

# ENTENTE COLLECTIVE

entre

**l'Université de Moncton**

et

**l'Association des professeures et professeurs  
l'Université de Moncton, campus de Shippagan (APPUMCS)**

Pour la période du  
**1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2026**



**UNIVERSITÉ DE MONCTON  
CAMPUS DE SHIPPAGAN**

## TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE .....	1
2.	DÉFINITIONS .....	1
3.	DROIT DE LA DIRECTION .....	5
4.	RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION .....	5
5.	DROITS DE L'ASSOCIATION .....	5
6.	CORRESPONDANCE ET ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS ENTRE L'UNIVERSITÉ ET L'ASSOCIATION.....	6
7.	PRÉLÈVEMENT DE COTISATION .....	6
8.	LIBERTÉ UNIVERSITAIRE, LIBERTÉ POLITIQUE ET NON-DISCRIMINATION .....	7
9.	COLLÉGIALITÉ.....	7
10.	CHARTRE, STATUTS ET RÈGLEMENTS .....	8
11.	PRATIQUES EXISTANTES.....	9
12.	RÉDUCTION DE CHARGE D'ENSEIGNEMENT POUR LE BUREAU .....	9
13.	PROCÉDURE, RÈGLEMENTS DE GRIEFS ET ARBITRAGE .....	9
14.	CODE D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE .....	11
15.	CESSATION D'EMPLOI.....	11
16.	FERMETURE DE POSTE .....	11
17.	SUSPENSION – RENVOI POUR CAUSE .....	13
18.	POLITIQUE LINGUISTIQUE .....	14
19.	RÉINTÉGRATION DES ADMINISTRATEURS COMME MEMBRES DE L'ASSOCIATION.....	14
20.	RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR.....	14
21.	ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES ET TRAVAUX PERSONNELS .....	17
22.	LA CHARGE PROFESSORALE DE LA OU DU MEMBRE.....	17
23.	COURS DIFFUSÉS À L'AIDE DES TECHNOLOGIES .....	22
24.	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	24
25.	LE SECTEUR .....	26
26.	UNITÉ ACADÉMIQUE RÉSEAU DE LA DISCIPLINE (UARD) .....	29
27.	PROCÉDURE D'EMBAUCHE.....	30
28.	CLASSIFICATION À L'EMBAUCHE .....	31
29.	APPRÉCIATION DU RENDEMENT PROFESSIONNEL DES MEMBRES ET SASE.....	32
30.	PROMOTION ET PERMANENCE DES MEMBRES .....	34
31.	MEMBRE EN INSTANCE DE THÈSE.....	37
32.	ENTENTES INDIVIDUELLES.....	38
33.	PROFESSEURES ET PROFESSEURS À TEMPS PARTIEL.....	38
34.	PROFESSEURES ET PROFESSEURS TEMPORAIRES.....	38
35.	CONDITIONS DE TRAVAIL .....	39
36.	SABBATIQUES.....	39
37.	CONGÉ D'ÉTUDES ET/OU DE PERFECTIONNEMENT .....	43
38.	ACCÈS AUX DOSSIERS DES MEMBRES.....	45
39.	FORMATION CONTINUE .....	45
40.	CONGÉ ANNUEL ET ACTIVITÉS ACADÉMIQUES ESTIVALES .....	46
41.	CONGÉ DE COMPARUTION.....	47
42.	CONGÉ DE CIRCONSTANCES.....	47
43.	CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION.....	47
44.	CONGÉ DE MATERNITÉ .....	48
45.	CONGÉ PARENTAL .....	48
46.	CONGÉ DE PATERNITÉ .....	49
47.	CONGÉ DE MALADIE .....	49
48.	CONGÉ DE COMPASSION .....	50
49.	AUTRES CONGÉS.....	50
50.	EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ .....	51
51.	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT ET DE DÉPLACEMENT.....	51

<b>52. RÉGIME DE RENTE ET D'ASSURANCE .....</b>	<b>52</b>
<b>53. RÉGIME DE TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....</b>	<b>52</b>
<b>54. RETRAITE ANTICIPÉE .....</b>	<b>53</b>
<b>55. ENTRÉE EN VIGUEUR, CESSATION ET RÉTROACTIVITÉ .....</b>	<b>54</b>

### ANNEXES

<b>ANNEXE « A » Directives en matière d'éthique professionnelle et de relations professionnelles.....</b>	<b>56</b>
<b>ANNEXE « B » Critères d'expérience pertinente aux fins de traitement .....</b>	<b>60</b>
<b>ANNEXE « C » Plan de rémunération.....</b>	<b>62</b>
<b>ANNEXE « D » Échelle de traitements.....</b>	<b>64</b>
<b>ANNEXE « E » Critères d'évaluation enseignement, recherche et services à la collectivité. ....</b>	<b>72</b>
<b>ANNEXE « F » Critères d'évaluation pour l'obtention d'une sabbatique .....</b>	<b>78</b>
<b>ANNEXE « G » Lettre d'entente formation comité bipartite pour un mécanisme d'évaluation externe pour la titularisation.....</b>	<b>80</b>
<b>ANNEXE « H » Lettre d'entente – création d'un fonds de démarrage.....</b>	<b>81</b>
<b>ANNEXE « I » Revue de l'Université de Moncton.....</b>	<b>82</b>
<b>ANNEXE « J » Critères d'évaluation pour étude des demandes de dégrèvement pour la recherche .....</b>	<b>83</b>
<b>ANNEXE « K » Gabarit pour l'appréciation professionnelle des membres .....</b>	<b>87</b>
<b>ANNEXE « L » Formulaire officiel de grief.....</b>	<b>89</b>
<b>ANNEXE « M » Document-synthèse – Formulaire de demande de promotion et permanence .....</b>	<b>91</b>
<b>ANNEXE « N » Formulaire d'évaluation.....</b>	<b>99</b>
<b>ANNEXE « O » Lettre d'entente pour la création d'un comité ad-hoc pour la réduction/optimalisation des formulaires administratifs .....</b>	<b>101</b>
<b>ANNEXE « P » Lettre d'entente pour la création d'un comité ad-hoc pour établir les conditions de travail des professeures et professeurs en enseignement clinique .....</b>	<b>102</b>

## **1. PRÉAMBULE**

- 1.1. L'Université de Moncton a comme but la poursuite de l'excellence dans les domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la création et du service à la collectivité. L'Université et l'Association s'engagent à poursuivre cet objectif dans un climat de liberté, 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.
- 1.2. L'Université et l'Association s'entendent pour valoriser et promouvoir les fonctions des membres des deux parties.
  - 1.2.1. En créant un climat de travail favorable à leur développement et à leur avancement.
  - 1.2.2. En mobilisant les énergies et les ressources nécessaires afin de rehausser leur prestige.
  - 1.2.3. En visant à rendre comparables les conditions de travail et de rémunération à celles des autres universités du Nouveau-Brunswick.
  - 1.2.4. En sauvegardant leur liberté universitaire et académique ainsi que leur statut académique et professionnel.
- 1.3. Dans l'intérêt de l'Université et des membres de l'Association, cette entente se donne comme but :
  - 1.3.1. de promouvoir une bonne entente et des relations harmonieuses entre l'Université et le corps professoral du Campus de Shippagan de l'Université de Moncton ;
  - 1.3.2. d'assurer des salaires et des conditions de travail qui soient bien définis et qui rendent justice à tous ;
  - 1.3.3. de promouvoir l'atteinte des fins assignées à l'Université par la société. Cette entente reconnaît qu'il est du devoir de l'Université et de ses professeures et professeurs au Campus de Shippagan de collaborer pleinement sur le plan collectif et sur le plan individuel à l'avancement des conditions mentionnées dans la présente entente ;
  - 1.3.4. de fournir des moyens de règlement à l'amiable des différends, griefs et conflits qui peuvent survenir entre les parties.

## **2. DÉFINITIONS**

- 2.1. <<Année académique>> désigne la période allant du début de la session d'automne à la fin de la session printemps-été. Elle comprend une session d'automne, une session d'hiver et une session de printemps-été.
- 2.2. <<Année budgétaire>> désigne la période allant du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 2.3. <<Année d'expérience pertinente>> signifie le nombre d'années d'expérience créditées selon les critères d'expérience décrits à l'Annexe « B » de l'entente collective.
- 2.4. <<Année universitaire>> désigne la période allant du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
- 2.5. <<Assemblée intersectorielle>> désigne l'assemblée regroupant la doyenne ou le doyen des études (DDÉ) comme présidente ou président, les cheffes ou chefs de secteur, les conseillères ou conseillers académiques, une ou un représentant des professeures ou professeurs actifs en recherche, développement, création ou innovation (RDCI), une étudiante ou un étudiant de l'UMCS à Shippagan ainsi qu'une étudiante ou un étudiant de l'UMCS à Bathurst (science infirmière). Siègent également à titre d'invités, s'il y a lieu, la ou le bibliothécaire ou la coordonnatrice ou coordonnateur de la bibliothèque, la ou le responsable de la Formation continue, la directrice ou le directeur des services aux étudiants et du recrutement, une représentante ou un représentant du baccalauréat en gestion de l'information (BGI) et une représentante ou un représentant du baccalauréat en développement durable et zone côtière (BDDZC).

- 2.6. <<Assemblée sectorielle>> désigne l'assemblée de tous les membres et d'une représentante ou d'un représentant étudiant qui sont rattachés à un secteur. Siègent également à titre d'invités, sans droit de vote, les techniciens et techniciennes de laboratoires, les superviseuses et superviseurs de laboratoires, les monitrices et moniteurs cliniques à temps plein. La représentativité étudiante est laissée à la discrétion du corps étudiant.
- 2.7. <<Association>> désigne l'Association des professeures et des professeurs de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (APPUMCS) telle que reconnue comme agent négociateur exclusif par l'Université.
- 2.8. <<Cadre administratif>> désigne les postes de la direction des services aux étudiants, la direction des services administratifs.
- 2.9. <<Campus de Shippagan>> désigne la constituante de Shippagan de l'Université de Moncton.
- 2.10. <<Charge professorale>> correspond aux tâches spécifiques identifiées et signées annuellement par la professeure ou le professeur, la cheffe ou le chef de secteur et la doyenne ou le doyen des Études. Cette charge professorale comprend des crédits d'enseignement, et s'il y a lieu, des crédits de dégrèvement tels que précisés dans l'entente collective.
- 2.11. <<Charte de l'Université>> désigne la Loi sur l'Université de Moncton (Université de Moncton Act) proclamée le 18 juin 1986 et toutes modifications ultérieures apportées à ladite Loi.
- 2.12. <<Cheffe ou chef de secteur>> désigne la professeure ou le professeur à plein temps qui assume la responsabilité et la coordination d'un secteur sous l'autorité immédiate de la doyenne ou du doyen des Études.
- 2.13. <<Comité d'équité en matière d'emploi>> désigne le comité consultatif créé en vertu de la politique d'équité en matière d'emploi de l'Université de Moncton.
- 2.14. <<Comité d'études des sabbatiques>> désigne un comité formé de deux représentants ou représentantes de l'Administration dont la ou le DDÉ, de deux professeures ou professeurs membres du Conseil de recherche de l'UMCS, dont le président ou la présidente.
- 2.15. <<Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence>> désigne un comité formé de trois (3) membres permanents au rang d'agrégé ou de titulaire du corps professoral, dont au moins un membre actif en recherche, développement, création et innovation (RDCI), nommés par l'Association, de trois (3) personnes de l'Université ayant de l'expérience dans les activités professorales, nommés par l'administration du Campus de Shippagan et d'une présidente ou d'un président de l'extérieur du Campus de Shippagan choisi par les parties.
- 2.16. <<Conseil de recherche de l'UMCS (CRUMCS)>> désigne un comité consultatif auprès de la ou du DDÉ formé de professeures ou de professeurs actifs en recherche, développement, création ou innovation (RDCI), de préférence membre de la FESR dont deux membres qui représentent les arts et sciences humaines, deux membres qui représentent les sciences et deux membres qui représentent les sciences de la santé, de la représentante ou du représentant, s'il y a lieu de l'UMCS à la Faculté des études supérieures et de la recherche, et de la ou du DDÉ. Le CRUMCS a le mandat de faire la promotion de la recherche, d'informer les membres et de faire le lien entre le Campus et la FESR sur les activités de recherche à l'Université de Moncton, campus de Shippagan.
- 2.17. <<Cours à distance>> Cours dans le cadre duquel les activités pédagogiques ou formatives se déroulent sans que la professeure ou le professeur et les étudiantes ou étudiants ne soient physiquement en présence les uns des autres.
- 2.18. <<Cours comodal>> Cours dans le cadre duquel les activités pédagogiques ou formatives se déroulent simultanément en classe pour une partie du groupe et à distance pour l'autre partie du groupe.
- 2.19. <<Cours comodal encadré>> Cours comodal dans le cadre duquel un encadrement technique et/ou pédagogique est offert au groupe à distance.

- 2.20. <<Cours en classe>> Cours dans le cadre duquel les activités pédagogiques ou formatives se déroulent dans un espace aménagé pour l'enseignement et l'apprentissage.
- 2.21. <<Cours en ligne>> Cours autoportant dans le cadre duquel les activités pédagogiques ou formatives se déroulent par l'intermédiaire d'une plateforme d'apprentissage numérique.
- 2.22. <<Cours en mode asynchrone>> Mode de formation selon lequel les échanges entre la professeure ou le professeur et les étudiantes ou étudiants ont lieu en temps différé.
- 2.23. <<Cours en mode hybride>> Cours dans le cadre duquel les activités pédagogiques ou formatives se déroulent en personne et à distance, en proportions variables.
- 2.24. <<Cours en mode synchrone>> Mode de formation selon lequel les échanges entre la professeure ou le professeur et les étudiantes ou étudiants ont lieu en temps réel.
- 2.25. <<Délégué-e de l'Association>> désigne la ou le membre mandaté pour représenter l'Association afin de faciliter l'application, l'interprétation et l'administration de la présente entente collective.
- 2.26. <<Directrice ou directeur des services administratifs>> désigne la ou le responsable du contrôle des politiques financières et administratives, de la gestion des ressources humaines et des installations physiques et matérielles.
- 2.27. <<Directrice ou directeur des services aux étudiants et du recrutement (DSÉ)>> désigne la ou le responsable de l'administration ainsi que de la coordination des services aux étudiants et du recrutement.
- 2.28. <<Doyenne ou doyen des Études (DDÉ)>> désigne la ou le responsable de l'administration, de la coordination et du développement des programmes d'études, de l'enseignement et des activités de recherche à l'Université de Moncton, campus de Shippagan.
- 2.29. <<Entente collective>> désigne la présente entente entre l'Université et l'Association relative aux conditions de travail des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus de Shippagan.
- 2.30. <<Étape de carrière>> signifie l'étape consignée par un nombre (Annexe « D » ci-jointe) et servant à l'application du présent plan de rémunération.
- 2.31. <<L'ACPPU>> désigne l'Association canadienne des professeurs et professeures d'université.
- 2.32. <<Membre>> désigne toute personne incluse dans l'unité de négociation pour laquelle l'Association est l'agent négociateur exclusif dûment reconnu.
- 2.33. <<Parties>> désigne l'Université de Moncton, d'une part et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, Campus de Shippagan (APPUMCS), d'autre part.
- 2.34. <<Présidente ou président>> désigne la représentante ou le représentant officiel et fondé de pouvoir de l'Association (APPUMCS).
- 2.35. <<Prime discrétionnaire>> représente un supplément accordé en sus du traitement de base.
- 2.36. <<Professeure ou professeur>> désigne une personne ayant les qualifications requises et engagée par l'Université pour dispenser un enseignement, faire de la recherche et offrir des services à la collectivité.
- 2.37. <<RDCI>> désigne les activités de recherche, développement, création et innovation.
- 2.38. <<Rectrice ou Recteur>> désigne la première administratrice ou le premier administrateur de l'Université.
- 2.39. <<Responsable de la Formation continue>> désigne la ou le responsable de l'administration et de la coordination des cours de la Formation continue de l'Université de Moncton, campus de Shippagan.

- 2.40. <<Salaire annuel réel>> est le salaire total reçu pour une charge de travail normale telle que définie dans l'entente collective et excluant la rémunération attribuée à d'autres fonctions telles que : cheffe ou chef de secteur, cours à la Formation continue ou cours réguliers donnés comme charge supplémentaire.
- 2.41. <<SASE>> désigne le service d'animation et de soutien à l'enseignement, à savoir un service offert aux membres du corps professoral de l'Université afin de les appuyer dans leurs activités d'enseignement.
- 2.42. <<Secteur>> désigne une unité d'enseignement et de recherche multidisciplinaire et administrative regroupant les professeures, professeurs, techniciennes et techniciens de laboratoires, monitrices et moniteurs cliniques, superviseuses et superviseurs de laboratoires et les étudiantes et étudiants qui poursuivent les objectifs de l'Université.
- 2.43. <<Sénat académique>> l'instance qui possède les pouvoirs de conduire, diriger et régler toutes les affaires de l'Université relatives à l'enseignement et à la recherche.
- 2.44. << Statuts et règlements de l'Université>> désigne les statuts et règlements promulgués par le Conseil des gouverneurs de l'Université en date du 13 décembre 1986 ainsi que leurs modifications.
- 2.45. <<Supplément>> désigne la différence entre le salaire annuel réel et le traitement de base.
- 2.46. <<TIC>> désigne les technologies de l'information et de la communication.
- 2.47. <<Traitement de base>> signifie le taux annuel de traitement correspondant à l'étape de carrière dans l'échelle de traitement en vigueur.
- 2.48. << UARD >>désigne l'unité académique réseau de la discipline qui est un regroupement des professeures et professeurs, de représentants d'étudiantes et d'étudiants, monitrices ou moniteurs, enseignantes ou enseignants cliniques des trois constituantes de l'Université de Moncton d'une discipline faisant partie d'un programme et dont l'enseignement se fait sur plus d'un campus.
- 2.49. <<UMCS>> désigne l'Université de Moncton, campus de Shippagan.
- 2.50. <<Unité de négociation>> désigne l'ensemble des professeures et des professeurs dispensant un enseignement universitaire à temps plein à l'Université de Moncton, campus de Shippagan.
- 2.51. <<Université>> désigne l'Université de Moncton constituée en vertu de la Loi sur l'Université de Moncton proclamée le 18 juin 1986 et amendée en 1996.
- 2.52. <<Vice-rectrice ou vice-recteur>> désigne la première administratrice ou le premier administrateur de l'Université de Moncton, campus de Shippagan.
- 2.53. <<Vice-rectrice ou vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines>> désigne la principale ou le principal responsable de l'administration, de la coordination et du développement des ressources humaines, de même que des services financiers et administratifs au soutien des programmes d'études de l'Université de Moncton.
- 2.54. <<Vice-rectrice ou vice-recteur à l'enseignement et à la recherche>> désigne la principale ou le principal responsable de l'administration, de la coordination et du développement académiques de l'Université de Moncton.

### **3. DROIT DE LA DIRECTION**

- 3.1. Il est entendu qu'il est du ressort de l'Université, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par sa charte, d'expliciter ses statuts et règlements, de diriger et d'administrer ses affaires.
- 3.2. Sous réserve des dispositions de la présente entente collective, l'Association reconnaît qu'il appartient uniquement à l'Université d'engager, de promouvoir et de classer les membres. L'Université a en outre le droit de discipliner, de suspendre ou de congédier une ou un membre pour motif valable, en accord avec les dispositions de la présente entente collective.
- 3.3. Les amendements aux statuts et règlements de l'Université ne doivent pas modifier les termes de la présente entente, à moins d'un accord des deux parties.

### **4. RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION**

- 4.1. L'Université de Moncton, ci-après appelée l'Université, reconnaît l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, Campus de Shippagan, ci-après appelée APPUMCS, comme agent négociateur de la présente entente collective.
- 4.2. Sont protégés par cette entente collective, tous les membres de l'Association (APPUMCS).
- 4.3. En vertu de l'article 8 de la Loi sur les relations industrielles du Nouveau-Brunswick, toute professeure ou tout professeur à plein temps est tenu de devenir membre de l'unité de négociation.

### **5. DROITS DE L'ASSOCIATION**

- 5.1. L'utilisation de tout service, installation ou matériel peut faire l'objet d'une entente entre l'Association et l'UMCS.
- 5.2. En suivant les normes et procédures ordinaires de réservation des locaux, l'Association peut utiliser les locaux de l'UMCS disponibles pour tenir ses réunions.
- 5.3. L'Association ne peut annuler ou reporter aucune activité d'enseignement sans autorisation de la ou du DDÉ.
- 5.4. La Direction de l'UMCS, représentée par le vice-recteur ou la vice-rectrice et le ou la DDÉ, rencontrera au moins une fois par session le bureau de direction de l'Association pour discuter de questions d'intérêt commun, dans un esprit de collaboration et de respect mutuel. L'ordre du jour de cette réunion sera préparé conjointement et inclura automatiquement les postes de professeures, professeurs réguliers et temporaires non comblés dans chacun des secteurs.
- 5.5. Le délégué ou la déléguée de l'Association et le délégué ou la déléguée de l'Université pour la gestion conjointe de l'entente collective se rencontreront sur demande de l'une ou l'autre partie pour discuter de questions relatives à l'application de l'entente collective.
- 5.6. L'Université reconnaît à l'Association le droit de demander l'assistance d'une représentante ou d'un représentant de toute agence, toute association ou tout organisme que cette dernière choisit de consulter. Cette représentante ou ce représentant aura accès à l'UMCS comme tout autre visiteur.
- 5.7. L'Université permet à l'Association d'adresser à ses membres tout avis, bulletin ou document, soit par affichage ou par divers modes de distribution.
- 5.8. 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, pourvu que ces actions n'engagent pas l'Université. L'Association pourrait informer l'Université d'une telle action. Lorsque les deux parties ont avantage, elles traitent conjointement avec une tierce partie.

- 5.9. L'Association a le droit de libre expression; aussi aucune pression ou tentative d'intimidation ne portera atteinte à l'exercice de ce droit. À moins qu'elle soit pleinement autorisée à parler au nom de l'Université, l'Association, lorsqu'elle fait des déclarations, doit spécifier qu'elle parle en son nom et ne représente aucunement l'Université.
- 5.10. L'Université fournit à l'Association un espace de travail ainsi que tout le mobilier de bureau nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

## **6. CORRESPONDANCE ET ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS ENTRE L'UNIVERSITÉ ET L'ASSOCIATION**

- 6.1. Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des membres sur un sujet relevant de l'entente collective est transmise à l'Association.
- 6.2. Toute correspondance entre l'Université et l'Association est livrée à la vice-rectrice ou au vice-recteur ou à sa représentante ou à son représentant et à la présidente ou au président de l'Association ou à sa représentante ou son représentant.
- 6.3. Le courrier interne de l'UMCS peut être utilisé à cette fin, sauf lorsque la présente entente collective en prescrit autrement.
- 6.4. Les parties sont d'accord pour échanger les informations jugées nécessaires à leur fonctionnement selon les procédures régulières, sans préjudice à l'échange d'information prescrit par la Loi sur les relations industrielles du Nouveau-Brunswick. Il est entendu qu'il s'agit ici de renseignements ou d'analyses qui sont normalement disponibles et qui n'occasionnent pas de frais additionnels. De plus, il est entendu que le présent article ne sera pas interprété comme obligeant l'une ou l'autre des parties à fournir des renseignements confidentiels en matière de relation de travail ou des renseignements permettant d'identifier un individu, sous réserve des dispositions des articles 6.5 et 6.6.
- 6.5. Conformément à l'article 6.4, l'Université fournit à l'Association l'information suivante:
- 6.5.1. Avant le 1<sup>er</sup> octobre, une liste des membres de l'unité de négociation indiquant individuellement, le rang, la date d'embauche et la durée des contrats temporaires, la nature des congés autorisés incluant les dates des congés, les dates et le type de sabbatique, la classe, l'étape de carrière, le traitement de base, le supplément, s'il y a lieu, et le salaire annuel réel de chacune et chacun. Ces renseignements seront transmis à la présidence de l'APPUMCS.
- 6.5.2. Avant le 1<sup>er</sup> mai, l'Université fera une mise à jour et une projection à la présidence de l'Association sur :
- le nombre de postes de professeures, professeurs à plein temps attribué à chaque secteur;
  - le nombre de crédits d'enseignement ou autres tâches attribués en surplus à des professeures et professeurs à plein temps ou temporaires;
  - les cessations d'emploi liées à la retraite, à la démission, au décès ou à la mise à pied des professeures et professeurs réguliers ainsi que la réduction de charge pour une retraite anticipée;
  - les postes comblés de façon régulière ou temporaire à la suite d'une cessation d'emploi;
  - les nouveaux postes réguliers et temporaires en précisant lequel est comblé selon l'article 19.2.
- 6.6. L'Association fournit à l'Université une liste des membres du bureau de direction de l'Association indiquant la fonction de chacune et chacun, et de ses comités indiquant leur composition.

## **7. PRÉLÈVEMENT DE COTISATION**

- 7.1. L'Université prélève, sur le traitement de chaque membre, la cotisation à l'Association à partir du premier versement de salaire.

- 7.2. L'Association indique à l'Université par avis écrit, le taux de la cotisation à l'Association. Lorsque l'Association informe l'Université d'un changement dans le taux de la cotisation, celle-ci s'engage à faire les rajustements nécessaires. Cet avis de changement doit être fourni à l'Université au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur du changement.
- 7.3. Le montant des cotisations déduites à chaque paie est remis à l'Association dans les trente (30) jours. Sur demande, l'Université fournira à l'Association un relevé écrit indiquant les noms des cotisantes et cotisants pour lesquels les déductions ont été faites ainsi que le montant de chacune des déductions.

## **8. LIBERTÉ UNIVERSITAIRE, LIBERTÉ POLITIQUE ET NON-DISCRIMINATION**

- 8.1. La liberté universitaire est la reconnaissance du droit d'exercer les libertés civiles et les responsabilités civiques qui s'y rattachent dans un milieu universitaire. En particulier, elle protège la liberté d'une ou d'un membre de répandre ses opinions sur des questions qui touchent sa (ses) discipline(s) tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des salles de cours, de poursuivre des recherches qui, à son avis, peuvent accroître le savoir et de communiquer les résultats de ces recherches, sans ingérence de la part de l'Université, de ses agents ou de tout organisme extérieur.
- 8.2. Le droit d'exercer ses libertés politiques dans le respect de ses obligations vis-à-vis de l'Université est reconnu à tout membre. La ou le membre est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université, sans préjudice aux droits et obligations rattachés à son statut.
- 8.3. Les parties conviennent qu'aucune ou qu'aucun membre de l'unité de négociation ne sera l'objet de discrimination, d'ingérence, d'entraves ou de contraintes en matière de salaire, d'avantages sociaux, de nomination au sein de l'Université, de rang, de promotion, de permanence, de renouvellement de contrat, de sabbatique ou autre congé, de congédiement ou de toute autre modalité ou condition d'emploi en raison de l'âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de sa citoyenneté, de son origine nationale, de sa langue (à l'exception des dispositions prévues à la section [1] ci-dessous), de ses affiliations ou croyances politiques ou religieuses, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses liens de parenté, de son adhésion à l'Association ou de ses activités au sein de celle-ci, et qu'il pourra avoir recours à toute autre disposition antidiscriminatoire d'une loi fédérale ou provinciale applicable.

[1] On peut exiger d'une ou d'un membre qu'elle ou qu'il donne satisfaction quant au niveau de connaissance du français et/ou de l'anglais lorsqu'une telle condition est acceptée par elle ou par lui au moment de son embauche initiale par l'Université. Cette condition doit être stipulée au contrat initial ou lorsque de telles conditions sont prévues à la présente entente collective.

- 8.4. Dans l'application de la présente entente collective, aucune employée ou aucun employé ne participera aux décisions relatives à son propre dossier. De plus, aucune employée ou aucun employé ne participera à la prise de décisions relatives aux dossiers de ceux et celles avec qui elle ou il aurait des liens d'affaires ou financiers ou dans toute autre situation où il peut y avoir conflit d'intérêts personnels ou professionnels, conformément à l'article 8 du Code de conduite des membres de la communauté universitaire de l'Université de Moncton et procédures relatives aux manquements et aux plaintes.
- 8.5. À moins qu'elle ou qu'il soit pleinement autorisé à parler au nom de l'Université, la ou le membre lorsqu'elle ou il fait des déclarations doit spécifier qu'elle ou il parle en son nom personnel et ne représente aucunement l'Université.

## **9. COLLÉGIALITÉ**

- 9.1. La « collégialité » désigne un processus fondé sur la participation consultative qui a pour but que les décisions de l'UMCS et de l'Université soient prises après consultation et considération des divers points de vue des membres et de l'APPUMCS. Ceci se fait en respectant les rôles et les compétences complémentaires de chacune et de chacun dans une ambiance de respect mutuel et de collaboration pour assurer le meilleur intérêt de la communauté universitaire. L'Université, l'UMCS, l'Association et les membres adhèrent au principe de collégialité transparente et participative dans tous les domaines d'application énumérés à l'article 9.2.

9.2. L'UMCS et l'Université s'engagent à solliciter et à considérer les avis, les conseils ou les recommandations circonstanciés émanant des membres de l'APPUMCS avant la prise de décision sur les questions importantes qui les concernent notamment l'enseignement, les programmes d'études et la recherche à l'UMCS et à l'Université.

Plus précisément, la participation consultative s'effectuera dans le cadre de :

- La sélection des cadres supérieurs de l'Université et des cadres administratifs de l'UMCS;
- La nomination de membres devant assurer la représentation de l'APPUMCS prévue pour divers comités de l'Université;
- La révision et l'élaboration des procédures et des politiques sectorielles;
- L'élaboration des politiques administratives ayant un impact sur les affaires académiques;
- Le réorganisation académique ou administrative en lien avec le volet académique;
- La préparation des prévisions budgétaires sectorielles;
- Sans préjudice aux compétences du Sénat académique, l'établissement de nouveaux programmes, l'élimination ou la modification importante d'un programme ou la suspension des inscriptions dans un programme.

9.3. Le processus de consultation décrit dans le présent article n'empêche en rien que l'Association adresse aux différentes instances de l'UMCS et de l'Université ou aux comités de celle-ci ses avis, ses conseils ou ses recommandations sur des sujets appropriés.

