reconnu selon les critères prévus dans les [sections D-b et D-c](#) de l'annexe « F ».
- ii. Depuis sa dernière promotion, elle ou il s'est acquitté de sa charge de travail de façon satisfaisante d'après le Guide d'évaluation administrative de la tâche professorale présenté à l'[annexe « B »](#). L'évaluation porte sur ses activités d'enseignement, sur ses services à la collectivité et, si elle ou il a reçu des crédits de RDC durant ces années d'expérience, sur ses activités de RDC.

31.03 Les parties conviennent que les objets, les moyens et les critères d'évaluations présentés à l'[annexe « B »](#) sont utilisés par toutes les personnes participant au processus d'évaluation. Les parties reconnaissent aussi le calendrier d'évaluation et les responsabilités qui y sont présentés.

31.04 La procédure de promotion et d'attribution de la permanence est la suivante :

31.04.01 Au plus tard le 15 mai de chaque année, la déléguée ou le délégué syndical sur la base des informations fournies par la ou le DDÉ avise par écrit le membre admissible à la promotion ou à la permanence. Dans le cas d'une promotion, le membre avise la ou le DDÉ de son intention de faire étudier son dossier au plus tard le 16 août suivant. La liste des candidatures est transmise par la ou le DDÉ à la ou au VRUMCE au plus tard le 20 août suivant. Le membre doit déposer le profil synthèse prévu à l'[alinéa E-a\)-1 de l'annexe « B »](#) au bureau de la ou du DDÉ au plus tard le 22 août suivant.

31.04.02 Au plus tard le 30 septembre suivant, le CCS et le Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence, convoqués par la ou le DDÉ, étudient le dossier de chacun des membres inscrits sur la liste. Les deux comités délibèrent simultanément.

31.04.03 Les délibérations des comités ont lieu à huis clos et les votes sont effectués par bulletin secret. Le décompte n'est pas divulgué. Les membres des comités doivent se rendre solidaires du résultat sans pour autant empêcher les comités de bien justifier leurs recommandations.

31.05 Au plus tard le 7 octobre, les présidents des comités informent les membres de leur recommandation respective dûment justifiée. Ces recommandations sont également transmises au Comité exécutif du Conseil des gouverneurs par la ou le VRUMCE au plus tard le 15 novembre.

31.05.01 Si le CCS et le Comité paritaire recommandent soit la promotion, soit la permanence, le Conseil des gouverneurs de l'Université s'engage à l'accorder soit le 1^{er} juillet, soit le 1^{er} septembre suivant, selon le cas.

31.05.02 Si les CCS et le Comité paritaire ne recommandent pas la promotion, ou la permanence, au plus tard le 14 octobre le membre concerné peut demander d'être entendu par les deux comités. Séance tenante, le membre lit et commente la documentation qui a servi à formuler la recommandation du comité. À la suite de cette rencontre, les comités peuvent, s'ils le jugent opportun, reconsidérer leur recommandation initiale.

- i. Si les recommandations initiales des deux comités changent et qu'ils recommandent soit la promotion, soit la permanence, le Conseil des gouverneurs de l'Université s'engage à l'accorder soit le 1^{er} juillet, soit le 1^{er} septembre suivant selon le cas.
- ii. Si les recommandations initiales ne sont pas changées, c'est-à-dire si le CCS et le Comité paritaire ne recommandent pas la promotion, ou la permanence, le membre n'est pas promu et ni lui ni l'Association ne peuvent se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage.
- iii. Si seulement l'une des deux recommandations initiales change, au plus tard le 31 octobre, les deux comités transmettent leurs recommandations définitives à la ou au VRER et informent le membre de cette décision. Dans ce cas, les alinéas [31.05.04](#), [31.05.05](#) et [31.05.06](#) s'appliquent.

31.05.03 Si les recommandations, soit pour la promotion, soit pour la permanence, des deux comités diffèrent, au plus tard le 14 octobre le membre concerné peut demander d'être entendu par le comité qui a refusé sa demande. Séance tenante, le membre lit et commente la documentation qui a servi à formuler la recommandation du comité. À la suite de cette rencontre, le comité peut, s'il le juge

opportun, reconsidérer sa recommandation initiale. Au plus tard le 31 octobre, les deux comités transmettent leur recommandation finale respective au VRER et informent le membre de cette décision.

31.05.04 Si le Comité paritaire fait une recommandation différente de celle du CCS, soit pour la promotion, soit pour la permanence, la ou le VRER convoque alors les présidentes ou présidents du CCS et du Comité paritaire afin d'obtenir l'information de l'un et l'autre comité. Après avoir étudié les différends, la ou le VRER tranche la question et informe le membre de sa recommandation au plus tard le 30 novembre. Si le membre n'est pas satisfait de la recommandation de la ou du VRER, il peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage telle que stipulée à [l'article 36](#). Les recommandations positives de la ou du VRER sont transmises au Conseil des gouverneurs au plus tard le 30 novembre. Le Conseil des gouverneurs transmet sa décision au membre au plus tard le 31 décembre.

31.05.05 Si le Conseil des gouverneurs accorde la permanence alors que l'un et l'autre des comités des chefs de secteur et paritaire ne l'avaient pas recommandée, alors l'Association peut demander que la question soit soumise directement à l'arbitrage. Si le membre n'obtient pas la permanence dans les délais prévus au paragraphe [31.01](#), l'Université doit l'engager pour une année additionnelle. S'il ne reçoit pas la permanence au terme de cette dernière année à l'Université, à la suite de la reprise des mêmes procédures d'attribution de la permanence, le non-renouvellement de son emploi est automatique. Dans le cas où le CCS et le Comité paritaire ne recommanderaient pas la permanence à la suite de la deuxième étude, l'application du présent paragraphe ne saurait faire l'objet de grief ou d'arbitrage.

31.05.06 Dans tout cas de refus d'accorder la permanence, le membre doit en être averti au plus tard le 31 décembre. Dans les cas où il peut se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage, son cas est envoyé directement à l'arbitrage. Il ne peut toutefois se prévaloir de ce droit plus d'une fois dans le cas de la permanence, c'est-à-dire qu'il peut choisir le recours à l'arbitrage au terme de la première ou de la deuxième étude de son dossier aux fins de permanence.

Généralités

31.06 En application du présent article, le CCS et le Comité paritaire doivent respecter les critères présentés à [l'annexe « C »](#) pour l'établissement des équivalences de grades.

31.07 Il n'y aura pas de quota annuel quant au nombre de promotions ou de permanences accordées.

31.08 Les membres non permanents ne peuvent pas participer au Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence.

31.09 En tout temps, le membre dont le dossier est étudié aux fins de promotion ou d'attribution de la permanence doit se retirer des réunions au moment où on délibère sur son cas ou dans tout autre cas où il pourrait y avoir conflit d'intérêts.

Renouvellement du contrat d'un membre régulier en instance de thèse

31.10 Le contrat du membre régulier qui n'est pas titulaire d'un Ph. D. ou de l'équivalent est renouvelable annuellement jusqu'à quatre (4) fois et est automatiquement converti en contrat à durée indéterminée dès que le membre obtient un Ph. D. ou l'équivalent.

31.10.01 Si le membre n'obtient pas un Ph. D. ou l'équivalent dans un délai d'au plus cinq (5) ans, tout en assumant une charge de travail normale conformément à [l'article 30](#), l'Université met fin à son emploi au terme de ce délai.

31.10.02 Nonobstant l'alinéa [31.10.01](#) et en raison d'un congé de maternité, d'un congé parental pour le soin d'un enfant adoptif ou de tout congé de plus de six (6) mois (parental, spécial, de maladie, etc.), à l'exception du congé d'études, le susdit délai est prolongé de la durée du congé ou, au besoin, de la durée nécessaire pour que le contrat se termine le 30 juin.

31.10.03 Sous réserve du présent paragraphe, du paragraphe [22.02](#) et de la lettre d'engagement, le contrat du membre est renouvelé d'année en année pour autant qu'il reçoive annuellement une évaluation favorable de l'assemblée de secteur ou d'école.

31.10.04 En application de l'alinéa [31.10.03](#), l'évaluation administrative annuelle du membre par l'assemblée de secteur ou d'école s'effectue entre le 1^{er} et le 15 mai et couvre la période comprise entre son entrée en fonction ou sa dernière évaluation, selon le cas, et le 30 avril. Elle porte sur le rendement de la tâche professorale du membre et sur sa progression dans son programme d'études.

- i. L'assemblée de secteur ou d'école utilise le rapport visé au paragraphe [22.02](#), ainsi que les objets, les moyens, les critères et les instruments d'évaluation du *Guide d'évaluation administrative de la tâche professorale* présenté à [l'annexe « B »](#). Les dispositions du *Guide*

d'évaluation administrative de la tâche professorale s'appliquent *mutatis mutandis* à la présente évaluation administrative.

- ii. Pour le renouvellement de son contrat, le membre doit démontrer qu'il progresse normalement dans son programme d'études et qu'il a un rendement satisfaisant quant aux objets essentiels d'évaluation [A-a 1 à 11](#) et [A-b 1](#), les objets [A-a 12 à 14](#) étant complémentaires. L'obtention de « bonnes » évaluations selon le barème du Guide constitue ici un rendement satisfaisant.
- iii. L'assemblée du secteur ou de l'école recommande ou non à la ou au DDÉ de renouveler le contrat pour une année.

31.10.05 Au plus tard le 30 mai suivant, l'UMCE renouvelle ou non le contrat et transmet sa décision par écrit au membre et à la ou au chef de secteur ou à la directrice ou le directeur d'école concerné. Dans le cas d'un non-renouvellement, l'UMCE précise les raisons pour lesquelles le membre ne satisfait aux exigences de son contrat.

31.10.06 Lorsque l'UMCE ne renouvelle pas le contrat du membre malgré un rapport d'évaluation favorable de l'assemblée de secteur ou d'école, le membre peut se prévaloir de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Renouvellement du contrat d'un membre temporaire

31.11 Conformément au paragraphe [14.12](#), l'UMCE peut renouveler le contrat d'un membre temporaire pour autant qu'il reçoive une évaluation favorable de l'assemblée de secteur ou d'école.

31.11.01 En application du présent paragraphe, l'évaluation administrative du membre temporaire par l'assemblée de secteur ou d'école s'effectue entre le 1^{er} et le 15 mai et couvre la période comprise entre son entrée en fonction ou sa dernière évaluation, selon le cas, et le 30 avril.

31.11.02 L'assemblée de secteur ou d'école utilise les objets, les moyens, les critères et les instruments d'évaluation du *Guide d'évaluation administrative de la tâche professorale* présenté à [l'annexe « B »](#), lesquelles dispositions s'appliquent *mutatis mutandis* à la présente évaluation administrative.

31.11.03 Pour le renouvellement de son contrat, le membre doit démontrer qu'il a un rendement satisfaisant quant aux objets essentiels d'évaluation [A-a 1 à 11](#) et [A-b 1](#), les objets [A-a 12 à 14](#) étant complémentaires. L'obtention de « bonnes » évaluations selon le barème du Guide constitue ici un rendement satisfaisant.

31.11.04 L'assemblée du secteur ou de l'école recommande ou non à la ou au DDÉ de renouveler le contrat pour une année ou pour une durée moindre, selon le cas.

31.11.05 Au plus tard le 30 mai suivant, l'UMCE renouvelle ou non le contrat et transmet sa décision par écrit au membre et à la ou au chef de secteur ou à la directrice ou au directeur concerné.

Article 32 - Le secteur et l'école

32.01 Le secteur est une unité universitaire multidisciplinaire et administrative regroupant les professeures, les professeurs, les étudiantes et les étudiants qui poursuivent les objectifs de l'Université dans une discipline ou dans un groupe de disciplines connexes. Seuls les membres à temps plein et la représentation étudiante ont le droit de vote durant les réunions de l'assemblée de secteur. La composition de l'assemblée de secteur est définie au paragraphe [2.05](#).

Les secteurs de l'UMCE sont les suivants :

- ▶ Administration des affaires ;
- ▶ Arts et lettres ;
- ▶ Éducation et kinésiologie ;
- ▶ Sciences ;
- ▶ Sciences humaines ;
- ▶ Science infirmière.

32.02 L'école est une unité universitaire disciplinaire et administrative qui fait partie du Décanat des études regroupant les professeures, les professeurs, les étudiantes et les étudiants qui poursuivent les objectifs de l'Université dans un champ d'études de nature professionnelle donnée. Seuls les membres à temps plein et la représentation étudiante ont le droit de vote durant les réunions de l'assemblée d'école. La composition de l'assemblée d'école est définie au paragraphe [2.05](#).

32.03 La ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école est une professeure ou un professeur permanent qui, étant *primus inter pares*, assume la responsabilité de la coordination sectorielle et remplit les tâches administratives inhérentes à sa fonction. La durée de son mandat est de deux (2) ans, renouvelable deux (2) fois pour une année. Dans un esprit de collégialité, cette responsabilité alternera entre les membres éligibles du secteur. Le mandat coïncide avec l'année universitaire (1^{er} juillet au 30 juin). Cependant, dans le but de faciliter la transition, lorsqu'une nouvelle ou un nouveau chef de secteur ou une

nouvelle directrice ou un nouveau directeur d'école est élu, elle ou il cogérera le budget du secteur ou de l'école à compter du 1^{er} mai précédant la date de son entrée en fonction. À la demande du membre, l'Université lui offrira les formations nécessaires à l'exercice de ses fonctions au plus tard dans les trois mois suivant sa demande.

32.04 Les secteurs et l'école doivent adopter des règles de procédures et de régie interne. Elles doivent être consignées par écrit et remises à la ou au DDÉ dans un délai maximum de 30 jours suite à leur adoption. La ou le DDÉ s'assure que les règles ne vont pas à l'encontre de la convention collective ni des Statuts et règlements de l'Université ni des politiques établies par le Conseil des gouverneurs et le Sénat académique.

32.04.01 Tout secteur comptant moins de six (6) professeures et professeurs devra s'associer à un autre secteur pour formuler aux instances appropriées les recommandations requises par le paragraphe [30.05 \(RDC – procédure de demande\)](#) et [l'article 31 \(Promotion, permanence et renouvellement de contrat\)](#).

32.04.02 Pour la durée de la présente convention collective, les secteurs Administration des affaires et Éducation et kinésiologie s'associeront pour les fins de la mise en œuvre de l'alinéa [32.04.01](#).

32.05 L'assemblée de secteur ou d'école choisit selon les procédures établies un membre permanent du secteur comme chef de secteur ou directrice ou directeur d'école. Cette recommandation est par la suite transmise à la ou au DDÉ et soumise au Conseil des gouverneurs pour approbation.

32.06 La ou le chef de secteur, sous l'autorité de la ou du DDÉ, a les responsabilités suivantes :

- a) Diriger les activités du secteur.
- b) Étudier, établir et maintenir les relations intersectorielles et s'il y a lieu les relations appropriées avec des institutions, des organismes et des entreprises, compte tenu des moyens mis à sa disposition par l'UMCE.
- c) Promouvoir l'excellence du secteur et de l'Université.
- d) S'assurer de l'application des politiques déjà approuvées par l'Université ou l'UMCE.
- e) Formuler, s'il y a lieu, de nouvelles politiques sectorielles et planifier le développement des programmes d'études.

- f) Pour les secteurs qui ne sont pas assujettis à une UARD, définir en collaboration avec la ou le DDÉ les objectifs du ou des programmes d'études de son secteur et en établir les modes d'évaluation.
- g) Suivre les progrès des étudiantes et des étudiants rattachés à son secteur et préparer la programmation des cours offerts durant l'année universitaire.
- h) Élaborer les charges de travail des professeures et des professeurs du secteur.
- i) Procéder à l'élaboration des prévisions budgétaires du secteur et administrer le budget qui lui est confié.
- j) Recommander à la ou au DDÉ des conditions particulières d'admission des étudiantes et des étudiants dans le cadre des conditions générales établies par l'Université.
- k) Transmettre à la ou au DDÉ l'avis de l'assemblée de secteur en ce qui a trait à certaines dispositions de la présente convention collective tels que nominations, congés et voyages des membres.
- l) Assurer le plein rendement des membres de son secteur en tenant compte des aptitudes particulières de chacun.
- m) Favoriser la participation des étudiantes et des étudiants aux affaires du secteur.
- n) Diriger les employées et les employés rattachés à son secteur dans l'exécution de leurs tâches.

32.07 La directrice ou le directeur d'école, sous l'autorité de la ou du DDÉ, a les responsabilités suivantes :

- a) Diriger les activités de l'école.
- b) Transmettre à l'ACS les recommandations qui s'imposent quant à la structure et au contenu des programmes d'enseignement, aux normes d'admission à ses programmes et aux conditions d'accès à l'exercice de la profession.
- c) Convoquer et présider l'assemblée de l'école.
- d) Voir à la planification, à la coordination, à la préparation et au maintien des activités d'accréditation ou d'agrément des programmes d'enseignement selon les exigences de la profession.
- e) Diriger les activités universitaires de l'école.
- f) Étudier, établir et maintenir les relations interdépartementales et interécoles et, s'il y a lieu, les relations appropriées avec les établissements, les organismes et les entreprises, compte tenu des moyens mis à sa disposition par l'Université.
- g) Voir à la promotion de l'excellence universitaire de l'école et de l'Université.
- h) S'assurer de l'application des politiques déjà approuvées par l'Université.

- i) Formuler, au besoin, de nouvelles politiques de l'école et planifier le développement des programmes d'études.
- j) Suivre les progrès des étudiantes et des étudiants inscrits à son école et s'assurer de la gestion des stages ou internats.
- k) Préparer la programmation des cours offerts durant l'année universitaire.
- l) Élaborer les projets de charges de travail en consultation avec chacun des membres du corps professoral de son école ; les soumettre à l'assemblée de l'école et après étude des recommandations de l'assemblée de l'école, les soumettre à la ou au DDÉ. Les charges de travail sont arrêtées par la ou le DDÉ.
- m) Procéder à l'élaboration des prévisions budgétaires de l'école et administrer le budget qui lui est confié.
- n) Assurer le plein rendement des professeures et professeurs de son école en tenant compte des aptitudes particulières de chacun.
- o) Favoriser la participation étudiante aux affaires de l'école.
- p) Diriger les employées et les employés rattachés à son école dans l'accomplissement de leurs tâches.

32.08 Nonobstant l'alinéa [30.09.01](#), la directrice ou le directeur de l'École de foresterie bénéficie :

- D'une réduction de charge de neuf (9) crédits professionnels ou, à son choix en plus de son salaire annuel réel, d'un supplément annuel équivalent selon le paragraphe [43.02](#) ou d'une combinaison des deux ne dépassant pas l'équivalent des neuf (9) crédits professionnels ;
- D'une prime de 100 \$ par poste de superviseure ou de superviseur de laboratoire ;
- D'une prime de 9 \$ par crédit professionnel donné par l'école ;
- D'une prime additionnelle équivalent à 1 % du budget non salarial de l'école.

32.09 La ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école convoque au moins six (6) réunions de l'assemblée de secteur ou d'école au cours des sessions d'automne et d'hiver ; elle ou il préside ces réunions et a le droit de vote. Une réunion spéciale peut être convoquée, sur demande écrite de 50 % plus un (1) des membres du secteur ou de l'école en indiquant le ou les motifs invoqués.

32.10 Sous réserve de questions confidentielles (questions concernant des individus) les ordres du jour et les procès-verbaux du Conseil des gouverneurs, du Sénat académique et de la FESR seront transmis aux chefs de secteur ou à la directrice ou au directeur d'école par les secrétaires des instances en question.

Par ailleurs, le secteur ou l'école transmet les ordres du jour et les procès-verbaux de ses réunions à la ou au DDÉ.

32.11 La ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école reçoit par écrit les décisions consécutives aux recommandations du secteur ou de l'école, émanant des corps décisionnels de l'Université.

32.12 Dans le cas où les recommandations d'une ou d'un chef de secteur ou d'une directrice ou d'un directeur d'école auraient été mal représentées, celle-ci ou celui-ci a recours à une communication directe avec les autorités supérieures de l'Université en tenant compte de l'ordre hiérarchique.

Dégrèvement, supplément et primes

32.13 La ou le chef de secteur bénéficie :

- ▶ Si le secteur compte six (6) professeures et professeurs ou plus, d'une réduction de charge de six (6) crédits professionnels ou, à son choix en plus de son salaire annuel réel, d'un supplément annuel équivalent selon le paragraphe [43.02](#) ou d'une combinaison des deux ne dépassant pas l'équivalent des six (6) crédits professionnels ;
- ▶ Si le secteur compte moins de six (6) professeures et professeurs, d'une réduction de charge de trois (3) crédits professionnels ou, à son choix en plus de son salaire annuel réel, d'un supplément annuel équivalent selon le paragraphe [43.02](#) ou d'une combinaison des deux ne dépassant pas l'équivalent des trois (3) crédits professionnels ;
- ▶ d'une prime de 100 \$ par poste de superviseure ou de superviseur de laboratoire ;
- ▶ d'une prime de 9 \$ par crédit professionnel donné par le secteur ;
- ▶ d'une prime additionnelle équivalent à 1 % du budget non salarial de son secteur.

32.13.01 Le membre qui bénéficie d'une réduction de charge accepte alors de ne donner aucun cours en surplus de sa charge normale.

32.13.02 Le supplément et les primes associés aux deux premiers éléments de [32.13](#) sont versés au membre sur une période de douze mois. La prime associée aux deux derniers éléments de [32.13](#) est versée à la première paie de mars.

Révocation

32.14 L'Université peut révoquer pour cause et à ce titre une ou un chef de secteur ou une directrice ou un directeur d'école avant la fin de son mandat. Par ailleurs, si une majorité des deux tiers ($\frac{2}{3}$) des membres du secteur ou de l'école appuie une motion de destitution de la ou du chef de secteur ou de la directrice ou du directeur d'école, l'Université devra étudier le cas et prendre les décisions appropriées.

Article 33 - Formation continue

33.01 La formation continue a comme tâche principale d'étudier en consultation avec les chefs de secteur et la directrice ou le directeur de l'école, les besoins de la communauté en formation à temps partiel.

33.02 Dans la définition des objectifs et des fonctions de la Formation continue, ainsi que dans la préparation des programmes et des cours devant être offerts par celle-ci, la directrice ou le directeur de la Formation continue consulte le CCS.

33.03 À la fin de chaque session, la Formation continue fournit à l'Association la liste des professeures et des professeurs, des cours offerts et le nombre de personnes inscrites dans chaque cours.

33.04 Tout membre peut refuser de donner un cours à la Formation continue qui serait en surplus de sa charge normale d'enseignement telle que précisée au paragraphe [30.02](#).

33.05 Les secteurs et l'école collaborent avec la Formation continue afin de maintenir la même qualité d'enseignement à la Formation continue qu'aux cours réguliers.

33.06 La ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école concerné indique à la Formation continue les membres de son secteur ou de son école désignée pour assurer les cours offerts par ce service. La disponibilité du membre à donner jusqu'à trois (3) cours en surplus de sa charge normale à la Formation continue est établie conformément au paragraphe [30.11](#).

33.07 Les secteurs et l'école collaborent avec la Formation continue afin de fournir les services pédagogiques nécessaires à l'enseignement des cours offerts.

33.08 La ou le DDÉ en collaboration avec la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école, détermine les équivalences en crédits pour les cours suivis dans d'autres universités ou institutions d'enseignement.

33.09 La ou le DDÉ fait parvenir au membre ayant accepté d'offrir un cours en surplus, une lettre d'engagement avant la fin de la deuxième semaine du mois précédant la session durant laquelle le cours sera offert.

33.10 La Formation continue n'engagera aucune personne non membre de l'Association à moins que tous les membres compétents n'aient refusé.

33.11 Les secteurs et l'école voient à ce que les règlements du Sénat académique relativement à leurs programmes et à leurs cours offerts à la Formation continue soient respectés.

33.12 Pour un programme de certificat à caractère multidisciplinaire, la Formation continue initie et coordonne le projet en collaboration avec les secteurs ou l'école concernés. Le programme est successivement soumis au Comité des programmes et au Sénat académique pour approbation.

33.13 Afin de s'assurer de la qualité des cours offerts, et conformément au paragraphe [33.05](#), l'engagement de toute personne non membre de l'Association se fera après consultation de la ou du chef de secteur ou de la directrice ou du directeur d'école concerné, et autorisation de la ou du DDÉ.

Article 34 - Urgence financière, redondance et mise à pied

34.01 L'urgence financière est une situation qui prévaut lorsque l'UMCE, après avoir effectué des rajustements budgétaires continus, se voit dans l'impossibilité de poursuivre, même de façon minimale, ses priorités pédagogiques et que son existence est ainsi menacée.

34.02 Les parties reconnaissent que la priorité de l'Université est sa mission pédagogique et par conséquent, acceptent de collaborer dans la préservation de son intégrité à l'UMCE. À cet effet, l'Association sera informée au préalable, par la ou le VRUMCE de son intention de recommander au Conseil des gouverneurs la déclaration d'une urgence financière.

34.02.01 Cependant, avant que la ou le VRUMCE soumette sa recommandation au Conseil des gouverneurs, les parties procéderont dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la déclaration d'intention à la formation d'un comité constitué de deux (2) membres de l'Association, de deux (2) personnes représentant l'Université et d'une comptable agréée ou d'un comptable agréé (C.A.) choisi par les quatre (4) qui agira comme présidente ou président. Le mandat du comité sera le suivant :

- i. Constater si effectivement il y a menace d'urgence financière.
- ii. Déterminer l'ampleur des difficultés financières.
- iii. Formuler les recommandations jugées propres à remédier à la situation financière ou à pallier l'urgence financière.

34.02.02 Le comité devra soumettre son rapport à la fois à la ou au VRUMCE et à l'Association dans les trente (30) jours ouvrables suivant le début de son mandat. Advenant que l'urgence financière s'avère réelle et inévitable, la ou le VRUMCE acheminera sa recommandation au Conseil des gouverneurs.

34.02.03 L'UMCE défraie les honoraires de la comptable agréée ou du comptable agréé.

34.03 L'Université ne mettra pas un terme à l'emploi d'un membre permanent ou d'un membre en voie de permanence ni ne refusera la promotion ou la permanence d'un membre uniquement pour des raisons financières, à moins qu'une situation d'urgence financière n'ait été déclarée par le Conseil des gouverneurs.

34.04 À la suite d'une déclaration d'urgence financière par le Conseil des gouverneurs, celui-ci transmet ses décisions au comité nommé à l'alinéa [34.02.01](#) qui aura comme nouveau mandat d'élaborer les mesures à prendre pour remédier à cette urgence financière. Entre autres, le comité devra :

- a) Recommander les réductions additionnelles de dépenses à effectuer dans les secteurs non pédagogiques et pédagogiques ainsi que toutes autres mesures que le comité juge appropriées ; la retraite normale ou anticipée ; la semi-retraite ; la réaffectation des membres à l'intérieur de l'UMCE ; des congés avec ou sans solde.
- b) Proposer la négociation entre l'Université et l'Association d'un programme de gel de salaire des membres en démontrant l'effet que pourrait avoir un tel programme sur le redressement de la situation financière de l'UMCE.
- c) Recommander la mise à pied de membres non permanents.

34.04.01 Dans la détermination des mesures à prendre par l'Université, le comité respectera l'ordre de priorité indiqué au paragraphe [34.04](#).

34.04.02 Le comité doit faire rapport à l'Association et au Conseil des gouverneurs dans un délai de trente (30) jours.

34.05 La mise à pied de membres permanents ne se fera qu'après avoir épuisé les mesures énoncées au paragraphe [34.04](#).

34.06 L'urgence financière ayant été déclarée par le Conseil des gouverneurs, l'Université ne procédera pas à la mise à pied de membres permanents ou en voie de permanence avant d'avoir reçu le rapport dont il est question à l'alinéa [34.04.02](#).

34.07 Rien n'empêchera le Conseil des gouverneurs de solliciter, de recevoir et de considérer des avis d'organismes ou d'individus si cela lui semble nécessaire.

Mise à pied

34.08 Si, à la date d'une déclaration d'urgence financière ou de redondance, le Conseil des gouverneurs doit procéder à la mise à pied de membres permanents ou en voie de permanence, les modalités suivantes seront mises en application :

- a) L'Université donnera à chacun des membres permanents ou en voie de permanence devant être mis à pied un préavis écrit de six (6) mois.
- b) Au moment de sa mise à pied, un membre permanent recevra une indemnité de fin d'emploi équivalente à une (1) année de son salaire courant.
- c) Au moment de sa mise à pied, un membre en voie de permanence recevra une indemnité de fin d'emploi équivalente à neuf (9) mois de son salaire courant.
- d) Le salaire courant désigne le salaire que le membre recevrait s'il était toujours à l'emploi de l'Université à l'UMCE.

34.09 À la date de sa mise à pied, le nom du membre sera inscrit sur une liste de rappel pour une durée de quatre (4) ans dans le cas d'un membre permanent et de deux (2) ans dans le cas d'un membre en voie de permanence. Le membre dont le nom est inscrit sur ladite liste de rappel devra annuellement signaler sa disponibilité à l'UMCE en plus d'informer en tout temps de son adresse postale par courrier recommandé.

34.09.01 Un membre dont le nom est inscrit sur la liste de rappel aura priorité sur d'autres postulantes ou postulants à un poste ouvert dans son domaine de spécialisation à l'UMCE. Cette considération de priorité sera donnée au membre permanent avant qu'elle soit offerte à un membre en voie de permanence.

34.09.02 Si un emploi est offert à un membre dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, il aura un (1) mois pour accepter ou refuser l'offre ; s'il accepte, il aura une période pouvant aller jusqu'à six (6) mois pour s'acquitter de ses obligations courantes. Cependant, en considération d'obligations contractuelles, ce dernier délai pourrait être prolongé par l'Université sans toutefois excéder douze (12) mois au total.

34.10 Advenant qu'un membre dont le nom est inscrit sur la liste de rappel soit réintégré à un poste à l'UMCE en vertu du paragraphe [34.09](#), il le sera selon le statut et les bénéfices qu'il avait au moment de sa mise à pied en tenant compte de l'expérience professionnelle et universitaire pertinente qu'il aurait pu acquérir depuis ce moment-là.

34.11 Aux fins du présent article, la fermeture d'un programme, d'un secteur ou d'une école par décision du Conseil des gouverneurs, constitue une situation de redondance. Les conditions nécessaires à la redondance sont :

- a) Changements dans les priorités pédagogiques ou dans les tendances dans les inscriptions.
- b) La réaffectation, le recyclage ou la mise à pied de membres.

34.12 En application du paragraphe [34.11](#), la procédure suivante sera suivie :

34.12.01 Le Conseil des gouverneurs ne déclarera pas comme étant redondant un programme, un secteur ou une école sans avoir au préalable reçu du Sénat académique une recommandation circonstanciée à ce sujet, et donné à l'Association l'occasion de soumettre au Conseil des gouverneurs et au Sénat académique un rapport concernant son point de vue.

34.12.02 À la suite d'une déclaration de redondance par le Conseil des gouverneurs, un comité spécial sera formé et composé comme suit :

- i. La ou le VRUMCE à titre de présidente ou de président ; deux (2) personnes représentant le Sénat académique nommées par le Sénat parmi ses membres de droit de l'UMCE dont la ou le DDÉ; deux (2) membres de l'unité de négociation nommés par l'Association.
- ii. Chaque partie au comité devra nommer ses représentantes et représentants dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la déclaration de redondance par le Conseil des gouverneurs.

34.12.03 Le comité avisera le Conseil des gouverneurs dans les soixante (60) jours ouvrables suivant sa formation des mesures à prendre pour faire face à cette redondance. Un tel avis pourra inclure, sans s'y limiter, les points suivants : la possibilité d'utiliser des moyens tels que la retraite normale, la semi-retraite, la retraite anticipée, les départs, les réaffectations à l'intérieur de l'Université (UMCE) ou le recyclage.

34.12.04 Dans la formulation de ses avis, le comité consultera la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école, le secteur, l'école ou encore les membres affectés ou susceptibles de lui fournir des recommandations pertinentes.

34.12.05 Nonobstant les alinéas [34.12.03](#) et [34.12.04](#), le Conseil des gouverneurs pourra recevoir, solliciter et considérer des avis d'organismes ou d'individus si cela lui semble nécessaire.

34.12.06 Après la réception du rapport du comité, les membres dont l'emploi serait affecté par la redondance seront informés par le Conseil des gouverneurs par écrit de la façon dont ils seront affectés au moins six (6) mois avant la date de mise en application des mesures adoptées par le Conseil des gouverneurs.

34.12.07 L'Université (UMCE) n'aura recours à la mise à pied que lorsqu'elle aura démontré que le recyclage ou la réaffectation n'est pas possible.

Un membre qui bénéficie d'un programme de recyclage ne pourra pas profiter en même temps de l'indemnité de mise à pied.

34.13 Lorsque l'Université (UMCE) propose à un membre affecté par les mesures de redondance un programme de recyclage, elle l'indemniserà de la façon suivante :

34.13.01 Le membre recevra son salaire pendant toute la durée du recyclage sans normalement dépasser vingt-quatre (24) mois.

34.13.02 L'UMCE lui remboursera ses droits de scolarité sur présentation de reçus et factures.

34.13.03 L'UMCE lui paiera sur présentation de reçus et de factures les frais de déménagement aller-retour selon les conditions stipulées à [l'article 23](#), jusqu'à un maximum de 5 000 \$.

34.13.04 La période de recyclage est comptabilisée en vue d'un éventuel sabbatique.

34.13.05 En application du paragraphe [34.13](#), le membre peut refuser une proposition de recyclage de la part de l'UMCE. Dans ce cas, il est mis à pied selon les conditions stipulées dans le présent article.

34.14 Le membre en voie de permanence qui accepte un programme de recyclage conformément au paragraphe [34.13](#) s'engage à revenir à l'UMCE pour une période équivalente à la durée de son programme de recyclage.

34.14.01 Si, à la suite d'un programme de recyclage résultant de l'application des mesures de redondance, le membre ne revient pas à l'UMCE, il devra lui rembourser la différence entre les sommes reçues en rapport à son programme de recyclage et l'indemnité de mise à pied qu'il aurait reçue autrement.

34.15 Si un membre est mis à pied en raison d'urgence financière ou de redondance, l'Université (UMCE) respectera les dispositions du présent article.

Article 35 - L'entrée ou le retour des cadres dans l'unité de négociation

35.01 Le cadre d'université est nommé à un poste de professeure ou de professeur en conformité avec la procédure de nomination du présent article.

35.02 Seul le cadre nommé à un poste de professeure ou de professeur, ou occupant un poste de professeure ou de professeur, au moment de sa nomination à un poste administratif a le droit d'entrer, ou de retourner, dans l'unité de négociation. Pour qu'elle ou il soit nommé à un poste de professeure ou de

professeur au moment de sa nomination à un poste administratif, l'Université doit obtenir une recommandation favorable de l'assemblée du secteur ou d'école d'appartenance.

35.03 L'entrée ou le retour d'un cadre dans l'unité de négociation n'influe pas sur le recrutement prévu.

35.04 Le cadre ne détenant pas de poste de professeure ou de professeur peut poser sa candidature à un poste vacant.

35.05 Le cadre n'a droit à la permanence ou à une promotion à un rang professoral qu'en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

35.06 À son entrée ou à son retour dans l'unité de négociation, le cadre reçoit le salaire et les avantages sociaux conformes aux dispositions de la présente convention collective. Il bénéficie de ses droits et privilèges de membre, tout comme s'il l'avait été durant la période de son mandat. Toutefois, il est entendu que les honoraires administratifs ne sont pas maintenus et que les années cumulées en qualité de cadre ne sont pas comptabilisées en vue de la permanence d'emploi ou de la promotion.

35.07 Le cadre doit signifier à son secteur ou à son école et à la ou au DDÉ son intention de reposter sa candidature à un poste administratif, ou d'entrer ou de retourner dans l'unité de négociation, au plus tard six (6) mois avant sa présumée entrée ou son présumé retour.

35.08 En application du présent article, l'Université ne mettra pas à pied un membre régulier, permanent ou non, afin de donner un poste de professeure ou de professeur à un cadre.

Article 36 - Règlement de griefs et arbitrage

36.01 Un grief comprend toute plainte ou tout différend entre les parties au sujet de l'application, de l'interprétation, de l'administration ou de la présumée violation de la présente convention collective, y compris la question de savoir si l'affaire soumise est arbitrable. À moins qu'il en soit prévu autrement dans des articles précis, tout article de la présente convention collective, et ce qui en découle, peut faire l'objet d'un grief.

Règlement par discussion

36.02 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout problème qui survient entre elles.

36.02.01 Les parties conviennent de la nécessité d'un prompt règlement des plaintes et des différends qui peuvent découler de l'interprétation, de l'application et de l'administration de la présente convention collective. Elles reconnaissent aussi que plusieurs plaintes peuvent se régler de façon efficace au moyen de discussions officieuses et d'une compréhension réciproque.

36.02.02 Le membre qui se sent lésé par l'application, l'interprétation ou l'administration de la présente convention collective est encouragé par les deux parties à discuter de l'affaire avec sa ou son chef de secteur ou sa directrice ou son directeur d'école, ou avec la ou le DDÉ dès que possible en vue de pouvoir éviter un différend qui exige le recours à la procédure de griefs.

36.02.03 Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que toutes leurs délibérations prévues aux alinéas [36.02.01](#) et [36.02.02](#) sont privilégiées et ne peuvent pas être présentées en preuve à l'occasion de l'arbitrage.

36.02.04 Aucun aveu fait par une représentante ou un représentant désigné de l'UMCE ou d'un membre à la suite d'une discussion prévue en vertu des alinéas [36.02.01](#) et [36.02.02](#) ne peut lui être opposé lors de l'arbitrage, à moins qu'il n'ait été fait par écrit.

36.03 Aux fins du présent article, il y a trois types de grief :

- a) **Grief individuel** : Désigne un grief qui concerne un membre de l'unité de négociation et qui est entamé par celui-ci ou par sa représentante ou son représentant.
- b) **Grief multiple** : Désigne un grief formulé par plus d'un membre dont les plaintes sont de nature suffisamment semblable pour qu'elles soient traitées simultanément sans inconvénient. En vertu du présent article, le grief multiple est présenté comme un seul grief par ceux-ci ou par leur représentante ou leur représentant.
- c) **Grief collectif** : Grief soumis par l'Association au nom de ses membres. Il peut s'agir notamment d'un grief relatif à une question de principe général, à une question d'application générale de la convention collective ou à une question qui touche directement l'Association.

Procédure de règlement de griefs

36.04 Grief individuel ou multiple

36.04.01 Première étape : Tout membre ou tout groupe de membres qui se sent lésé et qui désire déposer un grief doit le formuler par écrit en remplissant le formulaire officiel de grief annexé à la présente convention collective dans les vingt (20) jours ouvrables après qu'il a pris connaissance des faits dont découle le grief.

Le membre demande de rencontrer la ou le DDÉ afin de discuter de son grief. Si la solution du grief relève de la compétence de sa doyenne ou de son doyen et que le membre n'est pas satisfait du résultat de la rencontre, il devra dans les cinq (5) jours ouvrables suivants lui demander une réponse formelle, en lui soumettant son formulaire officiel de grief. La ou le DDÉ doit répondre par écrit au membre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande écrite du membre d'une réponse formelle. Une copie conforme de toute correspondance entre la ou le DDÉ et le membre au sujet du grief doit être envoyée à l'Association et à l'Université (à la ou au VRUMCE).

Si la solution du grief ne relève pas de la compétence de la ou du DDÉ le membre peut immédiatement envoyer son grief à la deuxième étape.

36.04.02 Deuxième étape : Le membre dont le grief n'a pu être réglé de manière satisfaisante à la première étape, ou s'il n'a pas reçu de réponse dans les délais prescrits à l'alinéa [36.04.01](#), peut porter son grief par écrit à la ou au VRUMCE avec copie conforme à l'Association et à la ou au DDÉ dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse de celui-ci. À cet effet, il envoie une lettre indiquant son intention de porter son grief à la deuxième étape ainsi qu'un énoncé de son grief. Il y joint toute pièce ou correspondance jugée apte à fournir à l'Université l'éclairage suffisant à la compréhension de la nature et de l'objet du grief.

36.04.03 En application de l'alinéa [36.04.02](#), dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la présentation formelle du grief, la ou le VRUMCE donne au membre la réponse officielle de l'Université avec copie conforme à l'Association.

36.04.04 Si le membre n'est pas satisfait de la réponse officielle de l'Université, ou s'il n'a pas reçu de réponse dans les délais prescrits, il peut demander que l'Association porte son grief à l'arbitrage. Si l'Association choisit d'acquiescer à la demande du membre, elle doit dans les quinze (15) jours

ouvrables suivant la date de réception de la réponse officielle de l'Université aviser celle-ci, par l'intermédiaire de la ou du VRUMCE, de sa volonté de porter le grief à l'arbitrage.