9.4. Pour toutes questions touchant l'ensemble des membres, la participation consultative s'exerce par l'intermédiaire de l'APPUMCS, selon les modalités convenues entre les parties. La consultation auprès de l'APPUMCS s'effectue, entre autres :

9.4.1. dans la sélection des cadres supérieurs de l'Université et des cadres administratifs de l'UMCS ;

9.4.2. dans la nomination de représentantes et de représentants de l'Université à des corps externes s'occupant d'affaires universitaires ;

9.4.3. dans la nomination de membres devant assurer la représentation de l'APPUMCS prévue pour divers comités de l'Université.

9.5. Sur demande, toute décision ayant fait l'objet d'une consultation préalable des membres leur est transmise avec les explications pertinentes.

9.6. Les secteurs adoptent les règles de procédure et de régie interne qu'ils désirent. Ces règles n'iront pas à l'encontre de l'entente collective, ni des statuts de l'Université, ni des politiques établies par le Conseil des gouverneurs et le Sénat académique.

9.7. L'Association et l'Université n'encourageront pas des pratiques créant une concurrence déloyale entre les divers programmes et activités d'enseignement et de recherche en vigueur à l'UMCS.

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

## **10. CHARTE, STATUTS ET RÈGLEMENTS**

10.1. Advenant que l'Université entreprenne un projet d'amendement à la charte, elle en avisera l'Association. Celle-ci 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 sujet de l'amendement. Durant la période d'élaboration du projet en question, l'Association peut modifier ses recommandations initiales ou formuler de nouvelles recommandations si elle le juge approprié.

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

10.3. Les parties conviennent que les dispositions de la présente entente collective sont assujetties à toute politique d'équité en matière d'emploi et à ses modalités de mise en œuvre en vigueur, pendant la durée de la présente entente et de tout renouvellement de celle-ci.

## **11. PRATIQUES EXISTANTES**

11.1. L'Université reconnaît sa responsabilité dans le maintien d'un climat dans lequel les fonctions académiques des membres sont exécutées efficacement et, en conséquence, maintient et améliore selon les possibilités financières de l'UMCS la qualité des installations physiques et des services de soutien. Les services de secrétariat académique disponibles aux membres leur seront communiqués.

## **12. RÉDUCTION DE CHARGE D'ENSEIGNEMENT POUR LE BUREAU**

12.1. Afin de faciliter l'application de l'entente collective, l'administration de l'UMCS convient d'accorder à l'association un dégrèvement de six (6) crédits d'enseignement par année universitaire pour la durée de la présente entente collective. L'Association indique par écrit à la ou au DDÉ, avant le 15 mai, le nom des membres désignés pour bénéficier de ladite réduction de charge d'enseignement durant l'année universitaire.

12.2. Un dégrèvement de trois (3) crédits est accordé pour chaque membre du comité de négociations. Il est entendu que ces dégrèvements peuvent être distribués selon des modalités définies par l'APPUMCS et ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre. L'Association rembourse l'Université pour le coût des trois crédits par membre utilisés dans le cadre des négociations selon la clause 22.15. L'Association indique par écrit à la ou au DDÉ avant le 15 janvier le nom des membres désignés pour bénéficier de ladite réduction de charge d'enseignement durant l'année universitaire.

12.3. Relativement aux articles 12.1 et 12.2, la ou le membre dont la charge professorale est de douze (12) crédits ou moins, par défaut de cours (excluant les crédits dont il est fait mention à l'article 12.1) ne pourra obtenir de dégrèvement que ce soit sous forme de crédits ou de rémunération pour les tâches reliées au bureau de direction ou au comité de négociations.

## **13. PROCÉDURE, RÈGLEMENTS DE GRIEFS ET ARBITRAGE**

13.1. Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout problème, relativement à un article de l'entente, qui survient entre elles, et ce dans un délai raisonnable.

### **Règlement par discussion**

13.2. Tout membre qui se sent lésé par l'application, l'interprétation ou l'administration de la présente entente collective est encouragé par les deux parties à discuter de l'affaire avec sa cheffe ou son chef de secteur, la doyenne ou le doyen des études aussitôt que possible après la naissance des circonstances qui donnent lieu à la plainte de façon à pouvoir éviter un différend qui exige le recours à la procédure applicable aux griefs.

### **Griefs**

13.3. Un grief comprend toute mésentente entre les parties dans l'application, l'interprétation ou l'administration de la présente entente collective. À moins qu'il en soit prévu autrement dans des articles précis, toute clause de la présente entente collective et ce qui en découle peut faire l'objet d'un grief. Tout grief devra être soumis en utilisant le formulaire figurant à l'Annexe L.

Aux fins du présent article, il y a deux sortes de griefs :

13.3.1. Grief individuel: désigne un grief qui concerne une ou un membre de l'Association et qui est présenté par l'APPUMCS.

13.3.2. **Grief multiple:** désigne un grief qui concerne plus d'une ou d'un membre de l'Association et qui, en vertu du présent article, est présenté comme un seul grief par l'APPUMCS.

### **Arbitrage**

- 13.4. Le tribunal d'arbitrage a pour tâche de trancher toute question en litige ayant trait à l'application, à l'interprétation et à l'administration de la présente entente collective.
- 13.5. Le tribunal d'arbitrage peut prendre deux formes. Lorsque le grief porte sur un refus de permanence ou un congédiement, le tribunal d'arbitrage est formé de trois (3) personnes dont une (1) nommée par l'Association parmi ses membres, une (1) personne nommée par la vice-rectrice ou le vice-recteur et d'une présidente ou d'un président en provenance de l'extérieur de l'Université nommé par les représentantes et représentants des deux parties conformément à l'article 13.9.

Dans tous les autres cas de grief, le tribunal d'arbitrage est formé d'une présidente ou d'un président seulement en provenance de l'extérieur de l'Université nommé par la présidente ou le président de l'Association et le vice-recteur ou la vice-rectrice conformément à l'article 13.9.

- 13.6. Le tribunal d'arbitrage n'est pas formé de façon permanente, mais plutôt lorsqu'une situation de grief se présente.

### **Procédure de règlement de griefs**

- 13.7. Toute ou tout membre ou tout groupe de membres ayant un grief le soumettra au bureau de direction de l'APPUMCS qui décidera de sa pertinence. Dans le cas où l'APPUMCS déciderait de poursuivre le processus, la présidente ou le président de l'APPUMCS et la ou le membre rencontreront la ou le DDÉ et la vice-rectrice ou le vice-recteur. Cette rencontre doit avoir lieu dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent le jour où s'est produit le problème qui est matière à grief. La vice-rectrice ou le vice-recteur doit donner sa réponse par écrit au plus tard vingt (20) jours ouvrables après cette rencontre.
- 13.8. Si la vice-rectrice ou le vice-recteur ne communique pas sa décision à l'intérieur des délais prévus à l'article 13.7 ou si ladite décision n'est pas jugée satisfaisante par l'APPUMCS, celle-ci doit s'adresser par écrit à la vice-rectrice ou au vice-recteur, et cela au plus tard vingt (20) jours ouvrables après avoir reçu la lettre de ce dernier ou de cette dernière ou après la date limite à laquelle elle ou il devait communiquer sa réponse, lui mentionnant qu'elle désire amener son cas devant le tribunal d'arbitrage.
- 13.9. La vice-rectrice ou le vice-recteur et la présidente ou le président de l'Association désignent dans les vingt (20) jours ouvrables une représentante ou un représentant de chaque partie au tribunal d'arbitrage si le tribunal doit être formé de trois (3) personnes conformément à l'article 13.5. La présidente ou le président du tribunal d'arbitrage a le pouvoir de trancher la question quand il y a égalité de voix. Si le tribunal d'arbitrage doit être formé de la présidente ou du président seulement, la vice-rectrice ou le vice-recteur et la présidente ou le président de l'Association désignent cette présidente ou ce président. Le tribunal doit étudier le grief et prendre une décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la formation du tribunal. La décision du tribunal engage les deux parties, l'Association et l'Université, et est considérée comme finale.

N.B. Toute période de temps mentionnée lors des étapes à suivre peut être changée s'il y a entente mutuelle entre les deux parties.

### **Généralités**

- 13.10. Une copie de toute correspondance échangée lors de la procédure de règlement des griefs doit être envoyée à l'Association.
- 13.11. Le tribunal a le pouvoir de décider de la validité du grief étant entendu que l'Université doit, dans l'exercice de ses pouvoirs, respecter les dispositions de l'entente collective.
- 13.11.1. Le tribunal d'arbitrage n'est pas autorisé à prendre une décision qui va à l'encontre du contenu de la présente entente collective, des lettres d'entente ou de toute autre annexe qui en font partie. De plus, il ne peut ajouter ou modifier les articles de cette entente collective aux fins de décision. La juridiction dudit tribunal se limitera donc à l'application et à l'interprétation de la présente entente collective en rapport avec la question qui lui est soumise par les parties.

- 13.11.2. Les frais de la présidente ou du président du tribunal sont partagés à parts égales par les deux parties.
- 13.11.3. En application de 13.11.1, le tribunal a le pouvoir de maintenir, d'amender, ou d'infirmer la décision de l'Université qui donne lieu au grief.
- 13.12. Un grief en cours au moment de la signature de la présente entente collective continue d'être traité selon les procédures de l'article 13 de l'entente collective entre l'Université de Moncton et l'APPUMCS en vigueur pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2018.
- 13.13. Un grief découlant d'une violation de l'ancienne entente collective, mais que la ou le membre soumet après la signature de la présente entente collective sera traité selon la procédure du présent article. Cependant, le grief doit être basé sur les stipulations de l'ancienne entente collective.

#### **14. CODE D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

- 14.1. L'Université et l'Association reconnaissent l'importance de valoriser l'intégrité des membres et des administratrices et administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles. Ceci est dans le but de protéger les intérêts de l'Université, des étudiantes et des étudiants ainsi que ceux de la collectivité.
- 14.2. À cette fin, les membres de l'APPUMCS et les cadres administratifs de l'Université se conformeront à l'esprit des directives de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) en matière d'éthique et de relations professionnelles, citées en ANNEXE "A" de la présente entente collective.
- 14.3. L'Université et l'Association s'engagent à prendre les mesures de sécurité nécessaires pour préserver la confidentialité des documents distribués, incluant ceux par voie électronique.

#### **15. CESSATION D'EMPLOI**

- 15.1. À moins qu'il en soit stipulé autrement dans sa lettre d'embauche, la ou le membre qui désire mettre fin à son emploi à l'Université doit en avvertir par écrit la ou le DDÉ tout en respectant les dispositions suivantes :
- 15.1.1. Si la professeure ou le professeur régulier désire cesser son emploi à la fin de l'année universitaire, elle ou il doit donner son avis avant le 1<sup>er</sup> mars. Son emploi se termine alors le 30 juin de la même année et son congé annuel doit être pris avant cette date. Il en sera de même pour la professeure ou le professeur temporaire dont le contrat est d'une durée de plus d'une (1) année.
- 15.1.2. Si la ou le membre désire cesser son emploi avant le 31 décembre, elle ou il doit donner son avis avant le 1<sup>er</sup> 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 à l'article 40.6.

#### **16. FERMETURE DE POSTE**

- 16.1. Les parties reconnaissent que la priorité de l'Université et sa mission académique sont de préserver son intégrité au moyen d'une planification robuste en ce qui concerne l'établissement et la modification de certaines priorités. Sauf dans le cas du congédiement prévu à l'article 17, l'Université ne peut mettre fin à l'emploi d'une ou d'un membre permanent que sous réserve des dispositions du présent article.
- 16.2. Lorsque l'Université décide de fermer un ou plusieurs postes, dans une discipline donnée, elle communique par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre, à l'Association et à la membre ou au membre concerné par la fermeture de poste, qu'à compter du 30 juin suivant, un poste occupé par une ou un membre permanent sera fermé et qu'il faut mettre sur pied le comité prévu à l'article 16.3.

- 16.2.1. Dans le cas où plusieurs membres permanents enseigneraient la discipline touchée par la fermeture du poste, il incomberait à l'assemblée intersectorielle de formuler une recommandation sur le choix de la ou du membre qui sera affecté par la fermeture du poste.
- 16.2.2. Pour formuler la recommandation précisée en 16.2.1; l'assemblée intersectorielle se basera sur l'ancienneté. À ancienneté égale, elle tiendra compte de la qualité du dossier professionnel.
- 16.2.3. La recommandation précisée en 16.2.1 et 16.2.2 est transmise à la vice-rectrice ou au vice-recteur qui en avise la ou le membre.
- 16.3. Dans les quinze jours suivant l'avis dont il est question en 16.2, un comité est mis sur pied dont le mandat est de trouver une solution avec la collaboration de la ou du membre concerné. Le comité est composé de deux (2) membres permanents désignés par l'Association, de deux (2) personnes désignées par l'Université et d'une (1) personne choisie par ces quatre (4) représentantes et représentants. Dans les deux mois suivant l'avis donné par l'Université à l'Association, le comité transmet à l'Université et à l'Association un rapport écrit adopté à la majorité des votes de ses membres.
- 16.4. Dans l'exécution de son mandat, le comité doit entendre la ou le membre permanent et évaluer les solutions suivantes par ordre de priorité :
  - 16.4.1. la réaffectation ou la réorientation :
    - i à un autre poste d'enseignement à l'UMCS ;
    - ou
    - ii à un poste administratif à l'UMCS.
  - 16.4.2. un recyclage nécessaire à une réaffectation ou à une réorientation :
    - i à un autre poste d'enseignement à l'UMCS ;
    - ou
    - ii à un poste administratif à l'UMCS.
  - 16.4.3. une retraite anticipée si la personne intéressée y consent.
  - 16.4.4. une mise à pied.
- 16.5. Dans les trente (30) jours qui suivent la réception du rapport écrit dont il est question à l'article 16.3, l'Université par l'entremise de son Comité exécutif du Conseil des gouverneurs, communique sa décision à l'Association et à la ou au membre concerné :
  - 16.5.1. La ou le membre concerné doit faire part par écrit à l'Université de son acceptation de cette décision dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, faute de quoi, elle ou il est réputé avoir démissionné. Sa démission entre en vigueur à la date prévue pour la fermeture de son poste.
  - 16.5.2. Dans le cas d'une mise à pied, l'Université verse à la ou au membre une somme forfaitaire équivalente à un mois de traitement par année de service, le montant total ne pouvant être inférieur à neuf (9) mois ou supérieur à seize (16) mois. Cette somme est calculée d'après le traitement de la ou du membre concerné pour l'année en cours, exclusion faite de tout supplément.
- 16.6. Une réorientation, une réaffectation ou un recyclage n'entraîne pour la ou le membre concerné aucune diminution de traitement, exclusion faite de tout supplément. Cette règle s'applique tant et aussi longtemps que le traitement de cette ou de ce membre, dans son nouvel emploi, demeure inférieur au traitement régulier de son poste antérieur.

- 16.7. Lorsque l'UMCS propose à une ou un membre un recyclage, il est entendu que la période maximale de ce recyclage ne devra pas dépasser douze (12) mois à moins que l'UMCS et la ou le membre conviennent d'une période additionnelle.
- 16.8. Les deux parties conviennent également que si une période de recyclage est accordée en vertu du présent article, toute sabbatique demandée ou accordée au cours de la période concernée sera automatiquement reportée d'une année.
- 16.9. La ou le membre touché par la fermeture de poste peut en tout temps opter volontairement pour la mise à pied et, dans ce cas, elle ou il recevra un traitement de mise à pied selon les modalités de l'article 16.5.2.
- 16.10. À la date de sa mise à pied, le nom de la ou du membre permanent sera inscrit sur une liste de rappel pour une durée de quatre (4) ans. La ou le membre dont le nom est inscrit sur ladite liste de rappel devra annuellement signaler sa disponibilité à l'UMCS en plus d'informer en tout temps de son adresse postale par courrier recommandé.
- 16.11. Une ou 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'UMCS. Si un emploi est offert à une ou un membre dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, elle ou il aura un (1) mois pour accepter ou refuser l'offre; si elle ou il accepte, elle ou 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.
- 16.12. Advenant qu'une ou un membre dont le nom est inscrit sur la liste de rappel soit réintégré à un poste à l'UMCS en vertu de l'article 16.11, elle ou il le sera selon le statut et les bénéfices qu'elle ou il avait au moment de sa mise à pied en tenant compte de l'expérience professionnelle et universitaire pertinente qu'elle ou il aurait pu acquérir depuis ce moment-là.

## **17. SUSPENSION – RENVOI POUR CAUSE**

- 17.1. L'Université ne peut congédier ou suspendre une ou un membre que pour cause juste et suffisante et il est de la responsabilité de l'Université d'établir les faits démontrant la véracité de la cause.
- 17.2. L'Université doit aviser la ou le membre par lettre recommandée, dans les dix jours ouvrables suivant sa prise de décision finale, et indiquer les motifs précis qui ont conduit à une telle décision. Une copie de cet avis est transmise simultanément à l'Association.
- 17.3. L'Université ne peut imposer un congédiement ou une suspension sans avoir, au préalable, signifié par écrit à la ou au membre au moins deux fois les motifs précis retenus contre elle ou lui, et que ces motifs peuvent entraîner une telle sanction.
- 17.4. Nonobstant les articles 17.1, 17.2 et 17.3, l'Université peut, sans préavis, suspendre ou congédier une ou un membre si le préjudice causé par cette dernière ou ce dernier nécessite par sa nature et sa gravité, une suspension ou un congédiement sur-le-champ. L'Université transmet par écrit à la ou au membre et à l'Association les raisons motivant sa décision.

## **18. POLITIQUE LINGUISTIQUE**

- 18.1. Selon les stipulations mêmes de celle-ci, l'UMCS a la responsabilité de bien expliquer la politique linguistique de l'Université aux membres ayant de la difficulté avec la langue française et de leur préciser les exigences de cette politique à leur endroit.
- 18.2. À cet effet, les parties reconnaissent que la ou le membre en cause a la responsabilité individuelle de s'améliorer et que l'UMCS pour sa part doit créer un climat favorable à cette amélioration.
- 18.3. Conformément aux articles 18.1 et 18.2, l'UMCS offre à la ou au membre un plan d'études cadrant dans les programmes de perfectionnement de la langue française qu'il dispense.
- 18.4. Une ou un membre pourra se voir refuser une 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 étudiants, tel que stipulé dans la politique linguistique de l'Université de Moncton.

## **19. RÉINTÉGRATION DES ADMINISTRATEURS COMME MEMBRES DE L'ASSOCIATION**

- 19.1. La ou le membre exclu de l'unité de négociation en raison de ses fonctions administratives à l'UMCS et qui en était membre auparavant, le redeviendra immédiatement au terme ou à la réalisation de son mandat. Elle ou il bénéficiera alors de ses droits et privilèges de membre, tout comme si elle ou il l'avait été durant la période de son mandat.
- 19.2. La ou le membre qui devient vice-rectrice ou vice-recteur, doyen ou doyenne des Études conservera son statut de professeure ou de professeur. En compensation de la perte d'un membre de l'APPUMCS pour la durée de son ou de ses mandat(s), ainsi que la durée du congé, si le mandat est suivi d'un congé, un poste de professeure ou professeur temporaire avec un contrat minimal de douze (12) mois sera prévu au budget.
- 19.3. L'Université avisera dès que possible l'Association du retour comme professeure ou professeur régulier de l'administratrice ou de l'administrateur dont il est question à l'article 19.1 au terme ou à la résiliation de son mandat. La ou le DDÉ informera alors le secteur concerné des modalités de réintégration de la professeure ou du professeur.
- 19.4. Toute entente individuelle entre une nouvelle administratrice ou un nouvel administrateur et l'UMCS qui entraînerait une éventuelle modification de la composition du corps professoral devra avoir fait l'objet d'une entente préalable avec l'Association.
- 19.5. La charge d'enseignement, d'une administratrice ou d'un administrateur à l'UMCS ne dépassera pas six (6) crédits professionnels ou l'équivalent de deux (2) cours par année universitaire à condition que la personne ait de l'expérience dans l'enseignement de cette matière/cours.

## **20. RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR**

- 20.1. Nonobstant l'article 29, les responsabilités professionnelles d'une professeure ou d'un professeur à temps plein s'exercent dans le cadre des activités suivantes :
  - 20.1.1. l'enseignement et les activités qui s'y rattachent ;
  - 20.1.2. la recherche, le développement ou la création littéraire ou artistique ;
  - 20.1.3. les services à la collectivité.

Les activités particulières correspondant à ces trois responsabilités sont énumérées dans les articles 20.2, 20.3 et 20.4, étant entendu que ces énumérations ne témoignent pas d'un ordre de priorité. Ces activités sont réparties sur douze mois tout en tenant compte du congé annuel et des autres congés payés. Pendant ladite période, la ou le membre 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.

## 20.2. L'enseignement

20.2.1. Les responsabilités relatives à l'enseignement proprement dit comprennent l'enseignement sous forme de :

- i cours offerts selon divers modes et médias, y compris séminaires, laboratoires, ateliers, production de présentations publiques, monitorat ;
- ii direction ou supervision des étudiantes et étudiants lors de mémoires et de thèses de premier cycle ;
- iii préparation de matériel d'enseignement (voir article 23.2) ;
- iv évaluation du progrès des étudiantes et des étudiants ;
- v autres activités auxquelles la professeure ou le professeur se livre aux fins de préparation de ses activités d'enseignement.

En aucun cas, une étudiante ou un étudiant assistant ou une technicienne ou un technicien ne peut assumer la responsabilité d'un cours.

20.2.2. Les activités se rattachant à l'enseignement comprennent diverses responsabilités d'encadrement, d'administration et de coordination rattachées à l'enseignement et aux responsabilités professionnelles, y compris faire partie de l'assemblée sectorielle. Il s'agit, entre autres, d'être responsable de la coordination d'un secteur d'activités tels les stages pratiques, le rôle de conseillère ou de conseiller académique auprès des étudiantes et étudiants ou autres activités professionnelles jugées nécessaires au maintien d'un programme.

## 20.3. La recherche, le développement ou la création littéraire ou artistique

Tout projet de recherche et/ou de développement et/ou de création 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 au bénéfice de l'Université. Ces recherches doivent être conformes aux critères spécifiés à l'Annexe « E » de la présente entente.

20.3.1. La recherche, le développement et/ou la création littéraire ou artistique comprennent :

- i Les activités vouées directement à la quête systématique de connaissances nouvelles ainsi que les démarches qui y sont reliées et menant à la diffusion des résultats dans des revues arbitrées ou par d'autres moyens de communication habituellement reconnus dans la discipline, telles que décrites à l'Annexe « E » de la présente entente.
- ii Les parties conviennent qu'en plus de la recherche faite à titre personnel et publiée dans des revues arbitrées, la recherche et l'activité scientifique comprendront (i) la recherche publiée en collaboration avec d'autres, à condition que la contribution de chaque collaborateur soit identifiable, (ii) 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 du texte présenté par l'auteure ou l'auteur, ou bien la recherche en cours dont certaines parties sont accessibles aux fins d'évaluation par des pairs (en conformité avec les critères spécifiés dans l'Annexe « E »). Il est entendu que la recherche telle que spécifiée dans le présent paragraphe ne constitue pas de façon automatique une preuve de compétence ni de rendement en matière de recherche.

- 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 développement dans sa discipline sous forme de recherche appliquée à des situations requérant l'expertise propre à la discipline.
- v La supervision des projets de recherche des étudiants ou étudiantes de cycles supérieurs.

20.3.2. Les activités de recherche, de développement et/ou de création littéraire ou artistique s'exercent normalement dans le cadre d'un projet de recherche subventionné ou non, qui comprend d'habitude trois phases qui peuvent s'échelonner sur plusieurs années :

- i l'élaboration du projet ou du plan de la recherche
- ii l'exécution du projet
- iii la communication des résultats

Il est entendu que toute recherche doit être dans un état permettant une évaluation quant à l'apport réel de la chercheuse ou du chercheur au savoir et/ou quant à sa compétence scientifique.

#### 20.4. Les services à la collectivité

Les services à la collectivité comprennent les activités distinctes de l'enseignement et de la recherche, notamment :

- 20.4.1. l'implication dans les activités de la communauté universitaire. Cette implication comprend entre autres, les services et comités de l'UMCS et de l'APPUMCS, l'assistance et le leadership dans la gestion du secteur (cheffe ou de secteur) ainsi que les contributions à la vie intellectuelle et culturelle du campus ;
- 20.4.2. les activités relatives au rayonnement de la professeure ou du professeur par sa contribution à l'Université dans l'une de ses composantes, parties ou organismes, telles que la participation aux comités statutaires de l'Université, au Sénat académique, au comité du Sénat académique ainsi qu'à tout autre comité ad hoc ou permanent de l'Université ;
- 20.4.3. les activités relatives 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 des professeures et des professeurs et de l'Université telles que 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, à des programmes de formation d'autres universités ou à des comités de lecture. Enfin toute activité contribuant au rayonnement de l'Université et au développement professionnel du membre ;
- 20.4.4. toute autre activité de service à la collectivité externe à l'Université peut être considérée pertinente aux fins de l'article 30 pourvu qu'elle soit en rapport avec les activités de recherche ou d'enseignement exercées par la professeure ou le professeur et reliée à la mission de l'Université.

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

## **21. ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES ET TRAVAUX PERSONNELS**

- 21.1. Toute ou tout membre a le droit de s'engager dans des activités avec ou sans rémunération à l'extérieur de l'Université, pourvu qu'elles ne soient ni en conflit avec ses obligations et ses responsabilités professionnelles envers l'Université, ni préjudiciables à l'image de cette dernière.
- 21.2. La ou le membre qui s'engage dans des activités professionnelles extérieures doit le plus tôt possible en informer par écrit la ou le DDÉ, avec copie conforme à la cheffe ou au chef de secteur, 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 dans un document versé au dossier de la ou du membre, ces activités ne sauraient être considérées favorablement aux fins d'évaluation en vue de la promotion et/ou permanence.
- 21.3. Advenant que les activités professionnelles extérieures d'une ou 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 de la ou du membre dans les activités en question et au besoin transmettre le cas à l'assemblée sectorielle afin de recevoir un avis.
- 21.4. Lorsque l'engagement d'une ou d'un membre dans des activités professionnelles extérieures implique l'usage des locaux, de l'équipement, du matériel et des autres services de l'Université, un tel usage doit faire l'objet d'une demande écrite avant d'être autorisé par écrit par la ou le DDÉ ou les responsables des services en question. Il est entendu que les activités de l'Université ont priorité sur un tel usage.
- 21.5. Dans le cas d'activités professionnelles extérieures rémunérées, la ou le membre assumera les coûts, s'il y a lieu, pour l'usage du matériel, de l'équipement et des services de l'Université.
- 21.6. L'Université peut permettre l'utilisation sans frais du matériel, de l'équipement ou des services dans le cas d'activités professionnelles extérieures non rémunérées.
- 21.7. Lorsqu'elle ou il est en rapport avec des personnes ou organismes extérieurs à l'Université, la ou 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 DDÉ entraîne la responsabilité personnelle de la ou du membre.
- 21.8. Une ou un membre ne doit en aucun temps et d'aucune manière, sans autorisation écrite préalable, faire effectuer des travaux personnels en utilisant le matériel, l'équipement et les services de l'Université. Elle ou il défraie personnellement les coûts encourus par l'Université pour une telle fin.

## **22. LA CHARGE PROFESSORALE DE LA OU DU MEMBRE**

- 22.1. La charge professorale se répartit sur les sessions d'automne (début de septembre à la fin de décembre), d'hiver (début de janvier à la fin d'avril) et de printemps-été (début de mai à fin d'août).
- 22.2. Dans la composition de la charge d'enseignement, la ou le DDÉ, conjointement avec la cheffe ou le chef de secteur, en consultation avec l'assemblée sectorielle s'il y a lieu, doivent tenir compte des facteurs suivants :
  - 22.2.1. La nature du cours, sa nouveauté ou sa répétition, la formule pédagogique utilisée incluant l'enseignement à distance, en ligne, comodal ou hybride, ainsi que la composante clinique.
  - 22.2.2. Le nombre d'étudiantes et d'étudiants dans le cours. Dans le cas d'un cours enseigné à distance, en ligne, comodal ou hybride, on tiendra compte à la fois du nombre d'étudiants présents en face à face et à distance ainsi que du nombre de cours assignés aux membres.
  - 22.2.3. 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.

- 22.2.4. Il est entendu qu'il n'y aura pas, pour ce qui est de l'attribution des cours, de formule rigide se basant seulement sur le nombre de cours séparés qu'enseigne une professeure ou un professeur.
- 22.2.5. Tout sigle de cours qui comporte une composante théorique et pratique sous l'entière responsabilité de la professeure ou du professeur.
- 22.3. Dans le cadre de ses activités régulières d'enseignement, la professeure ou le professeur doit consacrer un minimum de cinq (5) heures par semaine à ses étudiantes et ses étudiants pour consultation en dehors de ses heures d'enseignement. Elle ou il doit informer ceux-ci des heures mises à leur disposition.
- 22.4. Dans l'élaboration des charges professorales, il appartient à la ou au DDÉ en collaboration avec la cheffe ou le chef de secteur de préciser au début janvier les cours que le secteur devra assurer au cours de la prochaine année académique. Pour sa part, la cheffe ou le chef de secteur en consultant les professeures et les professeurs de son secteur, selon le principe de collégialité, élabore les charges professorales pouvant être assignées à chacune et chacun de ceux-ci et les soumet ainsi que les justifications appropriées à la ou au DDÉ au plus tard le 15 février. Après quoi la ou le DDÉ en prend connaissance, en apprécie la pertinence et y apporte, s'il y a lieu, les modifications jugées nécessaires. La ou le DDÉ informe la cheffe ou le chef de secteur des projets de charges professorales des professeures et des professeurs, des changements survenus dans ses recommandations et des raisons de ceux-ci au plus tard le 1<sup>er</sup> mars. Dans l'éventualité où des changements sont jugés nécessaires, l'ensemble des professeures et professeurs concernés est consulté. Au plus tard le 20 août, les charges professorales seront définitivement précisées par la ou le DDÉ en collaboration avec la cheffe ou le chef de secteur.
- 22.5. La charge professorale normale de la ou du membre est de 18 crédits ou l'équivalent pour la ou le professeur régulier et la ou le professeur temporaire détenant le Ph. D. et comprend les responsabilités professionnelles décrites à l'article 20.
- 22.6. Nonobstant l'article 22.5, la charge professorale normale de la ou du membre est de 21 crédits ou l'équivalent dans les cas suivants :
- 22.6.1. la professeure ou le professeur régulier a été embauché selon les conditions particulières décrites à l'article 27.1.1 ;
- 22.6.2. la professeure ou le professeur a un poste temporaire (professeur temporaire) tel que décrit à l'article 28.1.1.
- 22.6.3. Normalement, le nombre de cours enseignés ne dépassera pas quatre (4) par semestre.
- 22.7. La composante enseignement de la charge normale d'une ou d'un professeur régulier ou d'une ou d'un professeur temporaire détenant le Ph. D. qui ne s'acquitte ni des responsabilités professionnelles reliées à la recherche ni des responsabilités professionnelles reliées aux services à la collectivité et décrites aux articles 20.3 et 20.4 pourra être majorée d'un à trois crédits. Cette nouvelle charge ne sera pas attribuée avant qu'une rencontre ait eu lieu entre la professeure ou le professeur et la doyenne ou le doyen.
- 22.8. Dans aucun cas, la charge professorale ne devra dépasser 21 crédits.
- 22.9. Afin d'équilibrer les charges d'enseignement, les parties s'inspireront des critères suivants concernant l'équivalence en heures d'enseignement :
- 22.9.1. Pour les cours théoriques : chaque crédit de cours d'une (1) heure d'enseignement implique deux (2) heures de préparation et une (1) heure de correction par semaine.
- 22.9.2. Tout cours théorique, donné à raison de trois (3) heures par semaines, réparti sur une session équivaut à trois (3) crédits.
- 22.9.3. Tout laboratoire de sciences, sous l'entière responsabilité du professeur, équivaut à 2.5 crédits.

- 22.9.4. Tout laboratoire de sciences qui n'est pas sous l'entière responsabilité de la professeure ou du professeur équivaut à un (1) crédit par laboratoire lorsque la professeure ou le professeur assure la formation théorique. Lorsque la professeure ou le professeur limite son intervention à l'encadrement d'un ou d'une superviseur-e de laboratoire, il reçoit un (1) crédit pour l'ensemble des activités de laboratoires sous un même sigle de cours. Dans ce dernier cas, la professeure ou le professeur définit le contenu des laboratoires et le mode d'évaluation qu'utilisera la ou le superviseur-e.
- 22.9.5. Les politiques existantes de l'école-réseau de science infirmière pour l'attribution des crédits pour les cours théoriques et les stages cliniques en science infirmière.
- 22.9.6. La professeure ou le professeur affecté à l'organisation des stages, autres que les stages cliniques, se verra accorder un (1) crédit par 15 étudiants stagiaires.
- 22.9.7. Les parties reconnaissent que le temps consacré à la supervision de stages, autres que les stages cliniques fait partie des tâches reliées à l'enseignement et que les professeures et les professeurs du secteur titulaire des cours auxquels sont rattachées ces activités effectueront ces tâches sans rémunération supplémentaire.
- 22.9.8. La supervision d'un mémoire de 1<sup>er</sup> cycle ou d'un projet de fin d'études de 1<sup>er</sup> cycle équivaut à 0,5 crédit.
- 22.10. Afin d'encourager le développement de la recherche, de l'activité artistique ou littéraire et pour favoriser la productivité des membres, des crédits de dégrèvement seront accordés aux professeures et professeurs réguliers. De plus, des crédits de dégrèvement seront accordés afin de permettre à la professeure ou au professeur régulier, qui pendant les trois (3) dernières années, ne s'est pas acquitté des responsabilités de recherche prévues à l'article 20.3, de réactiver son dossier de recherche. Le montant total de crédits disponibles pour dégrèvement de recherche pour l'ensemble des membres couverts par cette entente sera jusqu'à un maximum de cinquante-quatre crédits (54) annuellement. Six (6) crédits supplémentaires pourraient être octroyés selon les recommandations du CRUMCS et la disponibilité de fonds.
- 22.10.1. Est éligible à ce genre de dégrèvement la professeure ou le professeur régulier non inscrit ou non inscrite à un programme d'études qui :
- i au cours des trois dernières années universitaires a communiqué les résultats de ses travaux, soit au moyen de publications et de communications conformément aux critères d'évaluation de la recherche explicités à l'Annexe « E », soit par l'exposition majeure d'œuvres artistiques, ou encore par des publications littéraires conformes aux critères d'évaluation explicités à l'Annexe « E », ou ;
  - ii au cours des trois années précédentes a reçu ou demandé des subventions ou des contrats de recherche d'organismes de recherche externes, ou ;
  - iii pour les crédits accordés pour la réinsertion en recherche, n'a pas fait de demandes de dégrèvement de recherche au cours des trois dernières années et a présenté un projet de recherche conforme aux directives présentées à l'article 22.11.3. Les crédits de réinsertion ne peuvent pas être utilisés plus d'une fois par membre.
- 22.10.2. Un dégrèvement pourra être accordé pour deux années consécutives dans le cas d'une professeure ou d'un professeur ayant obtenu un contrat important ou une subvention de recherche importante étalé sur plus d'une année pourvu que la subvention provienne d'un organisme externe ou de la FESR quand il s'agit d'une nouvelle ou d'un nouveau membre.
- 22.10.3. À la professeure ou au professeur titulaire de subventions du CRSH, du CRSNG ou de l'Institut de recherche en santé du Canada (IRSC) comme chercheur principal, l'UMCS accordera un dégrèvement de six (6) crédits durant chaque année académique où s'appliqueront ces subventions. La professeure ou le professeur qui se verra attribuer ces crédits ne pourra se prévaloir des crédits en 22.10. Les crédits seront en sus de la banque de crédits spécifiée en 22.10.

- 22.10.4. Tout autre professeur ou professeure qui recevra une ou des subventions à titre de chercheur principal d'un des organismes subventionnaires suivants pourra soumettre une demande de crédits de dégrèvement de la banque régulière (22.10) durant l'année où il reçoit sa subvention (Fonds de l'innovation de l'Atlantique [FIA], Fondation canadienne pour l'innovation [FCI], Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick [FINB], Programme coopératif de recherche et développement en aquaculture [PCRDA], Consortium national de formation en santé [CNFS], Agence de santé publique du Canada [ASPC] et Fondation de recherche en santé du Nouveau-Brunswick [FRSNB], Conseil national de recherches [CNRC]. Des projets de même envergure évalués par des paires ou des pairs et qui ont un impact tangible pourraient également être considérés. L'attribution de trois (3) crédits sera priorisée vis-à-vis les autres demandes à l'intérieur de la banque de crédits spécifiée en 22.10.
- 22.10.5. Aucune professeure ou aucun professeur ne pourra enseigner moins de douze (12) crédits durant une année académique ; sauf dans le cas où la professeure ou le professeur comme chercheur principal obtient deux subventions de grand conseil, ou que la professeure ou le professeur obtiendront à la fois des crédits de dégrèvements pour la recherche et pour l'administration à titre de cheffe ou de chef de secteur, lequel cas la charge minimale d'enseignement sera de six (6) crédits.
- 22.11. En application de l'article 22.10, le Conseil de recherche de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (CRUMCS), étudie les demandes de dégrèvement.
- 22.11.1. La professeure ou le professeur qui désire un dégrèvement de crédits pour la recherche rédige sa demande et la soumet à la ou au DDÉ au plus tard le 30 novembre. Celle-ci ou celui-ci acheminera les demandes au CRUMCS au plus tard le 15 décembre.
- 22.11.2. Le CRUMCS fait l'évaluation des demandes et fait parvenir à la ou au DDÉ sa recommandation dûment circonstanciée au plus tard le 22 janvier. Par la suite, la ou le DDÉ confirmera le nombre de crédits accordés ou non aux demandeurs.
- 22.11.3. Il revient à la professeure ou au professeur de spécifier dans sa demande de dégrèvement (voir Annexe J) tous les renseignements pertinents à son projet, entre autres :
- i les objectifs et l'ampleur du projet
  - ii l'importance et l'originalité de la recherche
  - iii l'état de la recherche en cours (s'il y a lieu)
  - iv le cadre théorique, le plan de travail et les méthodes de recherche utilisées
  - v les travaux réalisés ou en cours dans le cadre du projet
  - vi le calendrier de travail.
- 22.11.4. La professeure ou le professeur peut faire appel de la décision auprès de la ou du DDÉ qui prendra avis auprès de la cheffe ou du chef de secteur concerné.
- 22.11.5. La ou le membre bénéficiant d'un dégrèvement de crédits pour la recherche remettra à la ou au DDÉ un rapport sur l'état de sa recherche au plus tard le 30 juin de l'année académique où elle ou il aura bénéficié de ce dégrèvement.
- 22.11.6. Dans les cas exceptionnels, sur une base volontaire, avec l'approbation de la ou du DDÉ et en consultation avec la cheffe ou le chef de secteur, la professeure ou le professeur ayant obtenu un dégrèvement de crédits pour la recherche ou pour sa thèse pourra donner un cours supplémentaire au régulier ou à la Formation continue durant les sessions d'automne, d'hiver et de printemps-été.

- 22.12. Afin de compléter, s'il y a lieu, la charge professorale telle que précisée aux articles 22.5, 22.6 et 22.7, la ou le DDÉ peut inclure dans la tâche de la professeure ou du professeur à plein temps tout cours relié à sa discipline incluant si nécessaire des cours crédités pendant l'année académique à la Formation continue à l'UMCS ou toute activité professionnelle nécessaire à la bonne marche de son secteur et/ou de l'établissement. Il ne saurait toutefois lui imposer des activités professionnelles ne correspondant pas à ses compétences.
- 22.13. L'Université reconnaît le rôle que peuvent jouer les professeures et les professeurs dans des projets de développement. À cette fin, l'Université considérera les demandes de crédits de dégrèvement que pourront lui adresser les professeures et les professeurs afin de contribuer au développement et à la mise en place de tels projets. Les demandes de dégrèvement pour lesdits projets seront adressées à la ou au DDÉ avec copie à sa cheffe ou son chef de secteur. L'Université pourra également accorder, à sa demande, un dégrèvement de crédits à une professeure ou à un professeur pour de tels projets. Toutefois, ces crédits ne seront pas comptabilisés dans le total de crédits alloués en vertu de l'article 22.10. La ou le membre peut recevoir un dégrèvement d'enseignement ne dépassant pas six (6) crédits.
- 22.14. Nonobstant l'article 22.8, une professeure ou un professeur peut ajouter contre rémunération supplémentaire jusqu'à six (6) crédits ou l'équivalent de cours incluant les cours à la Formation continue pendant l'année académique en surplus de sa charge normale. Ces crédits sont ajoutés sur une base volontaire en respectant l'esprit de l'article 22.6.3.
- 22.15. La professeure ou le professeur à temps plein qui donne un cours régulier en surplus de sa charge normale touchera une rémunération au taux de 1 483 \$/crédit. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, cette rémunération augmentera du même pourcentage que celui appliqué à l'échelle salariale. Cette rémunération ne s'applique pas aux cours donnés à la Formation continue.
- 22.16. Compte tenu de la matière d'enseignement ainsi que de la formule pédagogique, l'assemblée sectorielle peut faire ses recommandations à la ou au DDÉ quant au ratio professeur-étudiant dans chaque cours.
- 22.17. Avec l'autorisation de la ou du DDÉ, une professeure ou un professeur peut accepter contre rémunération des activités d'enseignement non créditées.
- 22.18. Réduction de charge
- 22.18.1. La ou le membre régulier qui désire bénéficier d'une réduction de charge pour occuper un demi-poste pour la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin ou pour l'année entière, adresse sa demande par écrit à sa cheffe ou son chef de secteur six mois avant l'année de réduction de charges. Après avoir étudié la demande, l'assemblée sectorielle présente à la ou au DDÉ sa recommandation circonstanciée. Elle ou il transmet cette recommandation à la vice-rectrice ou au vice-recteur. Par la suite, la vice-rectrice ou le vice-recteur informe la ou le membre de sa décision. Lorsque la demande est acceptée, elle fait l'objet d'une entente entre la ou le membre et l'Université.
- 22.18.2. Une ou un membre régulier qui occupe un demi-poste garde sa permanence. Elle ou il garde également le plein droit d'occuper un poste à temps plein.
- 22.18.3. La charge de travail d'une ou d'un membre en demi-poste est normalement de 50 pour cent de celle correspondant à un poste à temps plein. Il en sera de même pour la rémunération et le congé annuel. Exceptionnellement, une charge de travail de 2/3 ou 3/4 pourra être accordée et la ou le membre recevra une rémunération proportionnelle à cette charge qui sera répartie sur l'année entière.
- 22.18.4. Lorsqu'une ou un membre occupe un demi-poste conformément au paragraphe 22.18.1, aux fins de calcul de l'étape de carrière ou des délais pour la promotion et la permanence, le calcul se fera en tenant compte au prorata de la demi-année de présence à l'Université.

- 22.18.5. Lorsqu'une ou un membre occupe un demi-poste conformément au paragraphe 22.18.1, elle ou il bénéficie des avantages sociaux selon les stipulations du programme d'assurance collective. En particulier, si la ou le membre le désire, sa contribution au régime de pension peut être basée sur le salaire correspondant à un poste à temps plein. Durant la période de réduction de charge, la contribution patronale du régime de pension est aux frais de l'employé.e.
- 22.18.6. Aucune demande de réduction de charge pour occuper un demi-poste ne pourra être accordée pour plus de 3 années.
- 22.18.7. Aucune demande de réduction de charge dépassant 50 pourcent de celle correspondant à un poste temps plein ne pourra être accordée.
- 22.19. Toute professeure ou tout professeur en étant à sa première année et deuxième année comme professeur régulier à l'UMCS se verra octroyer un dégrèvement de trois (3) crédits par année.

### **23. COURS DIFFUSÉS À L'AIDE DES TECHNOLOGIES**

- 23.1. Les cours diffusés à l'aide de technologie de l'information et des communications comprennent le cours en ligne, le cours à distance, le cours comodal et le cours hybride, en mode synchrone ou asynchrone.
- 23.2. Sans que soit limitée la portée générale de l'article 8, les parties conviennent que la liberté d'enseignement inclut nécessairement la liberté d'une professeure ou d'un professeur de choisir les méthodes pédagogiques et d'utiliser le matériel didactique qu'elle ou il juge pertinent, y compris la liberté d'utiliser ou non une technique ou une technologie précise, dont les technologies de l'information.
- 23.3. L'Université n'assigne pas de cours en ligne sans le consentement écrit de la professeure ou du professeur concerné. Il est entendu qu'elles et qu'ils ne seront pas pénalisés si elles ou ils refusent d'enseigner ce genre de cours.
- 23.4. Lorsqu'une professeure ou un professeur prépare et développe un cours en ligne, elle ou il en aura la responsabilité de l'enseigner, si elle ou il le désire, pendant au moins les trois années universitaires suivantes. Cependant, cette priorité peut être retirée suivant une recommandation justifiée de la cheffe ou du chef de secteur suite à son appréciation de l'enseignement de ce cours conformément à l'Annexe E. Dans tous les cas, la professeure ou le professeur conserve son droit d'auteur ou d'auteure conformément à l'article 24.
- 23.5. Les parties conviennent que les professeures et professeurs affectés à l'enseignement de cours diffusés à l'aide de la technologie peuvent faire appel aux ressources technologiques et humaines nécessaires à l'élaboration et à la prestation de ces cours. Les professeures et professeurs ont accès à une formation adéquate pour l'utilisation des technologies nécessaires. Ces ressources sont considérées comme faisant partie des ressources normalement offertes aux professeures et professeurs dans le cadre de leurs fonctions. De plus, les professeures et professeurs sont informés des ressources mises à leur disposition et des déplacements exigés par ces cours avant d'avoir à les enseigner. La professeure ou le professeur peut faire appel à d'autres technologies disponibles outre les ressources fournies par l'Université, si ces technologies sont plus performantes et plus économiques que celles qui lui sont proposées par l'Université. Toutefois, l'Université n'assumera pas de coûts additionnels associés à l'acquisition et l'utilisation de ces technologies.
- 23.6. Une professeure ou un professeur temporaire ou à temps partiel peut être approché pour livrer un cours en ligne à condition que les conditions suivantes soient respectées :
- 23.6.1. aucune professeure ou aucun professeur régulier n'est disponible ou n'accepte d'offrir le cours ;
- 23.6.2. conformément à l'article 22.4, la ou le DDÉ a avisé la cheffe de secteur ou la ou le chef de secteur que le cours serait livré en ligne lors de l'établissement de la liste de cours que le secteur devra assurer au cours de la prochaine année académique ;

- 23.7. On ne doit pas importer d'une autre université des cours diffusés à l'aide des technologies si :
- 23.7.1. des cours équivalents, diffusés à l'aide des technologies, sont déjà livrés par l'Université ;
  - 23.7.2. l'intention est de remplacer un cours déjà offert dans le cadre de la programmation régulière par une ou un professeur ;
  - 23.7.3. les professeurs réguliers sont qualifiés, intéressés et disponibles pour donner le cours diffusé à l'aide des technologies ;
  - 23.7.4. les professeures ou professeurs de la même discipline ont été licenciés en raison de redondance ; ou
  - 23.7.5. des professeures ou professeurs sont en lock-out ou en grève.
- 23.8. L'Université ne doit pas offrir de cours en ligne avec ou sans crédits, que ce soit en totalité ou en partie, à moins qu'une professeure ou qu'un professeur, ou qu'une professeure ou qu'un professeur temporaire ou à temps partiel (chargée ou chargé de cours), ait été affecté à ce cours.
- 23.9. Droit d'auteur – Le présent article respecte les exigences de l'article 24 touchant la propriété intellectuelle.
- 23.10. Les exigences supplémentaires que la préparation et l'enseignement d'un cours en ligne imposent à celles et ceux qui en sont responsables seront reconnues dans l'établissement de la charge d'enseignement d'une professeure ou d'un professeur. Celle-ci sera établie en consultation avec la cheffe de secteur ou le chef de secteur en tenant compte de l'article 23.5 et en s'inspirant des critères suivants :

Critère	Nombre d'étudiants	Crédits	Prime
Pour la préparation et le développement d'un cours en ligne		3	
Pour l'enseignement d'un cours en ligne	1 – 25	3	Taux (\$) = 1 crédit
Pour l'enseignement d'un cours en ligne	26 – 50	3	Taux (\$) = 2 crédits
Pour l'enseignement d'un cours en ligne	51 +	6 ou 3	Taux (\$) = 3 crédits

- 23.11. Aucune professeure ou aucun professeur n'est réaffecté, licencié ou déclaré excédentaire conséquemment à l'utilisation d'une technologie pédagogique.
- 23.12. Les parties conviennent que le choix de la technologie n'est qu'un aspect des décisions pédagogiques relatives à l'enseignement d'un cours.

- 23.13. Les exigences que l'enseignement d'un cours comodal imposent à celles et à ceux qui en sont responsables seront reconnues dans l'établissement de la charge d'enseignement d'une professeure ou d'un professeur. Celle-ci sera établie en consultation avec la cheffe de secteur ou le chef de secteur en tenant compte de l'article 23.5 et en s'inspirant des critères suivants :

Critère	Nombre d'étudiants	Crédits	Prime
Pour l'enseignement d'un cours comodal ou entièrement à distance	1 – 30	3	Taux (\$) = ½ crédit
	31 – 60	3	Taux (\$) = 1 crédit
	61 – 100	3	Taux (\$) = 2 crédits
	101 et +	6	Taux (\$) = 3 crédits

- 23.14. Afin de minimiser l'impact de la fermeture du campus sur le nombre de journées d'enseignement, la professeure ou le professeur peut avoir recours aux cours à distance en mode synchrone (en respectant les plages horaires) ou asynchrone. Cette alternative devra être spécifiée dans le sommaire de cours en consultation avec le Décanat des études (DDÉ). La professeure ou le professeur garde la liberté d'utiliser des mesures de rechange pour atteindre les objectifs du cours.

## 24. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

- 24.1. Aux fins du présent article, le terme « propriété intellectuelle » est utilisé dans le sens qui lui est reconnu en droit canadien pour l'application des lois suivantes, sans s'y limiter : la Loi sur le droit d'auteur (L.R. 1985, ch. C-42), la Loi sur les brevets (L.R. 1985, ch. P-4), la Loi sur les marques de commerce (L.R. 1985, ch. T-13), la loi sur les dessins industriels (L.R. 1985, ch. 1-9), la Loi sur les topographies de circuits intégrés (L.R. 1990, ch. 37). Il inclut, sans s'y limiter, les droits moraux et les droits patrimoniaux.
- 24.2. Considérant qu'il est dans l'intérêt de l'Université et de la société en général d'encourager la création et la diffusion des œuvres originales et le développement d'inventions, l'Université reconnaît ses professeures et professeurs comme les premiers titulaires de la propriété intellectuelle sur les œuvres originales qu'ils produisent, sous réserve des autres dispositions du présent article.
- 24.3. Les œuvres originales comprennent, sans s'y limiter :
- 24.3.1. tout type de texte ou de recueil imprimé (livre, article, monographie, scénario, glossaire, bibliographie, incluant les textes produits dans le cadre d'un cours (sommaire de cours, examen, directives pour un travail, guide didactique, manuel de laboratoire, notes de cours, documents pour un cours par correspondance) ;
  - 24.3.2. tout type de texte ou de recueil sur autre support (manuel électronique, cours dispensé sur Internet, document didactique multimédia) ;
  - 24.3.3. les productions graphiques (document cartographique, affiche modulaire ou affiche, graphique, croquis, diapositive, aide visuelle, partition musicale) et artistiques (croquis, peinture, sculpture, photographie et autre œuvre d'art) ;
  - 24.3.4. les productions informatiques (programme d'ordinateur, document pédagogique programmé) ;
  - 24.3.5. les productions audio et vidéo, y compris les enregistrements des œuvres mentionnées précédemment ;
  - 24.3.6. tout type d'invention.

- 24.4. Sous réserve de dispositions contraires du présent article ou d'un contrat entre la professeure ou le professeur et l'Université, les droits de propriété intellectuelle sur les œuvres réalisées par une professeure ou un professeur appartiennent en premier à la professeure ou au professeur.
- 24.5. Dans la mesure où la production d'une œuvre par une professeure ou un professeur oblige l'Université à supporter des frais additionnels ou spéciaux, un contrat doit être signé entre les parties.
- 24.6. À la demande du membre, l'inclusion de la production d'une œuvre dans la charge professorale de la professeure ou du professeur peut faire l'objet d'un contrat spécifique.
- 24.7. Dans le cas d'œuvres produites à contrat par une professeure ou un professeur pour le compte de l'Université, le régime suivant s'applique en absence de stipulations contraires :
- 24.7.1. La rétribution correspondant au travail à accomplir doit être fixée par contrat ;
- 24.7.2. l'une ou l'autre des parties a le droit de faire apparaître son nom sur la couverture et la page de titre des documents imprimés ou, pour les autres sortes de documents, d'être identifiée de la façon habituelle ;
- 24.7.3. l'UMCS a le droit d'utiliser et de réutiliser ces œuvres, en tout ou en partie, dans ses autres activités de gestion, d'enseignement et de recherche, y compris à la Formation continue, dans le respect des droits moraux du professeur ou de la professeure, en l'informant, sans avoir à payer une redevance à quiconque à moins qu'il en soit convenu autrement dans un contrat ;
- 24.7.4. la professeure ou le professeur a le droit de réutiliser librement ses œuvres, dans leur forme initiale ou une forme modifiée, dans tout autre cours qu'elle ou qu'il enseigne ou toute autre recherche qu'elle ou qu'il fait dans le cadre de son emploi à l'UMCS ;
- 24.7.5. s'il y a lieu, les parties conviennent au départ, sous réserve d'accord mutuel subséquent, de la durée utile de l'œuvre dans son état initial ;
- 24.7.6. lorsque vient le moment de réviser l'œuvre, l'Université propose ce travail à la professeure ou au professeur qui a réalisé l'œuvre ;
- 24.7.7. les recettes et les redevances éventuelles découlant de l'exploitation commerciale de la propriété intellectuelle sont déterminées dans le contrat entre les parties ;
- 24.7.8. l'octroi d'une licence d'exploitation ou d'une permission d'utilisation à des tiers exige le consentement des deux parties.
- 24.8. Tous les contrats visés par le présent article sont conclus par écrit et, à moins que le contrat contienne une clause de confidentialité, une copie est remise à l'APPUMCS.
- 24.9. Les œuvres servant à la gestion et à la prestation des programmes d'enseignement, tels les plans de cours et les examens réalisés par une professeure ou un professeur à l'UMCS peuvent être utilisés ou réutilisés librement par l'UMCS, tels quels ou sous forme modifiée, dans le respect des droits moraux, par la professeure, le professeur ou l'Université, à condition que l'auteure ou l'auteur soit avisé et qu'elle ou qu'il ait donné son approbation écrite dans la mesure du possible. Cette approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.
- 24.10. Les documents administratifs réalisés pour des fins administratives ou pour le fonctionnement de l'Université par une professeure ou un professeur dans le cadre de son emploi à l'UMCS 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 de la professeure ou du professeur et de l'en informer.
- 24.11. Lorsque pour des fins de ses activités d'enseignement, une professeure ou un professeur a recours aux services de l'UMCS pour produire ou diffuser à ses étudiantes et à ses étudiants un recueil, un manuel ou tout autre matériel pédagogique du même genre, le régime suivant s'applique :

- 24.11.1. L'UMCS n'a aucune redevance à verser à la professeure ou au professeur ;
- 24.11.2. les droits moraux appartiennent entièrement à la professeure ou au professeur, mais le nom de l'UMCS apparaît aussi sur la couverture et la page de titre des documents imprimés ou, pour les autres sortes de documents, suivant l'usage, et l'UMCS a le droit de réutiliser ces œuvres, en tout ou en partie, dans le même programme ou dans ses autres programmes d'enseignement, à condition que l'auteure ou l'auteur soit avisé et qu'elle ou qu'il ait donné son approbation écrite dans la mesure du possible. Cette approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable;
- 24.11.3. l'UMCS peut demander à la professeure ou au professeur de faire une révision ou une mise à jour du contenu de son ou de ses documents. Dans le cas où la professeure ou le professeur ne peut pas ou ne veut pas faire cette mise à jour, l'UMCS pourra, avec l'approbation écrite de la ou du professeur, confier ce travail à une ou un autre professeur en respectant les droits moraux de l'auteure ou de l'auteur initial. Cette approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable ;
- 24.11.4. la professeure ou le professeur conserve en tout état de cause le droit d'exploiter commercialement sa propriété intellectuelle.
- 24.12. Les deux parties conviennent que l'exploitation de toute propriété intellectuelle est laissée au choix de la professeure ou du professeur. Lorsque la professeure ou le professeur désire que la propriété intellectuelle soit exploitée par l'entremise de l'UMCS, celle-ci prend toutes les dispositions nécessaires à cette fin. L'UMCS avise l'APPUMCS de la présentation initiale à la professeure ou au professeur des documents relatifs à l'exploitation.
- 24.13. Toute professeure ou tout professeur est tenu d'informer l'UMCS de toute demande de brevet qu'elle ou qu'il présente.
- 24.14. Les droits de propriété intellectuelle sur les cours donnés par une professeure ou un professeur dans le cadre de son enseignement lui appartiennent en premier. Cependant, il est entendu qu'avec l'approbation écrite du professeur ou de la professeure, l'UMCS pourra enregistrer un cours ou transformer un matériel d'enseignement pour répondre aux besoins précis d'étudiantes et d'étudiants à besoins spéciaux. Ce matériel ne sera pas utilisé par l'Université à toute autre fin, et chaque utilisation subséquente de ce matériel devra faire l'objet d'une approbation écrite du professeur ou de la professeure. Cette approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.
- 24.15. Les droits de propriété intellectuelle de la professeure ou du professeur survivent à la cessation de son emploi et sont dévolus, à son décès, à sa succession.
- 24.16. Si une des lois portant sur la propriété intellectuelle est modifiée au point où le présent article requiert une révision, les parties acceptent d'un commun accord de la renégocier.

## **25. LE SECTEUR**

- 25.1. L'Université reconnaît que le bon fonctionnement académique de l'UMCS suppose la participation des cheffes et des chefs de secteur.
- 25.2. Sous l'autorité immédiate de la ou du DDÉ, la cheffe ou le chef de secteur est une professeure ou un professeur régulier à plein temps qui, étant "primus inter pares", assure la responsabilité de la coordination sectorielle et remplit les tâches administratives inhérentes à sa fonction.
- 25.3. La professeure ou le professeur qui devient cheffe ou chef de secteur conserve ses responsabilités professionnelles, telles que définies à l'article 20, lesquelles demeurent pour elle ou lui des fonctions fondamentales.

- 25.4. L'assemblée sectorielle recommande en vertu de l'article 25.2, la nomination d'une professeure ou d'un professeur pour occuper les fonctions de cheffe ou chef de secteur à la ou au DDÉ avant la fin février, selon ses propres procédures. Celle-ci ou celui-ci les transmet avec ses propres recommandations à la vice-rectrice ou au vice-recteur.
- 25.5. Le premier mandat d'une cheffe ou d'un chef de secteur est de trois (3) ans. Les mandats successifs (maximum de deux mandats) sont d'une durée de deux (2) ans. Son mandat débute le 1<sup>er</sup> juillet suivant sa nomination.
- 25.6. Sous l'autorité immédiate de la ou du DDÉ, la cheffe ou le chef de secteur a les responsabilités suivantes :
- 25.6.1. coordonner les activités académiques du secteur ;
  - 25.6.2. étudier, établir et maintenir les relations intersectorielles et s'il y a lieu les relations appropriées avec les secteurs ou départements des autres constituantes et avec des institutions, des organismes et des entreprises, compte tenu des moyens mis à sa disposition par l'Université ;
  - 25.6.3. promouvoir l'excellence académique du secteur et de l'Université ;
  - 25.6.4. s'assurer de l'application des politiques déjà approuvées par l'Université ;
  - 25.6.5. en collaboration avec les membres de son secteur, le DDÉ et l'appui procédural du Décanat, formuler, planifier et assurer les suivis dans le développement et l'actualisation de l'offre académique du campus et de politiques sectorielles, le tout se verra proposé à l'assemblée intersectorielle;
  - 25.6.6. définir les objectifs du ou des programmes d'études de son secteur, en établir les modes d'évaluation et suivre les progrès des étudiantes et des étudiants rattachés à son secteur ;
  - 25.6.7. préparer en collaboration avec la ou le DDÉ la programmation des cours offerts durant l'année académique ;
  - 25.6.8. répartir les charges d'enseignement des professeures et des professeurs du secteur et les soumettre à la ou au DDÉ pour approbation ;
  - 25.6.9. procéder à l'élaboration des prévisions budgétaires du secteur et administrer le budget qui lui est confié ;
  - 25.6.10. 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 ;
  - 25.6.11. transmettre à la ou au DDÉ l'avis de l'assemblée sectorielle en ce qui a trait à certains termes de la présente entente collective ;
  - 25.6.12. appuyer l'atteinte du plein rendement par les professeures et les professeurs de son secteur en tenant compte des aptitudes particulières de chacune et chacun ;
  - 25.6.13. favoriser la participation des étudiantes et des étudiants aux affaires du secteur en invitant l'association étudiante à désigner des représentant.es pour assister aux réunions du secteur ;
  - 25.6.14. coordonner l'exécution des tâches des employées et des employés rattachés à son secteur ;
  - 25.6.15. accompagner les membres dans la préparation de leur dossier professionnel et effectuer l'appréciation du rendement professionnel des professeures et professeurs de son secteur (voir l'annexe K).
  - 25.6.16. faire annuellement un rapport écrit des activités de son secteur à la ou au DDÉ. Les informations contenues dans ce rapport seront compilées par la ou le DDÉ pour transmission à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour son bilan annuel au Sénat académique.