36.04.05 En application du paragraphe [36.04](#), il est entendu que le mot « membre » peut signifier le « membre individuel » ou le « groupe de membres » selon le cas.

Grief collectif

36.05 Tout grief collectif est soumis à la deuxième étape de la procédure des griefs. À cet effet, seule l'Association peut formuler le grief, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables après qu'elle a pris connaissance de l'objet du grief. Sur réception de la présentation formelle du grief par l'Association, l'Université le traite selon la procédure décrite aux alinéas [36.04.03](#) et [36.04.04](#).

Arbitrage

36.06 Les parties conviennent des procédures d'arbitrage suivantes :

36.06.01 En application de l'alinéa [36.04.04](#), dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de l'Association de porter le grief à l'arbitrage, les parties procèdent au choix des arbitres devant constituer le tribunal d'arbitrage. À cet effet, chaque partie désigne une ou un arbitre issu de ses propres rangs. Le tribunal d'arbitrage est ensuite complété par la nomination de la présidente ou du président du tribunal d'arbitrage en conformité avec l'alinéa [36.06.02](#). Les personnes suivantes ne peuvent faire partie du comité d'arbitrage : la présidente ou le président de l'Association, la déléguée syndicale ou le délégué syndical, la supérieure ou le supérieur immédiat du membre concerné et l'administratrice ou l'administrateur visé par le grief.

Si elles le jugent plus approprié, les deux parties peuvent, après entente, choisir de faire entendre la cause devant un arbitre au lieu d'un tribunal d'arbitrage.

36.06.02 En application de l'alinéa [36.06.01](#), les parties établissent, dans les six (6) mois qui suivent la signature de la présente convention collective, une liste officielle de personnes devant siéger au tribunal d'arbitrage à titre de présidente ou de président. Cette liste comporte au moins quatre (4) noms, chacune des parties nommant au moins deux (2) personnes, dont l'ordre est déterminé au hasard. Au fur et à mesure que surviennent les causes d'arbitrage, la première personne dont le nom est inscrit en tête de la liste préside la première cause, la deuxième préside la deuxième cause et ainsi de suite jusqu'au dernier nom sur la liste. À moins de motifs sérieux ou d'entente mutuelle préalable,

les parties ne peuvent déroger à l'ordre établi par cette liste. La liste est en vigueur pour la durée de la présente convention collective et le demeure jusqu'à l'établissement d'une nouvelle liste après la signature d'une nouvelle convention collective ; toutefois, elle peut être révisée à tout moment après entente entre les parties.

36.06.03 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre doit entendre la cause dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'acceptation de la présidente ou du président audit tribunal et rendre sa décision dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin des audiences. Cette décision, une fois rendue, est sans appel, exécutoire et lie les parties.

36.06.04 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre a les pouvoirs et les attributions que lui confèrent la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick et la présente convention collective. Il n'est pas, entre autres choses, autorisé à prendre de décision qui va à l'encontre du contenu de la présente convention, des lettres d'entente ou de tout autre annexe qui en font partie. De plus, il ne peut ajouter ou modifier les articles de cette convention aux fins de décision. La juridiction dudit tribunal se limitera donc à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective en rapport avec la question qui lui est soumise par les parties.

36.06.05 Toutes les dépenses relatives à l'arbitrage, notamment les honoraires de la présidente ou du président du tribunal ou de l'arbitre sont partagées également entre les parties.

36.06.06 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre a le pouvoir d'appuyer, d'amender ou de renverser la décision de l'Université relativement aux procédures et à la substance du grief.

36.06.07 En application de [l'article 31](#), le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre a le pouvoir d'accorder ou de refuser la promotion ou la permanence.

36.07 Un grief en cours au moment de la signature de la présente convention continue d'être traité selon les procédures de [l'article 36](#) de la convention collective en vigueur au moment où le grief a été déposé.

Un grief découlant d'une violation de l'ancienne convention mais dont le membre devient conscient après la signature de la présente convention sera traité selon la procédure du présent article. Cependant la résolution dudit grief doit être basée sur les stipulations de l'ancienne convention.

Généralités

36.08 L'APPUMCE et l'Université peuvent par entente écrite modifier les délais prescrits par la procédure de grief. En outre, si le membre prend connaissance de l'événement donnant naissance au grief durant ses vacances, le délai prévu à la première étape de la procédure commence à courir à son retour de vacances.

36.09 Nulle personne participant aux procédures de règlement de griefs ou nul membre qui choisit de ne pas donner suite à un grief n'est l'objet de discrimination, de harcèlement ou de coercition.

36.10 À n'importe quelle étape de la procédure de grief, un membre consultera l'Association et sera normalement accompagné d'une représentante ou d'un représentant de celle-ci. Le membre peut demander que cette personne agisse comme son porte-parole.

36.11 Toute erreur technique, matérielle ou typographique dans la rédaction ou dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

36.12 La date de l'événement donnant naissance à un grief n'est pas comptée dans le calcul du délai pour amorcer la procédure de règlement de grief.

36.13 Si aucune mesure n'est prise au sujet du grief dans les délais prescrits au présent article, le grief est réputé avoir été retiré, réglé ou abandonné et ne peut être rouvert.

36.14 L'UMCE libère, sans perte de traitement, tout membre faisant partie du tribunal d'arbitrage ou appelé comme témoin à une séance d'arbitrage.

36.15 Les parties conviennent de continuer, même après la ratification de la présente convention collective, toute action appropriée ou requise en vue de régler dans les plus brefs délais tout différend ou litige existant entre elles et les membres au moment de ladite ratification.

36.16 Tout grief se rapportant au non-renouvellement d'emploi, à une sanction pécuniaire ou à une autre mesure disciplinaire sera soumis à la deuxième étape de la procédure de grief.

36.17 La décision officielle de l'Université relativement à la permanence ou à la promotion d'un membre est assujettie aux conditions établies à [l'article 31](#). Dans le cas où une décision serait contestée et à la condition qu'elle puisse faire l'objet d'un arbitrage, elle est soumise par l'Association directement à la procédure d'arbitrage précisée dans le présent article.

Article 37 - Mesures administratives et disciplinaires

Mesures administratives

37.01 L'Université peut prendre des mesures administratives contre un membre allant jusqu'au renvoi pour cause d'incompétence. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

Mesures disciplinaires

37.02 L'Université peut prendre des mesures disciplinaires contre un membre pour une cause juste, raisonnable et suffisante. Dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

Note : Contrairement aux mesures administratives qui sont appliquées pour remédier à un manque de qualités professionnelles et qui ne comportent pas de notions de blâme, les mesures disciplinaires sont punitives ou correctives dans la mesure où elles répondent à un comportement coupable qu'il est possible de corriger en imposant une sanction.

37.03 Les sanctions prises sont justes, raisonnables, proportionnelles à la gravité des méfaits et fondées sur le principe de mesures disciplinaires progressives. Par conséquent, et sauf dans des cas extrêmes, des sanctions disciplinaires moins sévères précèdent les plus graves.

37.04 L'Université peut prendre différentes mesures disciplinaires. En ordre de gravité, les seules mesures pouvant être imposées sont :

- a) l'avertissement oral ;
- b) la lettre de réprimande ;
- c) la suspension avec traitement ;
- d) la suspension sans traitement ;
- e) le congédiement.

37.05 La lettre de réprimande est signée par la ou le VRUMCE et doit clairement préciser qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire.

37.06 La suspension avec ou sans traitement est une mesure que prend la ou le VRUMCE pour relever sans son consentement le membre de toutes ses fonctions universitaires.

37.07 Le congédiement est un acte par lequel le Conseil des gouverneurs de l'Université met fin au contrat du membre sans son consentement. Le non-renouvellement d'un contrat temporaire, le refus d'accorder la permanence d'emploi et la mise à pied pour des raisons d'urgence financière ou de redondance définis respectivement aux articles [14](#), [31](#) et [34](#) ne constituent pas des motifs de discipline.

37.08 L'Université peut suspendre ou congédier un membre pour avoir commis un acte grave à l'encontre de l'éthique professionnelle ou des négligences à l'égard de ses responsabilités professionnelles à la suite d'avis écrits.

37.09 Nonobstant le paragraphe [37.08](#), l'Université peut sans préavis suspendre ou congédier un membre si le préjudice qu'elle ou qu'il a causé le nécessite, par sa nature et sa gravité.

37.10 Si des mesures disciplinaires sont en cours au moment où le membre fait l'objet d'une évaluation en vue de l'attribution de la permanence, d'un renouvellement de contrat ou d'une promotion, l'Université ou le membre peut demander un report de l'évaluation à la conclusion du processus disciplinaire. Le cas échéant, le contrat du membre est prolongé proportionnellement à la durée du report afin de terminer la procédure d'attribution.

37.11 Une incapacité physique ou mentale ne peut être un motif disciplinaire.

37.12 Aucune mesure disciplinaire n'est imposée sur la foi de renseignements anonymes ni tant que la vérification adéquate des faits n'a pas eu lieu.

37.13 Toutes les mesures disciplinaires sont prises dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la prise de connaissance par l'Université des faits justifiant ces mesures.

37.14 À l'exception de l'avertissement oral, lorsque que l'Université prend des mesures disciplinaires contre un membre, elle l'avise dans les cinq (5) jours ouvrables par lettre recommandée, expédiée à sa dernière adresse connue, de la mesure disciplinaire prise et des dates et faits précis justifiant cette mesure. Toute mesure disciplinaire qui n'est pas confirmée sous pli de cette façon ne peut être versée au dossier officiel du membre.

37.15 Lorsque l'Université suspend ou congédie un membre, elle en informe immédiatement l'Association en lui transmettant une copie de l'avis envoyé au membre, conformément au paragraphe [37.14](#).

37.16 La ou le VRUMCE engage les procédures disciplinaires en demandant par écrit au membre de la ou le rencontrer en présence de sa doyenne, ou de son doyen, de sa ou de son chef de secteur ou de sa directrice ou de son directeur d'école et d'une personne représentant l'Association. À cette rencontre, le membre peut être représenté par une conseillère ou un conseiller qui peut être la personne représentant l'Association. Lors de la rencontre, l'on tente de résoudre le problème à la satisfaction de toutes les parties concernées.

37.17 Si l'on ne parvient à aucune solution satisfaisante à la rencontre prévue au paragraphe [37.16](#), la ou le VRUMCE avise le membre par écrit de la sanction disciplinaire qui lui sera imposée et des dates et faits précis justifiant cette sanction. L'avis est expédié par courrier recommandé au membre à sa dernière adresse connue dans les cinq (5) jours suivant la rencontre. Toute mesure disciplinaire qui n'est pas confirmée sous pli de cette façon ne peut être versée au dossier officiel du membre.

37.18 Si après plusieurs tentatives, l'Université ne peut aviser le membre de la rencontre prévue au paragraphe 37.16, la rencontre n'aura pas lieu et la ou le VRUMCE peut immédiatement faire connaître au membre la sanction disciplinaire, conformément au paragraphe [37.17](#).

37.19 Si la suspension ou le congédiement fait l'objet d'un grief, l'Association peut le présenter directement à l'arbitrage.

37.20 Si la cause fait l'objet d'un grief qui est porté à l'arbitrage, il est convenu que l'Université ne présentera pas en preuve les avis de mesures disciplinaires dont le membre n'est pas informé, conformément au paragraphe [37.17](#). Il est également convenu que les pièces présentées en preuve à l'arbitrage et relatives à des mesures disciplinaires se limitent à ce qui est pertinent aux motifs de l'avis de mesure disciplinaire mentionné au paragraphe [37.17](#).

37.21 Le membre qui omet de contester une lettre de réprimande ou d'avertissement n'est pas réputé avoir admis la validité de la réprimande ou de l'avertissement.

37.22 Toute mention de mesure disciplinaire est retirée du dossier officiel du membre après vingt-quatre (24) mois de la date de l'infraction alléguée pourvu qu'aucune infraction subséquente n'ait été prouvée pendant cette période.

37.23 Nonobstant les autres dispositions de la présente convention collective, le refus d'un membre de franchir une ligne de piquetage légale ou de travailler en dépit de cette ligne de piquetage, ne constitue pas une violation de la présente convention collective. Le cas échéant, l'Université ne doit pas lui imposer de mesures disciplinaires, ni faire preuve de discrimination à son égard.

Article 38 - Dossier officiel

38.01 L'Université doit constituer pour chacun des membres un dossier, appelé ci-après le dossier officiel. Ce dossier est le seul qui peut être consulté dans les décisions relatives à la promotion, à la permanence, au congédiement ou à la suspension pour cause.

38.02 Le dossier officiel est conservé au bureau de la ou du DDÉ.

38.03 Le dossier officiel ne doit contenir que des documents relatifs à l'emploi, notamment le curriculum vitae, les diplômes, les relevés de notes, les lettres de candidatures et de références, la lettre d'engagement, les documents relatifs aux mesures administratives et disciplinaires, les documents traitant de décisions ou recommandations qui concernent le membre.

Le dossier officiel contient également les profils professionnels et autres instruments d'évaluation administrative des responsabilités professionnelles du membre ; toutefois, ces documents créés en vue d'une appréciation seront réputés être une annexe au dossier officiel du membre, le dossier d'appréciation, qui est la seule partie du dossier qui est mise à la disposition des personnes responsables de formuler des recommandations concernant la permanence d'emploi ou les promotions.

38.04 Seuls les documents papier originaux et les copies authentiques qui sont pertinents aux fins présentées au paragraphe [38.01](#) peuvent constituer le dossier officiel.

38.05 Sur préavis raisonnable et pendant les heures ouvrables normales, un membre qui le désire peut examiner sur place son dossier officiel en présence d'une personne désignée par la doyenne ou le doyen. S'il le désire, le membre peut être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller.

38.06 Tout document consigné au dossier officiel doit être dûment signé par son auteure ou auteur. Le dossier officiel ne doit contenir aucun document anonyme et, advenant une prise de décision officielle ou de mesure concernant le membre, nulle personne ne peut en présenter en preuve.

38.07 Une copie authentique de tout document déposé dans le dossier officiel doit être transmise au membre par courrier recommandé dès sa réception. À l'exception des documents relatifs aux mesures disciplinaires, le courrier interne peut être utilisé pour autant qu'il soit accompagné d'un système de signatures qui fasse foi de la réception du document par le membre.

38.08 À l'exception des documents qui constituent le dossier d'appréciation, lesquels documents étant régis par d'autres dispositions de la présente convention collective, tout document qui n'est pas déposé au dossier officiel dans les dix (10) jours suivant son établissement ne sera pas utilisé dans une procédure qui serait désavantageuse pour le membre.

38.09 Le membre a le droit de faire ajouter dans son dossier officiel ses commentaires écrits sur l'exactitude, la pertinence, le sens ou l'intégralité de tout document qui y figure. Ces commentaires peuvent comprendre des documents additionnels qu'il considère pertinents.

38.10 En cas d'erreur, d'omission ou de toute autre anomalie, le membre a le droit de faire redresser son dossier officiel, ce redressement pouvant comprendre le retrait du dossier de tout document erroné ou non pertinent.

38.11 Nonobstant le paragraphe [38.06](#), les évaluations autorisées conformément aux dispositions de la présente convention collective et présentées sous forme d'analyse statistique ne sont pas réputées anonymes et peuvent faire partie du dossier d'appréciation, pour autant que les dates et que les sigles du cours y soient inscrits.

38.12 Aucun document du dossier officiel du membre ne doit être divulgué ou mis à la disposition de qui que ce soit sans le consentement donné expressément par écrit par le membre en cause, si ce n'est, lorsque c'est exigé, pour les fins administratives officielles de l'Université, ou pour les fins d'une procédure de griefs ou d'applications de mesures administratives ou disciplinaires autorisées, conformément aux dispositions de la présente convention collective, ou par la loi.

38.13 En cas de griefs et d'arbitrage, les arbitres et le président du tribunal d'arbitrage ont accès d'office au dossier officiel du membre et à tout autre document pertinent. Ils ne devront employer que les pièces justificatives admissibles et pertinentes à la résolution du grief.

38.14 Toute lettre confidentielle reçue au moment de l'engagement d'un membre sera détruite au plus tard dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date officielle de son entrée en fonction. Si un grief surgit durant cette période, cette documentation sera préservée jusqu'à la résolution du conflit.

Article 39 - Propriété intellectuelle

39.01 Dans l'intérêt du bien commun de la société, les parties encouragent la réalisation d'activités de recherche, de création, de développement et d'enseignement. À cette fin et sous réserve des dispositions du présent article, elles reconnaissent que le membre est le premier titulaire du droit de propriété intellectuelle sur les œuvres qu'il produit.

Définition

39.02 Aux fins du présent article, la propriété intellectuelle a le sens qui lui est reconnu en droit canadien. Elle désigne le droit de propriété pour le membre de toute œuvre résultant de ses activités intellectuelles ou créatrices, quelle que soit sa forme matérielle, à laquelle s'appliquent des droits conférés par les lois canadiennes sur le droit d'auteur, sur les brevets, sur les marques de commerce, sur les dessins industriels, sur les topographies de circuits intégrés et par les lois analogues. En outre, la propriété intellectuelle inclut les droits moraux et patrimoniaux et comporte le droit de présenter toute œuvre en public et de la publier.

Application

39.03 La propriété intellectuelle s'applique à toute œuvre originale, à savoir, mais sans s'y limiter :

- a) Tous les types de texte imprimé (livres, textes, articles, recueils, monographies, scénarios, glossaires, bibliographies), incluant les textes produits dans le cadre de cours (plans de cours, examens, directives de travaux, guides didactiques, manuels de laboratoire, notes de cours, documents pour un cours donné par correspondance).
- b) Tous les textes établis sur un autre support (manuels électroniques, cours donnés sur Internet, documents didactiques multimédias, documents pédagogiques programmés et les programmes d'ordinateur).
- c) Les productions graphiques (documents cartographiques, affiches modulaires, graphiques, croquis, diapositives, aides visuelles).

- d) Les compositions et partitions musicales, dramatiques, ou chorégraphiques, et les productions artistiques (croquis, dessins, peintures, sculptures, photographies, collages et autres œuvres d'art).
- e) Les productions audio ou vidéo (films, vidéos, bandes et cassettes vidéo et audio, disques compacts, disques vidéo, cédéroms, diffusions et télédiffusions en direct).

39.04 Le droit d'auteur et d'auteure s'applique à toutes les œuvres originales littéraires, dramatiques, musicales, artistiques et enregistrées, quelle que soit leur forme matérielle. Il appartient en entier au membre qui a créé l'œuvre même s'il l'a produite en cours d'emploi et à l'aide des installations et ressources de l'Université, sauf s'il existe une entente écrite stipulant la cession de ce droit à l'Université ou à un tiers.

39.05 Si la production d'un travail engage des dépenses et des ressources inhabituelles pour l'Université, les parties doivent préalablement signer une entente déterminant le partage de la propriété intellectuelle, notamment en ce qui a trait au contenu d'un cours en ligne.

39.06 Les parties conviennent que l'exploitation commerciale de toute œuvre est laissée au choix du membre. Lorsque le membre désire que ses travaux soient exploités par l'entremise de l'Université, il peut prendre toutes les dispositions nécessaires à cette fin et signer une entente avec l'Université. L'Université avise l'Association des stipulations initiales de l'entente proposée au membre.

39.07 Sous réserve du paragraphe [39.04](#) et dans le respect des droits moraux du membre, l'Université possède le droit d'utiliser les œuvres servant à la gestion et à la présentation des programmes d'enseignement, sans avoir à payer une redevance au membre pour autant :

- a) que le matériel ne soit pas suranné ;
- b) qu'il soit utilisé dans le cadre normal des programmes de l'Université, y compris la Formation continue; et
- c) que le membre ait donné son approbation.

39.08 Nonobstant le paragraphe [39.01](#), les documents administratifs réalisés par un membre dans le cadre de son emploi pour le fonctionnement de l'Université appartiennent en premier à l'Université, qui est libre de les diffuser à son nom, de les utiliser à des fins promotionnelles ou autres, et de les modifier à volonté, à condition de ne pas porter atteinte à l'honneur ou à la réputation du membre.

39.09 Lorsque l'Université commande expressément une œuvre particulière, elle signe un contrat avec le membre. Ce contrat doit stipuler :

- a) la rétribution correspondant au travail à accomplir ;
- b) le partage des bénéfices nets et des redevances, lorsqu'il y a exploitation commerciale du travail ;
- c) le droit des parties d'être identifiées au travail ;
- d) la durée utile d'utilisation du travail sous sa forme initiale et le droit de révision ;
- e) le droit de l'Université d'utiliser l'œuvre, en tout ou en partie, sans avoir à payer une redevance à quiconque, pour autant que les droits moraux du membre soient respectés et que le travail soit utilisé dans le cadre normal de ses activités, y compris la Formation continue ;
- f) le droit du membre d'utiliser l'œuvre, sous sa forme originale ou modifiée, dans le cadre de son emploi à l'Université ;
- g) l'octroi d'une licence d'exploitation ou d'un permis d'utilisation à des tiers.

39.10 Une copie de toutes les ententes écrites en vertu des paragraphes [39.04](#), [39.05](#) et [39.09](#) est remise à l'Association.

39.11 Tout membre est tenu d'informer l'Université de toute demande de brevet qu'il présente.

39.12 Si une œuvre est réalisée par plusieurs membres, les dispositions du présent article s'appliquent proportionnellement à toutes ses créatrices et à tous ses créateurs.

39.13 Le membre est le premier titulaire de la propriété intellectuelle sur les cours qu'il donne ; toutefois, il permettra à l'Université d'enregistrer ou de transformer son matériel d'enseignement pour répondre aux besoins spéciaux d'une personne handicapée.

Durée

39.14 Les droits de propriété intellectuelle du membre survivent à la cessation de son emploi et sont dévolus, à son décès, à sa succession.

Renégociation

39.15 Si les lois sont modifiées au point où le présent article requiert une révision, les parties acceptent de le renégocier.

Article 40 - Cours en ligne et en vidéoconférence

40.01 Les cours en ligne et en vidéoconférence comprennent les cours crédités dont la totalité des activités pédagogiques requiert les technologies de l'information et des communications. Ces cours n'exigent pas nécessairement la présence physique d'une ou d'un professeur sur le même campus que les étudiantes et les étudiants, ni son intervention au même moment où les cours leur sont donnés. Cette définition s'applique notamment, mais sans s'y limiter, aux cours :

- a) qui sont donnés par vidéoconférence;
- b) qui sont donnés à l'aide d'une bande vidéo, radiodiffusés ou télévisés;
- c) qui sont transmis ou reçus au moyen d'Internet ou du Web en mode synchrone ou asynchrone.

40.02 L'emploi de bandes sonores, de bandes vidéos ou de films, ou encore de logiciels de présentation, dans le cadre d'un cours où les professeures, professeurs, étudiantes et étudiants sont sur le même campus n'est pas couvert par le présent article.

40.03 Sans limiter la portée de [l'article 6](#), les parties conviennent que la liberté d'enseignement inclut nécessairement la liberté d'un membre de choisir et d'utiliser le matériel didactique qu'il juge pertinent, y compris la liberté d'offrir ou non un cours en ligne ou par vidéoconférence.

40.04 L'Université n'assigne pas de cours en ligne ou en vidéoconférence à un membre sans son consentement. Lorsqu'un membre accepte d'enseigner un cours en ligne ou en vidéoconférence, celui-ci fait partie de sa charge de travail normale ou d'une charge supplémentaire d'enseignement conformément aux paragraphes [30.01](#) et [30.09](#).

40.05 Lorsqu'un membre accepte de préparer un nouveau cours en ligne, sur recommandation de l'assemblée de secteur ou d'école, il est assuré d'en avoir la responsabilité et de pouvoir l'inclure à sa charge de travail annuelle normale pour au moins les trois (3) prochaines fois que le cours est donné. Si le membre ne se prévaut pas de ce privilège, le cours peut être donné par un autre membre. Dans tous les cas, le membre conserve son droit de propriété intellectuelle sur le cours et le matériel qu'il a produit, à moins qu'une entente ait été signée avec l'Université permettant le partage du contenu.

40.06 Le membre affecté à l'enseignement d'un cours en ligne bénéficie d'un dégrèvement de trois (3) crédits professionnels pour le développer et des ressources technologiques et humaines de l'UMCE nécessaires au développement et à l'enseignement de ce cours.

40.07 Les cours en ligne et en vidéoconférence sont attribués en priorité aux professeures et professeurs titulaires d'un poste conformément à [l'article 14](#) de la présente convention collective.

40.08 Les procédures normales de la prise de décision collégiale s'appliquent à l'introduction et à l'utilisation des cours en ligne et en vidéoconférence.

40.09 On ne doit pas importer de cours en ligne ou en vidéoconférence si l'une ou l'autre des circonstances suivantes prévaut :

- ▶ un membre enseigne présentement le contenu d'un cours en ligne ou en vidéoconférence ou est disposé à l'enseigner, sa charge actuelle d'enseignement le permettant ;
- ▶ un membre est qualifié et disponible pour enseigner le cours en ligne ou en vidéoconférence ;
et
- ▶ les membres sont en lock-out ou en grève.

40.10 Afin de reconnaître dans l'établissement de la charge normale d'enseignement d'un membre les exigences supplémentaires que l'enseignement d'un cours en vidéoconférence lui impose, le membre touchera, en plus de sa rémunération habituelle, et conformément au paragraphe [43.02](#), un supplément de 1 500 \$ pour chaque cours en vidéoconférence donné en simultané à un groupe en présence réelle et un ou plusieurs groupes à distance. Le montant de ce supplément peut être révisé après entente entre les parties.

40.11 Aucun membre n'est réaffecté, licencié ou déclaré excédentaire à cause de l'offre de cours en ligne ou en vidéoconférence.

Article 41 - Revue de l'Université de Moncton (RUM)

41.01 La RUM est un organe qui a pour objet la diffusion, en toute indépendance éditoriale, de travaux de RDC, dont ceux du corps professoral de l'Université, auprès d'un public universitaire le plus large possible.

La constitution de la RUM est le fruit de la volonté conjointe de la direction de l'Université et du corps professoral des trois campus.

41.02 La rédactrice ou le rédacteur en chef jouit d'un dégrèvement de trois (3) crédits annuellement pour la durée de son mandat ainsi que d'un supplément annuel de 2 000 \$.

41.03 La ou le secrétaire à la rédaction jouit d'un dégrèvement de trois (3) crédits annuellement pour la durée de son mandat.

Article 42 - Responsabilité légale

42.01 L'Université tient les membres indemnes des dommages-intérêts et des frais de justice reliés à des actions ou à des réclamations contre eux et découlant de leur emploi. À cet effet, l'Université maintiendra son association au *Canadian universities reciprocal insurance exchange* (C.U.R.I.E.).

42.02 Un avis est remis avec diligence à l'Université en cas d'action ou de réclamation dont les membres ont connaissance ou d'un incident dont ils devaient savoir de manière raisonnable qu'il pourrait donner lieu à une action ou à une réclamation.

Article 43 - Plan de rémunération et rémunération pour les cours donnés comme charge supplémentaire

43.01 Le plan de rémunération des membres et les échelles de traitements régis par la présente convention collective apparaissent aux annexes « [G](#) », « [H](#) » et « [I](#) » de la présente convention collective.

43.02 La professeure ou le professeur à plein temps qui donne un cours en surplus de sa charge normale de travail, qu'il s'agisse d'un cours relevant de son décanat ou de la Formation continue, touchera un supplément de 1 612 \$, en date du 30 juin 2019, pour chacun des crédits professionnels donnés. À chaque changement d'échelle de traitements, ce montant augmentera du même pourcentage que celui qui est appliqué à la nouvelle échelle. Lorsque le cours est annulé la journée même du début du cours ou après, la professeure ou le professeur reçoit une compensation financière équivalant à 10 % du supplément prévu pour le cours ou une compensation établie au prorata des heures de cours données, selon le plus élevé des deux montants.

Article 44 - Durée de la convention collective

44.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et le demeure jusqu'au 30 juin 2023. Elle demeure en vigueur durant la période de négociation pour son renouvellement, et ce, conformément à la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick.

44.02 La présente convention est renouvelée automatiquement par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trois (3) mois avant son expiration ou l'expiration de tout renouvellement qui en est fait.

44.03 L'Université et l'Association, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender, radier ou autrement corriger, compléter en tout ou en partie un article de la présente convention.

44.04 Pendant la durée de la présente convention, aucun règlement ou aucune politique qui pourrait modifier les conditions de travail précisées dans la présente convention, ne peuvent entrer en vigueur.

44.05 Les membres qui ont travaillé pendant la période couverte par la présente convention collective ont droit à la rétroactivité, qu'ils soient ou non à l'emploi de l'Université lors de sa signature.

En foi de quoi, les personnes autorisées de l'Université et de l'APPUMCE ont signé à Edmundston ce 29^e jour du mois de juin 2020.

Pour l'Université



Jacques Paul Couturier,
Recteur par intérim

Pour l'APPUMCE



Julien Massicotte,
Président

Madeleine Dubé,
Vice-rectrice de l'UMCE

Témoin

ÉQUIPES DE NÉGOCIATION

UMCE APPUMCE

Madeleine Dubé **Sylvie Morin**
négociatrice en chef du *négociatrice en chef du*
Comité de négociation – vice-rectrice, UMCE *Comité de négociation de l'APPUMCE*

Pierrette Fortin **Pénélope Cormier**
doyenne des études, UMCE *représentante de l'APPUMCE*

Michel Nadeau **Jean-François Saucier**
directeur des services administratifs, UMCE *représentant de l'APPUMCE*

Annexe « A »

DIRECTIVES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Afin de respecter l'esprit de l'article 5, les termes « professeure » et « professeur » doivent être remplacés par « membre de l'unité » ou « cadres administratifs » dans la lecture du texte ci-dessous.

I. Préambule

Le document suivant cherche à définir des principes qui pourraient guider les professeures et les professeurs d'université en matière d'éthique professionnelle. Plutôt que des directives précises, il s'agit de proposer aux professeures et aux professeurs quelques lignes de conduite que les universités pourront adopter au niveau des différentes institutions, conjointement avec des procédures adéquates pour faire face aux problèmes qui résulteraient d'infractions commises contre ces principes. L'ACPPU ne peut prétendre exercer un contrôle sur ses membres comme le font d'autres associations professionnelles. Elle ne peut exclure ses membres, ni prétendre détenir le pouvoir d'accorder un emploi ou de le retirer. Par conséquent, toute la responsabilité quant à la mise en application des principes en matière d'éthique professionnelle repose sur les différents collèges et universités.

II. La professeure et le professeur d'université en tant qu'enseignante et enseignant

1. La première responsabilité d'une professeure ou d'un professeur d'université consiste à poursuivre et à propager, par l'enseignement et la recherche, les connaissances et l'intelligence de celles-ci. Il doit donc consciencieusement vouer ses efforts au développement de ses compétences intellectuelles et de ses talents d'enseignant. Elle ou il doit mettre un soin particulier à la préparation et à l'organisation de la matière de son enseignement et réviser périodiquement sa matière à la lumière des nouveaux progrès dans sa discipline.
2. Elle ou il doit constamment s'appliquer à améliorer la présentation de sa matière à ses étudiantes et à ses étudiants.
3. Elle ou il doit encourager le libre échange de vues entre elle ou lui et ses étudiantes et ses étudiants.
4. Elle ou il doit s'efforcer d'être toujours juste avec ses étudiantes et ses étudiants. Elle ou il manque à ses devoirs de professeure ou de professeur en exploitant les étudiantes et les étudiants à son avantage.

5. Une professeure ou un professeur est coupable de conduite non professionnelle si elle ou il se détourne, ou détourne d'autres membres de la communauté universitaire, du plein accomplissement des responsabilités ci-dessus énumérées.
6. Elle ou il gardera en confidence tout renseignement relatif au progrès intellectuel, à la vie privée ou aux idées politiques et religieuses d'une étudiante ou d'un étudiant. Toutefois, en réponse à une demande provenant d'une source digne de confiance¹, il peut fournir des renseignements au sujet de la situation scolaire des étudiantes et des étudiants. Elle ou il s'abstiendra de faire allusion au caractère d'une étudiante ou d'un étudiant, sauf si cette information s'avère nécessaire. Appelé à se prononcer sur un cas, elle ou il doit s'efforcer d'être juste et objectif.

III. La professeure et le professeur d'université en tant que savante et savant

1. Toute activité intellectuelle poursuivie au sein d'une université a pour fins principales :
 - a) le développement des connaissances ;
 - b) l'amélioration des compétences intellectuelles de l'enseignante et de l'enseignant ;
 - c) compte tenu des possibilités, l'initiation des étudiantes et des étudiants aux disciplines universitaires.

En ce qui a trait au premier de ces objectifs, il est essentiel que la professeure ou le professeur d'université jouisse d'une liberté complète afin de propager les résultats de sa recherche dans ses publications et dans ses cours, ainsi que par tout autre moyen reconnu.

2. Une professeure ou un professeur d'université manque à ses devoirs en concluant une entente qui limite sa liberté de publier les résultats d'une recherche poursuivie au sein d'une université, ou sous les auspices de celle-ci. Nonobstant ceci, elle ou il peut accepter de retarder pendant un temps limité la publication des résultats d'une recherche subventionnée ou commanditée. (Voir l'Appendice).

¹ Si pour une raison particulière une professeure ou un professeur d'université était approché en vue d'obtenir de l'information relative à des mesures de sécurité, elle ou il devrait agir en conformité avec les principes énoncés dans le mémoire de l'ACPPU sur la sécurité nationale et les universités (Supra p. 89). L'ACPPU :

- i. Avertit tous ses membres qu'ils ne sont pas tenus de répondre aux questions de la Gendarmerie Royale du Canada relatives aux convictions politiques ou religieuses, aux activités et groupement de collègues et d'étudiants ;
- ii. Recommande fortement à ses membres de ne pas répondre oralement à de telles questions ;
- iii. Encourage fortement tout membre qui, en conscience, se croit tenu de donner une réponse, de le faire par un écrit signé et daté.

IV. La professeure et le professeur d'université en tant que collègue

1. C'est une obligation pour une professeure ou un professeur d'université de défendre le droit de ses collègues à la liberté universitaire. Elle ou il manque à ses devoirs si elle ou il agit de façon à empiéter délibérément sur ce droit.
2. Une professeure ou un professeur d'université devrait s'abstenir de dénigrer ses collègues et leurs compétences intellectuelles. Tout jugement professionnel porté sur le travail d'un collègue et obtenu sans sollicitation doit être soumis en un lieu approprié.
3. Lorsque les autorités de l'université ou un comité universitaire autorisé (exemples : le comité des nominations, le comité de la permanence de l'emploi, le comité d'appel ou d'octrois de recherche) sollicitent qu'une professeure ou un professeur porte un jugement professionnel sur un de ses collègues, la professeure ou le professeur a l'obligation d'être à la fois juste et objectif envers l'université et envers son collègue.
4. Une professeure ou un professeur manque à ses devoirs si elle ou il néglige de sauvegarder le caractère confidentiel de l'information obtenue au sujet d'une ou d'un collègue, à l'occasion de sa participation au travail des comités du genre de ceux mentionnés à l'article 3.
5. Une professeure ou un professeur a l'obligation de reconnaître la contribution intellectuelle qu'auraient apportée ses collègues et ses étudiantes et ses étudiants à ses cours magistraux et à ses publications.
6. Il est contraire aux devoirs d'une professeure ou d'un professeur d'exploiter pour son profit personnel le travail bénévole d'une ou d'un collègue.

V. La professeure et le professeur d'université et son université

1. En acceptant un emploi dans une université, une professeure ou un professeur assume des responsabilités envers l'université, en plus de ses devoirs premiers à titre de savante ou de savant et d'enseignante ou d'enseignant. Elle ou il a l'obligation de participer à la vie de l'Université, à sa gouverne et à son administration en tant que membre des différents comités et organismes : Bureau des gouverneurs, Sénat, Faculté et Département. La participation à ces activités doit tenir compte de l'exercice de ses responsabilités premières en tant que professeure ou professeur et de ses capacités.
2. Une professeure ou un professeur manque à ses devoirs en acceptant une nomination à un poste administratif (exemples : directrice ou directeur de département, doyenne ou doyen, rectrice ou recteur) sans s'être assuré au préalable que l'on ait suivi une procédure convenable de

consultation, telle que celle recommandée par le rapport Duff-Berdahl et les énoncés de principes de l'ACPPU relatifs à cette question.

3. Une professeure ou un professeur a le devoir de se conformer aux règlements et directives établis pour assurer la bonne marche des affaires de l'Université pourvu que ces règlements et directives n'empiètent pas sur les libertés universitaires des étudiantes, des étudiants, des enseignants et des enseignants ou n'enfreignent pas les principes éthiques énoncés dans ce document, ainsi que les codes adoptés par d'autres sociétés savantes ou associations professionnelles. Parallèlement, il a la responsabilité de chercher à obtenir les réformes qu'il juge nécessaires pour améliorer la vie de l'Université.
4. Une professeure ou un professeur manque à ses devoirs si elle ou il néglige d'accorder un délai de préavis tel que prévu par les règlements de l'Université, avant de remettre sa démission d'un poste d'enseignement. Elle ou il est également inacceptable d'assumer, pendant la durée des fonctions d'une nomination, les obligations d'un autre emploi qui seraient en conflit avec ses responsabilités de professeure ou de professeur.
5. Une professeure ou un professeur doit éviter les risques de conflits d'intérêts décrits ci-dessous, à moins d'avoir pleinement consulté à ce sujet sa supérieure ou son supérieur hiérarchique et d'avoir reçu son approbation.
 - a) Autoriser l'achat par l'université de matériaux, fournitures ou services d'une source dans laquelle lui ou des personnes de sa famille ont un intérêt appréciable.
 - b) Engager un membre de sa famille immédiate comme employé, employée, experte-conseil ou expert-conseil pour tout travail financé par des fonds administrés par l'entremise de l'université.
 - c) Être associé à la direction de toute entreprise qui engage ou se propose d'engager du personnel universitaire.

VI. La professeure et le professeur d'université et la société

1. Dans ses déclarations à l'extérieur de l'université, une professeure ou un professeur conserve toujours la responsabilité de rechercher la vérité et de l'affirmer telle qu'il la voit. Sauf si elle ou il est pleinement autorisé à le faire, elle ou il devrait spécifier sans équivoque qu'elle ou il se prononce alors en son nom personnel et n'engage en rien le nom de l'université.
2. **Revenu secondaire.** La professeure ou le professeur doit faire connaître aux autorités compétentes de l'université, si l'université lui en fait la demande, le temps qu'elle ou il consacre à toute fonction

consultative ou à caractère analogue, de même que la nature d'un tel travail, si ce travail est rémunéré par une personne ou un organisme autre que l'université².

3. La professeure ou le professeur qui contracte des engagements particuliers envers un secteur de la collectivité, par exemple en travaillant comme experte-conseil ou expert-conseil ou en faisant de la recherche à forfait, doit veiller à ce que ces fonctions soient compatibles avec ses obligations premières envers l'université, et ne nuisent en aucune façon à son travail à l'université.

² L'ACPPU signale aux universités canadiennes le document « *The Policy Statement for the Staff on Supplementary Income and Related Activities* » de l'Université de Toronto, publié le 19 juillet 1972 dans le *University of Toronto Bulletin*. Elle tient à ajouter toutefois que la composition de tout organisme d'appel devrait faire l'objet d'un accord entre la rectrice ou le recteur de l'université et l'association des professeures et des professeurs. Ce document peut être obtenu du secrétariat de l'ACPPU.

Annexe « B »

GUIDE D'ÉVALUATION ADMINISTRATIVE DE LA TÂCHE PROFESSORALE

PRÉAMBULE

L'évaluation de la tâche professorale prend deux formes : l'évaluation faite à des fins formatives et l'évaluation faite à des fins administratives. L'évaluation formative tend à favoriser la croissance personnelle et professionnelle en permettant l'amélioration du rendement de la personne par le diagnostic, la rétroaction et la formation d'appoint. L'évaluation administrative doit fournir des renseignements tangibles qui permettent aux personnes attitrées de prendre des décisions concernant la promotion ou la permanence d'une professeure ou d'un professeur. Il importe de souligner que ces deux formes d'évaluation sont complémentaires et que l'évaluation formative est un préalable essentiel à l'évaluation administrative.

Le présent guide traite de l'évaluation administrative. Il est utilisé par le comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence, par le CCS et par toute autre personne impliquée dans la procédure d'évaluation des professeures ou des professeurs lors des promotions ou de l'attribution de la permanence. Les composantes de la tâche professorale sujettes à l'évaluation sont définies à [l'article 29 : « Responsabilités professionnelles de la professeure ou du professeur »](#).

Une promotion est une reconnaissance des capacités professionnelles et elle atteste un rendement continu dans la carrière. En enseignement, ce rendement comprend les habiletés pédagogiques en plus de la compétence générale. En recherche-développement-création, il comprend un intérêt marqué et soutenu pour la réflexion et l'analyse ainsi qu'une capacité de diffuser auprès de pairs ou d'un large public les résultats engendrés. En services à la collectivité, le rendement se définit par un rayonnement, un perfectionnement ou un épanouissement professionnel.