- 25.7. Au cours de l'année académique, la cheffe ou le chef de secteur convoque au moins deux (2) réunions de l'assemblée sectorielle, une par session; elle ou il préside ces réunions et a le droit de vote. Une réunion spéciale peut être convoquée, sur demande écrite de 50% + un (1) des membres du secteur en indiquant le ou les motifs invoqués. La cheffe ou le chef de secteur transmet les ordres du jour et les procès-verbaux de ces réunions à la ou au DDÉ et aux professeurs au moins cinq (5) jours avant la réunion.
- 25.8. En termes de traitement, la cheffe ou le chef de secteur reçoit un dégrèvement de six (6) crédits de la charge professorale normale assujettie aux termes de l'article 22.10.4.
- 25.8.1. Nonobstant les crédits de dégrèvement reçus, la cheffe ou le chef de secteur peut faire valoir, dans la section des services à la collectivité, les activités effectuées lors de conditions particulières qui requièrent plus de temps, ainsi que les activités qui découlent de son leadership en tant que cheffe ou chef de secteur.
- 25.8.2. Un membre qui assiste la cheffe ou le chef de secteur dans ses activités peut faire reconnaître sa contribution comme service à la collectivité.
- 25.9. Révocation de la cheffe ou du chef de secteur
- 25.9.1. L'Université peut révoquer, pour cause justifiée, une cheffe ou un chef de secteur avant la fin de son mandat.
- 25.9.2. Si une majorité des deux tiers (2/3) des membres du secteur appuie une motion de destitution de la cheffe ou du chef de secteur, l'Université devra étudier le cas et prendre les décisions appropriées.
- 25.10. Mise sous tutelle du secteur - Dans le cas où aucune professeure ou aucun professeur d'un secteur n'accepte d'être cheffe ou chef de secteur, la ou le DDÉ ou sa ou son délégué en assumera les fonctions essentielles.
- 25.11. Selon ses disponibilités financières, l'UMCS accorde à chaque secteur des fonds pouvant être utilisés en vue de la participation à des congrès, à des sociétés savantes, à des ateliers professionnels ou à d'autres activités reliées à la discipline d'enseignement ou de recherche de la ou du membre. La cheffe ou le chef de secteur voit à l'attribution des fonds reçus selon la pertinence des demandes des membres. Les fonds sont attribués proportionnellement au nombre de membres de chaque secteur.
- 25.12. Selon ses disponibilités financières, l'UMCS accorde à chaque secteur les fonds nécessaires à l'achat de volumes ou autres publications devant servir à l'enseignement et/ou au perfectionnement. La ou le membre désirant faire l'achat de volumes remet les formulaires appropriés au bureau de la cheffe ou du chef de secteur. Les fonds sont attribués proportionnellement au nombre de membres de chaque secteur.
- 25.13. Selon ses disponibilités financières, l'UMCS accorde à chaque secteur des fonds nécessaires à l'adhésion à des associations professionnelles reliées à la discipline d'enseignement ou de recherche de la ou du membre. Toute demande est adressée à la cheffe ou au chef de secteur. Les fonds sont attribués proportionnellement au nombre de membres de chaque secteur.
- 25.14. Les articles 25.11 et 25.13 s'appliquent aussi aux professeures et professeurs en sabbatique.
- 25.15. Nonobstant les articles 19.4 et 25.14, les sommes prévues aux articles 25.11, 25.12 et 25.13 ne s'appliquent qu'aux professeures et professeurs ayant une pleine charge professorale durant la période couverte par le budget (1er mai - 30 avril).
- 25.16. La conseillère ou le conseiller académique accompagne les étudiantes et les étudiants dans leur cursus universitaire. La conseillère ou le conseiller doit provenir du secteur concerné et devrait être une professeure ou un professeur. Cependant, une employée ou un employé en lien avec le secteur académique pourrait aussi être considéré. Lorsque le rôle est rempli par une professeure ou un professeur, un dégrèvement de trois (3) crédits d'enseignement est accordé. La ou le DDÉ, en consultation avec la cheffe ou le chef de secteur, accordera trois (3) crédits supplémentaires en considérant le nombre de personnes étudiantes et la pluralité des disciplines du secteur.

- 25.16.1. Le premier mandat de la conseillère ou du conseiller académique est de trois ans et les deux autres mandats maximum sont d'une durée de deux ans chacun. Son mandat débute le 1<sup>er</sup> juillet suivant sa nomination par les membres du secteur.
- 25.16.2. Le rôle de la conseillère ou du conseiller académique consiste à :
- i Aider l'étudiante et l'étudiant dans sa planification académique (choix de programme, choix de cours, feuille de route, etc.).
  - ii Rencontrer les étudiantes et les étudiants individuellement ou en groupe avant ou le plus tôt possible en début de semestre de leur première année de fréquentation de l'UMCS.
  - iii En collaboration avec le décanat, faire le suivi du profil de cours ou du dossier de l'étudiante ou de l'étudiant afin de dépister les problèmes de parcours (choix de cours, difficultés académiques, etc.).
  - iv Diriger rapidement les étudiantes et les étudiants vers les ressources appropriées lors de difficultés (ex. d'apprentissage, d'adaptation).
  - v Établir avec les étudiantes et les étudiants des stratégies pour atteindre leurs objectifs d'étude et de carrière.
  - vi Participer aux activités des journées d'accueil et de portes ouvertes.
  - vii Informer la cheffe ou le chef de secteur de situations particulières relatives aux dossiers des étudiantes ou des étudiants.
  - viii Selon le secteur ou les besoins de l'UMCS, effectuer toute autre tâche reliée aux dossiers des étudiantes ou des étudiants.
  - ix Présenter à l'Assemblée intersectorielle un bilan par session des défis, tendances et recommandations au sujet de la population étudiante de son secteur.

25.17. À moins qu'il ne soit spécifié autrement, tout représentant ou représentante de secteur nommé dans un comité l'est pour une période d'un an.

25.18. Sous la responsabilité du Secteur Sciences, des comités de programme pour le Baccalauréat en Gestion de l'Information et le Baccalauréat en Développement Durable et Zone côtière sont composés des professeures et des professeurs dont la majeure partie de la charge d'enseignement est reliée à des cours de leurs programmes respectifs.

25.18.1 Les professeures et les professeurs avec statut régulier de l'UMCS qui ont des charges de cours dans un des deux programmes, de même qu'une étudiante inscrite ou qu'un étudiant inscrit dans chacun des programmes, peuvent être invités à participer au comité.

25.18.2 Ces deux comités font des recommandations directement au secteur. Ils ont la responsabilité de veiller au bon fonctionnement et au développement de leurs programmes respectifs.

25.18.3 Chaque comité nomme une représentante ou un représentant qui pourra, le cas échéant, participer à différentes instances de l'UMCS.

## **26. UNITÉ ACADÉMIQUE RÉSEAU DE LA DISCIPLINE (UARD)**

26.1. Nonobstant les articles 25.6.6 et 25.6.10, dans les programmes concernés, l'UARD, sous l'autorité de la doyenne ou du doyen des études, a les responsabilités suivantes :

26.1.1. définir et recommander à l'assemblée intersectorielle les objectifs du ou des programmes d'études et en établir les modes d'évaluation ;

26.1.2. recommander à l'assemblée intersectorielle des conditions particulières d'admissions des étudiantes et des étudiants dans le cadre des conditions générales établies par l'Université.

## 27. PROCÉDURE D'EMBAUCHE

- 27.1. Aux fins de la présente entente collective, les deux parties reconnaissent que le critère principal pour l'embauche d'une professeure ou d'un professeur est l'excellence académique et professionnelle généralement reconnue dans le monde universitaire. En particulier, les parties s'entendent pour que le Ph. D. dans la discipline d'enseignement ou l'équivalent soit reconnu comme étant un critère minimal d'embauche d'une candidate ou d'un candidat. Cependant dans des circonstances particulières précisées en 27.1.1, une personne détenant la maîtrise nord-américaine dans le domaine d'enseignement pourra être considérée. Cette décision sera prise par la ou le DDÉ suivant la recommandation de l'assemblée sectorielle en tenant compte de la charge de travail associée au poste et des besoins institutionnels.
- 27.1.1. Les circonstances particulières comprennent un des éléments ou une combinaison des éléments suivants :
- i difficulté majeure (affichage répété) de recruter une professeure ou un professeur détenant un Ph. D. dans le domaine recherché
  - ii difficulté majeure ainsi qu'une connaissance adéquate du milieu d'exercice de sa profession ou une formation multidisciplinaire adaptée à la tâche d'enseignement ;
  - iii la charge d'enseignement est constituée essentiellement de cours de base dans les cours de service notamment les langues.
- 27.2. Avant de pourvoir tout poste régulier menant à la permanence la ou le DDÉ, avec la cheffe ou le chef de secteur concerné, prépare une description du poste, élabore les critères et les modalités de sélection en fonction des politiques de l'établissement, y incluant la politique d'équité en matière d'emploi, identifie les moyens de rejoindre les candidates et les candidats éventuels, incluant les médias d'information.
- 27.2.1. L'Université fera parvenir à l'Association, pour information, une copie de l'annonce publique de tout poste vacant.
- 27.2.2. La ou le DDÉ avec la cheffe ou le chef de secteur procède ensuite au choix d'au moins deux publications et l'Université se charge de faire la publicité le plus tôt possible. Dans la mesure du possible, tous les postes devront être annoncés entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 1<sup>er</sup> avril précédent la date prévue d'entrée en fonction, soit le 1<sup>er</sup> juillet. La mention « sous réserve d'approbation budgétaire » apparaîtra sur toutes les offres affichées.
- 27.2.3. Toutes les annonces de postes auront la mention suivante : « L'Université de Moncton souscrit à l'équité en matière d'emploi et encourage les candidatures de toute personne qualifiée, femme et homme, y compris les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ».
- 27.3. En vue d'évaluer les candidatures à un poste de professeure ou professeur à temps plein, la ou le DDÉ en collaboration avec la cheffe ou le chef de secteur fixera les procédures telles que la constitution d'un comité de sélection, les critères de sélection, la tenue d'entrevues soit en personne ou par l'utilisation d'autres méthodes jugées appropriées. Dans les cas où un secteur ne compte aucun professeur régulier dans la discipline recherchée, la cheffe ou le chef de secteur, de concert avec le ou la DDÉ, pourra faire appel à une expertise d'un des deux autres campus pour siéger au comité.
- 27.4. Ayant étudié les dossiers des candidates et candidats à la lumière des critères de sélection établis en conformité avec les exigences fixées, le comité de sélection transmet ses avis à l'assemblée sectorielle, laquelle présente à la ou au DDÉ la liste des candidates ou candidats par ordre préférentiel, ainsi que leur dossier, en ayant soin de circonstancier ses recommandations. La ou le DDÉ avise la cheffe ou le chef de secteur de l'issue du processus d'engagement, en précisant, s'il y a lieu, le ou les motifs qui ont empêché que l'ordre préférentiel soit suivi. Si aucune candidature n'est retenue, la procédure prévue en 27.3 est reprise.
- 27.5. L'Université fait parvenir à une candidate ou à un candidat une offre d'emploi. L'UMCS lui fournit un exemplaire de l'entente collective en vigueur ainsi que toute documentation pertinente concernant les avantages sociaux. L'UMCS indiquera à la nouvelle ou au nouveau professeur comment trouver la version actualisée de la Charte, les Statuts et règlements ainsi que l'entente collective en vigueur sur le site web de l'UMCS.

- 27.6. Nonobstant l'article 32, l'Université doit respecter les dispositions de la présente entente collective lors de l'engagement d'une candidate ou d'un candidat.
- 27.7. L'Université s'engage à fournir à l'Association les informations touchant la nouvelle professeure ou le nouveau professeur :
- 27.7.1. Statut de l'emploi
  - 27.7.2. Durée de l'engagement
  - 27.7.3. Rang académique
  - 27.7.4. Secteur d'affectation
  - 27.7.5. Étape de carrière
  - 27.7.6. Traitement et prime discrétionnaire, s'il y a lieu
  - 27.7.7. Conditions particulières

## **28. CLASSIFICATION À L'EMBAUCHE**

- 28.1. Aux fins de la présente entente collective, les parties reconnaissent l'existence des statuts d'emploi ainsi que des rangs académiques suivants :

### 28.1.1. Statut d'emploi :

Professeur régulier: désigne la professeure ou le professeur embauché par l'Université à temps plein pour accomplir les activités qui lui sont assignées conformément aux articles 20 et 22 et qui est permanent ou sur la voie de la permanence.

Professeur temporaire: désigne la professeure ou le professeur à temps plein embauché par l'Université pour une période définie ou qui a signé un contrat terminal non renouvelable afin d'accomplir les activités prévues selon les articles 20 et 22 et selon les dispositions de l'article 34.

Professeur à temps partiel (chargé de cours): désigne la professeure ou le professeur embauché par l'Université pour accomplir les activités qui lui sont assignées conformément à l'article 22 et selon les dispositions de l'article 33.

Professeur invité: désigne la professeure ou le professeur embauché par l'Université en raison de sa renommée nationale ou internationale ou qui est reconnu pour ses travaux littéraires, scientifiques, artistiques ou d'enseignement et qui sur recommandation de l'assemblée sectorielle est invité pour donner des cours, prononcer des conférences ou pour effectuer un projet spécial.

### 28.1.2. Rang académique :

Chargée ou chargé d'enseignement  
Adjointe ou adjoint  
Agrégee ou agrégé  
Titulaire

- 28.2. L'Université se réserve le droit d'engager une professeure ou un professeur à plein temps au rang académique qu'il occupait dans une autre université avant son entrée en fonction à l'Université.
- 28.3. Toute professeure ou tout professeur à temps partiel se voit attribuer le titre de chargé de cours. Il ne peut pas être classé dans les rangs académiques précisés à l'article 28.1.2.
- 28.4. Les critères pour classer une professeure ou un professeur dans l'un ou l'autre des rangs académiques spécifiés à l'article 28.1.2 sont les suivants :
- grades universitaires, titres professionnels et diplômes ;
  - l'expérience dans l'enseignement universitaire établie selon les normes précisées à l'article 28.6 ;
  - l'expérience dans l'exercice de sa discipline en tant que professionnel établi selon les normes précisées à l'article 28.6.

- 28.5. Dans l'application du présent article, et en tout temps, l'Université peut exiger des attestations pertinentes relatives aux grades, titres et expériences antérieures déclarées.
- 28.6. En vue d'établir l'équivalence des années d'expérience universitaire d'une ou d'un membre pour établir son rang, et non son étape de carrière, les normes suivantes seront utilisées :
- 28.6.1. une (1) année d'expérience universitaire équivaut à une (1) année d'expérience universitaire ;
- 28.6.2. deux (2) années d'enseignement collégial équivalent à une (1) année d'expérience universitaire ;
- 28.6.3. deux (2) années d'expérience dans l'exercice de sa discipline en tant que professionnelle ou professionnel équivalent à une (1) année d'expérience universitaire ;
- 28.6.4. dans des cas exceptionnels et selon leur pertinence respective, l'enseignement pré-universitaire ou pré-collégial selon le barème de 28.6.2 ou 28.6.3 pourrait être reconnu en équivalence d'expérience universitaire ;
- 28.6.5. une (1) année d'expérience comme chercheuse ou chercheur postdoctoral équivaut à une (1) année d'expérience universitaire.
- 28.7. Les fractions d'années d'expérience universitaire, telles qu'établies en nombre de mois dans les contrats d'embauche, seront accumulées seulement pour déterminer l'étape de carrière. Au total, toute fraction de .50 ou plus sera arrondie vers l'unité supérieure.

## **29. APPRÉCIATION DU RENDEMENT PROFESSIONNEL DES MEMBRES ET SASE**

29.1. Les parties conviennent que l'évaluation de la ou du membre se fait dans un esprit de collaboration dans lequel la ou le membre et l'Université cherchent conjointement la poursuite de l'excellence dans le travail universitaire. Les parties reconnaissent la valeur des appréciations périodiques du rendement et du comportement professionnel de la ou du membre, afin de lui permettre d'améliorer ses compétences professionnelles et pédagogiques dans un contexte de liberté académique. Ces appréciations périodiques fournissent aussi l'information nécessaire en vue des décisions prises en vertu de l'application de l'entente collective.

À cette fin, les parties conviennent que l'appréciation du rendement portera sur les indicateurs suivants :

- réalisation de la charge professorale,
- activités en sus de la charge professorale,
- responsabilités professionnelles

29.2. Les membres non permanents sont évalués annuellement.

29.3. Les professeurs permanents sont évalués tous les quatre (4) ans.

29.4. Afin d'assurer la cohérence et l'intégrité de l'appréciation du rendement des membres, les parties conviennent que les critères relatifs à l'enseignement, à la R-D-C ainsi qu'aux services à la collectivité contenus dans l'Annexe « E » doivent être utilisés.

29.5. Au plus tard le 15 mai, chaque membre soumet à la cheffe ou au chef de secteur et à la ou au DDÉ son profil professionnel. Celui-ci explicite entre autres les activités professionnelles (stipulées à l'article 20.1) qu'il a réalisées du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année en cours. Le profil professionnel sera contresigné par la cheffe ou le chef de secteur et par la ou le DDÉ.

29.6. La cheffe ou le chef de secteur accompagné d'au moins deux professeurs permanents devront se prononcer entre le 15 avril et le 31 août, sur l'évaluation des membres, selon les articles 29.2, 29.3 et 29.4.

Avant le 31 mars de chaque année, chaque secteur selon ses propres critères validés par la doyenne ou le doyen des études procédera à la sélection des professeures et professeurs permanents qui participeront avec la cheffe ou le chef de secteur à l'évaluation de leurs pairs. Cette évaluation se basera sur le profil professionnel et les commentaires provenant des membres permanents du secteur. Les commentaires seront en lien avec la participation aux activités et à la collaboration au sein du secteur.

- 29.7. La cheffe ou le chef de secteur devra convoquer la ou le membre concerné, selon les articles 29.2 et 29.3, entre le 15 avril et le 31 août dans le but de discuter de son profil professionnel, du rapport d'évaluation du membre tel que décrit en 29.6 et des objectifs à réaliser avant la prochaine rencontre d'appréciation. Cette rencontre portera sur l'évaluation de l'enseignement et l'appréciation de la R-D-C et des services à la collectivité de la ou du membre depuis la dernière rencontre d'évaluation. La rencontre tiendra également compte des objectifs fixés lors de la rencontre précédente s'il y a lieu. La ou le DDÉ pourra participer à cette rencontre.
- 29.8. Le profil professionnel, le rapport de l'évaluation établi selon le gabarit défini dans l'annexe « K » ainsi que l'évaluation décrite en 29.6 seront versés au dossier officiel de la ou du membre. Une fois que la ou le membre a reçu le rapport final de son appréciation de rendement par la cheffe ou le chef de secteur et que celui-ci a été versé à son dossier, elle ou il peut, à ce moment-là, ajouter ses propres commentaires et ceux-ci seront également versés à son dossier.
- 29.9. Les critères d'évaluation de l'enseignement, de la R-D-C et des services à la collectivité contenus dans l'Annexe « E » et le questionnaire d'évaluation de l'enseignement par les étudiantes et les étudiants serviront de base aux discussions dont il est question à l'article 29.6. Au besoin, l'assemblée intersectorielle en consultation avec le Service d'animation et de soutien à l'enseignement (SASE) recommandera à la ou au DDÉ des modifications au questionnaire d'évaluation.
- 29.10. Les étudiantes et les étudiants évaluent l'enseignement de chaque cours des professeures et professeurs.
- 29.11. Les résultats de ces évaluations sont remis aux membres dans la mesure du possible six (6) semaines après la fin de la session, la priorité étant accordée aux membres non permanents. La ou le membre peut à ce moment-là ajouter ses propres commentaires et le tout sera versé au dossier de la ou du membre.
- 29.12. Afin de soutenir la professeure ou le professeur dans l'amélioration de ses compétences professionnelles et pédagogiques, les parties conviennent de maintenir à l'UMCS un appui au SASE.
- 29.13. Le SASE est coordonné par une professeure ou un professeur régulier nommé par la ou le DDÉ en consultation avec l'assemblée intersectorielle selon la procédure suivante :
  - 29.13.1. Le mandat de la coordonnatrice ou du coordonnateur est de deux ans, renouvelable une fois ;
  - 29.13.2. Lorsque ce mandat vient à terme, la ou le DDÉ fait un appel de candidatures au plus tard le 30 novembre et reçoit les candidatures au plus tard le 15 décembre ;
  - 29.13.3. L'assemblée intersectorielle recommande à la ou au DDÉ une candidate ou un candidat.
- 29.14. Cette professeure ou ce professeur s'adjoit un comité composé d'une ou d'un membre de chaque secteur.
  - 29.14.1. Le mandat du comité consultatif est de conseiller la professeure ou le professeur responsable du SASE quant aux orientations, aux politiques et aux services à offrir ;
  - 29.14.2. le comité consultatif se réunit au moins deux fois par année universitaire ;
  - 29.14.3. les réunions du comité consultatif sont convoquées par la professeure ou le professeur responsable du SASE.

- 29.15. La professeure ou le professeur responsable du SASE se voit accorder annuellement par l'UMCS trois (3) crédits de dégrèvement pour lui permettre d'exercer ses fonctions.
- 29.16. À la mesure de sa disponibilité financière, l'UMCS accorde en appui au SASE un montant annuel équivalent à 100 \$ par membre.
- 29.17. Le SASE offrira certains services aux professeures et aux professeurs afin de les aider à réaliser un plan de perfectionnement professionnel. Toutefois, les deux parties reconnaissent que la professeure ou le professeur est le premier responsable de son perfectionnement professionnel.
- 29.18. Le SASE a le mandat d'organiser une série d'ateliers ayant pour but d'aider les membres à perfectionner leur enseignement. De son côté, l'Association encourage ses membres à suivre ces ateliers. Les nouvelles professeures ou nouveaux professeurs devront suivre les ateliers de formation portant sur la pédagogie universitaire, et ce, pendant les trois (3) premières années d'emploi.

## **30. PROMOTION ET PERMANENCE DES MEMBRES**

### **30.1. Définition**

- 30.1.1. La promotion signifie le passage du rang académique 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.
- 30.1.2. La permanence d'emploi signifie, pour la professeure ou le professeur l'ayant acquise, le droit de demeurer à l'emploi de l'Université et d'y faire carrière jusqu'à son départ volontaire ou jusqu'à sa retraite.
- 30.1.3. Les critères et les moyens d'évaluation en vue de la promotion ou de la permanence des membres sont spécifiés à l'annexe « E ».

### **30.2. Promotion du rang de chargé d'enseignement au rang d'adjoint**

- 30.2.1. Chargée ou chargé d'enseignement: rang attribué au moment de l'embauche à la professeure ou au professeur détenant la maîtrise nord-américaine ou l'équivalent.
- 30.2.2. La professeure ou le professeur chargé d'enseignement est admissible au rang de professeur adjoint si elle ou il satisfait à chacune des deux conditions (i) et (ii) suivantes :
- i elle ou il a complété la scolarité du Ph. D. ou l'équivalent et elle ou il a accumulé deux (2) années d'expérience universitaire. (\*) Advenant la condition (ii) satisfaite, la promotion lui sera accordée au début de la troisième année,
- ou
- elle ou il détient la maîtrise nord-américaine ou l'équivalent et elle ou il a accumulé trois (3) années d'expérience universitaire. (\*) Advenant la condition (ii) satisfaite, la promotion lui sera accordée au début de la quatrième année.
  - ii elle ou il s'est acquitté, avec un rendement de bonne qualité, de sa charge de travail globale telle que spécifiée aux articles 20 et 22.

\*(Voir les articles 30.17, 43.10, 52.1 et 52.7)

- 30.2.3. Le critère d'évaluation retenu sera: la qualité de l'enseignement.

### **30.3. Promotion du rang d'adjoint au rang d'agrégé**

- 30.3.1. La professeure ou le professeur adjoint est admissible au rang de professeur agrégé si elle ou il satisfait à chacune des deux conditions (i) et (ii) suivantes :

- i elle ou il détient le Ph. D. ou l'équivalent et elle ou il a accumulé six (6) années d'expérience au rang d'adjoint;(\*) l'étude de son dossier aux fins de promotion peut se faire à partir du 10 septembre de la 6<sup>e</sup> année d'expérience au rang d'adjoint et selon l'état du dossier à cette date.

ou

elle ou il détient la maîtrise nord-américaine ou l'équivalent et elle ou il a accumulé huit (8) années d'expérience au rang d'adjoint;(\*) l'étude de son dossier aux fins de promotion peut se faire à partir du 10 septembre de la 8<sup>e</sup> année d'expérience au rang d'adjoint et selon l'état du dossier à cette date.

- ii depuis sa dernière promotion, elle ou il s'est acquitté avec un rendement de grande qualité de sa charge de travail globale tel que spécifié aux articles 20 et 22.

\*(Voir les articles 30.17, 43.10, 52.1 et 52.7)

30.3.2. Les critères d'évaluation retenus seront par ordre de priorité :

- i qualité de l'enseignement;
- ii qualité des services à la collectivité et/ou qualité de la recherche.

#### 30.4. Promotion du rang d'agrégé au rang de titulaire

30.4.1. La professeure ou le professeur agrégé est admissible au rang de professeur titulaire, si elle ou il satisfait à chacune des deux (2) conditions (i) et (ii) suivantes :

- i elle ou il détient le Ph. D. ou l'équivalent et elle ou il a accumulé six (6) années d'expérience au rang d'agrégé ; (\*) l'étude de son dossier aux fins de promotion peut se faire à partir du 10 septembre de la 6<sup>e</sup> année d'expérience au rang d'agrégé et selon l'état du dossier à cette date.
- ii depuis sa dernière promotion, elle ou il s'est acquitté avec un rendement de très grande qualité de sa charge de travail globale tel que spécifié aux articles 20 et 22.

\*(Voir les articles 30.17, 43.10, 52.1 et 52.7)

30.4.2. Les critères d'évaluation sont ceux spécifiés à l'annexe E par rapport à :

- la qualité de l'enseignement, la qualité des services à la collectivité et la qualité de la recherche.

30.5. Les deux parties conviennent que l'évaluation prévue à l'article 29 de même que les documents prévus à l'article 29.10 seront transmis au comité paritaire de promotion et d'attribution de permanence pour servir à l'évaluation du dossier de la candidate ou du candidat. Le comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence tel que prévu à l'article 30.7.4 se basera sur les critères d'évaluation de l'Annexe « E ».

#### 30.6. La permanence

30.6.1. Toute professeure ou tout professeur engagé par l'Université l'est à titre d'essai. La période d'essai est de cinq (5) ans d'expérience à l'UMCS et l'étude de son dossier aux fins de permanence se fait à partir du 1<sup>er</sup> septembre de la 5<sup>e</sup> année d'emploi et selon l'état du dossier à cette date.

(Voir l'article 30.17)

- 30.6.2. L'expérience acquise en vue de la permanence ne sera pas évaluée tout simplement en termes d'écoulement du temps de la période d'essai, mais en termes de la qualité de cette expérience; touchant :
- i l'enseignement
  - ii services à la collectivité et/ou recherche
- 30.7. Procédures d'attribution de promotion et de permanence
- 30.7.1. Au plus tard le 15 mai, la ou le DDÉ invite les professeures et les professeurs éligibles et désireux de postuler en vue d'une promotion à en faire une demande formelle à la ou au DDÉ avant le 10 septembre en s'assurant que leur dossier répond aux exigences de l'annexe E.
- 30.7.2. Au plus tard le 15 mai de chaque année la ou le DDÉ publie pour chaque secteur une liste des membres éligibles à la permanence à compter du 1<sup>er</sup> juillet de l'année universitaire suivante. Cette liste est communiquée aux professeures et professeurs par l'entremise de la cheffe ou du chef de secteur. Toute demande de changement à cette liste doit être initiée par la professeure ou le professeur intéressé par l'entremise de sa cheffe ou son chef de secteur avant le 10 septembre suivant. Seul un ajout est admissible.
- 30.7.3. La liste finale est transmise par la ou le DDÉ à la vice-rectrice ou au vice-recteur, à l'assemblée sectorielle et à l'APPUMCS. La promotion et/ou permanence entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet de l'année universitaire suivante.
- 30.7.4. Le Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence, dont la composition est spécifiée à l'article 2.15, est formé au plus tard le 15 septembre.
- 30.8. Le comité paritaire étudie la candidature des professeures et des professeurs éligibles à la promotion et/ou permanence et fait sa recommandation dûment circonstanciée à la vice-rectrice ou au vice-recteur et en informe la ou le membre au plus tard le 15 octobre.
- 30.8.1. Si le comité paritaire ne recommande pas la promotion et/ou la permanence, il en avertit la ou le membre en lui indiquant la raison de son refus. Au plus tard le 22 octobre, la candidate ou le candidat peut demander d'être entendu par le comité en question et séance tenante de lire et de commenter la documentation qui a servi à formuler la recommandation, afin que si le comité juge opportun de le faire, il reconsidère sa recommandation.
- 30.8.2. En application de l'article 30.8.1, au plus tard le 5 novembre, le comité paritaire transmet sa recommandation finale dûment circonstanciée à la vice-rectrice ou au vice-recteur et informe la ou le membre de sa recommandation.
- 30.9. Exceptionnellement une professeure ou un professeur peut être considéré aux fins de promotion accélérée. La promotion est accordée avant le délai normalement prévu pour la passation d'un rang académique inférieur à un rang académique supérieur. Uniquement la professeure ou le professeur ayant un rendement exceptionnel dans l'exécution des responsabilités professionnelles dont il est question à l'article 20.1 est éligible à une telle promotion.
- 30.10. Si le comité paritaire de promotion et/ou d'attribution de la permanence présente une recommandation favorable pour la promotion et/ou la permanence d'une ou d'un membre et que le Conseil des gouverneurs entérine les recommandations antérieures (vice-rectrice ou vice-recteur, Comité exécutif), la ou le membre est promu et/ou devient permanent à compter du 1<sup>er</sup> juillet suivant ou à la date anniversaire d'embauche suivante. À toutes ces instances, les recommandations devraient être faites en conformité avec les articles 30.1 à 30.7.
- 30.10.1. Aux fins de permanence d'emploi, les recommandations favorables et défavorables sont acheminées jusqu'au Conseil des gouverneurs.