Les objets, les moyens et les critères d'évaluation relatifs à l'enseignement, aux services à la collectivité et à la recherche-développement-création sont définis dans ce guide. Dans l'ensemble, ils sont présentés de façon à mettre en valeur l'aspect évolutif de la charge de travail de la candidate ou du candidat dans le déroulement de sa carrière professorale. C'est ainsi que les critères d'évaluation changent au fur et à mesure que progresse la carrière. Les évaluatrices et les évaluateurs sont invités à bien justifier leurs

appréciations des dossiers des candidates et des candidats en fonction du rendement escompté selon le rang recherché.

Les différents instruments d'évaluation utilisés au cours du processus d'évaluation sont identifiés dans ce guide, mais ils ne sont pas présentés. Adoptés séparément, ces instruments pourront être modifiés à la demande de l'une ou l'autre des parties, après entente entre les deux parties.

A. COMPOSANTE ENSEIGNEMENT

a) Liste des objets d'évaluation relatifs à l'enseignement

1. Le plan de cours a été clairement expliqué.
2. La qualité des méthodes pédagogiques utilisées facilite la compréhension.
3. La correspondance entre le plan de cours et la matière enseignée.
4. La qualité du matériel utilisé.
5. L'habileté à transmettre des connaissances (incluant la qualité de la langue parlée et écrite).
6. L'habileté à stimuler intellectuellement et à encadrer les étudiantes et étudiants.
7. La qualité de l'évaluation des apprentissages.
8. La qualité de la rétroaction et les délais pour la correction.
9. La disponibilité envers les étudiantes et étudiants.
10. La relation professionnelle avec les étudiantes et étudiants.
11. L'appréciation générale du cours.
12. La capacité à renouveler et à adapter son enseignement en fonction de l'évolution de son domaine d'enseignement.
13. L'aptitude à répondre aux besoins des programmes du secteur ou école (cours nouveaux, direction de projet d'étudiantes et d'étudiants, etc.).
14. La capacité de concevoir et de réaliser des instruments pédagogiques afin d'améliorer l'enseignement.

b) Liste des objets d'évaluation relatifs aux activités qui se rattachent à l'enseignement

1. La participation active aux activités sectorielles et à ses différents comités pédagogiques en tant que membre d'un secteur ou de l'école.

c) Moyens d'évaluation

L'enseignement proprement dit est évalué à l'aide de différents instruments :

1. Instrument d'appréciation de l'enseignement par les étudiantes et les étudiants (Éva-03.xx) ;
2. Instrument d'auto-évaluation de l'enseignement (Éva-04.xx) ;
3. Instrument d'évaluation de la tâche d'enseignement par les membres du corps professoral du secteur ou de l'école rempli après consultation des plans de cours (Éva-05.xx) ;
4. Profils professionnels (Éva-01.xx) et profil synthèse (Éva-06.xx) ;
5. Rapport synthèse des appréciations de l'enseignement (Éva-07.xx).

Pour faciliter la compilation des résultats des instruments d'évaluation de l'enseignement, on utilise le barème suivant :

- ▶ A ou *excellent* – 3,6-4,0 ;
- ▶ B ou *très bon* – 3,1-3,5 ;
- ▶ C ou *bon* – 2,6-3,0 ;
- ▶ D ou *amélioration nécessaire* – 2,1-2,5 ;
- ▶ E ou *difficultés majeures* – 2,0 ou moins.

Ainsi, la professeure ou le professeur qui obtient un résultat supérieur à 2,5 sur 4 pour un objet d'évaluation aura au moins « bon » pour cet objet d'évaluation.

d) Critères d'évaluation pour l'enseignement

1. Promotion au rang d'agrégé.

La professeure ou le professeur doit démontrer un rendement satisfaisant quant aux objets essentiels [A-a 1 à 11](#) et [A-b 1](#) ainsi que l'acquisition d'habiletés correspondant à des objets complémentaires [A-a 12 à 14](#). L'obtention de « bonnes » évaluations (voir barème ci-dessus) constitue ici un rendement satisfaisant.

2. Promotion au rang de titulaire.

La professeure ou le professeur doit démontrer un rendement satisfaisant quand aux objets essentiels [A-a 1 à 11](#) et [A-b 1](#) ainsi que l'acquisition d'habiletés correspondant à des objets complémentaires [A-a 12 à 14](#). L'obtention de « très bonnes » évaluations (voir barème ci-dessus) constitue ici un rendement satisfaisant.

Note : La promotion ou la permanence est refusée à la professeure ou au professeur si sa maîtrise de la langue française est insuffisante au point de l'empêcher de communiquer clairement et avec nuance.

B. COMPOSANTE SERVICES À LA COLLECTIVITÉ

a) Liste des objets d'évaluation relatifs aux services rendus à l'intérieur de l'Université

1. La participation active aux activités sectorielles en tant que chef de secteur ou directrice ou directeur d'école ou responsable d'activités telles que les stages, l'organisation des sports intra-universitaires ou interuniversitaires, l'entraînement d'équipes sportives, etc.
2. La participation et la contribution de la professeure ou du professeur à d'autres activités reliées aux affaires de l'Université ou de l'Association, dans le cadre de comités ou non.
3. La participation et la contribution de la professeure ou du professeur aux activités d'enseignement non crédité.
4. Le poste occupé (ou les responsabilités) au sein du comité.
5. Le temps consacré à l'exécution des tâches demandées.
6. L'importance du comité ou de la tâche pour le fonctionnement de l'Université.
7. Le dégrèvement ou la rémunération accordés pour les services rendus.

b) Liste des objets d'évaluation relatifs aux services rendus à l'extérieur de l'Université

1. L'étendue du rayonnement (promotion de la réputation) de la professeure ou du professeur dans les services rendus à la collectivité.
2. L'étendue du rayonnement (promotion de la réputation) de l'Université dans les services rendus à la collectivité.
3. L'influence des services rendus sur l'épanouissement professionnel de la professeure ou du professeur.
4. L'influence des services rendus sur les autres tâches professionnelles de la professeure ou du professeur.
5. Le temps consacré à l'exécution des services rendus à la collectivité.
6. Les crédits professionnels, les dégrèvements ou la rémunération accordés pour les services rendus.

c) Moyen d'évaluation

Il incombe aux candidates et aux candidats de faire la démonstration des services rendus à la collectivité depuis leur engagement ou leur dernière promotion, selon le cas. Ils doivent faire un compte

rendu détaillé du travail accompli et de la responsabilité des postes occupés dans leurs profils professionnels et reproduire ces renseignements dans leur profil synthèse.

d) Critères d'évaluation pour les services à la collectivité

1. Promotion au rang d'agrégé.

La professeure ou le professeur doit démontrer un rendement satisfaisant quant aux objets d'évaluation relatifs aux services rendus à l'intérieur de l'Université ([B-a 1 à 7](#)) ou à l'extérieur de l'Université ([B-b 1 à 6](#)).

La professeure ou le professeur doit s'assurer que les services offerts sont de nature à permettre le rayonnement de l'Université et à contribuer à son épanouissement professionnel.

2. Promotion au rang de titulaire.

La professeure ou le professeur doit démontrer un rendement satisfaisant quant à des objets d'évaluation relatifs aux services rendus à l'intérieur de l'Université ([B-a 1 à 7](#)) ou à l'extérieur de l'Université ([B-b 1 à 6](#)).

Les services rendus doivent engendrer un rayonnement étendu de la professeure ou du professeur et de l'Université ainsi qu'un épanouissement professionnel.

Le membre peut pallier un rendement non satisfaisant par des réalisations de RDC d'envergure qui lui assurent un rayonnement important et une réputation universitaire.

Sur une base annuelle, le membre peut pallier un rendement non satisfaisant par l'enseignement de deux (2) cours donnés en surplus de sa charge normale de travail.

Note 1. Les services à la collectivité offerts à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université comprennent les activités distinctes de l'enseignement et de la RDC.

Note 2. Les services à la collectivité offerts à l'extérieur de l'Université doivent être en rapport avec les activités de RDC ou d'enseignement de la professeure ou du professeur.

Note 3. L'objet B-a.1 est évalué lorsqu'il s'applique. La professeure ou le professeur qui est évalué sur l'objet B-a.1 doit présenter dans son profil synthèse un compte rendu détaillé de sa participation active, de sa contribution au comité ou de son rôle dans l'exercice de ses fonctions administratives.

C. COMPOSANTE RDC

a) Liste des objets d'évaluation relatifs à la RDC

1. L'élaboration de projets de RDC.
2. L'obtention de subventions ou de contrat de RDC.
3. La réalisation de projets de RDC.
4. La diffusion des résultats de RDC. Les résultats peuvent être diffusés par communication écrite (article arbitré, livre, chapitre de livre, matériel didactique, rapport de recherche, rapport de travaux de développement, publication non arbitrée, publication de vulgarisation), par communication non écrite (communication scientifique orale ou par affiche, communication de travaux de développement, conférence de vulgarisation, lecture publique d'une création, performance) ou par exposition.
5. La participation, la direction ou la mise sur pied d'un groupe de RDC.
6. Reconnaissance des travaux (prix, médaille, bourse, distinction, brevet).
7. Contributions à la formation de chercheuses ou de chercheurs/de créatrices ou de créateurs.

b) Moyens d'évaluation

Il incombe aux candidates et aux candidats de faire la démonstration des activités de RDC effectuées depuis leur engagement ou leur dernière promotion, selon le cas. Ils doivent faire un compte rendu détaillé du travail accompli en remplissant la section appropriée de leurs profils professionnels et en reproduisant ces comptes rendus dans leur profil synthèse.

c) Critères d'évaluation

On classe les activités de RDC en deux catégories selon la charge de travail nécessaire pour les accomplir. On attribue à cette production un nombre d'unités en fonction de leur importance relative. Ainsi, chaque réalisation de la catégorie A vaut une (1) ou deux (2) unités et celle de la catégorie B vaut une demi-unité (0,5).

Catégorie A (une unité)

- article arbitré dans une revue spécialisée (c.-à-d. répertorié dans des index de périodiques scientifiques). Les parties conviennent que les revues savantes électroniques ont le même statut que les revues imprimées. Les documents publiés dans les revues savantes électroniques peuvent servir à l'évaluation des professeures et des professeurs conformément aux dispositions de la présente convention collective.

- ▶ chapitre de livre
- ▶ texte de création littéraire dans une revue spécialisée ou un ouvrage collectif
- ▶ traduction d'un livre (ouvrage savant ou œuvre littéraire)
- ▶ participation à deux expositions de groupe dans une galerie reconnue avec comité de sélection
- ▶ conception d'une mise en scène pour une troupe de théâtre professionnelle
- ▶ conception d'une scénographie pour une troupe de théâtre professionnelle
- ▶ interprétation d'un rôle majeur pour une troupe de théâtre professionnelle

Catégorie A (deux unités)

- ▶ livre
- ▶ exposition solo dans une galerie reconnue avec comité de sélection

Catégorie B (une demi-unité)

- ▶ monographie, mémoire, compte rendu de conférence, rapports internes et techniques, publication gouvernementale et industrielle
- ▶ article dans un périodique non arbitré
- ▶ rapport de recherche
- ▶ communication scientifique
- ▶ préparation d'une demande de subvention de recherche ou de création auprès d'un conseil national ou international
- ▶ lecture publique par le membre d'une œuvre littéraire
- ▶ acquisition d'une œuvre d'art du membre par une institution reconnue
- ▶ mise en scène d'une œuvre dramatique du membre par une troupe de théâtre professionnelle
- ▶ exposition solo dans une galerie reconnue sans comité de sélection
- ▶ participation à deux expositions de groupe dans une galerie reconnue sans comité de sélection
- ▶ conception en équipe d'une mise en scène pour une troupe professionnelle
- ▶ conception en équipe d'une scénographie pour une troupe professionnelle
- ▶ membre du jury au sein d'un comité de thèse de doctorat
- ▶ traduction d'un chapitre d'un ouvrage savant
- ▶ organisation, à titre de principal responsable scientifique, d'un colloque savant d'envergure nationale ou internationale tenu à l'UMCE.

Les objets d'évaluation [C-a 5 et 6](#) sont complémentaires.

Il est entendu que l'ensemble des réalisations énumérées sont comptabilisées une seule fois, peu importe l'effort de diffusion de la professeure ou du professeur. Il incombe alors à la candidate ou au candidat de démontrer l'originalité de ses réalisations dans le profil synthèse.

Le critère d'évaluation varie selon le nombre de crédits de dégrèvement obtenu par la professeure ou le professeur et selon le rang professoral visé.

1. Promotion au rang d'agrégé.

La professeure ou le professeur doit démontrer un rendement satisfaisant, c'est-à-dire avoir accumulé une (1) unité par trois (3) crédits de RDC obtenus. Si le nombre d'unités à accumuler est deux (2) ou trois (3), une de ces unités doit correspondre à des réalisations de la catégorie A. Si le nombre d'unités à accumuler est quatre (4) ou plus, deux (2) de ces unités doivent correspondre à des réalisations de la catégorie A.

Le nombre d'unités exigé dans la catégorie A ne dépassera pas deux (2), peu importe le nombre de crédits de RDC obtenu.

À titre d'exemple, un candidat qui a obtenu 12 crédits de RDC et a accumulé quatre (4) unités, dont deux (2) correspondent à des réalisations de la catégorie A, a un rendement satisfaisant.

2. Promotion au rang de titulaire.

La professeure ou le professeur doit démontrer un rendement satisfaisant, c'est-à-dire avoir accumulé une (1) unité par trois (3) crédits de RDC obtenus. Si le nombre d'unités à accumuler est deux (2), une de ces unités doit correspondre à des réalisations de la catégorie A. Si le nombre d'unités à accumuler est trois (3), deux (2) de ces unités doivent correspondre à des réalisations de la catégorie A. Si le nombre d'unités à accumuler est quatre (4) ou plus, trois (3) de ces unités doivent correspondre à des réalisations de la catégorie A.

Le nombre d'unités exigé dans la catégorie A ne dépassera pas trois (3), peu importe le nombre de crédits de RDC obtenu.

À titre d'exemple, une candidate qui a obtenu 18 crédits de RDC et a accumulé six (6) unités, dont trois (3) correspondent à des réalisations de la catégorie A, a un rendement satisfaisant.

Note 1. Un travail jugé d'envergure par des expertes et des experts de la même discipline peut équivaloir à plusieurs publications.

Note 2. Les divers travaux liés à la préparation immédiate et normale des cours, notes de cours, matériel d'enseignement et autres activités semblables ne sont pas considérés au sens de la présente convention comme des activités de recherche.

Note 3. Les travaux effectués dans le cadre d'un programme d'étude ne sont pas considérés au sens de la présente convention comme des activités de recherche.

D. CALENDRIER D'ÉVALUATION ADMINISTRATIVE ET RESPONSABILITÉS

- a) Lorsque le nombre d'années de service actifs le permet, l'évaluation administrative doit être précédée d'au moins une année d'évaluation formative qui permettra d'établir le plan de perfectionnement professionnel de la candidate ou du candidat.
- b) L'auto-évaluation de la tâche professorale (profil professionnel) est effectuée à tous les ans selon les dispositions de [l'article 26](#) de la présente convention collective.
- c) L'appréciation de l'enseignement par les étudiantes et les étudiants et l'auto-évaluation de l'enseignement (questionnaire) s'effectuent au cours des deux années précédant l'année de l'étude du dossier pour une promotion ou une attribution de permanence. À titre d'exemple, si une candidate doit accumuler cinq années de services actifs pour être admissible à une promotion, elle sera évaluée aux années 3 et 4 de cette période de 5 ans.
- d) Cette appréciation de l'enseignement se fait à la fin de la session d'automne et de la session d'hiver en l'absence de la professeure ou du professeur. Pour le traitement statistique des résultats de l'appréciation, on retient les cours où le nombre de répondants est de dix (10) ou plus. Si nécessaire, les cours offerts la même session seront combinés pour permettre l'évaluation administrative de l'enseignement. Toutefois, un membre ne peut se voir refuser une promotion ou la permanence sur la seule base des évaluations combinées. L'Université nomme une personne responsable de distribuer les instruments d'appréciation aux étudiantes et aux étudiants, de compiler les résultats et de les remettre à la ou au chef de secteur ou à la directrice ou au directeur d'école. (N.B. Ces dates s'appliquent aussi à l'appréciation formative de l'enseignement.)
- e) Au cours du mois de mai, la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école analyse les résultats en comparant l'auto-évaluation de l'enseignement à l'appréciation des étudiantes et des étudiants et rencontre les candidates et les candidats de son secteur ou de son école.
- f) L'évaluation de l'enseignement par les membres du corps professoral du secteur ou de l'école s'effectue au cours d'une réunion tenue au mois d'août de l'année de l'étude du dossier d'une candidate ou d'un candidat pour la permanence ou la promotion.

E. RESPONSABILITÉS

a) Responsabilités de la professeure ou du professeur

Il incombe à la professeure ou au professeur de faire la démonstration qu'elle ou qu'il remplit les exigences d'une promotion ou de la permanence. À cette fin, les candidates et les candidats, selon les dispositions de [l'article 31](#) et du présent guide :

1. Soumettent un profil synthèse regroupant les informations contenues dans les profils professionnels (instrument d'auto-évaluation de la tâche professorale) qu'ils ont établis depuis leur engagement ou leur dernière promotion, selon le cas. Ce profil synthèse doit être déposé au bureau de la ou du DDÉ au plus tard le 22 août suivant la diffusion de la liste finale des membres réputés admissibles à une promotion ou à la permanence prévue à l'alinéa [31.04.01](#). Il importe de souligner que le profil synthèse est le seul instrument d'évaluation, soumis aux comités d'évaluation, qui met en évidence leurs activités de RDC et leurs services à la collectivité.
2. Soumettent leurs instruments d'auto-évaluation de l'enseignement à leur chef de secteur ou à leur directrice ou directeur d'école.
3. Rencontrent leur chef de secteur ou leur directrice ou directeur d'école, prennent connaissance des résultats d'évaluation et contresignent le rapport synthèse des évaluations de l'enseignement (Éva-07.xx).

b) Responsabilités de la ou du chef de secteur ou de la directrice ou du directeur d'école

Selon les dispositions de [l'article 31](#) et du présent guide, la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école :

1. Reçoit les résultats d'appréciation de l'enseignement par les étudiantes et les étudiants.
2. Reçoit l'auto-évaluation de l'enseignement des candidates et des candidats de son secteur ou de son école.
3. Reçoit les plans de cours des cours offerts par le membre au cours des deux (2) dernières années et les transmet aux membres du corps professoral du secteur ou de l'école.
4. Reçoit les évaluations de l'enseignement par les membres du corps professoral du secteur ou de l'école.
5. Analyse les résultats d'évaluation, identifie les forces et les faiblesses de la candidate ou du candidat, vérifie si elle ou il a atteint les objectifs de son plan de perfectionnement professionnel et remplit le rapport-synthèse des évaluations de l'enseignement (Éva-07-xx).

Note : Étant donné qu'elle n'a lieu qu'une seule fois, l'évaluation de l'enseignement par les membres du corps professoral du secteur ou de l'école est ajoutée au dernier rapport synthèse de la ou du chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école, et elle est contresignée par le membre.

6. Rencontre la candidate ou le candidat et lui transmet les résultats d'évaluation. Le rapport synthèse et le profil professionnel (ou profil synthèse si disponible) sont utilisés comme information lors de la rencontre.
7. Transmet les profils professionnels et les rapports-synthèses à la ou au DDÉ.

c) Responsabilités du secteur ou de l'école

À l'aide de l'information fournie par la ou le chef de ou la directrice ou le directeur d'école et par la candidate ou le candidat, toutes les professeures et tous les professeurs du secteur ou de l'école évaluent la candidate ou le candidat rattaché à leur secteur ou à leur école. Pour ce faire, ils remplissent l'instrument d'évaluation de l'enseignement par les membres du corps professoral du secteur ou de l'école (Éva-05.xx) et le remettent à leur chef de secteur ou leur directrice ou leur directeur d'école.

d) Responsabilités de la ou du DDÉ

Selon les dispositions de [l'article 31](#) et du présent guide, la ou le DDÉ :

1. Reçoit les profils professionnels, le profil synthèse et les rapports synthèses de toutes les candidates et de tous les candidats et les ajoutent à leur dossier d'appréciation (paragraphe [38.03](#)).
2. Vérifie si le contenu du profil synthèse est conforme aux profils professionnels.
3. Transmet le dossier d'appréciation (paragraphe [38.03](#)) aux comités d'évaluation et de promotion.
4. Remplit les fonctions de la ou du chef de secteur ou de la directrice ou du directeur d'école ([E-b](#)) lorsque cette dernière ou ce dernier postule une promotion.

e) Responsabilités du comité des chefs de secteur et du comité paritaire

Les membres du CCS et du comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence étudient le rendement des candidates et des candidats à la lumière de leur dossier d'appréciation, selon les dispositions de [l'article 31](#) et du présent guide.