- 30.10.2. Toutefois, seules les recommandations favorables pour la promotion, reçues du comité paritaire, seront acheminées par la vice-rectrice ou le vice-recteur au Comité exécutif et éventuellement au Conseil des gouverneurs.
- 30.11. Le comité de promotion et d'attribution de la permanence tel que décrit à l'article 30.7.4 peut retarder la décision d'octroyer ou de refuser la permanence. La professeure ou le professeur se verra offrir un dernier contrat d'une année à la fin duquel la permanence devra être octroyée sinon l'emploi prendra fin. Le comité doit cependant spécifier le(s) motif(s) de cette recommandation et s'il y a lieu préciser quelle(s) condition(s) la professeure ou le professeur devrait remplir pour satisfaire aux exigences de la permanence.
- 30.12. L'Université doit mettre fin à l'emploi de la professeure ou du professeur qui n'a pas obtenu la permanence.
- 30.13. La ou le membre non permanent ayant le statut de professeur régulier doit être avisé avant le 1<sup>er</sup> janvier précédant le début d'une nouvelle année universitaire si l'Université désire ne pas renouveler son contrat d'emploi.
- 30.14. La décision de ne pas renouveler le contrat d'une ou d'un membre non permanent est prise par la ou le DDÉ après discussion avec la cheffe ou le chef de secteur.
- 30.15. La procédure pour l'attribution de la promotion et/ou permanence telle que décrite dans le présent article entrera en vigueur dès la signature de l'entente collective.
- 30.16. Dans l'ensemble de l'UMCS, il n'y aura pas de quota établi pour le nombre de membres pouvant recevoir la permanence et les promotions dans une année donnée.
- 30.17. Les années complètes de congé d'études ne sont pas comptabilisées dans les délais prévus dans le présent article aux fins de promotion et/ou permanence.

## **31. MEMBRE EN INSTANCE DE THÈSE**

- 31.1. L'Université encourage les membres permanents, ou en voie de permanence, en instance de thèse de doctorat à mener cette activité à terme. À cet effet l'Université accordera une attention particulière à toute demande de congé d'études ou de déchargement temporaire de certaines responsabilités professionnelles. La ou le membre permanent ou en voie de permanence pourra être dégrevé jusqu'à douze (12) crédits répartis sur une période pouvant aller jusqu'à trois (3) ans. (Ces crédits ne seront pas comptabilisés dans le total de crédits alloués en vertu de l'article 22.10). La demande sera étudiée conjointement par la ou le DDÉ et la cheffe ou le chef de secteur, lesquels pourront demander un avis officiel de la directrice ou du directeur de thèse relativement à l'état de la recherche. La ou le membre devra se conformer à l'article 22.11.6. Également, la ou le DDÉ et la cheffe ou le chef de secteur tenteront d'accommoder la ou le membre 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.
- 31.2. La ou le membre qui aura bénéficié de crédits de dégreèvement pour terminer sa thèse de doctorat s'engage, à la demande de l'employeur, à donner à l'Université une année de service par dix huit (18) crédits obtenus ou à rembourser l'Université au prorata de son salaire annuel au moment de son départ. Advenant le cas où c'est l'Université qui met un terme à l'emploi de la ou du membre, il ou elle ne sera pas tenu de rembourser financièrement l'Université.
- 31.3. La ou le membre en instance de thèse de doctorat fait connaître initialement par écrit à la cheffe ou au chef de secteur et à la ou au DDÉ son plan de travail ainsi que son échéancier. De plus, elle ou il lui fait rapport par écrit du progrès de ses travaux au plus tard le 31 mars de chaque année. Le plan de travail et les rapports de progrès sont versés à son dossier officiel. Si le membre n'obtient pas un Ph. D. ou l'équivalent dans le délai prescrit, l'Université informera l'APPUMCS avant de mettre fin à son emploi au terme de ce délai.

## **32. ENTENTES INDIVIDUELLES**

- 32.1. Compte tenu de l'article 4.1, et avec l'assentiment de l'Association, une ou un membre peut conclure une entente individuelle avec l'Université.
- 32.2. Toute entente individuelle entre une ou 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 tels la santé, l'âge, le marché du travail de même que la durée de l'entente, et autres raisons valables.

## **33. PROFESSEURES ET PROFESSEURS À TEMPS PARTIEL**

- 33.1. Les parties conviennent que les fins de l'Université sont mieux servies par l'emploi de professeures et professeurs à plein temps. D'autre part, les parties reconnaissent que dans les circonstances où l'Université ne peut trouver une professeure ou un professeur à plein temps, elle pourra embaucher une professeure ou un professeur à temps partiel.
- 33.2. L'Université ne mettra pas fin à l'emploi d'une ou d'un membre à la seule fin de le remplacer par une ou un ou des professeurs à temps partiel.
- 33.3. Le maximum de crédits des professeures et professeurs à temps partiel ne dépasse pas quinze (15) crédits de la charge d'enseignement.
- 33.4. Les parties reconnaissent que lesdits professeures et professeurs ne font pas partie de l'unité de négociation de l'Association. Ils conviennent tout de même que ces derniers participent activement à l'avancement de l'enseignement. À cette fin, il est convenu qu'à compétence égale, la rémunération des professeures et professeurs à temps partiel visera à éviter tout écart pouvant dénoter un traitement particulier pour les services professionnels rendus.

## **34. PROFESSEURES ET PROFESSEURS TEMPORAIRES**

- 34.1. Les parties conviennent que les fins de l'Université sont mieux servies par l'emploi de professeures et professeurs réguliers. D'autre part, les parties reconnaissent que dans des situations temporaires l'Université pourra embaucher une professeure ou un professeur temporaire.
- 34.2. En cas d'urgence et après consultation avec la cheffe ou le chef de secteur concerné, la ou le DDÉ peut pourvoir tout poste à temps plein de façon temporaire sans annonce publique.
- 34.3. Le recours aux professeures et professeurs temporaires fait dans les circonstances suivantes n'a pas pour effet de modifier le statut régulier du poste :
  - 34.3.1. Le remplacement d'une professeure ou d'un professeur en congé ;
  - 34.3.2. le remplacement d'une professeure ou d'un professeur en sabbatique ;
  - 34.3.3. le remplacement d'une professeure ou d'un professeur occupant temporairement des postes administratifs ;
  - 34.3.4. le remplacement d'une professeure ou d'un professeur occupant un demi-poste (tel que précisé à l'article 22.18 Réduction de charge) ;
  - 34.3.5. le remplacement d'une professeure ou d'un professeur dégreuvé ;
  - 34.3.6. la mise en œuvre d'une mesure d'équité en matière d'emploi ;
  - 34.3.7. l'embauche éventuelle d'une candidate ou d'un candidat que l'Employeur a envoyé aux études ;
  - 34.3.8. l'urgence invoquée en vertu de l'article 34.2 ;

34.3.9. à la demande du secteur, pour une période ne dépassant pas 60 mois, lorsqu'un concours n'a pas permis de pourvoir un poste régulier dans le respect des exigences de l'annonce du poste ;

34.3.10. toutes autres circonstances faisant l'objet d'une lettre d'entente entre les deux parties.

34.4. La ou le membre embauché à titre de professeur ou professeure temporaire qui aura complété trois (3) années d'enseignement à temps plein à l'UMCS et qu'elle ou qu'il aura démontré s'être bien acquitté de ses responsabilités professorales en vertu des critères d'évaluation stipulés à l'annexe « E » dans ses composantes Enseignement et Services à la collectivité, se verra offrir un contrat de douze (12) mois renouvelable. Si la personne a été embauchée suite à une annonce de poste et un concours formel, une régularisation du poste sera automatiquement étudiée au terme de sept (7) ans de service. Ce processus se déroulera conjointement entre l'administration de l'UMCS et l'APPUMCS.

34.5. Nonobstant l'article 19.2, la professeure ou professeur temporaire titulaire d'un doctorat ayant 3 contrats temporaires consécutifs, n'ayant pas été embauché selon l'article 34.2 ou l'article 34.3 et qu'elle ou qu'il aura démontré s'être bien acquitté de ses responsabilités professorales en vertu des critères d'évaluation stipulés à l'annexe « E » dans ses composantes Enseignement et Services à la collectivité, se verra offrir un contrat d'au moins 3 ans et comprend les responsabilités professionnelles décrites à l'article 20.

## **35. CONDITIONS DE TRAVAIL**

35.1. L'Université reconnaît l'importance de fournir les installations et les services nécessaires au maintien de la sécurité, du confort et du bien-être des membres dans l'exécution de leurs responsabilités.

35.2. L'Université fournira aux membres un espace de travail ainsi que tout le mobilier, l'équipement et le matériel de bureau nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

35.3. L'Université fournit à chaque membre une carte d'identité avec photo.

35.4. Si une ou un membre est tenu d'utiliser son automobile pour transporter des passagers dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il devra obtenir une autorisation écrite au préalable de la ou du DDÉ. L'Université remboursera s'il y a lieu la surprime d'assurance rendue nécessaire par une telle utilisation de son automobile.

35.5. L'UMCS maintient et communique une politique de fermeture de campus et annulation de cours en cas de tempête.

## **36. SABBATIQUES**

36.1. L'Université maintient une politique de sabbatique à l'intention des membres permanents de son personnel enseignant. Cette sabbatique est considérée comme un investissement propre à favoriser l'essor de l'Université en permettant à son personnel enseignant de renouveler et d'enrichir ses connaissances et de mettre à jour ses techniques d'enseignement et de recherche dans sa discipline. Cette sabbatique est assortie de l'obligation pour la professeure ou le professeur bénéficiaire de réaliser un projet précis relié à sa recherche ou à son enseignement.

En conformité avec les critères spécifiés à l'Annexe « F », la sabbatique permet :

36.1.1. de consacrer plus de temps à des travaux de recherche, de développement ou de création ;

36.1.2. d'acquérir une expérience pratique, professionnelle ou théorique dans sa discipline en vue de la réalisation d'un projet directement relié soit à son enseignement, soit à sa recherche. La description dudit projet devra être présentée selon le protocole suivant :

- i Objectif et ampleur du projet
- ii Importance et originalité du projet

- iii Le cadre théorique, le plan de travail, les moyens prévus pour l'application du projet
  - iv Les travaux réalisés ou en cours dans le cadre de ce projet
  - v L'importance de la sabbatique pour la mise en oeuvre du projet
  - vi La contribution au développement institutionnel
  - vii Le calendrier du travail
  - viii Une copie de la demande de la sabbatique antérieure, s'il y a lieu, ainsi qu'une copie du rapport de la sabbatique tel que spécifié en 36.15.
- 36.1.3. de poursuivre des études, dans la principale discipline d'enseignement de la ou du membre en vue d'obtenir un diplôme de 3e cycle.
- 36.2. Sous réserve de l'article 36.1, est éligible à une sabbatique la ou le membre qui répond à toutes les exigences suivantes :
- 36.2.1. avoir la permanence ;
  - 36.2.2. dans le cas d'un type A ou B, avoir cumulé six (6) années\* d'enseignement et/ou de recherche à titre de professeure ou professeur à l'UMCS depuis la fin de sa sabbatique ou depuis son engagement lorsqu'il s'agit d'une première sabbatique ;
  - 36.2.3. dans le cas d'un type C, avoir cumulé au moins cinq (5) années de service actif à l'UMCS dans le cas d'une première demande ou avoir acquis trois (3) années de service actif depuis la fin de sa dernière sabbatique ;
- (\* Voir les articles 30.17, 43.10, 52.1 et 52.7)
- 36.2.4. au plus tard le 31 août de l'année universitaire précédant le début prévu de la sabbatique, avoir soumis à sa cheffe ou son chef de secteur et à la ou au DDÉ un plan détaillé du travail qu'elle ou il compte réaliser durant cette sabbatique.
- 36.3. L'UMCS prévoit quatre (4) sabbatiques, dont une de type A, deux de type B et une de type C chaque année, pour la durée de la présente entente collective. Y sont éligibles les membres qui répondent à toutes les exigences de l'article 36.2.
- 36.4. La sabbatique peut être l'un ou l'autre des trois types, au choix de la professeure ou du professeur et aux conditions indiquées :
- 36.4.1. Type A  
Douze (12) mois normalement du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin et à 80% du salaire en cours (c'est-à-dire celui que la professeure ou le professeur recevrait s'il était en service actif au Campus de Shippagan)
  - 36.4.2. Type B  
Huit (8) mois, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août ou du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre, à 100% du salaire en cours.
  - 36.4.3. Type C  
Six (6) mois, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin ou du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre à 80 % du salaire en cours.
  - 36.4.4. Dans l'application de la présente clause, une professeure ou un professeur qui, durant sa sabbatique, entreprend des travaux de recherche, tel que prévu à l'article 36.1.1, peut recevoir une subvention de recherche de l'UMCS sur recommandation de la Faculté des études supérieures et de la recherche de l'Université (FESR) selon la procédure et les normes établies. Si une professeure ou un professeur reçoit une telle subvention de recherche, le salaire auquel elle ou il a droit en vertu de l'article 36.4 n'est pas réduit du montant de ladite subvention.

- 36.5. L'assemblée sectorielle s'assurera que la ou le membre faisant une demande de sabbatique répond aux exigences stipulées aux articles 36.1 et 36.2. Au plus tard le 30 septembre, l'assemblée sectorielle fera l'étude des projets soumis par ses membres faisant une demande de sabbatique afin de donner un avis sur l'éligibilité et la pertinence de chacun des projets en vertu des critères décrits dans le présent article. Au besoin, l'assemblée sectorielle pourra consulter des personnes externes au secteur dans le but d'être mieux éclairée sur la pertinence du projet. La pertinence relève des critères suivants :
- 36.5.1. le projet soumis est en relation avec la discipline principale d'enseignement de la ou du membre ou doit correspondre à son champ de recherche ;
  - 36.5.2. le plan de travail sera soumis par écrit à l'assemblée sectorielle selon le protocole décrit en 36.1.2 ;
  - 36.5.3. la ou le membre démontre, avec pièces à l'appui, qu'elle ou il a entrepris des démarches en ce qui a trait à son projet ;
  - 36.5.4. dans le cas d'un stage ou de toute autre expérience pratique ou professionnelle, elle ou il devra donner des renseignements pertinents quant à l'identité de l'institution ou de l'organisme d'accueil et quant à la qualité de l'encadrement prévu, de même que des preuves attestant des démarches entreprises ;
  - 36.5.5. quant à la demande d'une année en vue de la poursuite d'études, elle devra être accompagnée d'une lettre officielle d'une université confirmant que la ou le membre répond aux exigences d'admissibilité dans le programme d'études auquel elle ou il se destine.
- 36.6. La ou le membre ayant déjà bénéficié d'une sabbatique devra démontrer qu'elle ou qu'il a réalisé les objectifs de sa sabbatique antérieure à défaut de quoi sa nouvelle demande ne pourra être considérée. La sabbatique pourra cependant être accordée en vue de réaliser tout nouveau projet qui en découlerait ou y ferait suite. Les résultats seront démontrés :
- 36.6.1. dans le cas d'un projet de R-D-C par un article publié dans une revue arbitrée ou par une publication auprès d'une maison d'édition reconnue, d'un manuel de cours susceptible d'être utilisé par d'autres, d'un livre ou d'un chapitre majeur d'un livre. Les publications suivantes ne sont pas reconnues pertinentes :
    - i toute publication de livre ou manuel de cours produite à compte d'auteur ;
    - ii toute publication de livre ou manuel de cours émanant d'une maison d'édition mise sur pied par l'auteure ou l'auteur ou dont celle-ci ou celui-ci ou des proches compteraient parmi les principaux actionnaires ;
    - iii thèses ou mémoires présentés en vue de l'obtention d'un diplôme ;
    - iv travaux faits dans le cadre de cours suivis par la professeure ou le professeur ;
    - v travaux reliés à la préparation normale des cours ou du matériel d'enseignement (ce qui exclut la publication d'un manuel de cours tel que défini précédemment).
  - 36.6.2. soit par la mise en application d'un projet concret dans le cas d'un stage ou autre expérience professionnelle tel que stipulé en 36.1.2
  - 36.6.3. soit par l'obtention du diplôme tel que stipulé en 36.1.3.
- 36.7. Le Comité d'étude des sabbatiques sera formé, au plus tard le 30 septembre, de deux (2) représentants de l'Administration dont la ou le DDÉ et de deux professeures ou professeurs membres du Comité de recherche dont le président ou la présidente.
- 36.8. Avant le 30 octobre, le Comité d'études des sabbatiques, après avoir pris connaissance des avis de l'assemblée sectorielle, étudiera l'éligibilité de la candidature selon l'article 36.2 et la pertinence des projets soumis conformément à l'article 36.5 et établira une liste de priorité parmi les candidatures éligibles dont les projets auront été jugés pertinents. Dans le cas où la candidature serait jugée non éligible ou le

projet non pertinent, la décision finale circonstanciée du comité sera communiquée à la ou au titulaire du projet de sabbatique. La liste définitive des candidates et candidats sera établie à partir des critères définis à l'Annexe « F ».

- 36.9. Au plus tard le 5 novembre, le Comité d'étude des sabbatiques informera chacun des candidats et candidates de la décision, circonstanciée s'il y a lieu, selon la procédure suivante :
- 36.9.1. La professeure ou le professeur dont le classement sur la liste de priorité donne droit à une sabbatique se verra offrir le type de sabbatique de son choix ou un autre type de sabbatique de moindre durée si disponible.
- 36.9.2. Si le type de sabbatique est modifié dans le contexte de l'article 36.9.1, la professeure ou le professeur devra présenter dans un délai de sept (7) jours un projet de sabbatique conforme au type de sabbatique proposé.
- 36.10. Si une ou un membre autorisé par l'Université à prendre une sabbatique se désiste, elle ou il est automatiquement remplacé par la ou le membre suivant sur la liste de priorités établie par le Comité d'étude des sabbatiques. Dans ce cas, la ou le membre s'étant désisté ne jouira pas automatiquement de la priorité les années suivantes si elle ou il réitère sa demande. Toutes les demandes de sabbatiques faites avant le 31 août de l'année civile en cours seront étudiées à partir d'une nouvelle liste de priorités établie une fois par année par le Comité d'étude des sabbatiques avant le 30 octobre.
- 36.11. Si pour des raisons extraordinaires, la ou le membre, qui se voit accorder une sabbatique, est par la suite appelé par l'Université à retarder ladite sabbatique, une entente sera négociée entre la ou le membre et l'Université et soumise à l'Association pour approbation. Si la ou le membre accepte de retarder ladite année, elle ou il ne sera pas pénalisé, en termes d'années d'attente dans son éligibilité pour une prochaine sabbatique. Elle ou il se verra placé en tête des priorités dès l'année où elle ou il sera en mesure de prendre sa sabbatique. L'année où sa sabbatique sera retardée, elle ou il se verra automatiquement remplacé par la ou le membre suivant sur la liste de priorités établie par le Comité d'étude des sabbatiques en vertu de l'article 36.8.
- 36.12. Les projets retenus en vue des sabbatiques sont acheminés en ordre de priorité par le Comité d'études des sabbatiques au vice-recteur ou à la vice-rectrice de l'UMCS qui les transmet avec sa propre recommandation à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'Administration et aux ressources humaines de l'Université.
- 36.13. La sabbatique de douze (12) mois ou de huit (8) mois commence aux dates fixées aux articles 36.4.1 et 36.4.2 respectivement. La ou le membre ayant obtenu une sabbatique a droit à son congé annuel qui normalement doit être pris durant la période de la sabbatique.
- 36.14. La ou le membre s'engage à travailler au moins deux (2) ans à l'UMCS à la suite de sa sabbatique. Si la ou le membre désire résilier son emploi avant l'expiration de cette période, la somme déjà versée par l'Université à l'occasion de sa sabbatique doit être remboursée au prorata de son temps de service depuis son retour.
- 36.15. Dans les trois (3) mois suivant son retour de la sabbatique, la ou le membre doit soumettre un rapport écrit à la ou au DDE et à l'assemblée sectorielle. Ledit rapport versé au dossier de la ou du membre doit démontrer que la ou le membre a atteint les objectifs qu'elle ou il s'était fixés dans le cadre du projet présenté lors de sa demande de sabbatique.
- 36.15.1. dans le cas d'une recherche ou d'un projet de création, la ou le membre devra démontrer qu'elle ou il a publié ou soumis pour publication le fruit de sa recherche ou création conformément aux critères d'évaluation énumérés à l'Annexe « E », et tel que précisé à l'article 36.6.1 ;
- 36.15.2. dans le cas d'un stage ou autre expérience pratique, la ou le membre devra expliquer comment elle ou il entend concrètement mettre sur pied le projet qui doit en découler tel que précisé à l'article 36.6.2 ;
- 36.15.3. dans le cas d'un stage d'études en vue d'une diplomation de 3<sup>e</sup> cycle, la ou le membre devra fournir une attestation du diplôme tel que précisé à l'article 36.6.3.

- 36.16. En aucun cas, les sommes reçues de diverses sources - sauf les subventions de recherche - par une ou un membre en sabbatique ne pourront excéder 120% de son salaire en cours. Cependant, les frais suivants ne sont pas comptés dans la détermination des sommes en question :
- 36.16.1. le coût ou l'équivalent du coût de transport de la ou du bénéficiaire, de sa conjointe ou son conjoint et de ses enfants, une fois aller et retour ;
  - 36.16.2. le coût du déménagement des biens personnels de la ou du bénéficiaire, de sa conjointe ou son conjoint et de ses enfants, une fois aller et retour ;
  - 36.16.3. les autres frais acceptés par l'Université.
- 36.17. Pendant sa sabbatique, la ou le membre est considéré comme une ou un membre de l'APPUMCS à l'emploi de l'Université. Cela signifie entre autres :
- 36.17.1. que son nom apparaît sur toutes les listes d'envoi ;
  - 36.17.2. que son poste est maintenu à l'intérieur de sa discipline ;
  - 36.17.3. que son dossier peut être présenté en vue d'une promotion ;
  - 36.17.4. qu'elle ou qu'il peut participer aux activités de l'Université ;
  - 36.17.5. qu'elle ou qu'il est informé et consulté dans la mesure du possible sur les décisions qui le concernent ;
  - 36.17.6. que les avantages sociaux restent les mêmes (régime de retraite, assurances, progression dans le plan de carrière, droit de griefs, etc.) pourvu que les règlements des régimes respectifs le permettent ;
  - 36.17.7. qu'elle ou qu'il sera compté au nombre des professeures et professeurs de son secteur aux fins des bénéfices tels que précisés aux articles 25.11 et 25.13 ;
  - 36.17.8. qu'il ou qu'elle puisse avoir un espace de travail si les espaces disponibles le permettent comme le prévoit l'article 35.2.
- 36.18. Au moins trente (30) jours avant son départ en sabbatique, la ou le membre fera une entente par écrit avec la ou le DDÉ pour établir les conditions de son retour à l'UMCS.
- 36.19. La réponse pour la sabbatique est donnée par écrit à la ou au membre intéressé au plus tard deux (2) semaines suivant l'étude de la demande au Conseil des gouverneurs de novembre ou de décembre.
- 36.20. L'obtention d'une bourse ou d'une aide analogue destinée à une sabbatique n'assure pas l'obtention automatique de cette sabbatique.
- 36.21. La ou le membre doit aviser sa cheffe ou son chef de secteur et la ou le DDÉ avant le 1<sup>er</sup> février de tout changement important de son projet de sabbatique avant son départ. Dans un tel cas, la procédure d'attribution de sabbatiques sera reprise pour recommandation, s'il y a lieu, au Conseil des gouverneurs du mois d'avril.

## **37. CONGÉ D'ÉTUDES ET/OU DE PERFECTIONNEMENT**

- 37.1. L'Université maintient une politique de congé d'études et/ou de perfectionnement avec aide financière.
- 37.2. Aux fins du présent article "étude" signifie la poursuite d'études de 3<sup>e</sup> cycle équivalent au contexte nord-américain.
- 37.3. À la mesure de ses possibilités financières et en fonction des besoins identifiés au préalable, l'UMCS accordera un (1) congé d'études d'une année avec aide financière par année universitaire.

- 37.4. Avant que son projet pour un congé d'études et/ou de perfectionnement ne soit considéré par l'Université, la ou le membre devra remplir toutes et chacune des conditions suivantes :
- 37.4.1. Avoir été accepté à un programme d'études et/ou de perfectionnement dans une université ou dans un établissement reconnu dans la discipline de la candidate ou du candidat. La demande pour un congé d'études est accompagnée d'un plan de réalisation du diplôme pour lequel le congé est sollicité.
  - 37.4.2. Avoir terminé deux années consécutives de service actif à l'UMCS à titre de professeure ou professeur régulier à moins que l'Université ne diminue cette exigence.
  - 37.4.3. Avoir obtenu une recommandation favorable de la ou du DDÉ et de la cheffe ou du chef de secteur.
- 37.5. Une ou un membre qui désire prendre un congé d'études d'une année, adresse sa demande écrite au ou à la DDÉ avec copie à sa cheffe ou son chef de secteur au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre précédant l'année académique où elle ou il veut prendre son congé.
- 37.5.1. L'assemblée sectorielle étudie la demande et recommande ou non à la ou au DDÉ d'accorder le congé d'études. Si plus d'une demande de congé d'études a été formulée, l'Université établira les priorités selon ses besoins. La ou le DDÉ acheminera la recommandation de l'assemblée sectorielle et sa propre recommandation à la vice-rectrice ou au vice-recteur de l'UMCS. Cette dernière ou ce dernier transmettra la recommandation finale à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines de l'Université pour approbation par le Conseil des gouverneurs. Ce dernier avise la ou le membre concerné de sa décision au plus tard le 31 janvier. Dans le cas où, pour une raison ou une autre, la ou le membre ne peut entreprendre le projet d'études pour lequel le congé avait été accordé, ledit congé est annulé.
  - 37.5.2. La ou le membre reçoit pour la poursuite d'études doctorales, une bourse d'aide financière d'un montant minimal de 10 000 \$ jusqu'à un montant maximal de 20 000 \$ en remplacement de son salaire annuel.
- 37.6. Si un congé d'étude et/ou de perfectionnement avec aide financière est accordé à une ou un membre durant la période avril à août, l'UMCS continue de lui verser son salaire normal en plus de lui accorder 50% de frais afférents jusqu'à concurrence de 2000 \$. Les frais afférents comprennent les frais de scolarité et /ou d'inscription, un voyage aller-retour pour le membre ainsi que les autres frais directement liés à son stage d'études et/ou de perfectionnement. Les membres devront faire leur demande de congé d'études, pour la période d'avril à août, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars précédant ledit congé. Cette demande doit recevoir un avis favorable de l'assemblée sectorielle et de la ou du DDÉ.
- 37.7. La ou le membre en congé d'études et/ou de perfectionnement devra faire rapport de ses activités à son retour. Ledit rapport, accompagné d'une appréciation de la ou du DDÉ sera versé au dossier de la ou du membre.
- 37.8. Pendant son congé d'études et/ou de perfectionnement, la ou le membre conserve tous les droits et privilèges inscrits à l'article 36.17.
- 37.9. Si elle ou il reçoit un congé d'études de l'Université, la ou le membre s'engage à travailler à l'UMCS durant une période d'un an. À défaut de quoi elle ou il devra rembourser les montants reçus de l'Université à cette fin au prorata de la durée de l'engagement non respecté.
- 37.10. Si une ou un membre s'absente pour prendre un congé prévu dans le présent article, il doit collaborer avec la ou le DDÉ et ses collègues afin que son absence n'affecte pas de façon indue le fonctionnement du secteur.
- 37.11. L'UMCS prévoit les fonds pour un maximum de trois (3) congés d'études et/ou de perfectionnement durant la période avril à août et un congé d'un an.

- 37.12. L'Université pourra renouveler un congé d'études pour une deuxième année si aucune nouvelle demande de congé d'études n'a été formulée. Le ou la membre voulant renouveler un congé d'études pour une deuxième année consécutive devra en faire la demande par écrit à la ou au DDÉ avec copie à sa cheffe ou à son chef de secteur au plus tard le 15 janvier précédant l'année académique où elle ou il veut prendre son congé.
- 37.13. Avant de s'absenter, une ou un membre, bénéficiant d'un congé d'études d'une année, établira par écrit, en collaboration avec sa cheffe ou son chef de secteur, les conditions de retour à son poste à l'UMCS. Les conditions devront être ratifiées par le ou la DDÉ avant que la permission de s'absenter ne soit acquise.
- 37.14. Durant un congé prévu dans le présent article, le nom de la ou du membre en congé demeure sur les listes d'envoi; elle ou il est informé et consulté dans la mesure du possible, sur les décisions qui l'affectent directement.

## **38. ACCÈS AUX DOSSIERS DES MEMBRES**

- 38.1. Une ou un membre qui le désire peut examiner son dossier officiel au bureau de la ou du DDÉ.
- 38.2. Le dossier officiel de la ou du membre se trouve au bureau de la ou du DDÉ. Ledit dossier sera le seul à être utilisé pour toute décision concernant la ou le membre.
- 38.3. En cas d'erreurs, d'omissions ou de toute autre anomalie, la ou le membre a la responsabilité de faire redresser son dossier.
- 38.4. La ou le membre peut être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller lors de l'examen de son dossier.
- 38.5. En cas de grief, d'étude de demande de promotion ou de permanence, les membres du comité de grief du comité de promotion et permanence et la ou le membre ont accès d'office au dossier officiel de la ou du membre et à tout autre document pertinent.
- 38.6. Toute lettre confidentielle reçue au moment de l'embauche d'une ou d'un membre sera détruite au plus tard dans les 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.
- 38.7. Une copie de tout document qui s'ajoute au dossier officiel de la ou du membre doit lui être envoyée. La ou le membre pourra ajouter ses propres commentaires et ceux-ci seront également versés à son dossier.
- 38.8. Tout document qui contient des renseignements ou des opinions portant sur la compétence, le comportement ou la qualité du travail de la ou du membre qui s'ajoute à son dossier officiel sera accompagné de la formule suivante : « J'ai pris connaissance du document versé à mon dossier, toutefois ma signature ne signifie pas que je suis en accord ou en désaccord avec le contenu du document ». Dans l'éventualité où la membre ou le membre refuse de signer le document devant s'ajouter au dossier officiel, le document sera tout de même déposé au dossier. Toutefois, la ou le membre pourra prendre les mesures nécessaires pour faire modifier son dossier tel que stipulé en 38.3.

## **39. FORMATION CONTINUE**

- 39.1. La Formation continue a comme mandat d'offrir à une clientèle à temps partiel des programmes et des cours crédités ainsi que de la formation sur mesure créditée ou non créditée.

Les deux parties reconnaissent que ce service, faisant partie intégrante de la mission de l'institution, soit la promotion de l'enseignement supérieur, respectera les principes de participation consultative énoncés dans l'article 9.

Sous l'autorité immédiate de la ou du doyen des Études et selon les pratiques établies par le Sénat pour le réseau de la Formation continue, les secteurs collaboreront avec la Formation continue à la définition des objectifs, des fonctions du service et à la programmation devant être offerte.

- 39.2. Les parties reconnaissent que les cours en sus de la charge normale de travail donnés à la Formation continue sont acceptés sur une base volontaire par la ou le membre.
- 39.3. Les honoraires pour les cours donnés à la Formation continue en excédant de la charge de travail assignée en vertu de l'article 22 seront établis par ledit service.
- 39.4. Les secteurs collaborent avec la Formation continue afin de maintenir la même qualité d'enseignement à la Formation continue qu'aux cours réguliers.
- 39.5. Lors de la préparation de l'offre des cours de chaque session, la Formation continue invite les membres à signifier leur intérêt envers l'enseignement des cours crédités. À la sortie de l'horaire de cours de chaque session, la Formation continue fournit aux secteurs et à l'Association la liste des professeures et des professeurs, des cours crédités offerts par chacun d'eux.

#### **40. CONGÉ ANNUEL ET ACTIVITÉS ACADÉMIQUES ESTIVALES**

- 40.1. La ou le membre qui est professeur régulier ou professeur temporaire bénéficie d'un congé annuel payé de vingt (20) jours ouvrables lorsqu'elle ou 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<sup>er</sup> juillet au 30 juin de l'année suivante. Si un jour férié survient durant le congé annuel d'une ou d'un membre, le congé correspondant est ajouté au congé annuel ou est reporté à une autre date convenue avec la cheffe ou le chef de secteur, sujet à la ratification par la ou le DDÉ.
- 40.2. La ou le membre régulier ou temporaire bénéficie :
  - 40.2.1. d'un congé annuel de vingt-cinq (25) jours ouvrables après cinq (5) années de service à l'UMCS;
  - 40.2.2. d'un congé annuel de trente (30) jours ouvrables après dix (10) années de service à l'UMCS;
  - 40.2.3. d'un congé annuel de trente-cinq (35) jours ouvrables après vingt (20) années de service à l'UMCS.
- 40.3. Au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, la ou le membre, en consultation avec sa cheffe ou son chef de secteur, fait connaître à la ou au DDÉ par écrit la période de son congé annuel et ses activités académiques et professionnelles pendant la période estivale. Le congé annuel de la professeure ou du professeur régulier est pris durant la période entre le 15 mai et le 15 août. En dehors du congé annuel prévu dans le présent article, la ou le membre se tient à la disposition de l'Université et indique à la cheffe ou au chef de secteur et à la ou au doyen des Études comment il peut être rejoint.
- 40.4. La ou le professeur temporaire doit prendre son congé annuel avant la fin de la période d'embauche selon les modalités précisées en 40.6.
- 40.5. Si l'exécution de tâches particulières demandées, incluant les tâches d'enseignement régulier, ou autorisées par l'Université empêche une ou un membre de prendre une partie de son congé annuel durant la période stipulée à l'article 40.3, elle ou il peut avancer ou reporter cette partie de son congé à une date convenue avec la ou le DDÉ.
- 40.6. Nonobstant l'article 40.4, lorsqu'une ou un membre, tel que précisé à l'article 40.1, quitte l'emploi de l'Université, elle ou 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 le 1<sup>er</sup> juillet jusqu'à la date du départ.
- 40.7. Sous réserve de l'article 40.5, les congés annuels ne peuvent pas être reportés sur une autre année. Ils sont réputés avoir été pris si l'employé.e n'a pas informé la doyenne ou le doyen des études de sa période de congé annuel.

## **41. CONGÉ DE COMPARUTION**

- 41.1. Un congé payé sera normalement accordé à toute ou 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. La ou le membre devra aviser sa cheffe ou son chef de secteur et la ou le DDÉ par écrit aussitôt que possible après qu'elle ou qu'il aura reçu le mandat de comparution.

## **42. CONGÉ DE CIRCONSTANCES**

- 42.1. L'Université reconnaît qu'une ou un membre puisse connaître des circonstances telles que le décès, la maladie ou un accident grave dans la famille immédiate, ou d'autres circonstances semblables, nécessitant qu'elle ou il s'absente de son travail. À cet effet, l'Université accordera à la ou au membre un congé payé dont la durée sera déterminée selon les circonstances et approuvé par la ou le DDÉ.

- 42.2. L'UMCS s'engage à respecter la décision du gouvernement fédéral concernant les prestations de compassion.

## **43. CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION**

- 43.1. Un congé sans rémunération peut être accordé par l'Université à toute ou tout membre, professeur régulier, sur demande justifiée de cette dernière ou de ce dernier. L'Université ne refusera pas indûment un tel congé et devra expliquer son refus à la ou au membre dans les trente (30) jours suivant ce refus.

- 43.2. L'absence de la ou du membre qui convoite un congé sans rémunération ne doit pas occasionner à l'Université des frais et/ou des inconvénients extraordinaires particulièrement en ce qui a trait à l'exercice de la fonction dont la ou le membre est responsable.

- 43.3. Le congé sans rémunération doit coïncider avec la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin.

- 43.4. Nonobstant l'article 19, un congé sans rémunération n'excédera pas deux (2) années. Pour des raisons exceptionnelles, ce congé pourra être renouvelé pour une troisième année.

- 43.5. Seulement une professeure ou un professeur régulier peut obtenir un congé sans rémunération.

- 43.6. Le congé sans rémunération étant d'application individuelle, il incombe à l'employée ou l'employé d'établir clairement par écrit le(s) motif(s) du congé demandé. La ou le membre régulier qui désire bénéficier d'un congé sans rémunération adresse sa demande par écrit à la ou au DDÉ avec copie à sa cheffe ou son chef de secteur avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année universitaire précédant l'année de congé.

- 43.7. Tout congé sans rémunération accordé par l'Université fait l'objet d'une entente écrite entre celle-ci et la ou le membre en cause.

- 43.8. Pour être admissible à un congé sans rémunération la ou le membre, professeur régulier, doit avoir complété au moins quatre (4) années de service continu à l'UMCS. Cependant, l'Université peut exceptionnellement diminuer cette exigence.

- 43.9. Avant de s'absenter, une ou un membre bénéficiant d'un congé sans rémunération établit par écrit, en collaboration avec la ou le DDÉ, les conditions de retour à son poste à l'UMCS

- 43.10. La ou le membre qui obtient un congé sans rémunération conserve l'ancienneté acquise au début du congé, mais celle-ci ne s'accroît pas durant le congé à moins que l'expérience durant le congé ne soit considérée comme pertinente. Dans ce cas, elle pourra être comptabilisée à condition que la ou le membre ait déposé, à son dossier, un rapport détaillé démontrant avec preuves à l'appui que son congé a été utilisé pour des fins de recherches ou de perfectionnement dans sa discipline.

- 43.11. La ou le membre, qui utilise son congé sans rémunération à des fins autres que celles déclarées dans sa demande ou qui ne réintègre pas son poste à la date prévue, est réputé avoir démissionné de son poste à l'Université à la date fixée pour son retour au travail.
- 43.12. Durant un congé sans rémunération, la ou le membre qui le désire peut continuer à bénéficier des différents avantages sociaux dans la mesure du possible.
- 43.13. Durant un congé sans rémunération, le nom de la ou du membre en congé demeure sur les listes d'envoi; il est informé et consulté dans la mesure du possible, sur les décisions qui l'affectent directement.
- 43.14. Durant un congé sans rémunération, les frais liés aux diverses polices d'assurance sont entièrement (parties employé.e et employeur) à la charge du membre.

#### **44. CONGÉ DE MATERNITÉ**

44.1. Tout membre peut prendre jusqu'à dix-sept (17) semaines de congé de maternité. Ces dix-sept (17) semaines sont réparties avant et après l'accouchement, à la discrétion de la membre.

44.1.1. La membre qui s'apprête à prendre un congé de maternité :

- i en informe par écrit sa cheffe ou son chef de secteur et la ou le DDÉ quatre (4) mois avant la date probable d'accouchement ou aussitôt que sa grossesse est confirmée, si cette confirmation est obtenue plus tard ;
- ii fournit à l'Université un certificat médical établissant la date probable de l'accouchement ;
- iii à moins d'une urgence, donne à sa cheffe ou son chef de secteur et à la ou au DDÉ un (1) mois de préavis de la date du début de son congé de maternité.

44.1.2. En aucun cas, ce congé n'affectera le congé annuel ou l'ancienneté de la membre. Le congé de maternité ne peut en aucun cas réduire son éligibilité à un congé sabbatique ou n'empêchera que son dossier soit évalué en vue d'une promotion, de la permanence ou de l'obtention de crédits de dégrèvement de recherche.

44.1.3. La membre est assurée de son poste à son retour du congé de maternité. La membre pourra continuer de participer au régime de pension et d'assurance collective selon les dispositions prévues dans les règlements respectifs de ces régimes. L'UMCS informera la membre de ces options.

44.2. L'UMCS assure à la membre en congé de maternité 100% pour cent de son traitement régulier total durant les quinze (15) semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi au titre du régime de prestations supplémentaires à l'assurance emploi. Ce 100 pour cent serait composé du montant d'assurance-emploi que touche l'employée plus la différence payée par l'UMCS. L'UMCS assurera cent pour cent (100 %) de son salaire normal pour chaque semaine de délai de carence prévue au régime d'assurance-emploi. Cet alinéa sera ouvert aux négociations advenant des changements à la loi et aux règlements du régime d'assurance-emploi.

#### **45. CONGÉ PARENTAL**

45.1. L'UMCS accorde, à la demande de la ou du membre, un congé non rémunéré jusqu'à une durée maximale de trente-sept (37) semaines pour prendre soin d'une ou d'un nouveau-né ou lors de l'adoption d'un enfant. Le congé est accordé en conformité avec la norme d'emploi de la province du Nouveau-Brunswick relative aux congés de soins des enfants.

- 45.2. Dans le cas du congé parental pour le soin d'un enfant nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, l'UMCS assure à la ou au membre cent pour cent (100 %) de son traitement normal total jusqu'à une durée maximale de onze (11) semaines durant lesquelles il ou elle peut recevoir des prestations d'assurance-emploi au titre du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Ce 100 % serait composé du montant d'assurance-emploi que touche l'employée ou l'employé plus la différence payée par l'UMCS. L'UMCS assurera au membre cent pour cent (100) % de son salaire normal pour chaque semaine de délai de carence prévue au régime d'assurance-emploi. Cet alinéa sera ouvert aux négociations advenant des changements à la loi et aux règlements du régime d'assurance-emploi.
- 45.3. Nonobstant le paragraphe 45.1, le congé parental pour le soin d'une ou d'un nouveau-né ou lors de l'adoption d'un enfant peut être partagé entre les deux parents pourvu qu'il ne dépasse pas douze (12) semaines au total. Dans ce cas, les semaines prises par chacun des parents doivent être prises consécutivement.
- 45.4. La ou le membre qui désire prendre un congé parental en avise l'Université au moins quatre (4) mois avant le début prévu de son congé.
- 45.5. En aucun cas, ce congé n'affectera le congé annuel ou l'ancienneté à la ou au membre. Le congé parental ne peut en aucun cas réduire son éligibilité à une sabbatique ou n'empêchera que son dossier soit évalué en vue d'une promotion, de la permanence ou de l'obtention de crédits de dégrèvement de recherche.
- 45.6. La ou le membre est assuré de son poste à son retour du congé parental. La ou le membre pourra continuer de participer au régime de pension et d'assurance collective selon les dispositions prévues dans les règlements respectifs de ces régimes. L'UMCS informera la ou le membre de ces options.

#### 46. CONGÉ DE PATERNITÉ

- 46.1. À l'occasion de la naissance d'un enfant, le père bénéficie de cinq (5) jours de congé payé à l'intérieur de toute période de dix (10) jours comprenant la date de l'événement.

#### 47. CONGÉ DE MALADIE

- 47.1. En cas de maladie, la ou le membre bénéficiera du régime de continuation du salaire et d'assurance invalidité à long terme en vigueur à l'Université. (Voir le tableau suivant). La formule adoptée à cette fin tient compte de la durée de l'invalidité et des années de service à l'UMCS.

	<u>Assurance accident maladie</u>		
	<u>Invalidité à court terme</u>		
	<u>0-1 an de service</u>	<u>1-5 ans de service</u>	<u>5 ans et plus de service</u>
1 <sup>er</sup> mois	100% du salaire	100% du salaire	100% du salaire
2 <sup>e</sup> mois	80% du salaire	80% du salaire	100% du salaire
3 <sup>e</sup> mois	66 2/3% du salaire	80% du salaire	100% du salaire

À compter du quatrième mois d'absence pour maladie, la ou le membre devra fournir les formulaires appropriés au Service des finances pour l'assurance invalidité à long terme.

- 47.2. La ou le membre doit signifier à la ou au DDÉ et à la cheffe ou au chef de secteur toute absence pour raison de maladie. Après toute absence de plus de cinq jours consécutifs, un avis du médecin devra être fourni.

## **48. CONGÉ DE COMPASSION**

- 48.1. L'employeur accorde un congé de compassion à tout membre qui doit s'absenter du travail pour 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 et qui fournit un certificat médical pour les prestations de compassion de l'assurance-emploi.
- Aux fins du présent article, les soins à un membre de la famille incluent :
    - a) offrir un soutien émotif ou psychologique;
    - b) ou prendre les dispositions nécessaires pour obtenir les services d'une tierce partie;
    - c) ou fournir directement les soins ou y participer.
  - Aux fins du présent article, les membres de la famille incluent :
    - a) l'enfant biologique ou adoptif du membre ;
    - b) l'enfant biologique ou adoptif du conjoint du membre ;
    - c) le conjoint ou la conjointe du membre ;
    - d) le père ou la mère biologique ou adoptif du membre ;
    - e) le conjoint ou la conjointe du père ou de la mère du membre.
- 48.2. Le membre est assuré de son poste à son retour du congé de compassion. Ce congé ne peut en aucun cas réduire son congé annuel, modifier l'admissibilité du membre à une sabbatique, ni empêcher l'évaluation de son dossier en vue d'une promotion ou de la permanence ou de l'obtention de crédits de dégrèvement de R-D-C.
- 48.3. L'Employeur et le membre peuvent continuer de contribuer aux régimes de pension et d'assurance collective selon les dispositions prévues dans les règlements respectifs de ces régimes.
- 48.4. Ce congé peut être partagé avec d'autres membres de la famille à condition qu'ils ou elles soient employées ou employés de l'UMCS et que la durée du congé ne dépasse pas le nombre de semaines prévues par le programme de prestations de compassion de la Commission de l'assurance-emploi.

## **49. AUTRES CONGÉS**

- 49.1. 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 durant la période entre la fin du deuxième semestre et le début du premier semestre de la prochaine année universitaire.
- 49.2. Toute ou tout membre peut demander un congé payé ou non payé auquel elle ou il a droit en vertu de son statut de professeur et conformément à la présente entente, pour des motifs qu'elle ou il explicite par écrit. La demande à cet effet doit être faite en collaboration avec la cheffe ou le chef de secteur et envoyée à la ou au DDÉ. La décision de l'Université est communiquée à la ou au membre par la ou le DDÉ dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande.
- 49.3. Une membre ou un membre peut prendre jusqu'à cinq (5) jours de congé par année civile pour pratique autochtone traditionnelle. La membre ou le membre devra informer le service des ressources humaines de son statut autochtone. La membre ou le membre devra informer le DDÉ de son plan de rechange pour assurer ses activités pédagogiques.

## **50. EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ**

- 50.1. Toute ou tout membre, professeur régulier ou temporaire pour plus d'une session, son conjoint et ses enfants bénéficient des avantages suivants concernant les cours crédités offerts par l'Université :
- 50.1.1. Enfant à charge de la ou du membre - exonération de 50%. 100% pour l'enfant à charge inscrit à temps plein à l'Université et dont le parent, employé par l'Université, décède ou devient totalement invalide, en cours d'emploi, pour une période consécutive dépassant trois mois. Cette exonération particulière ne s'applique pas à compter du semestre suivant immédiatement la fin de l'invalidité.
  - 50.1.2. Conjointe ou conjoint de la ou du membre - exonération de :
    - 50% (cours à temps plein)
    - 50% (cours à temps partiel)
  - 50.1.3. Membre - exonération de 90% (cours à temps partiel)
- 50.2. Les frais de scolarité se limitent aux frais désignés comme tels dans l'annuaire de l'Université. À moins d'un accord avec la ou le DDÉ, la ou le membre suivra ses cours en dehors des heures régulières de travail.
- 50.3. Afin de bénéficier de ces avantages, la ou le membre devra inscrire sa demande sur les formulaires appropriés disponibles au bureau du registrariat.

## **51. FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT ET DE DÉPLACEMENT**

- 51.1. L'UMCS rembourse à la nouvelle ou au nouveau membre, sur présentation de factures affranchies, les frais de déménagement jusqu'à concurrence de 3000 \$. Ce montant pourra être dépassé à la discrétion de la ou du DDÉ, pourvu que des circonstances spéciales le motivent.
- 51.2. Dans le cas où la ou le membre quitte le service de l'Université de son propre gré après un an de service, elle ou il doit rembourser 50% de l'indemnité de déménagement.
- 51.3. C'est la responsabilité de la ou du DDÉ d'informer les membres éventuels des sommes prévues pour le remboursement des frais de déménagement, et ce avant l'engagement de la ou du membre.
- 51.4. Toute demande de remboursement des frais de déménagement est présentée, selon la procédure de déboursés de voyage de l'UMCS, avec note expliquant s'il s'agit d'une réclamation partielle ou finale. Ces frais comprennent :
- 51.4.1. le transport, l'emballage et le déballage du mobilier et des effets personnels. Deux soumissions doivent avoir été présentées; la plus basse sert à calculer le montant du remboursement ;
  - 51.4.2. le déplacement des membres de la famille par le moyen de transport le plus économique ;
  - 51.4.3. des frais raisonnables de subsistance pour toute la durée du voyage.
- 51.5. Lorsqu'une ou un membre utilise sa voiture personnelle pour effectuer un voyage autorisé par l'UMCS, elle ou il reçoit le taux du kilométrage en vigueur à l'Université ou le montant du billet d'avion correspondant.
- 51.6. L'Université maintient sa politique de rembourser aux membres les dépenses autorisées encourues au nom de l'Université dans l'exercice de leur fonction.

## **52. RÉGIME DE RENTE ET D'ASSURANCE**

- 52.1. L'Université maintient le régime de rente entré en vigueur à l'UMCS à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980 auquel l'UMCS et la ou le membre versent une contribution égale. L'Université s'engage à respecter les dispositions dudit régime.
- 52.2. L'UMCS paie 100% des primes d'assurance-vie collective de la ou du membre alors que celle-ci ou celui-ci paie 100% de la prime d'assurance invalidité à long terme.
- 52.3. L'UMCS et l'Association désigneront des représentantes ou représentants respectifs qui, au besoin, se joindront en comité dans le but d'assurer que les membres soient renseignés sur les divers régimes d'assurance en vigueur au Campus de Shippagan. De temps à autre, ce comité pourra suggérer aux parties des modifications pertinentes à ces régimes.

## **53. RÉGIME DE TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

- 53.1. Le régime de traitement différé permet à la ou au membre, ayant le statut de <<professeur permanent>>, de bénéficier d'un congé d'un (1) an et de financer ce congé au moyen d'un traitement différé. Si ce congé est utilisé par la ou le professeur pour des activités pertinentes telles que spécifiées à l'article 36.1, la professeure ou le professeur se verra reconnaître les mêmes droits et privilèges que la professeure ou le professeur en sabbatique de type A, et elle ou il sera assujetti aux obligations et privilèges spécifiés dans les articles 36.13, 36.15, 36.17, 36.18.
- 53.2. La professeure ou le professeur permanent est conscient que participer au régime est un privilège accordé par l'Université.
- 53.3. Afin d'obtenir la permission de participer au régime, la ou le membre doit présenter une demande écrite à la ou au DDÉ au plus tard le 30 avril de l'année universitaire précédant l'année universitaire où le report doit commencer.
- 53.4. La ou le membre reçoit un avis signifiant l'acceptation ou le refus de sa demande ainsi qu'une note explicative, avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année universitaire où la demande est présentée.
- 53.5. L'approbation de chaque demande de participation est à la seule discrétion de la ou du DDÉ. Sa décision sera basée sur l'impact à court et à moyen terme d'un tel congé sur la gestion académique et sur le maintien de la qualité de l'enseignement universitaire.
- 53.6.
- 53.6.1. Pendant chaque année de participation au régime précédant l'année de congé, la ou le membre reçoit un pourcentage réduit de son traitement annuel.
- 53.6.2. Le pourcentage du salaire annuel brut sera déduit toutes les deux (2) semaines à partir du premier chèque de paie du mois de juillet, et ce, pendant une période qui ne devra pas dépasser 36 mois pour le régime "trois sur quatre", 48 mois pour le régime "quatre sur cinq", 60 mois pour le régime "cinq sur six". Le pourcentage du traitement déduit pour chacun des régimes ci-haut mentionnés est comme suit :
- 3 sur 4 - 26.7 %  
4 sur 5 - 20.0 %  
5 sur 6 - 16.0 %
- Approximativement 80 % du traitement est retenu pendant la durée du régime.
- 53.6.3. Tout traitement différé sera versé à une institution financière reconnue et rapportera de l'intérêt calculé sur le solde minimum mensuel accumulé au taux d'intérêt existant, au dernier jour ouvrable de chaque mois pour un compte d'épargne véritable, un dépôt à terme d'un (1) an, un dépôt à terme de trois (3) ans et/ou un dépôt à terme de cinq (5) ans.

- 53.6.4. Les contributions de l'employée ou de l'employé au régime de pension du Canada, à l'assurance-emploi, les cotisations à l'APPUMCS et à l'impôt sur le revenu sont prélevées sur la partie du salaire qui reste après le report du pourcentage différé tel qu'approuvé. Les déductions, aux fins du régime de retraite, sont prélevées sur le salaire que la ou le membre aurait reçu si elle ou il ne s'était pas inscrit au régime. Pendant l'année de congé, les retenues applicables devront être effectuées sur le traitement différé majoré des intérêts accumulés. Toutes les autres déductions (ex. assurance collective, etc.) seront faites comme à l'ordinaire. Durant l'année de congé, la partie patronale du régime de pension est aux frais de l'employé.
- 53.6.5. Durant l'année de congé, le traitement annuel sera déterminé d'après le montant total des contributions au régime et de l'intérêt couru accumulés au cours des 36, 48 ou 60 mois précédant l'année de congé.
- 53.6.6. La somme, dont il est question à l'article 52.6.5, sera versée à la ou au membre par l'employeur sur une base de vingt-six versements. Le reste de cette somme continuera à porter intérêt au taux courant indiqué à l'article 52.6.3. Toute accumulation sera ajoutée au vingt-sixième versement à titre d'ajustement.
- 53.7. Pendant la durée du régime, y compris l'année de congé, chaque année compte comme une année de crédit aux fins du régime de pension de retraite. Toutefois, cette année ne pourra être comptabilisée aux fins de promotion à moins qu'elle ne soit reconnue pertinente conformément à l'article 52.1.
- 53.8. À son retour de congé, la ou le membre est affecté au même poste, à un poste équivalent ou à un poste sur lequel les parties en cause se seront entendues tout en se conformant aux dispositions pertinentes de l'entente collective.
- 53.9. Une ou un membre peut se retirer du régime à n'importe quel moment 12 mois avant la date où le congé doit commencer. Toute exception à cette règle est laissée à la discrétion de la ou du DDÉ. Le remboursement est effectué en vertu du paragraphe 52.10.
- 53.10. Si une ou un membre se retire du régime, elle ou il reçoit un rajustement global égal au montant d'argent différé majoré des intérêts accumulés. Le remboursement est effectué aussitôt que possible dans les soixante (60) jours suivant le retrait.
- 53.11. S'il arrivait que la ou le membre décède pendant qu'elle ou il participe au régime, l'argent et l'intérêt accumulés au moment du décès seront versés à la succession de la ou du membre.
- 53.12. La ou le membre dont le contrat est résilié est considéré comme s'étant retiré du régime et il reçoit un rajustement global du traitement différé, majoré des intérêts accumulés au jour du retrait. Le remboursement est effectué aussitôt que possible dans les soixante (60) jours suivant le retrait du régime.
- 53.13. Toutes et tous les membres qui désirent participer au régime devront signer le contrat établi avant de recevoir l'approbation finale de leur participation.
- 53.14. Lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles, les dispositions relatives au pourcentage de traitement et à l'année de congé peuvent être modifiées d'un commun accord.
- 54. RETRAITE ANTICIPÉE**
- 54.1. L'Université est disposée à étudier toute demande de retraite anticipée de la part de la ou du membre qui a 55 ans ou plus. Cette demande est acheminée à la ou au DDÉ avec copie à la vice-rectrice ou au vice-recteur. Suivant l'examen de la demande à l'UMCS, elle sera acheminée à la ou au vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines de l'Université. En tenant compte de ladite demande et des avantages et possibilités pour la ou le membre et l'Université, cette dernière, sans s'y restreindre nécessairement, peut offrir des conditions pour faciliter la préretraite tel que :

- 54.1.1. la retraite graduelle en réduisant la charge de travail ;
  - 54.1.2. la possibilité de réduire ou d'enlever la réduction actuarielle lorsque l'âge normal de la retraite n'est pas atteint ;
  - 54.1.3. la possibilité d'enseigner à temps partiel après la retraite pour permettre un revenu d'appoint à la rente annuelle reçue du régime de rentes.
- 54.2. Une ou un membre qui désire prendre une retraite anticipée doit formuler sa demande à la doyenne ou au doyen des Études au plus tard le 1<sup>er</sup> mars précédant l'année universitaire où la retraite anticipée deviendra effective.

## **55. ENTRÉE EN VIGUEUR, CESSATION ET RÉTROACTIVITÉ**

- 55.1. La présente entente collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le demeure jusqu'au 30 juin 2026. Lorsqu'un préavis de négociation d'une nouvelle entente collective est donné, la présente entente collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit conclue pour la renouveler ou la modifier ou jusqu'à ce que les parties soient autorisées à déclarer une grève ou un lock-out conformément aux dispositions de la Loi sur les relations industrielles du Nouveau-Brunswick.
- 55.2. Les échelles de traitement entrent en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le demeureront jusqu'au 30 juin 2026, telles que spécifiées à l'annexe D.
- 55.3. Les deux parties, 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 entente.
- 55.4. Pendant la durée de la présente entente, aucun règlement ou aucune politique modifiant les conditions de travail précisées dans la présente entente ne sera fait sans l'assentiment de l'Association.
- 55.5. La présente entente collective est renouvelée automatiquement, après son expiration, pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre partie ne demande la négociation d'une nouvelle entente en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins 30 jours avant son expiration ou de l'expiration de tout renouvellement qui en est fait.
- 55.6. Nonobstant les paragraphes 54.1, 54.2 et 54.5, les parties conviennent qu'à l'expiration de la présente entente collective et conformément à la loi sur les relations industrielles du Nouveau-Brunswick, l'Université n'est pas tenue de payer l'avancement annuel d'étape de carrière au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année prévue au plan de rémunération à moins qu'une entente soit conclue à ce sujet lors des négociations pour le renouvellement ou la modification de la présente entente collective.

EN FOI DE QUOI les parties susdites ont signé à Shippagan, Nouveau-Brunswick, ce 10<sup>e</sup> jour de  
juin 2023.

UNIVERSITÉ DE MONCTON

ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET  
PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE  
MONCTON, CAMPUS DE SHIPPAGAN  
(APPUMCS)



Dr. Denis Prud'homme  
Recteur et vice-chancelier



Annie Hélène Boudreau  
Présidente



Témoïn



Témoïn

## ANNEXE « A »

### DIRECTIVES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

#### I. Préambule

Le document suivant définit des principes généraux qui pourraient guider les professeurs d'université en matière d'éthique professionnelle. Plutôt que des directives précises, il s'agit de proposer 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 ou elle doit donc consciencieusement vouer ses efforts au développement de ses compétences intellectuelles et de ses talents d'enseignante et d'enseignant.
2. 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.
3. Elle ou il doit constamment s'appliquer à améliorer la présentation de sa matière à ses étudiants. Les parties conviennent que la liberté d'enseignement inclut forcément la liberté d'utiliser le matériel didactique jugé pertinent.
4. Elle ou il doit encourager le libre échange de vues entre lui et ses étudiants.
5. Elle ou il doit s'efforcer d'être toujours juste avec ses étudiants. Elle ou il manque à ses devoirs de professeur ou professeure en exploitant les étudiants à son avantage.
6. Une professeure ou un professeur est coupable de conduite non professionnelle si elle ou s'il se détourne, ou détourne d'autres membres de la communauté universitaire, du plein accomplissement des responsabilités ci-haut énumérées.
7. Elle ou il gardera en confiance tout renseignement relatif au progrès intellectuel, à la vie privée ou aux idées politiques et religieuses d'un étudiant. Toutefois, en réponse à une demande provenant d'une source digne de confiance [1], elle ou il peut fournir des renseignements au sujet de la situation académique des étudiants. Elle ou il s'abstiendra de faire allusion au caractère 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.

---

[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).

### **III. La professeure ou le professeur d'université en tant que savante ou savant**

1. Toute activité intellectuelle poursuivie au sein d'une université a pour fins principales:
  - i. le développement des connaissances,
  - ii. l'amélioration des compétences intellectuelles de l'enseignant, et,
  - iii. compte tenu des possibilités, l'initiation 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).