Annexe « C »

ÉQUIVALENCE ET SUBSTITUT AUX GRADES UNIVERSITAIRES

Note : Annexe à l'article 31.

I. Équivalent du Ph. D. ou de la maîtrise

Sauf pour les exceptions indiquées ci-dessous ([A-3](#)) l'équivalent d'un diplôme doit se mesurer en fonction d'études et non d'expérience acquise. Si des conditions équivalentes à un diplôme peuvent justifier l'octroi de la permanence ou la promotion, il importe néanmoins de ne pas confondre le domaine des études proprement dites à celui des divers travaux qui donnent lieu à l'expérience acquise. Pour décider de l'équivalence des diplômes canadiens et étrangers on s'inspirera des critères de l'AUCC, de l'AUF et également de l'Association des Universités du Commonwealth. Pour ce qui est des études équivalentes, on s'assurera que celles-ci soient faites dans le cadre d'un programme précis et qu'elles ne se résument pas à l'accumulation d'une série de crédits plutôt disparates. Elles pourront cependant comprendre les études pratiques et les stages supervisés. Pour résumer, l'équivalent pourrait se définir ainsi : attestation d'études ou de stages, reconnus de même niveau par des experts de la discipline. Voici un résumé des équivalences de diplômes.

A. Ph. D.

1. Diplôme équivalent selon les critères de l'AUCC, l'AUF, et de l'Association des Universités du Commonwealth ; ou
2. un diplôme qui couronne un programme d'études universitaires de IIIe cycle et qui comprend normalement vingt années de scolarité ; ou
3. dans les disciplines où il n'existe pas de Ph. D. ou l'équivalent, une attestation d'excellence, reconnue du même niveau par des experts de la discipline. Afin de préparer cette attestation, sur demande de la professeure ou du professeur qui a au moins (7) sept années complètes d'expérience dans sa discipline (dont au moins (5) cinq de ces années sont consacrées à produire des travaux d'un niveau comparable à des études des 2e et 3e cycles), un comité d'évaluation des travaux sera formé.

Ce comité d'équivalence des grades universitaires est constitué de la ou du DDÉ à titre de présidente ou de président et de quatre (4) membres de la discipline de la professeure ou du professeur, dont deux (2) nommés par la professeure ou le professeur et les quatre derniers doivent être des universitaires reconnus dans la discipline en question dont au moins deux (2) viennent de l'extérieur de l'Université. Ce comité considérera comme équivalent au Ph. D. les travaux jugés par des pairs comme ayant contribué d'une manière significative à la discipline de la professeure ou du professeur.

B. Maîtrise.

1. Diplôme équivalent selon les critères de l'AUCC, l'AUF, et de l'Association des Universités du Commonwealth.

II. Généralités

A. Lorsqu'un membre a obtenu soit un équivalent du Ph. D. ou de la maîtrise, cela est inscrit dans son dossier officiel qui, dans ce contexte, ne sera modifié ultérieurement d'une façon qui porterait atteinte à des droits acquis.

B. Dans l'évaluation des travaux de la professeure ou du professeur, le comité devra constamment garder en perspective le fait que l'équivalence ou le substitut servira uniquement aux fins de permanence ou de promotion. Ses conclusions devront donc être conformes à l'esprit de la présente convention collective et en particulier aux [articles 29](#), [30](#) et [31](#).

Annexe « D »

ASSURANCE – ACCIDENT-MALADIE

Invalidité à court terme

En cas d'invalidité à court terme (3 mois ou moins), le membre recevra une proportion de son traitement de base (défini dans [l'annexe « G »](#)) tel que prévu dans le tableau suivant :

Proportion du traitement de base

Années de service				
	Contrat temporaire*	Contrat régulier		
	8 mois ou moins	0 -1	1 - 5	5 ou plus
1 ^{er} mois	50 % du salaire	100 % du salaire	100 % du salaire	100 % du salaire
2 ^e mois	0 %	80 % du salaire	80 % du salaire	100 % du salaire
3 ^e mois	0 %	66,67 % du salaire	80 % du salaire	100 % du salaire

* Dans le cas de contrats temporaires de quatre (4) mois consécutifs menant à une période d'embauche de plus de huit (8) mois, le membre sera considéré au même titre que les membres recevant un contrat régulier.

Renseignements médicaux

Conformément aux lois en vigueur, si le congé est de plus d'un (1) mois, les renseignements suivants peuvent être demandés :

1. les renseignements qui concernent directement la maladie du membre et les effets de celle-ci sur ses tâches et ses responsabilités;
2. la nature de la maladie (et non le diagnostic), selon la description faite par le médecin ou un professionnel de la santé;
3. le caractère temporaire ou permanent de la maladie et la durée estimative du rétablissement (pronostic);
4. les actes médicaux accomplis pour poser le diagnostic, y compris les examens ou les analyses effectués;

5. les résultats d'examens ou d'analyses, dans les cas où ils fournissent des renseignements permettant de définir les limitations et les restrictions qui seront prises en compte dans une mesure d'adaptation;
6. la possibilité que des traitements ou des médicaments (y compris des effets secondaires éventuels) nuisent à l'aptitude du membre à accomplir son travail;
7. la prise d'un autre rendez-vous médical ou une indication selon laquelle le traitement se poursuit et fait l'objet d'un suivi.

Invalidité à long terme

Selon les dispositions du régime d'assurance invalidité à long terme, 60 % du traitement de base tel que défini dans [l'annexe « G »](#) au plus proche 1 \$, maximum 5 000 \$ par mois.

Payable mensuellement après trois (3) mois d'invalidité jusqu'à l'âge de 65 ans, pour invalidité totale causée à la suite d'un accident ou par la maladie.

Annexe « E »

CONGÉ PLANIFIÉ

1. Le membre désirant participer au régime de congé à traitement différé en vue de prendre un congé de travail de six (6) ou de douze (12) mois doit présenter une demande écrite au ou à la DDÉ au plus tard le 31 mars de l'année universitaire précédant celle où le report de traitement doit commencer. La décision est prise par la ou le DDÉ, en collaboration avec la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école, et est transmise au membre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. Dans le cas d'une réponse affirmative, une entente individuelle est alors signée entre les parties.
2. Le début du congé planifié de six (6) mois ou de douze (12) mois doit correspondre au début de l'année universitaire ou de l'année civile.
3. Pendant chaque année précédant le congé, le membre accepte que son traitement annuel de base soit amputé d'un certain pourcentage. Ce pourcentage varie selon la durée du régime et du congé, mais la somme des pourcentages amputés annuellement correspond environ à 80 % du traitement.
4. Le membre choisit une des cinq (5) options présentées dans le tableau ci-dessous (le pourcentage de traitement différé est identifié pour chacune des options).
5. Tout traitement différé sera déduit sur chacun des versements de traitement annuel à compter de l'anniversaire d'engagement et sera déposé dans un compte individuel à une institution financière. Les intérêts générés par ce fonds au 31 décembre sont remis annuellement au membre. Ce revenu d'intérêts est imposable.
6. Durant l'année de congé, le traitement annuel sera déterminé d'après le total des contributions accumulées au cours des années du régime, majorées des intérêts accumulés. Cette somme est versée au membre par l'Université sur une base de vingt-six (26) versements. Le solde de la somme accumulée continue à porter intérêt au taux courant et toute accumulation est ajoutée au dernier versement à titre d'ajustement.
7. L'ensemble des cotisations applicables aux membres est déduit de la partie de salaire qui reste après avoir reporté le pourcentage convenu. Pendant l'année de congé, les cotisations applicables sont prélevées sur le traitement différé. Toutefois, si le membre le désire, les cotisations au régime de pension peuvent être déterminées à partir du salaire qu'il recevrait s'il n'était pas inscrit au régime.

8. Lorsqu'un membre est inscrit au régime, qu'il soit en congé ou non, tout avantage prévu par la présente convention et relié à son salaire annuel de base est basé sur le traitement qu'il recevrait s'il n'était pas inscrit au régime.
9. Un membre peut se retirer du régime à n'importe quel moment avant le 31 mars de l'année universitaire précédant celle où le congé doit commencer. Il reçoit alors, dans les soixante (60) jours qui suivent, un rajustement global égal au montant d'argent différé majoré des intérêts accumulés durant l'année. Un membre dont le contrat est résilié a droit au même rajustement.
10. Lorsqu'un membre inscrit au régime de traitement différé décède, les montants différés et l'intérêt accumulé sont versés aux héritiers légaux dans les soixante (60) jours qui suivent.
11. D'un commun accord entre le membre et l'Université, les dispositions relatives au pourcentage de traitement différé et à l'année de congé peuvent être modifiées, pour autant qu'une contribution annuelle ne dépasse pas 33,3 % du salaire du membre et que le congé soit pris au plus tard la septième (7^e) année.
12. Après son congé, le membre, conformément à la Loi, doit travailler à l'UMCE pour une période équivalant à la période de son congé.
13. Toutes les années de contribution au régime de congé à traitement différé sont reconnues comme des années de service actif.
14. Le congé à traitement différé peut être reconnu comme demi-année ou comme année de service actif s'il est jugé pertinent par l'Université. Le membre qui veut faire reconnaître son congé doit, premièrement, l'indiquer dans son projet de demande et décrire les activités universitaires qu'elle ou il va réaliser durant son congé et, deuxièmement, soumettre un rapport détaillé à la ou au DDÉ au plus tard deux (2) mois après son retour de congé.
 - a. Dans les trente (30) jours suivant la demande, le CCS décide si le congé pourra être soumis au processus de reconnaissance comme demi-année ou comme année de service actif à la suite du dépôt du rapport du membre. La décision du CCS est transmise au membre par la ou au DDÉ.
 - b. La reconnaissance de la pertinence du travail accompli durant le congé à traitement différé est de la compétence du CCS. La décision du CCS et le rapport du membre sont versés au dossier d'appréciation (dossier officiel) du membre.
 - c. Durant le congé à traitement différé, la ou le DDÉ et la ou le chef de secteur ou la directrice ou le directeur d'école concerné décident s'il y a lieu de remplacer le membre en congé et dans l'affirmative, s'entendent sur les modalités de remplacement.

15. Cette annexe est assujettie à la loi et aux règlements de l'Agence du revenu du Canada. Les parties conviennent de la renégocier si des changements y sont apportés.

Pourcentage du salaire à différer selon la durée du congé et du régime

Durée		Option				
		2/3	3/4	4/5	5/6	6/7
6 mois						
1 ^{re} année	20	13,3	10	8	6,6	
2 ^e année	20	13,3	10	8	6,6	
3 ^e année	Congé durant l'année 3, 4, 5, 6 ou 7	13,3	10	8	6,6	
4 ^e année		Congé durant l'année 4, 5, 6 ou 7	10	8	6,6	
5 ^e année			Congé durant l'année 5, 6 ou 7	8	6,6	
6 ^e année				Congé durant l'année 6 ou 7	6,6	
7 ^e année					Congé	
12 mois						
1 ^{re} année	-	26,7	20	16	13,3	
2 ^e année	-	26,7	20	16	13,3	
3 ^e année	-	26,7	20	16	13,3	
4 ^e année	-	Congé durant l'année 4, 5 6 ou 7	20	16	13,3	
5 ^e année	-		Congé durant l'année 5, 6 ou 7	16	13,3	
6 ^e année	-			Congé durant l'année 6 ou 7	13,3	
7 ^e année	-				Congé	

Annexe « F »

CRITÈRES D'EXPÉRIENCE PERTINENTE AUX FINS DE TRAITEMENT

Professeures et professeurs, professeures et professeurs chargé d'enseignement II

Expérience professionnelle

- a) 0,5 année pour chaque année complète d'expérience professionnelle avant le baccalauréat, mais pertinente à la discipline enseignée.
- b) 0,5 année pour chaque année complète d'expérience professionnelle après le baccalauréat ayant une pertinence indirecte avec la discipline enseignée.
- c) 1,0 année pour chaque année complète d'expérience professionnelle après le baccalauréat et ayant une pertinence directe avec la discipline enseignée.

Expérience d'enseignement ou d'administration liée à l'enseignement

- a) 0,5 année pour chaque année complète d'enseignement ou d'administration scolaire, sauf si (b) ou (c) ci-dessous s'applique.
- b) 1,0 année pour chaque année complète d'enseignement, après le baccalauréat, à un niveau non inférieur au secondaire 2^e cycle, et ayant un rapport direct avec la discipline enseignée.
- c) 1,0 année pour chaque année complète d'administration collégiale ou universitaire.

Études

- a) **Baccalauréat (baccalauréat nord-américain d'une durée normale de quatre années d'études universitaires ou son équivalent) :** les années se cumulent à partir du premier baccalauréat. Pour le baccalauréat comprenant normalement cinq années d'études universitaires, la cinquième année équivaut à une année d'expérience. Il est à noter que deux années d'étude dans un collège d'enseignement général et professionnel comptent pour une année d'études universitaires.
- b) **2^e Baccalauréat :** 1,0 par année d'études si dans discipline pertinente ou B. Ed. Exemples : B. A., B. Sc. Sciences (décrit le cas de celui qui détiendrait un B. A., un B. Sc. et qui enseignerait dans le secteur de sciences fondamentales telles que la physique, les mathématiques ou la chimie).
- c) **Maîtrise :** 1,0 par année d'études si dans discipline pertinente.
- d) **2^e Maîtrise :** 1,0 par année d'études si maîtrise obtenue ; sinon 0,5.
- e) **Ph. D. :** 1,0 par année d'études (doctorat de type nord-américain ou équivalent).

Sabbatiques et congés

- a) **Sabbatiques.**
- b) **Congés d'études, congés spéciaux ou congés planifiés :** 1,0 par année, si pertinent.
- c) **Congés de maladie :** Le membre ne perdra pas de crédit d'expérience pour toute période consécutive d'invalidité ne dépassant pas deux ans. Cette période d'invalidité n'est comptabilisée qu'à son retour au travail.

Annexe « G »

PLAN DE RÉMUNÉRATION

Professeures et professeurs, professeures et professeurs chargé d'enseignement II

1. Préambule

Ce plan de rémunération sert à fixer le taux de traitement de chaque professeure, professeur et professeure, professeur chargé d'enseignement II en tenant compte de ses années d'expérience pertinente, de sa classe et d'autres éléments explicités ci-après.

2. Définitions

2.1 « Années d'expérience pertinente » signifie le nombre d'années d'expérience créditées selon les critères d'expérience décrits à [l'annexe « F »](#) de la convention collective.

2.2 « Étape de carrière » signifie l'étape semi-annuelle consignée par un chiffre dans les quatre (4) dernières colonnes de la grille de [l'annexe « H »](#) et servant à l'application du présent plan de rémunération.

2.3 « Échelle de traitement en vigueur » signifie l'échelle de traitement trouvée dans [l'annexe « I »](#) pour la période en cours.

2.4 « Traitement de base » signifie le taux annuel de traitement correspondant à l'étape de carrière dans l'échelle de traitement en vigueur.

2.5 « Salaire annuel réel » est le salaire total reçu pour une charge de travail normale telle que définie dans la convention collective et excluant la rémunération attribuée à d'autres fonctions telles que : chef de secteur, directrice ou directeur d'école, cours à la Formation continue ou cours réguliers donnés comme charge supplémentaire.

2.6 « Supplément » désigne la différence entre le salaire annuel réel et le traitement de base.

2.7 « Prime discrétionnaire » représente un supplément accordé en excédent du traitement de base en vertu d'une entente individuelle.

3. Établissement de l'étape de carrière, du traitement de base et de la prime discrétionnaire du nouveau membre

3.1 L'étape de carrière du nouveau membre est déterminée en date de son engagement de la façon suivante :

- a) Les années d'expérience pertinente sont comptabilisées en se basant sur le relevé de l'expérience fourni par le membre à la ou au DDÉ et en utilisant les critères d'expérience pertinente apparaissant à [l'annexe « F »](#) de la convention collective.
- b) En se référant à [l'annexe « H »](#) ci-jointe, l'étape de carrière correspondant aux années d'expérience pertinente est repérée selon le rang du membre.

3.2 L'étape de carrière ainsi déterminée est ensuite appliquée à l'échelle de traitements en vigueur pour fixer le traitement de base correspondant dans le rang du membre.

3.3 Si, au moment de son engagement, une prime discrétionnaire est accordée à un membre, elle est inscrite à son dossier officiel et est traitée par après de la même manière qu'un supplément.

4. Avancement semi-annuel d'étape de carrière

4.1 Tant que son traitement de base n'a pas atteint le maximum donné par l'échelle particulière à son rang, le membre bénéficie semi-annuellement (à son anniversaire d'engagement et six mois plus tard) de l'avancement d'une étape de carrière.

4.2 Si un membre bénéficie d'un supplément et que l'avancement d'une étape de carrière aurait pour effet de porter son salaire annuel réel au-delà du maximum donné par l'échelle particulière à son rang, ledit supplément est diminué et devient égal à la différence entre le maximum de l'échelle particulière à son rang et son traitement de base.

4.3 Si un membre bénéficie d'un avancement d'étape de carrière alors que son salaire annuel réel excède le maximum donné par l'échelle particulière à son rang, son supplément est traité de la façon suivante :

- a) La partie du supplément représentant la différence entre le maximum donné par l'échelle et le traitement de base est traitée de la manière indiquée en [4.2](#), ci-dessus.
- b) La partie du supplément qui excède le maximum de l'échelle demeure fixe jusqu'au moment où le supplément dans son entier est modifié par une promotion.

5. Étapes de carrière supplémentaires

5.1 Le membre qui obtient un Ph. D. ou un diplôme équivalent durant ou avant la vie de cette convention bénéficie de six (6) étapes de carrière supplémentaires à son étape de carrière régulière.

5.2 Le membre qui, étant titulaire d'un Ph. D. ou d'un diplôme équivalent, est entré à l'emploi de l'Université à l'UMCE durant la vie de cette convention bénéficie de six (6) étapes de carrière supplémentaires à compter de la date de son engagement.

5.3 Dans l'application de cette section 5, si le membre avait un supplément inscrit à son dossier immédiatement avant qu'il bénéficie d'une étape de carrière supplémentaire, ledit supplément est réduit du montant de la différence entre son nouveau traitement de base et le traitement de base correspondant à l'étape précédente de la même échelle. Le supplément se trouve éliminé, s'il était d'un montant moindre que celui de cette différence.

6. Primes discrétionnaires

Les parties désirent assurer une saine administration de la politique des salaires. Ainsi, l'Université s'engage à faire le recrutement des professeures et professeurs, professeures et professeurs chargés d'enseignement II à l'UMCE en respectant les cadres imposés par l'échelle de traitements en vigueur et en attribuant des primes discrétionnaires qu'en cas d'extrême nécessité et avec discernement.

7. Années de 27 paies

7.1 Le traitement de base du membre lui est versé le jeudi à tous les quatorze (14) jours. Ce mode de versement implique normalement vingt-six (26) paies par année. Cependant, puisque l'année comprend plus de 364 jours, une vingt-septième paie peut se produire. Sur un cycle de trente-quatre (34) années, ce phénomène se produit trois fois.

Pour éviter le problème que pose le paiement de cette vingt-septième paie, les parties conviennent d'adopter une méthode de versement du traitement de base qui permet d'étaler sur l'ensemble des trente-quatre (34) années le coût de ces paies additionnelles. Cette méthode consiste à diviser le traitement annuel par 26,088 plutôt que par 26.

7.2 Si le membre obtient une sabbatique de type A durant une année de vingt-sept (27) paies, la vingt-septième paie sera établie à partir de son salaire de base et non pas à 80 % de son salaire de base.

7.3 Une compensation sera versée aux membres temporaires pour s'assurer que le salaire touché soit égal au salaire prévu au contrat. Cette compensation est versée à la dernière paie.

Annexe « H »

GRILLE DE CONVERSION DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE EN ÉTAPE DE CARRIÈRE

Professeures et professeurs, professeures et professeurs chargé d'enseignement II

Cette grille sert à établir l'étape de carrière correspondant aux années d'expérience pertinente au moment de l'engagement de chaque nouveau membre.