#### **L'ACPPU**

- (a) avertit tous ses membres qu'elles ou 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 groupements de collègues et d'étudiants ;
- (b) recommande fortement à ses membres de ne pas répondre oralement à de telles questions ;
- (c) 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 ou 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 s'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 (v.g. 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 qu'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 sa ou son collègue.
4. Une professeure ou un professeur manque à ses devoirs si elle ou s'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 étudiants à ses cours magistraux et ses publications.
5. 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 une position dans une université, une professeure ou un professeur assume des responsabilités envers l'université, en plus de ses devoirs premiers à titre de savante, savant et d'enseignante, 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 (v.g. 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 ou des étudiants et des enseignantes ou 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, elle ou 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 s'il néglige d'accorder un délai de préavis tel que prévu par les règlements de l'université, avant de remettre sa démission d'une position d'enseignement. Il est également inacceptable d'assumer, pendant la durée des fonctions d'une nomination, les obligations d'une autre position qui seraient en conflit avec ses responsabilités de professeure ou professeur.
5. Une professeure ou un professeur doit éviter les risques de conflits d'intérêts 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 elle, lui ou des personnes de sa famille ont un intérêt appréciable;
  - (b) engager un membre de sa famille immédiate comme employée, employé ou experte-conseil, 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 ou 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 qu'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 qu'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'université. [1]

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.

---

[1] 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 professeurs. Ce document peut être obtenu du secrétariat de l'ACPPU.

## ANNEXE « B »

### CRITÈRES D'EXPÉRIENCE PERTINENTE AUX FINS DE TRAITEMENT

#### PROFESSEURE-PROFESSEUR

##### **A - Expérience professionnelle**

- a) Une reconnaissance d'une demi-année (0.5) pour chaque année complète d'expérience professionnelle avant l'obtention du baccalauréat, mais ayant un lien avec la discipline enseignée.
- b) Une reconnaissance d'une demi-année (0.5) pour chaque année complète d'expérience professionnelle après l'obtention du baccalauréat ayant un lien indirect avec la discipline enseignée.
- c) Une reconnaissance d'une année (1.0) pour chaque année complète d'expérience professionnelle après l'obtention du baccalauréat et ayant un lien direct avec la discipline enseignée.

##### **B - Expérience d'enseignement ou d'administration académique**

- a) Une reconnaissance d'une demi-année (0.5) pour chaque année complète d'enseignement ou d'administration académique, sauf si (b) ou (c) ci-dessous s'appliquent.
- b) Une reconnaissance d'une année (1.0) pour chaque année complète d'enseignement, après l'obtention du baccalauréat, à un niveau non inférieur au secondaire 2e cycle et ayant un lien direct avec la discipline enseignée.
- c) Une reconnaissance d'une année (1.0) pour chaque année complète d'administration académique à un niveau postsecondaire.

##### **C - Étude**

- a) Baccalauréat \* - les années s'additionnent à partir de l'obtention du premier baccalauréat.
  - \* Baccalauréat désigne le baccalauréat canadien d'une durée normale de quatre (4) années d'études universitaires ou son équivalent.
- b) Pour le baccalauréat comprenant normalement cinq (5) années d'études universitaires, la cinquième année équivaut à une année d'expérience.
- c) Diplôme collégial obtenu après un baccalauréat – deux (2) années d'études dans une discipline pertinente obtenu dans un collège d'enseignement général et professionnel comptent pour une année d'études universitaires.
- d) 2<sup>e</sup> Baccalauréat -1.0 par année d'études si dans une discipline pertinente et le diplôme a été obtenu ou B.Ed. Ex.: 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 tel que la physique, les mathématiques ou la chimie).

Une demie (0.5) année d'expérience si ce n'est pas dans une discipline pertinente, ou si le diplôme n'a pas été obtenu. Ex.: B.A., B.Mus. -- Adm. (décrit le cas de celui qui détient un B.A.; un B. Mus. et qui enseigne dans les secteurs de l'administration tels que la comptabilité, le marketing, ou autre).
- e) Maîtrise - 1.0 année d'expérience par année d'études si dans une discipline pertinente jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

- f) 2<sup>e</sup> maîtrise - 1.0 année d'expérience par année d'études si la maîtrise a été obtenue; sinon une demie (0.5) année d'expérience jusqu'à un maximum de deux (2) années.
- g) Doctorat (Doctorat de type nord-américain ou équivalent)
  - une (1.0) année d'expérience par année d'études.

Le maximum d'années créditées pour le doctorat est normalement de cinq (5) ans.

#### **D - Congés**

- a) Sabbatique/perfectionnement - Une (1.0) année d'expérience par année, si c'est pertinent
- b) Sans solde - Une (1.0) année d'expérience par année, si c'est pertinent
- c) Congé de maladie Le membre ne perdra pas de crédit d'expérience pour toute période consécutive d'invalidité ne dépassant pas deux (2) ans. Cette période d'invalidité n'est comptabilisée qu'à son retour au travail.

---

#### Notes:

1. Pour recevoir les années de crédit, la professeure ou le professeur devra, sur demande, présenter les pièces justificatives pertinentes.
2. Le nombre d'années d'expérience créditées au total sera arrondi de la demie (1/2) vers le un (1) à l'étape de carrière la plus près.

## ANNEXE « C »

### PLAN DE RÉMUNÉRATION

#### PROFESSEURE - PROFESSEUR

#### PRÉAMBULE

Le présent plan de rémunération sert à fixer le taux de traitement de chaque professeure ou professeur en tenant compte de ses années d'expérience pertinente, de son rang professoral et d'autres éléments explicités ci-après.

Son application, étant entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1979, est reconduite dans les échelles de traitement entrant en vigueur pour la période déterminée à l'article 54.

#### A. ÉTABLISSEMENT DE L'ÉTAPE DE CARRIÈRE, DU TRAITEMENT DE BASE ET DE LA PRIME DISCRÉTIONNAIRE

1. L'étape de carrière de la ou du nouveau membre est déterminée en date du 1<sup>er</sup> juillet de la façon suivante :
  - a) Les années d'expérience pertinente sont comptabilisées en se basant sur le relevé de l'expérience fourni par la ou le membre à la ou au DDÉ utilisant les critères d'expérience pertinente apparaissant à l'Annexe « B » de l'entente collective ;
  - b) L'étape de carrière correspondant aux années d'expérience pertinente est repérée selon le rang académique afin de fixer le traitement de base.
2. Si, au moment de son engagement une prime discrétionnaire est accordée à une ou un membre, elle est inscrite à son dossier officiel et est traitée par après de la même manière qu'un supplément.

#### B. AVANCEMENT D'ÉTAPE DE CARRIÈRE

1. Tant que son traitement de base n'a pas atteint le maximum donné par l'échelle particulière à son rang, la ou le membre bénéficie, au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, de l'avancement d'une étape de carrière.
2. Si une ou un membre bénéficie d'un supplément et que l'avancement d'une étape de carrière avait 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.
3. Si une ou 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 C-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.

## **C. PROMOTION**

1. À la date où une ou un membre reçoit une promotion, son traitement de base devient le montant correspondant à son étape de carrière pré-promotion sur l'échelle de son nouveau rang. Advenant que la date de la promotion coïncide avec la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle échelle de traitement, ladite promotion est traitée à même cette nouvelle échelle.
2. Si la ou le membre bénéficiait d'un supplément immédiatement avant sa promotion, ledit supplément est diminué du montant de la différence entre le traitement de base après la promotion et celui immédiatement avant la promotion. Le supplément se trouve éliminé, s'il était d'un montant moindre que celui de cette différence.
3. Si la date de promotion coïncide avec la date d'un avancement d'étape de carrière, le traitement de base à la promotion est déterminé selon D-1 ci-dessus et le supplément, s'il y a lieu, selon D-2 ci-dessus avant que l'avancement d'étape de carrière ne soit effectué. Cependant, si une promotion entraîne un avancement d'étape de carrière afin de porter le traitement de base au minimum de l'échelle pour le nouveau rang, ladite promotion ne saurait être suivie, à la même date, d'un avancement d'étape de carrière additionnelle.

## **D. PRIMES DISCRÉTIONNAIRES**

Les parties désirent assurer une saine administration de la politique des salaires. Ainsi, l'Université s'engage à faire le recrutement de ses professeures et professeurs en respectant les cadres imposés par l'échelle de traitement en vigueur et en n'attribuant des primes discrétionnaires qu'en cas d'extrême nécessité et avec discernement. Dans ce cas, l'Association devra être informée des raisons motivant la prime de même que de sa teneur.

## ANNEXE « D »

UNIVERSITÉ DE MONCTON  
CAMPUS DE SHIPPAGANÉCHELLE DE TRAITEMENTS - PROFESSEURES ET PROFESSEURS  
DU 1ER JUILLET 2022 AU 31 DÉCEMBRE 2022

		1 483 \$				
			CH. ENS.	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
1	1					
	2					
2	3					
	4					
3	5					
	6					
4	7					
	8					
5	9		65 059			
	10		66 570			
6	11		68 081			
	12		69 592			
7	13		71 103			
	14		72 614			
8	15		74 125	74 125		
	16		75 636	75 636		
9	17		77 147	77 147		
	18		78 658	78 658		
10	19		80 169	80 169		
	20		81 680	81 680		
11	21		83 191	83 191		
	22		84 702	84 702		
12	23		86 213	86 213		
	24			87 724		
13	25			89 235		
	26			90 746		
14	27			92 257		
	28			93 768	93 768	
15	29			95 279	95 279	
	30			96 790	96 790	
16	31			98 301	98 301	
	32			99 812	99 812	
17	33			101 323	101 323	
	34			102 834	102 834	
18	35			104 345	104 345	
	36			105 856	105 856	
19	37			107 367	107 367	
	38			108 878	108 878	
20	39			110 389	110 389	
	40			111 900	111 900	
21	41			113 411	113 411	
	42				114 922	
22	43				116 433	116 433
	44				117 944	117 944
23	45				119 455	119 455
	46				120 966	120 966
24	47				122 477	122 477
	48				123 988	123 988
25	49				125 499	125 499
	50				127 010	127 010
26	51				128 521	128 521
	52				130 032	130 032
27	53				131 543	131 543
	54				133 054	133 054
28	55				134 565	134 565
	56				136 076	136 076
29	57				137 587	137 587
	58				139 098	139 098
30	59				140 609	140 609
	60				142 120	142 120
31	61				143 631	143 631
	62					145 142
32	63					146 653
	64					148 164
33	65					149 675
	66					151 186
34	67					152 697
	68					154 208
35	69					155 719
	70					157 230
36	71					158 741
	72					160 252
37	73					161 763
	74					163 274
38	75					164 785
	76					166 296
39	77					167 807
	78					169 318
40	79					170 829

## ANNEXE « D »

UNIVERSITÉ DE MONCTON  
CAMPUS DE SHIPPAGAN

## ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - PROFESSEURES ET PROFESSEURS

DU 1ER JANVIER 2023 AU 30 JUIN 2023

		1 505 \$				
			CH. ENS.	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
1	1					
	2					
2	3					
	4					
3	5					
	6					
4	7					
	8					
5	9		66 035			
	10		67 569			
6	11		69 103			
	12		70 637			
7	13		72 171			
	14		73 705			
8	15		75 239	75 239		
	16		76 773	76 773		
9	17		78 307	78 307		
	18		79 841	79 841		
10	19		81 375	81 375		
	20		82 909	82 909		
11	21		84 443	84 443		
	22		85 977	85 977		
12	23		87 511	87 511		
	24			89 045		
13	25			90 579		
	26			92 113		
14	27			93 647		
	28			95 181	95 181	
15	29			96 715	96 715	
	30			98 249	98 249	
16	31			99 783	99 783	
	32			101 317	101 317	
17	33			102 851	102 851	
	34			104 385	104 385	
18	35			105 919	105 919	
	36			107 453	107 453	
19	37			108 987	108 987	
	38			110 521	110 521	
20	39			112 055	112 055	
	40			113 589	113 589	
21	41			115 123	115 123	
	42				116 657	
22	43				118 191	118 191
	44				119 725	119 725
23	45				121 259	121 259
	46				122 793	122 793
24	47				124 327	124 327
	48				125 861	125 861
25	49				127 395	127 395
	50				128 929	128 929
26	51				130 463	130 463
	52				131 997	131 997
27	53				133 531	133 531
	54				135 065	135 065
28	55				136 599	136 599
	56				138 133	138 133
29	57				139 667	139 667
	58				141 201	141 201
30	59				142 735	142 735
	60				144 269	144 269
31	61				145 803	145 803
	62					147 337
32	63					148 871
	64					150 405
33	65					151 939
	66					153 473
34	67					155 007
	68					156 541
35	69					158 075
	70					159 609
36	71					161 143
	72					162 677
37	73					164 211
	74					165 745
38	75					167 279
	76					168 813
39	77					170 347
	78					171 881
40	79					173 415

## ANNEXE « D »

## UNIVERSITÉ DE MONCTON

## CAMPUS DE SHIPPAGAN

## ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - PROFESSEURES ET PROFESSEURS

## DU 1ER JUILLET 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2023

		1 524 \$	CH. ENS.	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
1	1					
	2					
2	3					
	4					
3	5					
	6					
4	7					
	8					
5	9		66 860			
	10		68 413			
6	11		69 966			
	12		71 519			
7	13		73 072			
	14		74 625			
8	15		76 178	76 178		
	16		77 731	77 731		
9	17		79 284	79 284		
	18		80 837	80 837		
10	19		82 390	82 390		
	20		83 943	83 943		
11	21		85 496	85 496		
	22		87 049	87 049		
12	23		88 602	88 602		
	24			90 155		
13	25			91 708		
	26			93 261		
14	27			94 814		
	28			96 367	96 367	
15	29			97 920	97 920	
	30			99 473	99 473	
16	31			101 026	101 026	
	32			102 579	102 579	
17	33			104 132	104 132	
	34			105 685	105 685	
18	35			107 238	107 238	
	36			108 791	108 791	
19	37			110 344	110 344	
	38			111 897	111 897	
20	39			113 450	113 450	
	40			115 003	115 003	
21	41			116 556	116 556	
	42				118 109	
22	43				119 662	119 662
	44				121 215	121 215
23	45				122 768	122 768
	46				124 321	124 321
24	47				125 874	125 874
	48				127 427	127 427
25	49				128 980	128 980
	50				130 533	130 533
26	51				132 086	132 086
	52				133 639	133 639
27	53				135 192	135 192
	54				136 745	136 745
28	55				138 298	138 298
	56				139 851	139 851
29	57				141 404	141 404
	58				142 957	142 957
30	59				144 510	144 510
	60				146 063	146 063
31	61				147 616	147 616
	62					149 169
32	63					150 722
	64					152 275
33	65					153 828
	66					155 381
34	67					156 934
	68					158 487
35	69					160 040
	70					161 593
36	71					163 146
	72					164 699
37	73					166 252
	74					167 805
38	75					169 358
	76					170 911
39	77					172 464
	78					174 017
40	79					175 570

## ANNEXE « D »

## UNIVERSITÉ DE MONCTON

## CAMPUS DE SHIPPAGAN

## ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - PROFESSEURES ET PROFESSEURS

DU 1ER JANVIER 2024 AU 30 JUIN 2024

		1 543 \$	CH. ENS.	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
1	1					
	2					
2	3					
	4					
3	5					
	6					
4	7					
	8					
5	9		67 696			
	10		69 268			
6	11		70 840			
	12		72 412			
7	13		73 984			
	14		75 556			
8	15		77 128	77 128		
	16		78 700	78 700		
9	17		80 272	80 272		
	18		81 844	81 844		
10	19		83 416	83 416		
	20		84 988	84 988		
11	21		86 560	86 560		
	22		88 132	88 132		
12	23		89 704	89 704		
	24			91 276		
13	25			92 848		
	26			94 420	94 420	
14	27			95 992	95 992	
	28			97 564	97 564	
15	29			99 136	99 136	
	30			100 708	100 708	
16	31			102 280	102 280	
	32			103 852	103 852	
17	33			105 424	105 424	
	34			106 996	106 996	
18	35			108 568	108 568	
	36			110 140	110 140	
19	37			111 712	111 712	
	38			113 284	113 284	
20	39			114 856	114 856	
	40			116 428	116 428	
21	41			118 000	118 000	118 000
	42				119 572	119 572
22	43				121 144	121 144
	44				122 716	122 716
23	45				124 288	124 288
	46				125 860	125 860
24	47				127 432	127 432
	48				129 004	129 004
25	49				130 576	130 576
	50				132 148	132 148
26	51				133 720	133 720
	52				135 292	135 292
27	53				136 864	136 864
	54				138 436	138 436
28	55				140 008	140 008
	56				141 580	141 580
29	57				143 152	143 152
	58				144 724	144 724
30	59				146 296	146 296
	60				147 868	147 868
31	61				149 440	149 440
	62					151 012
32	63					152 584
	64					154 156
33	65					155 728
	66					157 300
34	67					158 872
	68					160 444
35	69					162 016
	70					163 588
36	71					165 160
	72					166 732
37	73					168 304
	74					169 876
38	75					171 448
	76					173 020
39	77					174 592
	78					176 164
40	79					177 736

## ANNEXE « D »

## UNIVERSITÉ DE MONCTON

## CAMPUS DE SHIPPAGAN

## ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - PROFESSEURES ET PROFESSEURS

## DU 1ER JUILLET 2024 AU 31 DÉCEMBRE 2024

		1 562 \$	CH. ENS.	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
1	1					
	2					
2	3					
	4					
3	5					
	6					
4	7					
	8					
5	9		68 542			
	10		70 134			
6	11		71 726			
	12		73 318			
7	13		74 910			
	14		76 502			
8	15		78 094	78 094		
	16		79 686	79 686		
9	17		81 278	81 278		
	18		82 870	82 870		
10	19		84 462	84 462		
	20		86 054	86 054		
11	21		87 646	87 646		
	22		89 238	89 238		
12	23		90 830	90 830		
	24			92 422		
13	25			94 014		
	26			95 606	95 606	
14	27			97 198	97 198	
	28			98 790	98 790	
15	29			100 382	100 382	
	30			101 974	101 974	
16	31			103 566	103 566	
	32			105 158	105 158	
17	33			106 750	106 750	
	34			108 342	108 342	
18	35			109 934	109 934	
	36			111 526	111 526	
19	37			113 118	113 118	
	38			114 710	114 710	
20	39			116 302	116 302	
	40			117 894	117 894	
21	41			119 486	119 486	119 486
	42				121 078	121 078
22	43				122 670	122 670
	44				124 262	124 262
23	45				125 854	125 854
	46				127 446	127 446
24	47				129 038	129 038
	48				130 630	130 630
25	49				132 222	132 222
	50				133 814	133 814
26	51				135 406	135 406
	52				136 998	136 998
27	53				138 590	138 590
	54				140 182	140 182
28	55				141 774	141 774
	56				143 366	143 366
29	57				144 958	144 958
	58				146 550	146 550
30	59				148 142	148 142
	60				149 734	149 734
31	61				151 326	151 326
	62					152 918
32	63					154 510
	64					156 102
33	65					157 694
	66					159 286
34	67					160 878
	68					162 470
35	69					164 062
	70					165 654
36	71					167 246
	72					168 838
37	73					170 430
	74					172 022
38	75					173 614
	76					175 206
39	77					176 798
	78					178 390
40	79					179 982

## ANNEXE « D »

## UNIVERSITÉ DE MONCTON

## CAMPUS DE SHIPPAGAN

## ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - PROFESSEURES ET PROFESSEURS

DU 1ER JANVIER 2025 AU 30 JUIN 2025

		1 582 \$	CH. ENS.	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
1	1					
	2					
2	3					
	4					
3	5					
	6					
4	7					
	8					
5	9		69 399			
	10		71 011			
6	11		72 623			
	12		74 235			
7	13		75 847			
	14		77 459			
8	15		79 071	79 071		
	16		80 683	80 683		
9	17		82 295	82 295		
	18		83 907	83 907		
10	19		85 519	85 519		
	20		87 131	87 131		
11	21		88 743	88 743		
	22		90 355	90 355		
12	23		91 967	91 967		
	24			93 579		
13	25			95 191		
	26			96 803	96 803	
14	27			98 415	98 415	
	28			100 027	100 027	
15	29			101 639	101 639	
	30			103 251	103 251	
16	31			104 863	104 863	
	32			106 475	106 475	
17	33			108 087	108 087	
	34			109 699	109 699	
18	35			111 311	111 311	
	36			112 923	112 923	
19	37			114 535	114 535	
	38			116 147	116 147	
20	39			117 759	117 759	
	40			119 371	119 371	
21	41			120 983	120 983	120 983
	42				122 595	122 595
22	43				124 207	124 207
	44				125 819	125 819
23	45				127 431	127 431
	46				129 043	129 043
24	47				130 655	130 655
	48				132 267	132 267
25	49				133 879	133 879
	50				135 491	135 491
26	51				137 103	137 103
	52				138 715	138 715
27	53				140 327	140 327
	54				141 939	141 939
28	55				143 551	143 551
	56				145 163	145 163
29	57				146 775	146 775
	58				148 387	148 387
30	59				149 999	149 999
	60				151 611	151 611
31	61				153 223	153 223
	62					154 835
32	63					156 447
	64					158 059
33	65					159 671
	66					161 283
34	67					162 895
	68					164 507
35	69					166 119
	70					167 731
36	71					169 343
	72					170 955
37	73					172 567
	74					174 179
38	75					175 791
	76					177 403
39	77					179 015
	78					180 627
40	79					182 239

## ANNEXE « D »

UNIVERSITÉ DE MONCTON  
CAMPUS DE SHIPPAGANÉCHELLE DE TRAITEMENTS - PROFESSEURES ET PROFESSEURS  
DU 1ER JUILLET 2025 AU 31 DÉCEMBRE 2025

		1 598 \$				
			CH. ENS.	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
1	1					
	2					
2	3					
	4					
3	5					
	6					
4	7					
	8					
5	9		70 093			
	10		71 721			
6	11		73 349			
	12		74 977			
7	13		76 605			
	14		78 233			
8	15		79 861	79 861		
	16		81 489	81 489		
9	17		83 117	83 117		
	18		84 745	84 745		
10	19		86 373	86 373		
	20		88 001	88 001		
11	21		89 629	89 629		
	22		91 257	91 257		
12	23		92 885	92 885		
	24			94 513		
13	25			96 141		
	26			97 769	97 769	
14	27			99 397	99 397	
	28			101 025	101 025	
15	29			102 653	102 653	
	30			104 281	104 281	
16	31			105 909	105 909	
	32			107 537	107 537	
17	33			109 165	109 165	
	34			110 793	110 793	
18	35			112 421	112 421	
	36			114 049	114 049	
19	37			115 677	115 677	
	38			117 305	117 305	
20	39			118 933	118 933	
	40			120 561	120 561	
21	41			122 189	122 189	122 189
	42				123 817	123 817
22	43				125 445	125 445
	44				127 073	127 073
23	45				128 701	128 701
	46				130 329	130 329
24	47				131 957	131 957
	48				133 585	133 585
25	49				135 213	135 213
	50				136 841	136 841
26	51				138 469	138 469
	52				140 097	140 097
27	53				141 725	141 725
	54				143 353	143 353
28	55				144 981	144 981
	56				146 609	146 609
29	57				148 237	148 237
	58				149 865	149 865
30	59				151 493	151 493
	60				153 121	153 121
31	61				154 749	154 749
	62					156 377
32	63					158 005
	64					159 633
33	65					161 261
	66					162 889
34	67					164 517
	68					166 145
35	69					167 773
	70					169 401
36	71					171 029
	72					172 657
37	73					174 285
	74					175 913
38	75					177 541
	76					179 169
39	77					180 797
	78					182 425
40	79					184 053

## ANNEXE « D »

## UNIVERSITÉ DE MONCTON

## CAMPUS DE SHIPPAGAN

## ÉCHELLE DE TRAITEMENTS - PROFESSEURES ET PROFESSEURS

DU 1ER JANVIER 2026 AU 30 JUIN 2026

		1 614 \$	CH. ENS.	ADJOINT	AGRÉGÉ	TITULAIRE
1	1					
	2					
2	3					
	4					
3	5					
	6					
4	7					
	8					
5	9		70 794			
	10		72 438			
6	11		74 082			
	12		75 726			
7	13		77 370			
	14		79 014			
8	15		80 658	80 658		
	16		82 302	82 302		
9	17		83 946	83 946		
	18		85 590	85 590		
10	19		87 234	87 234		
	20		88 878	88 878		
11	21		90 522	90 522		
	22		92 166	92 166		
12	23		93 810	93 810		
	24			95 454		
13	25			97 098		
	26			98 742		
14	27			100 386	98 742	
	28			102 030	100 386	
15	29			103 674	102 030	
	30			105 318	103 674	
16	31			106 962	105 318	
	32			108 606	106 962	
17	33			110 250	108 606	
	34			111 894	110 250	
18	35			113 538	111 894	
	36			115 182	113 538	
19	37			116 826	115 182	
	38			118 470	116 826	
20	39			120 114	118 470	
	40			121 758	120 114	
21	41			123 402	121 758	
	42				123 402	123 402
	43				125 046	123 402
22	44				126 690	125 046
	45				128 334	126 690
23	46				129 978	128 334
	47				131 622	129 978
24	48				133 266	131 622
	49				134 910	133 266
25	50				136 554	134 910
	51				138 198	136 554
26	52				139 842	138 198
	53				141 486	139 842
27	54				143 130	141 486
	55				144 774	143 130
28	56				146 418	144 774
	57				148 062	146 418
29	58				149 706	148 062
	59				151 350	149 706
30	60				152 994	151 350
	61				154 638	152 994
31	62				156 282	154 638
	63					156 282
32	64					157 926
	65					159 570
33	66					161 214
	67					162 858
34	68					164 502
	69					166 146
35	70					167 790
	71					169 434
36	72					171 078
	73					172 722
37	74					174 366
	75					176 010
38	76					177 654
	77					179 298
39	78					180 942
	79					182 586
40	80					184 230
	81					185 874

## ANNEXE « E »

### Critères d'évaluation de l'enseignement, de la recherche et des services à la collectivité.

#### Guide d'évaluation aux fins de promotion et de permanence.

#### Préambule

1. Le présent guide est utilisé par le comité paritaire aux fins d'évaluation des dossiers pour l'attribution de la promotion et de la permanence. Ce guide sera aussi utilisé par toute autre personne impliquée dans le processus menant à la permanence ou à la promotion. Les composantes de la tâche professorale sujettes à l'évaluation sont l'enseignement, la recherche et les services à la collectivité qui sont définis aux articles 20 et 29.
2. Une promotion est une reconnaissance des capacités professionnelles d'une professeure ou d'un professeur. La promotion atteste du rendement continu d'une professeure ou d'un professeur au cours de sa carrière. En enseignement, ce rendement comprend les habiletés pédagogiques, en plus de la compétence générale. En recherche, développement et création, il comprend d'une part un intérêt marqué et soutenu pour la réflexion et l'analyse, et d'autre part une capacité de diffuser les résultats de ses travaux de recherche dans la communauté scientifique et de vulgariser ces travaux au bénéfice de la communauté en général. En services à la collectivité, le rendement se définit par un rayonnement, un perfectionnement ou un épanouissement professionnel.
3. Les principaux éléments d'appréciation relatifs à chacune des trois composantes de travail 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 le nombre des éléments augmente au fur et à mesure que progresse la carrière. Cependant, cette augmentation quantitative ne saurait à elle seule refléter toujours et dans chaque cas l'amélioration qualitative sur chacun des éléments. 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.
3. Aux fins de promotion accélérée, le terme exceptionnel signifie que le rendement dépasse les exigences de rendement prévues avant le délai habituel pour le passage à un rang supérieur.
5. Il est entendu qu'il incombe à la professeure ou au professeur de démontrer qu'elle ou il remplit les exigences d'une promotion ou de la permanence. À cette fin, la professeure ou le professeur devra soumettre un dossier complet de ses activités pertinentes réalisées depuis sa dernière promotion ou depuis son engagement, selon le cas.
6. Les critères d'évaluation suivants sont utilisés par le comité paritaire pour l'évaluation des dossiers pour l'attribution de la promotion et de la permanence et par la cheffe ou le chef de secteur pour faire l'évaluation professionnelle des membres dont il est question aux articles 29 et 30.

#### COMPOSANTE ENSEIGNEMENT

#### A. Liste non limitative des éléments d'appréciation des responsabilités relatives à la composante enseignement

Seuls les cours faisant partie de la charge normale d'enseignement feront l'objet d'évaluation aux fins de la promotion et de la permanence.

1. Le contenu et l'efficacité des méthodes utilisées.

2. L'habileté à transmettre ses connaissances (incluant la qualité de la langue parlée et écrite) et à stimuler intellectuellement les étudiantes et les étudiants.
3. L'habileté à encadrer, à diriger et à évaluer les étudiantes et les étudiants.
4. La disponibilité envers les étudiantes et les étudiants.
5. La capacité à renouveler et à adapter son enseignement en fonction de l'évolution de sa discipline, en particulier, dans son domaine d'enseignement.
6. L'aptitude à satisfaire aux besoins des programmes du secteur (changement de secteur d'enseignement, cours nouveaux, direction de projets d'étudiantes ou d'étudiants, etc.)
7. La capacité de concevoir et de réaliser des instruments pédagogiques en vue d'améliorer l'enseignement.
8. L'attitude générale par rapport à l'amélioration de son enseignement.
9. La contribution et l'aide apportées à l'enseignement de sa discipline à l'UMCS.

**B. Critères relatifs aux activités se rattachant à l'enseignement:**

10. La participation active aux affaires de l'Université en tant que membre d'organismes académiques telle que sa participation et que sa contribution aux affaires de l'assemblée sectorielle, aux comités pédagogiques, etc.
11. La participation active en tant que cheffe ou chef de secteur ou responsable de la coordination d'activités telles les stages ou autres activités reliés à un programme.

**MOYENS D'ÉVALUATION**

- a) Évaluation de l'enseignement par les étudiantes et les étudiants par le biais d'un questionnaire d'évaluation présenté aux étudiantes et aux étudiants pour chaque cours enseigné durant la session (voir Annexe N). Bien que l'opinion des étudiantes et des étudiants fournisse des renseignements importants sur le rendement de l'enseignement, aucune évaluation du rendement de l'enseignement ne devrait reposer exclusivement sur la seule opinion des étudiantes et des étudiants. La personne ou le comité qui évalue le rendement de l'enseignement d'une membre ou d'un membre tient compte des circonstances particulières qui peuvent influencer le rendement de celle-ci ou celui-ci.
- b) Évaluation au besoin des sommaires de cours par la ou le DDÉ aidé par la cheffe ou le chef de secteur et d'autres professeures ou professeurs de la discipline.
- c) Évaluation au besoin des épreuves de contrôle par la ou le DDÉ aidé par la cheffe ou le chef de secteur et d'autres professeures ou professeurs de la discipline.
- d) Évaluation des capacités de dispenser des cours dans son champ de spécialisation.
- e) Rapport d'appréciation du rendement par la cheffe ou le chef de secteur.
- f) Tout autre moyen jugé pertinent.