<i>Années^a</i>	<i>Chargé d'enseignement</i>	<i>Adjoint</i>	<i>Agrégé</i>	<i>Titulaire</i>
0	7			
1	7			
2	7			
3	7			
4	9	13		
5	11	13		
6	13	13		
7	15	15		
8	17	17		
9	19	19		
10	21	21	26	
11	23	23	26	
12	23	25	26	
13	23	27	27	
14	23	29	29	
15	23	31	31	
16	23	33	33	
17	23	35	35	
18	23	37	37	41
19	23	39	39	41
20	23	39	41	41
21	23	39	43	43
22	23	39	45	45
23	23	39	47	47
24	23	39	49	49
25	23	39	51	51
26	23	39	53	53
27	23	39	55	55
28	23	39	57	57
29	23	39	59	59
30	23	39	59	61
31	23	39	59	63
32	23	39	59	65
33	23	39	59	67
34	23	39	59	69
35	23	39	59	71
36	23	39	59	73
37	23	39	59	75
38	23	39	59	77
39	23	39	59	77
40	23	39	59	77
41	23	39	59	77

^a Années d'expérience pertinente selon [l'annexe « F »](#)

Annexe « I »

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Échelles de traitements

Professeures et professeurs, professeures et professeurs chargés d'enseignement II

(en vigueur du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2023)

Annexe	Période des échelles de traitement	Augmentation	Réduction (assurance- médicament)
Annexe « I-a »	du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2019	0 %	4102 \$
Annexe « I-b »	du 1 ^{er} janvier au 31 juin 2020	0 %	4102 \$
Annexe « I-c »	du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2020	0 %	4102 \$
Annexe « I-d »	du 1 ^{er} janvier au 31 juin 2021	0 %	4102 \$
Annexe « I-e »	du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2021	Échelle de l'ABPPUM pour la même période	à venir
Annexe « I-f »	du 1 ^{er} janvier au 31 juin 2022	Échelle de l'ABPPUM pour la même période	à venir
Annexe « I-g »	du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2022	Échelle de l'ABPPUM pour la même période	à venir
Annexe « I-h »	du 1 ^{er} janvier au 31 juin 2023	Échelle de l'ABPPUM pour la même période	à venir

Annexe I-a

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Échelle de traitements (\$) - Professeures et professeurs^(a)

en vigueur du **1^{er} juillet** au **31 décembre 2019**

Augmentation de : 0% | Étape : 1434

Étape de carrière	Chargé d'enseignement (A)	Adjoint (B)	Agrégé (C)	Titulaire (D)	Étape de carrière
7	54 776				7
8	56 210				8
9	57 644				9
10	59 078				10
11	60 512				11
12	61 946				12
13	63 380	63 380			13
14	64 814	64 814			14
15	66 248	66 248			15
16	67 682	67 682			16
17	69 116	69 116			17
18	70 550	70 550			18
19	71 984	71 984			19
20	73 418	73 418			20
21	74 852	74 852			21
22		76 286			22
23		77 720			23
24		79 154			24
25		80 588			25
26		82 022	82 022		26
27		83 456	83 456		27
28		84 890	84 890		28
29		86 324	86 324		29
30		87 758	87 758		30
31		89 192	89 192		31
32		90 626	90 626		32
33		92 060	92 060		33
34		93 494	93 494		34
35		94 928	94 928		35
36		96 362	96 362		36
37		97 796	97 796		37
38		99 230	99 230		38
39		100 664	100 664		39
40			102 098		40
41			103 532	103 532	41
42			104 966	104 966	42
43			106 400	106 400	43
44			107 834	107 834	44
45			109 268	109 268	45
46			110 702	110 702	46
47			112 136	112 136	47
48			113 570	113 570	48
49			115 004	115 004	49
50			116 438	116 438	50
51			117 872	117 872	51
52			119 306	119 306	52
53			120 740	120 740	53
54			122 174	122 174	54
55			123 608	123 608	55
56			125 042	125 042	56
57			126 476	126 476	57
58			127 910	127 910	58
59			129 344	129 344	59
60				130 778	60
61				132 212	61
62				133 646	62
63				135 080	63
64				136 514	64
65				137 948	65
66				139 382	66
67				140 816	67
68				142 250	68
69				143 684	69
70				145 118	70
71				146 552	71
72				147 986	72
73				149 420	73
74				150 854	74
75				152 288	75
76				153 722	76
77				155 156	77

^(a) L'échelle est réduite du coût de l'assurance-médicaments familiale selon le plan choisi par le membre.

Annexe I-b

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Échelle de traitements (\$) - Professeures et professeurs^(a)

en vigueur du 1^{er} janvier au 30 juin 2020

Augmentation de : 0% | Étape : 1434

Étape de carrière	Chargé d'enseignement (A)	Adjoint (B)	Agrégé (C)	Titulaire (D)	Étape de carrière
7	54 776				7
8	56 210				8
9	57 644				9
10	59 078				10
11	60 512				11
12	61 946				12
13	63 380	63 380			13
14	64 814	64 814			14
15	66 248	66 248			15
16	67 682	67 682			16
17	69 116	69 116			17
18	70 550	70 550			18
19	71 984	71 984			19
20	73 418	73 418			20
21	74 852	74 852			21
22		76 286			22
23		77 720			23
24		79 154			24
25		80 588			25
26		82 022	82 022		26
27		83 456	83 456		27
28		84 890	84 890		28
29		86 324	86 324		29
30		87 758	87 758		30
31		89 192	89 192		31
32		90 626	90 626		32
33		92 060	92 060		33
34		93 494	93 494		34
35		94 928	94 928		35
36		96 362	96 362		36
37		97 796	97 796		37
38		99 230	99 230		38
39		100 664	100 664		39
40			102 098		40
41			103 532	103 532	41
42			104 966	104 966	42
43			106 400	106 400	43
44			107 834	107 834	44
45			109 268	109 268	45
46			110 702	110 702	46
47			112 136	112 136	47
48			113 570	113 570	48
49			115 004	115 004	49
50			116 438	116 438	50
51			117 872	117 872	51
52			119 306	119 306	52
53			120 740	120 740	53
54			122 174	122 174	54
55			123 608	123 608	55
56			125 042	125 042	56
57			126 476	126 476	57
58			127 910	127 910	58
59			129 344	129 344	59
60				130 778	60
61				132 212	61
62				133 646	62
63				135 080	63
64				136 514	64
65				137 948	65
66				139 382	66
67				140 816	67
68				142 250	68
69				143 684	69
70				145 118	70
71				146 552	71
72				147 986	72
73				149 420	73
74				150 854	74
75				152 288	75
76				153 722	76
77				155 156	77

^(a) L'échelle est réduite du coût de l'assurance-médicaments familiale selon le plan choisi par le membre.

Annexe I-c

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Échelle de traitements (\$) - Professeures et professeurs^(a)

en vigueur du 1^{er} juillet au 31 décembre 2020

Augmentation de : 0% | Étape : 1434

Étape de carrière	Chargé d'enseignement (A)	Adjoint (B)	Agrégé (C)	Titulaire (D)	Étape de carrière
7	54 776				7
8	56 210				8
9	57 644				9
10	59 078				10
11	60 512				11
12	61 946				12
13	63 380	63 380			13
14	64 814	64 814			14
15	66 248	66 248			15
16	67 682	67 682			16
17	69 116	69 116			17
18	70 550	70 550			18
19	71 984	71 984			19
20	73 418	73 418			20
21	74 852	74 852			21
22		76 286			22
23		77 720			23
24		79 154			24
25		80 588			25
26		82 022	82 022		26
27		83 456	83 456		27
28		84 890	84 890		28
29		86 324	86 324		29
30		87 758	87 758		30
31		89 192	89 192		31
32		90 626	90 626		32
33		92 060	92 060		33
34		93 494	93 494		34
35		94 928	94 928		35
36		96 362	96 362		36
37		97 796	97 796		37
38		99 230	99 230		38
39		100 664	100 664		39
40			102 098		40
41			103 532	103 532	41
42			104 966	104 966	42
43			106 400	106 400	43
44			107 834	107 834	44
45			109 268	109 268	45
46			110 702	110 702	46
47			112 136	112 136	47
48			113 570	113 570	48
49			115 004	115 004	49
50			116 438	116 438	50
51			117 872	117 872	51
52			119 306	119 306	52
53			120 740	120 740	53
54			122 174	122 174	54
55			123 608	123 608	55
56			125 042	125 042	56
57			126 476	126 476	57
58			127 910	127 910	58
59			129 344	129 344	59
60				130 778	60
61				132 212	61
62				133 646	62
63				135 080	63
64				136 514	64
65				137 948	65
66				139 382	66
67				140 816	67
68				142 250	68
69				143 684	69
70				145 118	70
71				146 552	71
72				147 986	72
73				149 420	73
74				150 854	74
75				152 288	75
76				153 722	76
77				155 156	77

^(a) L'échelle est réduite du coût de l'assurance-médicaments familiale selon le plan choisi par le membre.

Annexe I-d

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Échelle de traitements (\$) - Professeures et professeurs^(a)

en vigueur du **1^{er} janvier au 30 juin 2021**

Augmentation de : 0% | Étape : 1434

Étape de carrière	Chargé d'enseignement (A)	Adjoint (B)	Agrégé (C)	Titulaire (D)	Étape de carrière
7	54 776				7
8	56 210				8
9	57 644				9
10	59 078				10
11	60 512				11
12	61 946				12
13	63 380	63 380			13
14	64 814	64 814			14
15	66 248	66 248			15
16	67 682	67 682			16
17	69 116	69 116			17
18	70 550	70 550			18
19	71 984	71 984			19
20	73 418	73 418			20
21	74 852	74 852			21
22		76 286			22
23		77 720			23
24		79 154			24
25		80 588			25
26		82 022	82 022		26
27		83 456	83 456		27
28		84 890	84 890		28
29		86 324	86 324		29
30		87 758	87 758		30
31		89 192	89 192		31
32		90 626	90 626		32
33		92 060	92 060		33
34		93 494	93 494		34
35		94 928	94 928		35
36		96 362	96 362		36
37		97 796	97 796		37
38		99 230	99 230		38
39		100 664	100 664		39
40			102 098		40
41			103 532	103 532	41
42			104 966	104 966	42
43			106 400	106 400	43
44			107 834	107 834	44
45			109 268	109 268	45
46			110 702	110 702	46
47			112 136	112 136	47
48			113 570	113 570	48
49			115 004	115 004	49
50			116 438	116 438	50
51			117 872	117 872	51
52			119 306	119 306	52
53			120 740	120 740	53
54			122 174	122 174	54
55			123 608	123 608	55
56			125 042	125 042	56
57			126 476	126 476	57
58			127 910	127 910	58
59			129 344	129 344	59
60				130 778	60
61				132 212	61
62				133 646	62
63				135 080	63
64				136 514	64
65				137 948	65
66				139 382	66
67				140 816	67
68				142 250	68
69				143 684	69
70				145 118	70
71				146 552	71
72				147 986	72
73				149 420	73
74				150 854	74
75				152 288	75
76				153 722	76
77				155 156	77

^(a) L'échelle est réduite du coût de l'assurance-médicaments familiale selon le plan choisi par le membre.

Annexe I-e

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Échelle de traitements (\$) - Professeures et professeurs^(a)

en vigueur du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021^(b)

Augmentation de : ABPPUM au 1^{er} juillet 2021 | Étape : ABPPUM au 1^{er} juillet 2021

Étape de carrière	Chargé d'enseignement (A)	Adjoint (B)	Agrégé (C)	Titulaire (D)	Étape de carrière
7					7
8					8
9					9
10					10
11					11
12					12
13					13
14					14
15					15
16					16
17					17
18					18
19					19
20					20
21					21
22					22
23					23
24					24
25					25
26					26
27					27
28					28
29					29
30					30
31					31
32					32
33					33
34					34
35					35
36					36
37					37
38					38
39					39
40					40
41					41
42					42
43					43
44					44
45					45
46					46
47					47
48					48
49					49
50					50
51					51
52					52
53					53
54					54
55					55
56					56
57					57
58					58
59					59
60					60
61					61
62					62
63					63
64					64
65					65
66					66
67					67
68					68
69					69
70					70
71					71
72					72
73					73
74					74
75					75
76					76
77					77

^(a) L'échelle sera réduite du coût de l'assurance-médicaments familiale selon le plan choisi par le membre. | ^(b) L'échelle de l'ABPPUM pour la même période.

Annexe I-f

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Échelle de traitements (\$) - Professeures et professeurs^(a)

en vigueur du 1^{er} janvier au 30 juin 2022^(b)

Augmentation de : ABPPUM au 1^{er} janvier 2022 | Étape : ABPPUM au 1^{er} janvier 2022

Étape de carrière	Chargé d'enseignement (A)	Adjoint (B)	Agrégé (C)	Titulaire (D)	Étape de carrière
7					7
8					8
9					9
10					10
11					11
12					12
13					13
14					14
15					15
16					16
17					17
18					18
19					19
20					20
21					21
22					22
23					23
24					24
25					25
26					26
27					27
28					28
29					29
30					30
31					31
32					32
33					33
34					34
35					35
36					36
37					37
38					38
39					39
40					40
41					41
42					42
43					43
44					44
45					45
46					46
47					47
48					48
49					49
50					50
51					51
52					52
53					53
54					54
55					55
56					56
57					57
58					58
59					59
60					60
61					61
62					62
63					63
64					64
65					65
66					66
67					67
68					68
69					69
70					70
71					71
72					72
73					73
74					74
75					75
76					76
77					77

^(a) L'échelle sera réduite du coût de l'assurance-médicaments familiale selon le plan choisi par le membre. | ^(b) L'échelle de l'ABPPUM pour la même période.

Annexe I-g

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Échelle de traitements (\$) - Professeures et professeurs^(a)

en vigueur du 1^{er} juillet au 31 décembre 2022^(b)

Augmentation de : ABPPUM au 1^{er} juillet 2022 | Étape : ABPPUM au 1^{er} juillet 2022

Étape de carrière	Chargé d'enseignement (A)	Adjoint (B)	Agrégé (C)	Titulaire (D)	Étape de carrière
7					7
8					8
9					9
10					10
11					11
12					12
13					13
14					14
15					15
16					16
17					17
18					18
19					19
20					20
21					21
22					22
23					23
24					24
25					25
26					26
27					27
28					28
29					29
30					30
31					31
32					32
33					33
34					34
35					35
36					36
37					37
38					38
39					39
40					40
41					41
42					42
43					43
44					44
45					45
46					46
47					47
48					48
49					49
50					50
51					51
52					52
53					53
54					54
55					55
56					56
57					57
58					58
59					59
60					60
61					61
62					62
63					63
64					64
65					65
66					66
67					67
68					68
69					69
70					70
71					71
72					72
73					73
74					74
75					75
76					76
77					77

^(a) L'échelle sera réduite du coût de l'assurance-médicaments familiale selon le plan choisi par le membre. | ^(b) L'échelle de l'ABPPUM pour la même période.

Annexe I-h

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Échelle de traitements (\$) - Professeures et professeurs^(a)

en vigueur du 1^{er} janvier au 30 juin 2023^(b)

Augmentation de : ABPPUM au 1^{er} janvier 2023 | Étape : ABPPUM au 1^{er} janvier 2023

Étape de carrière	Chargé d'enseignement (A)	Adjoint (B)	Agrégé (C)	Titulaire (D)	Étape de carrière
7					7
8					8
9					9
10					10
11					11
12					12
13					13
14					14
15					15
16					16
17					17
18					18
19					19
20					20
21					21
22					22
23					23
24					24
25					25
26					26
27					27
28					28
29					29
30					30
31					31
32					32
33					33
34					34
35					35
36					36
37					37
38					38
39					39
40					40
41					41
42					42
43					43
44					44
45					45
46					46
47					47
48					48
49					49
50					50
51					51
52					52
53					53
54					54
55					55
56					56
57					57
58					58
59					59
60					60
61					61
62					62
63					63
64					64
65					65
66					66
67					67
68					68
69					69
70					70
71					71
72					72
73					73
74					74
75					75
76					76
77					77

^(a) L'échelle sera réduite du coût de l'assurance-médicaments familiale selon le plan choisi par le membre. | ^(b) L'échelle de l'ABPPUM pour la même période.

Annexe « J »

FORMULAIRE OFFICIEL DE GRIEF I (PREMIÈRE ÉTAPE) ET FORMULAIRE DE GRIEF II (DEUXIÈME ÉTAPE)

Formulaire officiel de grief I (première étape)

APPUMCE

1. Concernant l'auteur du grief

- ▶ Nom :
- ▶ Prénom(s) :
- ▶ Date du premier engagement par l'Université de Moncton :
- ▶ Secteur ou école :
- ▶ Adresse à domicile :
- ▶ No de tél. :

2. Concernant le grief

- ▶ Date de la prise de connaissance des faits :

Nature du grief

- ▶ Quelles sont les actions ou omissions de l'Administration qui ont entraîné le grief ?
- ▶ À quelle date cela s'est-il produit ?
- ▶ Où cela s'est-il produit (si nécessaire) ?

3. Pourquoi y a-t-il grief ? Citez l'article, ou les articles, de la convention qui n'a pas été respecté ou appliqué.

4. Action corrective demandée ou correctif souhaité :

5. Signature de l'auteure ou de l'auteur du grief :

6. Date de présentation du grief (première étape) :

Formulaire de Grief II (deuxième étape)

APPUMCE

1. Concernant l'auteur du grief

- ▶ Nom :
- ▶ Prénom(s) :
- ▶ Date du premier engagement par l'Université de Moncton :
- ▶ Secteur ou école :
- ▶ Adresse à domicile :
- ▶ No de tél. :

2. Concernant le grief

- ▶ Date de la prise de connaissance des faits :

Nature du grief

- ▶ Quelles sont les actions ou omissions de l'Administration qui ont entraîné le grief ?
- ▶ À quelle date cela s'est-il produit ?
- ▶ Où cela s'est-il produit (si nécessaire) ?

3. Pourquoi y a-t-il grief ? Citez l'article, ou les articles, de la convention qui n'a pas été respecté ou appliqué.

4. Action corrective demandée ou correctif souhaité :

5. Résultats de la première étape, conformément à l'alinéa [36.04.01.](#)

6. Signature de l'auteure ou de l'auteur du grief :

7. Date de présentation du grief (deuxième étape) :

Annexe « K »

LETTRE D'ENTENTE : PROFESSEURES ET PROFESSEURS ANCIENNEMENT CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT II

Lettre d'entente entre l'Université de Moncton et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston concernant la définition du statut et les conditions de travail des professeures et professeurs chargés d'enseignement II

À compter du 1^{er} juillet 2020, les postes de professeure ou professeur chargé d'enseignement II sont transformés en postes de professeure ou professeur avec tous les privilèges et avantages s'y rattachant.

Les quatre (4) membres occupant un poste de professeure ou professeur chargé d'enseignement II seront reclassés au rang d'adjoint et à l'étape de carrière correspondant à leurs diplômes et années d'expérience, mais ne dépassant pas l'étape 51, tels que définis au paragraphe 14.21 de la présente convention collective.

Les postes seront définis selon les domaines de spécialisation des membres concernés.

En contrepartie, lors des deux (2) prochains départs volontaires d'une ou d'un professeur qui enseigne des cours de linguistique et/ou de langue française, ces deux (2) postes seront abolis.

En foi de quoi, les personnes autorisées de l'Université et de l'APPUMCE ont signé à Edmundston ce 29 jour du mois de juin 2020.

Pour l'Université

Pour l'APPUMCE


Jacques Paul Couturier
Recteur par intérim


Julien Massicotte
Président


Madeleine Dubé
Vice-rectrice de l'UMCE


Témoin

ANNEXE « L »

LETTRE D'ENTENTE : PROFESSEURES ET PROFESSEURS CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT CLINIQUE

Lettre d'entente entre l'Université de Moncton et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston concernant la définition du statut et les conditions de travail de la professeure et du professeur chargé d'enseignement clinique

Définition

1. « Professeure ou professeur chargé d'enseignement clinique » désigne une ou un membre de l'unité de négociation qui détient les qualifications requises pour l'enseignement clinique au Secteur science infirmière.

Engagement et renouvellement

2. L'exigence de qualification minimale associée au statut de professeure ou professeur chargé d'enseignement clinique est le baccalauréat en science infirmière, assorti de l'immatriculation professionnelle. Les deux parties reconnaissent toutefois que les fins de l'Université sont mieux servies par l'emploi de professeures ou professeurs chargés d'enseignement clinique titulaires d'une maîtrise en science infirmière. À cet effet, l'Université s'engage à inclure dans le contrat d'embauche une clause exigeant l'obtention de la maîtrise en science infirmière.
3. La professeure ou le professeur chargé d'enseignement clinique est embauché dans un poste à durée déterminée de trois (3) ans maximum. Ce membre peut être réembauché sans que le poste à combler fasse l'objet d'une annonce publique.
4. Le contrat de la professeure ou du professeur chargé d'enseignement clinique pourra, après une évaluation, être renouvelé sur recommandation favorable de l'assemblée de secteur et avec l'accord de la ou du DDÉ. Les modalités de l'évaluation seront développées par le Secteur science infirmière et soumises pour ratification par l'APPUMCE et l'Université.

Charges de travail

5. La charge normale de travail de la professeure ou du professeur chargé d'enseignement clinique est basée sur une moyenne de 75 heures à la quinzaine. Elle lui est attribuée par le ou la chef du Secteur science infirmière après ratification par la ou le DDÉ au plus tard le 31 août de chaque année.

6. La charge de travail de la professeure ou du professeur chargé d'enseignement clinique comprend principalement, sans s'y limiter, la responsabilité et l'enseignement des cours cliniques. Elle inclut aussi, selon les besoins du Secteur, l'enseignement de cours théoriques et les activités reliées aux unités d'apprentissage des cours théoriques en science infirmière.
7. La charge normale de la professeure ou du professeur chargée d'enseignement clinique inclut également la participation aux activités du Secteur science infirmière et de l'École réseau de science infirmière, ainsi que des services à la collectivité pour un total de cent cinquante (150) heures.
8. La professeure ou le professeur chargé d'enseignement clinique qui poursuit des études de cycles supérieurs, bénéficie d'un dégrèvement équivalent à environ un cent quatre-vingt (180) heures annuellement, jusqu'à concurrence de neuf cents (900) heures étalées sur un maximum de six (6) ans, pour lui permettre de compléter ses études.

Salaire et conditions de travail

9. Le régime de rémunération de la professeure ou du professeur chargé d'enseignement clinique est établi selon la classification des infirmières immatriculées dans l'échelle des infirmières et infirmiers (partie III) du Nouveau-Brunswick, dans la catégorie et à l'étape qui sont effectivement les siennes. L'échelle sera réduite du coût de l'assurance-médicaments selon le plan choisi par le membre, à moins de bénéficier de la dérogation prévue à [l'article 13](#) de la présente lettre d'entente.
 - a. L'UMCE versera aux membres admissibles une prime de maintien en poste établie selon les dispositions de la convention collective des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (partie III).
 - b. L'UMCE versera aux membres qui effectuent des relais de soir ou de fin de semaine une prime de relais établie selon les dispositions de la convention collective des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (partie III).
10. La professeure ou le professeur chargé d'enseignement clinique qui poursuit des études de maîtrise en science infirmière bénéficie jusqu'à l'obtention de celle-ci, d'une prime d'études basée sur la différence de salaire entre sa classification dans l'échelle des infirmières et infirmiers immatriculés et celle du même rang de la conseillère en formation du personnel. Pour obtenir la prime, la professeure ou le professeur chargé d'enseignement clinique devra fournir par écrit à la ou au DDÉ au plus tard le 15 juin de chaque année un rapport de l'état d'avancement de la maîtrise. À défaut d'avoir remis ce rapport ou face à l'absence d'avancement de la maîtrise, l'Université, sur recommandation de la ou du DDÉ, interrompra le versement de ladite prime.

11. Les articles [17 \(sabbatiques\)](#), [31 \(promotion et permanence\)](#), [30 \(charge de travail\)](#) et l'[annexe « M » \(Lettre d'entente : départs anticipés\)](#) ne s'appliquent pas au statut de professeure ou professeur chargé d'enseignement clinique.

Congé annuel

12. Le congé annuel de la professeure ou du professeur chargé d'enseignement clinique est régi par les paragraphes [16.01](#), [16.02](#), [16.03](#) et [16.04](#) de la convention collective.

Régime de rentes et assurances collectives

13. La professeure ou le professeur chargé d'enseignement clinique participe aux régimes de rentes et d'assurances collectives de l'Université selon les modalités existantes. Nonobstant la présente disposition, les professeures et professeurs chargés d'enseignement clinique qui étaient à l'emploi de l'UMCE au cours de l'année 2011-2012 peuvent choisir avant le 30 juin 2012 de demeurer dans les régimes de rentes et/ou d'assurances collectives des employés non enseignant si elles ou ils y participent déjà. Celles et ceux qui ne participent pas dans l'année 2011-2012 au régime d'assurances collectives des employés non enseignant conservent après le 30 juin 2012 la possibilité d'adhérer au régime d'assurances collectives des membres du corps professoral.

En foi de quoi, les personnes autorisées de l'Université et de l'APPUMCE ont signé à Edmundston
ce 29 jour du mois de juin 2020.

Pour l'Université

Pour l'APPUMCE



Jacques Paul Couturier
Recteur par intérim



Julien Massicotte
Président



Madeleine Dubé
Vice-rectrice de l'UMCE



Témoin

Annexe « M »

LETTRE D'ENTENTE : DÉPARTS ANTICIPÉS

Lettre d'entente entre l'Université de Moncton et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston concernant les départs anticipés

Attendu que les parties veulent mettre en place des mesures pour favoriser l'équilibre budgétaire de l'UMCE.

Attendu que les parties veulent mettre en place des mesures pour favoriser le renouvellement des effectifs.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'UMCE offre à tout membre un programme pilote de cessation d'emploi comportant deux (2) options mutuellement exclusives, soit l'option « A » qui comporte un programme d'indemnité de cessation d'emploi ou l'option « B » comportant un contrat temporaire de trois (3) années. Ce programme est valide pour la durée de la présente convention collective.
2. **L'option « A »** est le paiement d'une indemnité de cessation d'emploi lors du départ du membre. Pour être admissible, le membre doit être âgé de cinquante-neuf (59) ans ou plus. Le montant de l'indemnité est établi selon le tableau qui suit.

Âge au départ	Montant de l'indemnité ^a
59 ou 60 ans	100 %
61 ans	80 %
62 ans	60 %
63 ans	40 %
64 ans	20 %
65 ans	0 %
^a en pourcentage du salaire de la dernière année travaillée	

3. L'option « B » est l'établissement d'un contrat temporaire comportant une charge de travail maximale de vingt-sept (27) crédits d'enseignement répartis sur trois (3) années selon le type A ou le type B du tableau ci-dessous, et ce, nonobstant les dispositions de l'article 14.

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Type A	12 crédits	9 crédits	6 crédits
Type B	12 crédits	12 crédits	3 crédits

.01 Pour se prévaloir de la présente option, le membre doit être âgé de cinquante-sept (57) à cinquante-neuf (59) ans. Il est entendu que le membre doit s'acquitter de sa charge de travail de l'année scolaire en cours.

.02 Le salaire réel du membre qui bénéficie de ce contrat temporaire correspond au salaire de base qu'il recevrait s'il occupait un poste régulier à l'UMCE réduit au prorata de sa charge de travail.

.03 Le membre peut mettre fin à ce contrat temporaire en avisant la ou le DDÉ au plus tard le 1^{er} mars.

4. Le membre qui désire bénéficier de l'une de ces deux options adresse sa demande écrite à la ou au DSA avec copie conforme à l'Association. Nonobstant les dates limites de l'article 15, une demande peut être acceptée en tout temps avec l'accord écrit du ou de la DSA et de l'Association.

En foi de quoi, les personnes autorisées de l'Université et de l'APPUMCE ont signé à Edmundston ce 29 jour du mois de juin 2020.

Pour l'Université	Pour l'APPUMCE
 Jacques Paul Couturier Recteur par intérim	 Julien Massicotte Président
 Madeleine Dubé Vice-rectrice de l'UMCE	 Témoin

Annexe « N »

LETTRE D'ENTENTE : RÉGIME DE PENSION

Lettre d'entente entre l'Université de Moncton et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston concernant le régime de pension

Attendu que l'APPUMCE souhaite apporter la modification suivante à la présente convention collective :

« Un comité multipartite incluant des représentantes et représentants de l'Employeur et des participantes et participants au régime de rente des professeures et professeurs est maintenu. Aucune modification quant à la composition ou au fonctionnement du comité ne peut être faite sans le consentement de l'Association. »

Attendu que le Régime de pension regroupe les professeures et professeurs des trois campus de l'Université de Moncton, et qu'une telle modification ne peut être faite pour le seul campus d'Edmundston.

Les parties acceptent d'être liées par le résultat de la négociation collective entre l'Université de Moncton et les associations professorales des campus de Moncton et de Shippagan concernant ladite modification ou son équivalent, et acceptent, le cas échéant, de modifier en conséquence le paragraphe [23.11](#) de la présente convention collective.

En foi de quoi, les personnes autorisées de l'Université et de l'APPUMCE ont signé à Edmundston ce 29 jour du mois de juin 2020.

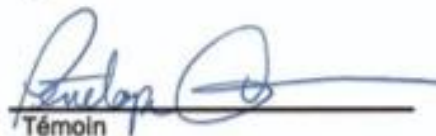
Pour l'Université

Pour l'APPUMCE


Jacques Paul Couturier
Recteur par intérim


Julien Massicotte
Président


Madeleine Dubé
Vice-rectrice de l'UMCE


Témoin

Annexe « O »

LETTRE D'ENTENTE : ÉCHELLES SALARIALES

Lettre d'entente entre l'Université de Moncton et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston concernant les échelles salariales

Étant donné que les deux parties se sont entendues pour adopter les échelles salariales en vigueur au campus de Moncton pour la durée de la présente entente collective, incluant le même nombre d'étapes de carrière pour chacun des rangs professoraux ;

Étant donné que l'échelle salariale associée au rang d'adjointe ou adjoint dans la convention collective 2013-2016 du campus d'Edmundston contient plus d'étapes de carrière que celle du campus de Moncton et que celles-ci ont été retranchées de la nouvelle échelle salariale d'adjointe ou d'adjoint ;

Étant donné que les deux parties reconnaissent les droits acquis des personnes qui étaient à l'emploi de l'UMCE au moment de la signature de la présente convention collective ;

Les deux parties s'entendent sur ce qui suit :

Les membres actuellement classés adjoint le 30 juin 2017 à l'une des étapes suivantes (42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 ou 51) conservent leur traitement de base actuel et continuent de progresser dans une échelle salariale qui leur est propre, et qui compte 10 étapes supplémentaires (jusqu'à l'étape 51).

En foi de quoi, les personnes autorisées de l'Université et de l'APPUMCE ont signé à Edmundston ce 29 jour du mois de juin 2020.

Pour l'Université

Pour l'APPUMCE


Jacques Paul Couturier
Recteur par intérim


Julien Massicotte
Président


Madeleine Dubé
Vice-rectrice de l'UMCE


Témoin

Annexe « P »

LETTRE D'ENTENTE : MISE SUR PIED D'UN COMITÉ BIPARTITE POUR ÉVALUER LA VALEUR EN CRÉDIT(S) PROFESSIONNEL(S) DE L'ENSEIGNEMENT PRATIQUE

Lettre d'entente entre l'Université de Moncton et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston concernant la mise sur pied d'un comité pour évaluer la valeur en crédit(s) professionnel(s) de l'enseignement pratique

Attendu que plusieurs cours comportent une composante d'enseignement pratique qui n'est pas nécessairement de valeur comparable à l'enseignement d'un (1) crédit théorique qui est de quatre (4) heures de travail, soit une (1) heure d'enseignement, deux (2) heures de préparation et une (1) heure de correction.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dès la signature de la présente convention collective, un comité bipartite sera mis sur pied dont le mandat sera de déterminer la valeur en crédit(s) professionnel(s) de l'enseignement pratique en tenant compte des divers types d'enseignement pratique.

Le comité sera composé de la ou du DDÉ, d'une ou d'un DDÉ à la retraite et de deux (2) professeures ou professeurs dont la charge de travail représente moins de trois (3) crédits d'enseignement pratique. Les membres du comité désigneront une ou un président parmi les personnes qui composent le comité.

En foi de quoi, les personnes autorisées de l'Université et de l'APPUMCE ont signé à Edmundston
ce 27² jour du mois de juin 2020.

Pour l'Université

Pour l'APPUMCE



Jacques Paul Couturier
Recteur par intérim



Julien Massicotte
Président



Madeleine Dubé
Vice-rectrice de l'UMCE



Témoin

Index

A

accès

au dossier officiel	98
au lieu de travail	44
au local de l'Association.....	18

activités professionnelles extérieures42

administratrice ou administrateur Voir cadre

aide financière

congé d'études	34
----------------------	----

année scolaire

définition	2
------------------	---

année universitaire

définition	2
------------------	---

APPUMCE

définition	2
------------------	---

arbitrage92

assemblée

professorale	15
secteur	2

assurance responsabilité44

assurances collectives

invalidité	50
médicament.....	50
vie	50

avantages universitaires47

B

bourse de recrutement.....54

C

CAACR

définition	2
demande de révision	64

cadre

entrée ou retour dans l'unité de négociation.....	88
---	----

carte d'identité.....44

CCS

définition.....	2
formation du CAACR	2

cessation d'emploi25

charge d'enseignement

administrateur.....	67
---------------------	----

charge de travail

composition	59
date d'établissement	60
dégrèvement d'enseignement pour RDC	61
professeure ou professeur	59
réduction de charge.....	67
réduction de charge spéciale	67
supplémentaire	68
tâches administratives ou communautaires	36

charge publique41

définition.....	3
-----------------	---

chargée ou chargé de cours Voir professeure ou professeur à temps partiel

Charte de l'Université

conflit avec la convention	16
définition	3
modification	15

chef de secteur

définition	3, 77
dégrèvement, supplément et primes.....	81
responsabilités	78
révocation	82
sélection	78

code d'éthique professionnelle..... 10

comité d'appel pour l'attribution des crédits de RDC Voir CAACR

comité de budget..... 15

comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence définition 3 |

comité des chefs de secteur..... Voir CCS

conditions de travail 43

conciliation travail-grossesse	46
confidentialité.....	45
fermeture en cas de tempête	43
installation et services	43
surveillance et vie privée	45
utilisation personnelle des moyens de communication	44

conflit d'intérêts

définition	12
------------------	----

congé

adoption	31
annuel	26
compassion	27
coparent.....	31
de deuil	28
études	33

familial	27
maladie	29
maternité	30
parental	31
payé	27
planifié	32
pour comparution	30
pour personne soumise à la violence	35
spécial avec ou sans rémunération.....	28

congé sabbatique Voir sabbatique

contrat temporaire

durée.....	21
renouvellement	22

convention collective

accessibilité	17
définition.....	3
durée	106
renouvellement	106

conversion du salaire en subvention de RDC 51

cotisation

à l'APPUMCE.....	7
à une association professionnelle	48

cours

définition.....	3
-----------------	---

cours en ligne et en vidéoconférence

supplément	104
------------------	-----

cours en surcharge

supplément	104
------------------	-----

crédit professionnel

définition.....	3
-----------------	---

crédits d'insertion professionnelle..... 46, 65

crédits de RDC

admissibilité	61
attribution	63

congé de maladie	64
demande de révision.....	64
évaluation	62
procédure de demande.....	61

D

dégrévement

bureau	9
chef de secteur	81
comité de négociation.....	9
RDC.....	61
tâches administratives	66

déléguée syndicale ou délégué syndical

définition	4
réduction de charge	9

déménagement, frais de49

directrice ou directeur d'école

définition	4
responsabilités	79

dossier d'appréciation.....35, 40, 52

dossier officiel..... 35, 40, 52, 98-100

doyenne ou doyen des Études (DDÉ)

définition	4
responsabilités	123

droit de gérance

définition	10
------------------	----

droits de l'APPUMCE..... 7-8

E

échelles de traitements.....105

enfant à charge

définition	4
------------------	---

engagement.....18

annonce	19
---------------	----

attribution du rang.....	24
bourse de recrutement.....	54
classification	22
contenu de la lettre d'engagement	20
critères.....	18
équivalence des années d'expérience	23
étape de carrière.....	25
procédure	20
professeures ou professeur sans Ph. D.	22
rang.....	22
recours à du personnel temporaire et à temps partiel.....	21
relevé d'expérience universitaire et professionnelle.	22
statut professoral.....	19
urgence.....	19

enseignement

responsabilités.....	55
----------------------	----

ententes individuelles46

équité procédurale

définition.....	12
-----------------	----

espace de travail.....43

évaluation administrative

guide	70
membre en instance de thèse.....	75
procédure	70

évaluation formative52

exonérations de droits de scolarité47

F

Faculté des études supérieures et de la recherche

(FESR)	4
--------------	---

fonds de développement professionnel.....48

fonds de subvention à la RDC48

Formation continue

engagement.....	83
formule Rand	7
frais de déménagement	49

G

grève	18
grief	
arbitrage	92
définition	90
procédure.....	91
règlement par discussion	90
types	90
guide d'évaluation administrative.....	70

I

information	
fournie par l'Association.....	17
fournie par l'Université.....	16

J

jours ouvrables	
définition	4

L

langue de travail	15
liberté politique	
définition	11
liberté universitaire	59, 109
définition	11
lock-out.....	18

M

membre	
définition	5
dossier officiel.....	98

membre régulier en instance de thèse	46
évaluation annuelle	75
rapport	47
renouvellement du contrat.....	75

membre temporaire

évaluation administrative.....	76
renouvellement du contrat.....	76

mesures administratives.....

mesures disciplinaires

N

non-discrimination

définition.....	12
-----------------	----

P

participation consultative

assemblée professorale	15
budget.....	15
comité de budget	15
définition.....	13
programmes.....	14
sélection des cadres.....	14

pension Voir régime de pension

perfectionnement professionnel.....

permanence

définition.....	69
demande de révision	73
procédure	72
rendement exigé	70

plan de rémunération.....

politique d'équité en matière d'emploi

politique de sélection des cadres

politique linguistique.....

pratiques existantes	12
prime discrétionnaire	
définition	5
présidente ou président de l'APPUMCE	
réduction de charge	9
professeure ou professeur	
définition	5, 19
professeure ou professeur à temps partiel	
définition	3, 19
maximum de crédits d'enseignement.....	55
statut	22
professeure ou professeur chargé d'enseignement II	
définition	5
professeure ou professeur émérite	
définition	5
professeure ou professeur invité	
définition	19
professeure ou professeur régulier	
définition	19
professeure ou professeur temporaire	
définition	5
profil professionnel	52, 98
profil synthèse	72
promotion	
définition	71
demande de révision.....	73
procédure	72
rang d'adjoint.....	71
rang d'agrégé	71
rang de titulaire	72
propriété intellectuelle	100-102
définition	100

R

rapport

congé d'études.....	35
membre en rédaction de thèse	47
profil professionnel.....	52
sabbatique.....	40

RDC..... 46, 56, 61-65, 117-120

CAACR	2
conversion du salaire en subvention.....	51
description.....	56
fonds de subvention	48
Revue de l'Université de Moncton	104-105

RDC. Voir aussi crédits de RDC

recherche-développement-crédation Voir RDC

reconnaissance de l'APPUMCE 7

redondance 86, 88

réduction de charge

bureau	9
comité de négociation	9
déléguée ou délégué syndical.....	9
membre	67
membre en rédaction de thèse	46-47
nouvelle professeure ou nouveau professeur	61
présidente ou président	9

réduction de charge spéciale 67-69

régime de pension 50, 67, 68

responsabilités professionnelles d'une professeure ou d'un professeur

enseignement	56
RDC	56
services à la collectivité.....	58

Revue de l'Université de Moncton 104-105

S

sabbatique

congé de maternité	31
congé parental	32
demande	37, 39
durée	38
nombre	39
objectifs	37
rapport	40
révision de la décision	40-41
types	37

secteur

chef de secteur	77
définition	5, 77
fréquence des réunions	80
rôle du chef de secteur	78

service actif

congé d'études	35
congé spécial	29
définition	6
professeure ou professeur temporaire	25

service téléphonique.....44

services à la collectivité

description	58
-------------------	----

services de santé43

services de soutien administratif et technique ...43

services récréatifs, sportifs et socioculturels52

statuts et règlements

définition	6
------------------	---

modification	16
--------------------	----

subvention de perfectionnement ou de participation à un colloque.....34

supplément

chef de secteur	81
cours en ligne et en vidéoconférence	104
cours en surcharge	105
définition	6
directrice ou directeur d'école	80

U

unité de négociation

définition	6
------------------	---

urgence financière83

mise à pied	85-88
-------------------	-------

V

vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines Voir VRARH

vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et la recherche Voir VRER

vice-rectrice ou le vice-recteur de l'UMCE Voir VRUMCE

VRARH

définition	6
------------------	---

VRER

définition	6
------------------	---

VRUMCE

définition	6
------------------	---