### **EXIGENCES AUX FINS DE PROMOTION**

1. Pour être promu du rang de chargé d'enseignement au rang d'adjoint, la professeure ou le professeur a atteint avec un rendement de bonne qualité les critères 1, 2, 3, 4 et 8.
2. Pour être promu du rang d'adjoint au rang d'agrégé, la professeure ou le professeur a atteint avec un rendement de grande qualité les critères 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 10.
3. Pour être promu du rang d'agrégé au rang de titulaire, la professeure ou le professeur a atteint avec un rendement de très grande qualité les critères 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 10.

**NOTE** : Le critère 11 doit être évalué avec un rendement de bonne qualité lorsqu'il s'applique.

### **COMPOSANTE RECHERCHE**

#### **A. Liste non limitative des critères d'appréciation relatifs à la recherche ou à la création artistique et littéraire**

1. La participation à des projets de recherche seul ou avec d'autres pourvu que sa contribution soit clairement identifiée.
2. La contribution à la conception et à l'élaboration de projets de recherche, individuels ou collectifs.
3. L'obtention de subventions et de contrats de recherche.
4. La valeur et la qualité des activités de recherche.
5. La constance et la continuité de la recherche au cours des années évaluées.
6. La publication, à la suite de recherche, la communication des résultats, la production d'œuvres de création.

### **MOYEN D'ÉVALUATION**

Profil professionnel et pièces justificatives versées au dossier de la ou du professeur (incluant les tirés à part des publications ou lettres d'acceptation aux fins de la publication).

### **EXIGENCES AUX FINS DE PROMOTION**

1. Pour être promu du rang d'adjoint au rang d'agrégé, la professeure ou le professeur aura atteint, s'il y a lieu, avec un rendement de grande qualité les critères relatifs à la recherche ou à la création artistique et littéraire. Les publications de la ou du professeur témoigneront d'un progrès continu dans le développement des activités de recherche. (Voir les critères relatifs aux publications des résultats de la recherche dans les notes A et B qui suivent.)
2. Pour être promu du rang d'agrégé au rang de titulaire, la professeure ou le professeur aura atteint avec un rendement de très grande qualité les critères relatifs à la recherche ou à la création artistique et littéraire. Les publications témoigneront d'un progrès continu dans le développement des activités de recherche. (Voir les critères relatifs aux publications des résultats de la recherche décrits dans les notes A et B qui suivent.)

**NOTE A:** Les publications suivantes sont reconnues comme pertinentes aux fins d'évaluation de la recherche / création:

- a) article publié dans une revue arbitrée. 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 de professeurs conformément aux dispositions de la présente entente collective;
- b) livre ou chapitre dans un livre dans la discipline, publié dans une maison d'édition reconnue dans la discipline. Cette œuvre doit avoir reçu une subvention du programme d'aide à l'édition savante des grands Conseils subventionnaires (voir restrictions concernant les publications telles que spécifiées dans la note B qui suit);
- c) publication dans les Actes d'un colloque d'une communication arbitrée faite dans le cadre de ce colloque ou d'un congrès universitaire;
- d) publication, auprès d'une maison d'édition reconnue, d'un manuel de cours susceptible d'être utilisé par d'autres (voir restrictions concernant les publications telles que spécifiées dans la note B qui suit).

**NOTE B:** Les publications suivantes sont reconnues comme étant non pertinentes aux fins d'évaluation de la recherche / création:

- a) toute publication de livre ou de manuel de cours produite à compte d'auteur;
- b) toute publication de livre ou de manuel de cours émanant d'une maison d'édition mise sur pied par l'auteure ou l'auteur ou dont celle-ci ou celui-ci ou des proches compteraient parmi les principaux actionnaires;
- c) thèses ou mémoires présentés en vue de l'obtention d'un diplôme;
- d) travaux faits dans le cadre de cours suivis par la professeure ou le professeur;
- e) travaux effectués dans le cadre de cours d'initiation à la recherche;
- f) travaux reliés à la préparation normale des cours ou du matériel d'enseignement (ce qui exclut la publication d'un manuel de cours tel que défini dans la note A qui précède);
- g) article en ligne sur un site web non reconnu aux fins de la publication scientifique.

### **Les critères relatifs à l'évaluation d'oeuvres de création**

L'évaluation des œuvres de création littéraires ou artistiques produites par la ou le membre pourra être faite à partir des critères suivants lesquels ne sont pas limitatifs:

- 1) expositions majeures dans des lieux reconnus par la discipline;
- 2) production d'un scénario original de film ou d'une pièce de théâtre originale et présentée publiquement par une compagnie de théâtre ou un producteur autre que l'auteure ou l'auteur.
- 3) obtention d'un prix littéraire ou artistique reconnu;
- 4) présentation d'un œuvre musicale originale dans le cadre d'un concert ou d'une contribution majeure reconnue dans la discipline.

### **Les critères relatifs à l'évaluation d'une contribution au développement**

L'évaluation de la contribution de la ou du membre pourra être faite à partir des critères suivants lesquels ne sont pas limitatifs:

- a) dans le cas d'une invention découlant de recherches scientifiques, la ou le membre a vu sa contribution reconnue par l'attribution d'un brevet exclusif;
- b) les travaux de recherche de la ou du membre ont donné lieu à des applications pratiques originales reconnues officiellement comme étant une contribution majeure dans son champ de développement.

### **COMPOSANTE SERVICES À LA COLLECTIVITÉ**

#### **A. Critères relatifs aux services à la collectivité:**

1. La qualité du rayonnement de la professeure ou du professeur dans les services rendus :
  - a) l'Université de Moncton, campus de Shippagan;
  - b) à l'Université de Moncton;
  - c) à sa discipline, à sa profession dans la communauté universitaire et scientifique à l'extérieur de l'Université;
  - d) à sa discipline, à sa profession et à son institution, dans la communauté en général.
2. L'épanouissement professionnel de la professeure ou du professeur comme conséquence des services rendus à la collectivité.
3. La capacité de la professeure ou du professeur à répondre aux exigences relatives à la composante « Services à la collectivité » sans réduction de sa tâche professorale.
4. La sollicitation des services/expertises de la professeure ou du professeur par d'autres institutions ou des organismes externes.
5. Toute autre responsabilité ou fonction contribuant au fonctionnement administratif, incluant les activités mentionnées dans les articles 25.8.1 et 25.8.2 et au développement de l'institution ainsi qu'au fonctionnement et au maintien des programmes

### **MOYENS D'ÉVALUATION**

Les profils professionnels y incluant une description sommaire des activités et responsabilités de la professeure ou du professeur ainsi que les originaux ou copies des lettres de sollicitation.

### **EXIGENCES AUX FINS DE PROMOTION**

1. Pour être promu du rang d'adjoint au rang d'agrégé
  - a) la professeure ou le professeur répondant aux exigences de recherche aux fins de promotion aura atteint avec un rendement de grande qualité les critères décrits en A et plus spécifiquement 1a), 1b), 2, 4 et 5,

ou

- b) la professeure ou le professeur ne rencontrant pas les exigences de recherche aux fins de promotion aura atteint avec un rendement de très grande qualité les critères décrits en A et plus spécifiquement 1a), 1b), 1c), 2, 3, 4 et 5.
2. Pour être promu du rang d'agrégé au rang de titulaire, la professeure ou le professeur aura atteint avec un rendement de grande qualité les critères décrits en A et plus spécifiquement les critères 1a), 1b), 1c), 2, 3, 4 et 5.

## **ANNEXE « F »**

### **CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'OBTENTION D'UNE SABBATIQUE**

#### **CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'OBTENTION D'UNE SABBATIQUE SELON L'ARTICLE 36.1.1 (RECHERCHE)**

1. La conception de projet de recherche, la participation ou la contribution à des projets de recherche seul ou avec d'autres pourvu que la contribution de la ou du membre soit clairement identifiée.
2. L'obtention de subventions et/ou de contrats de recherche au cours des dernières années.
3. La valeur et la qualité des activités de recherche jugées selon les critères d'évaluation de rendement de la R-D-C aux fins de promotion.
4. La constance dans la continuité de la recherche au cours des années évaluées.
5. La publication, à la suite de recherches, la communication des résultats, la production d'oeuvres de création ou de projets de développement.
6. La contribution au développement de l'institution.

#### **CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'OBTENTION D'UNE D'SABBATIQUE SELON L'ARTICLE 36.1.2 (PROJET PRATIQUE)**

1. La réalisation ou la participation à des projets ou expériences professionnelles dans le domaine d'enseignement ou de recherche, seul ou avec d'autres pourvu que la contribution soit clairement identifiée.
2. L'obtention de bourses, subventions ou contrats en vue de la réalisation du projet.
3. La constance et la continuité du perfectionnement dans sa discipline et/ou la valeur et la qualité des activités de recherche s'il y a lieu (évaluées selon les critères d'évaluation de rendement de la R-D-C).
4. L'innovation dans son enseignement ou sa contribution dans l'avancement de sa discipline.
5. La présentation d'ateliers ou de conférences dans sa discipline d'enseignement ou de recherche.
6. La contribution au développement de l'institution.

**CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'OBTENTION D'UNE SABBATIQUE  
SELON L'ARTICLE 36.1.3 (ÉTUDES)**

1. Études de 3<sup>e</sup> cycle.
2. La pertinence des études en regard des besoins du secteur auquel appartient la professeure ou le professeur.
3. La pertinence des études projetées par rapport au domaine d'enseignement ou de recherche de la professeure ou du professeur.
4. La valeur et la qualité des activités de recherche s'il y a lieu (évaluées selon les critères d'évaluation de rendement de la R-D-C).
5. La valeur et la qualité des activités d'enseignement, (évaluées selon les critères d'évaluation de l'enseignement).
6. La contribution au développement de l'institution.

NOTE:            Le professeur ou la professeure doit répondre à chacun des critères; ces critères n'étant pas énumérés selon un ordre de priorité.

**ANNEXE « G »**

**LETTRE D'ENTENTE POUR LA FORMATION D'UN COMITE BIPARTITE POUR PROPOSER UN  
MÉCANISME D'ÉVALUATION EXTERNE POUR LA TITULARISATION**

L'Université de Moncton, campus de Shippagan (ci-après appelée « l'UMCS »), et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (ci-après appelée « l'APPUMCS »), s'entendent pour la formation d'un comité bipartite afin d'étudier les modalités d'une évaluation externe pour la promotion au rang de professeure ou professeur titulaire et soumettre ses recommandations aux deux parties qui verront à leur application.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shippagan ce 19 e jour de juin 2023.

**UNIVERSITÉ DE MONCTON,  
CAMPUS DE SHIPPAGAN  
(UMCS)**

**ASSOCIATION DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONCTON, CAMPUS DE  
SHIPPAGAN (APPUMCS)**



Sid Ahmed Selouani  
Vice-recteur



Annie Hélène Boudreau  
Présidente

**ANNEXE « H »**

**LETTRE D'ENTENTE – CRÉATION D'UN FONDS DE DÉMARRAGE**

L'Université de Moncton, campus de Shippagan (ci-après appelée « l'UMCS »), et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (ci-après appelée « l'APPUMCS »), s'entendent sur ce qui suit :

L'Université convient de garantir, pour la durée de la présente convention collective à partir du 1<sup>e</sup> juillet 2023, l'attribution d'un fonds de démarrage en RDCI de 5 000 \$ à une nouvelle professeure ou un nouveau professeur embauché au rang d'adjoint et possédant le doctorat ou son équivalent à la suite de la soumission d'un plan de RDCI au CRUMCS.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shippagan ce 19<sup>e</sup> jour de juin 2023.

**UNIVERSITÉ DE MONCTON,  
CAMPUS DE SHIPPAGAN  
(UMCS)**

**ASSOCIATION DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONCTON, CAMPUS DE  
SHIPPAGAN (APPUMCS)**



Sid Ahmed Selouani  
Vice-recteur



Annie Hélène Boudreau  
Présidente

## **ANNEXE « I »**

### **REVUE DE L'UNIVERSITE DE MONCTON**

1. La Revue de l'Université de Moncton est une entité qui a pour objet la diffusion, en toute indépendance éditoriale, de travaux de recherche, de développement et de créativité, dont ceux du corps professoral de l'Université, auprès d'un public universitaire le plus large possible.
2. La contribution de la Revue de l'Université de Moncton est le fruit de la volonté conjointe de la direction de l'Université de Moncton et de son corps professoral des trois campus.
3. La Revue est distribuée gratuitement aux professeures et professeurs de l'UMCS.
4. La professeure ou le professeur, membre de l'équipe, peut faire valoir cet engagement à titre de service à la collectivité.

## ANNEXE « J »

### CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'ÉTUDE DES DEMANDES DE DÉGRÈVEMENT POUR LA RECHERCHE <sup>1</sup>

Afin de faciliter les activités de recherche, de développement et de création (RDCI), l'Université de Moncton, campus de Shippagan accorde des crédits de dégrèvement aux professeures et professeurs. En vertu des articles 22.10 et 22.11, les demandes de crédits de dégrèvement sont étudiées par le Conseil de recherche de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (CRUMCS) en tenant compte des critères d'admissibilité et d'évaluation spécifiés ci-dessous.

#### 1. ADMISSIBILITÉ

Les membres du corps professoral sont admissibles aux crédits de dégrèvement pour des activités dans tous les domaines de RDCI. Selon l'article 22.10,

« ...des crédits de dégrèvement seront accordés aux professeures et professeurs réguliers. De plus, des crédits de dégrèvement seront accordés afin de permettre à la professeure ou au professeur régulier, qui pendant les trois (3) dernières années, ne s'est pas acquitté des responsabilités de recherche prévue à l'article 20.3, de réactiver son dossier ».

La professeure en congé de maternité, de même que le professeur ou la professeure en congé parental ou en congé de maladie prolongé peut bénéficier des dispositions suivantes: (a) Les dégrèvements déjà obtenus dont aurait normalement dû bénéficier la professeure ou le professeur durant son congé seront automatiquement reportés à son retour; (b) Si la date de soumission des demandes de dégrèvement se situe durant le congé de la professeure ou du professeur, elle ou il pourra soumettre une demande à son retour, à condition qu'il reste des crédits dans la banque. La professeure ou le professeur voulant se prévaloir de ce privilège devra contacter la doyenne ou le doyen des Études durant son congé pour l'en informer. À son retour, la professeure ou le professeur devra contacter de nouveau la doyenne ou le doyen des Études afin de prendre les arrangements nécessaires pour soumettre sa demande.

#### 2. PRÉSENTATION DE LA DEMANDE

##### 2.1 Présentation générale

La *Demande de dégrèvement pour la recherche* est présentée sur des feuilles de papier blanc de format 8 1/2 x 11 po (21,5 x 28 cm), avec une marge de 3/4 po (1,7 cm) minimum tout autour. Inscrivez le nom du document (*Demande de dégrèvement pour la recherche*) en haut de la première page. Sur les pages additionnelles, inscrivez, en en-tête et sur une même ligne, le nom du document ainsi que votre nom. En bas de page, numérotez les pages consécutivement à partir de la première page. La *Demande de dégrèvement pour la recherche*, sans compter le *Dossier de renseignements personnels*, comprend un maximum de trois pages.

Le texte de la demande doit être dactylographié ou fait sur traitement de texte, à interligne simple, avec des caractères de 12 pts et imprimé à l'encre noire.

Le candidat ou la candidate dont les documents ne respectent pas le format demandé risque d'être pénalisé lors de l'évaluation de son dossier.

##### 2.2 Critères d'attribution

Les critères d'attribution des crédits de dégrèvement pour la recherche pour les membres du corps professoral sont spécifiés à la fin de ce document.

##### 2.3 Dossier de la demande

À l'aide de la numérotation et des sous-titres ci-dessous, veuillez fournir l'information demandée.

**A. IDENTIFICATION DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR**

Spécifiez votre nom, votre prénom et votre secteur.

**B. NOMBRE DE CREDITS DE DEGREVEMENT DEMANDES**

Spécifiez le nombre de crédits de dégrèvement demandés.

En vertu de l'entente collective, la charge professorale est de 18 crédits (article 22.5) et « tenant compte de l'importance des responsabilités professionnelles reliées à l'enseignement à l'UMCS, aucune professeure ou aucun professeur ne pourra enseigner moins de douze (12) crédits durant une année universitaire » (article 22.10.4).

**C. TITRE DU PROGRAMME DE RDCI**

Spécifiez le titre du programme de RDCI pour lequel les crédits de dégrèvement sont demandés. Le programme de RDCI inclut l'ensemble des projets de RDCI sur lesquels porte la demande de dégrèvement.

**D. DESCRIPTION DU PROGRAMME DE RDCI**

Il revient à la professeure ou au professeur de spécifier dans sa demande de dégrèvement tous les renseignements pertinents à son projet, entre autres :

- a) les objectifs et l'ampleur du projet
- b) l'importance et l'originalité de la recherche
- c) l'état de la recherche en cours (s'il y a lieu)
- d) le cadre théorique, le plan de travail et les méthodes de recherche utilisées
- e) les travaux réalisés ou en cours dans le cadre du projet
- f) le calendrier de travail.

Le CRUMCS étant un comité pluridisciplinaire, il est recommandé de décrire le programme de recherche dans un langage accessible, en évitant le jargon technique, afin que tous les membres du CRUMCS soient en mesure d'évaluer les demandes dans toutes les disciplines.

**E. SIGNATURE ET DATE DE LA DEMANDE**

Veillez signer et dater votre demande.

**2.4 Dossier de renseignements personnels**

Veillez joindre votre *Dossier de renseignements personnels* à cette demande.

**2.5 Nombre de copies**

Veillez joindre trois (3) copies de votre *Demande de dégrèvement pour la recherche* et trois (3) copies de votre *Dossier de renseignements personnels*.

**2.6 Date limite**

Selon l'entente entre l'APPUMCS et l'UMCS (article 22.11.1), la professeure ou le professeur qui désire un dégrèvement de crédits pour la recherche rédige sa demande et la soumet à la doyenne ou au doyen des études au plus tard le 30 novembre. La doyenne ou le doyen des études acheminera les demandes au CRUMCS au plus tard le 15 décembre.

### 3. PROCÉDURES D'ATTRIBUTION

L'évaluation des demandes de dégrèvement de recherche par le Conseil de recherche de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (CRUMCS), respecte l'usage universitaire de l'évaluation par les pairs et est soumise aux règles usuelles sur les conflits d'intérêts. Elle est fondée sur la qualité du *Dossier de renseignements personnels* de la professeure ou du professeur et, dans une mesure moindre, sur la qualité du programme de RDCI. Le poids relatif de ces deux éléments pourra être modifié dans les cas où la demande de dégrèvement concerne une nouvelle professeure ou un nouveau professeur ou une réinsertion en recherche.

Conformément aux traditions des grands conseils de recherche nationaux (CRSH, CRSNG et IRSC) et tenant compte du nombre restreint de spécialistes dans les divers domaines de RDCI à l'Université de Moncton, le CRUMCS pratique une évaluation en deux étapes. Les demandes sont d'abord examinées par chacun des membres du CRUMCS. Ces derniers se réunissent ensuite pour évaluer les dossiers selon les critères énoncés au point 5.

Dans le cas des demandes de dégrèvement différées (justifiées par des raisons de congé de maternité de la professeure ou de congé parental ou de congé de maladie prolongé de la professeure ou du professeur), le CRUMCS applique le même processus d'évaluation que pour les demandes régulières.

Selon l'article 22.11.2, les étapes de la procédure d'attribution sont les suivantes. « Le CRUMCS fait l'évaluation des demandes de dégrèvement et fait parvenir, à la ou au DDÉ, sa recommandation dûment circonstanciée. Par la suite, la ou le DDÉ décide du nombre de crédits à accorder ».

### 4. PROCÉDURE D'APPEL

Selon l'article 22.11.4, « la professeure ou le professeur peut faire appel de la décision auprès de la ou du DDÉ qui prendra avis auprès de la cheffe ou du chef de secteur concerné ».

### 5. CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES CRÉDITS DE DÉGRÈVEMENT DE RECHERCHE POUR LES MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL

Selon les normes nationales établies pour l'évaluation des activités de RDCI, tout en respectant l'esprit de l'Entente collective entre l'Université de Moncton et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (APPUMCS), les critères suivants serviront lors de l'évaluation des demandes de crédits de dégrèvement pour la recherche par le Conseil de recherche de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (CRUMCS).

Les demandes des professeurs ayant récemment obtenu leur doctorat seront étudiées suivant les critères définis pour les nouveaux professeurs, si le candidat ou la candidate détient moins de 3 ans d'enseignement, ou pour les professeurs réintégrant la recherche, s'il ou elle cumule plus de 3 ans d'enseignement.

#### 5.1 Nouvelles professeures\* ou nouveaux professeurs\* et professeures ou professeurs voulant réactiver leurs dossiers de recherche

*Dossier de renseignements personnels :*

- Dossier global de la professeure ou du professeur;
- contributions à la formation de chercheuses et de chercheurs.

*Programme de RDCI :*

- Se référer à la section 2.3 D.

## 5.2 Autres membres du corps professoral

### *Dossier de renseignements personnels :*

- Expertise et expérience de la professeure ou du professeur;
- importance, originalité, régularité et incidence des contributions au domaine d'expertise et à d'autres domaines;
- formes de publications en fonction du domaine de RDCI;
- contributions à des publications conjointes;
- contributions à la formation de chercheuses et chercheurs;
- obtention de subvention(s) externe(s);
- obtention de subvention de la FESR;
- incidence sur la création ou la poursuite de collaboration avec des chercheurs d'autres départements, campus, universités ou centres de recherche.

### *Programme de RDCI :*

- Se référer à la section 2.3 D.

\* Est considéré comme nouveau professeur ou nouvelle professeure celui ou celle qui, au moment de son embauche, possède moins de trois années d'enseignement universitaire. Ce statut est accordé pour une période de trois années dans le cas d'une professeure ou d'un professeur engagé sur la voie de la permanence.

---

(1) L'élaboration des critères d'évaluation pour l'étude des demandes de dégrèvement pour la recherche est basée sur le document *Demande de dégrèvement de recherche* produit par la FESR en janvier 2004.

**ANNEXE « K »**

**Gabarit pour l'appréciation professionnelle  
des membres**

**Rapport de rencontre**

1. **Nom :** \_\_\_\_\_
2. **Secteur :** \_\_\_\_\_
3. **Date de la dernière évaluation :** \_\_\_\_\_
4. **Outils utilisés lors de la rencontre**

--

5. **Actions réalisées en lien avec les objectifs fixés lors de la dernière rencontre**

--

6. **Réalisations professionnelles en :**

<b>Enseignement</b>
<b>Recherche</b>
<b>Services à la collectivité</b>

**7. Point à améliorer en :**

<b>Enseignement</b>
<b>Recherche</b>
<b>Services à la collectivité</b>

**8. Objectifs et moyens d'action prévus d'ici la prochaine évaluation**

--

**9. Commentaires**

--

**10.**

\_\_\_\_\_  
**Cheffe ou chef de Secteur**                      **Date**                      **Professeur**                      **Date**

ANNEXE « L »

FORMULAIRE OFFICIEL DE GRIEF

Association des professeures et professeurs  
de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (APPUMCS)

1. Concernant l'auteure ou l'auteur du grief

- Nom \_\_\_\_\_
- Prénom(s) \_\_\_\_\_
- Date du premier engagement par l'Université de Moncton \_\_\_\_\_
- Secteur \_\_\_\_\_ N° de téléphone \_\_\_\_\_
- Adresse à domicile \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- N° de téléphone à domicile \_\_\_\_\_

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? Citer le ou les articles(s) de l'entente qui n'a (ont) pas été respecté(s) ou appliqué(s).

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Action corrective demandée ou correctif souhaité :

---

---

---

5. Résultat de la rencontre de règlement par discussion (s'il y a lieu), selon l'alinéa 13.2 :

---

---

---

6. Signature de l'auteure ou l'auteur de grief \_\_\_\_\_

**ANNEXE « M »**  
**DOCUMENT-SYNTHÈSE – Formulaire de demande de promotion et permanence**  
(ce document doit contenir l'information depuis votre embauche ou depuis votre dernière promotion.)

MISE À JOUR DES ACTIVITÉS AUX FINS DE :

PROMOTION

D'ATTRIBUTION DE LA PERMANENCE D'EMPLOI

NOM:

SECTEUR :

DATE D'EMBAUCHE :

DERNIER DIPLÔME OBTENU :

STATUT:

## A. ENSEIGNEMENT

### 1. CHARGES DE COURS

Sigle et titre du cours	Secteur	Crédits <sup>1</sup>	Moyenne de l'évaluation de l'enseignement ( /4)	Nombre d'étudiant.es par cours
Session et année				
Session et année				

<sup>1</sup> Lorsque le nombre d'heures effectivement données par la professeure ou le professeur ne correspond pas au nombre de crédits inscrits au Répertoire, précisez ce nombre d'heures.

---

---

## 2. CONGÉS ET DÉGRÈVEMENTS ADMINISTRATIFS

Types de congé (congé parental, congé de maternité ou de paternité, congé de maladie, congé sans solde, sabbatique/perfectionnement)	Sessions	Année
Types de dégrèvements administratifs (cheffe ou chef de secteur, conseillère ou conseiller académique, décanat, projets spéciaux)	Sessions	Année

## 3. MÉTHODES ET FORMULES PÉDAGOGIQUES

- a) Matériel didactique préparé
- b) Initiatives pédagogiques
- c) Bilan critique du parcours d'enseignement (contenus, méthodes et autres)

## B. RECHERCHE

### 1. PROJET(S) DE RECHERCHE

- a) **Direction de projet(s) de recherche<sup>1</sup>**
- b) **Participation à d'autres projets de recherche (à l'Université de Moncton ou à l'extérieur)**
- c) **Subventions de recherche**

Titre du projet de recherche	État de la subvention <sup>2</sup>	Organisme subventionnaire	Montant total	Date	Subvention Individuelle	Subvention de groupe <sup>3</sup>

<sup>2</sup> Indiquez si la subvention a été demandée, obtenue ou refusée.

<sup>3</sup> S'il s'agit d'un groupe, indiquez si vous en êtes la chercheuse ou le chercheur principal, la co-chercheuse ou le co-chercheur (la co-demandeuse ou le co-demandeur), ou une collaboratrice ou un collaborateur. Dans le cas des subventions de groupe, indiquez la proportion (en pourcentage) des fonds affectés directement à votre recherche.

### 2. DIRECTION D'ÉTUDIANT(S) OU D'ÉTUDIANTE(S): a) thèse; b) mémoire; c) recherche; d) travaux dirigés; e) stage

Nom de l'étudiant ou de l'étudiante	Sujet de la thèse, du mémoire, du travail dirigé, de la recherche ou du stage	Nature a), b) c), d) ou e)	Cycle	Date d'inscription ou durée du stage	Terminé	En cours	Dégrèvements Reçus <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Nombre de crédit(s) reçu(s) pour faire ce travail.

<sup>1</sup> Dans cette description, veuillez indiquer la nature du projet, la date de sa mise en œuvre ainsi que la partie qui en a été réalisée au cours de l'année. Aux fins de l'inventaire des recherches en cours de la Faculté des études supérieures et de la recherche, veuillez souligner quelques mots-clefs pour chacun de vos projets.

**3. PARTICIPATION À DES JURYS: a) thèse; b) mémoire; c) examen de synthèse / examen doctoral  
ET COLLABORATION À DES: d) travaux dirigés; e) stages (à l'extérieur de l'Université)**

Nom de l'étudiant(e) Faculté/Département Université	Sujet de la thèse, du mémoire, du travail dirigé, de la recherche ou du stage	Nature a), b), c), d) ou e)	Cycle	Rôle <sup>1</sup>	Terminé	En cours	Dégrèvement(s) reçu(s) <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Inscrire si vous y participez en tant que membre, président ou présidente, conseil ou autres rôles.

<sup>2</sup> Nombre de crédit(s) reçu(s) pour faire ce travail.

**4. PUBLICATIONS**

**a) Contributions avec comité de lecture**

**Livres**

Auteure(s)/Auteur(s) <sup>1</sup>	Titre de la ou des publications	Lieu et maison d'édition	Date de publication (S ou A) <sup>2</sup>	Nombre de pages

<sup>1</sup> Si vous avez publié l'ouvrage à titre de traductrice ou traducteur, directrice ou directeur de l'édition (editor), veuillez l'indiquer. Veuillez également mentionner le nom des auteures ou auteurs en suivant l'ordre dans lequel ils apparaissent sur la page couverture de la publication.

<sup>2</sup> Si l'ouvrage n'a pas encore été publié, mentionnez dans cette colonne s'il est soumis (S) ou accepté (A).

### Articles

Auteur(s)/Auteur(s) <sup>2</sup>	Titre de l'article	Titre de la revue	Date de publication (S ou A) <sup>2</sup>	Nombre de pages

<sup>1</sup> Si vous avez publié l'article à titre de traductrice ou traducteur, directrice ou directeur de l'édition (editor), veuillez l'indiquer. Veuillez mentionner également le nom des auteures ou auteurs en suivant l'ordre dans lequel ils apparaissent.

<sup>2</sup> Si l'article n'a pas encore été publié, mentionnez dans cette colonne s'il est soumis (S) ou accepté (A).

### Chapitres de livre

Auteur(s)/Auteur(s) <sup>1</sup>	Titre de l'article	Titre de la revue ou de l'ouvrage Lieu et maison d'édition	Date de publication (S ou A) <sup>2</sup>	Nombre de pages

<sup>1</sup> Si vous avez publié le chapitre à titre de traductrice ou traducteur, directrice ou directeur de l'édition (editor), veuillez l'indiquer. Veuillez également mentionner le nom des auteures ou auteurs en suivant l'ordre dans lequel ils apparaissent.

<sup>2</sup> Si le chapitre de l'ouvrage n'a pas encore été publié, mentionnez dans cette colonne s'il est soumis (S) ou accepté (A).

Articles dans des actes, des comptes rendus de colloques, de conférences ou de congrès; rapports de recherche; autres.

Auteur(s)/Auteur(s) <sup>1</sup>	Titre de l'article	Titre de la revue ou de l'ouvrage Lieu et maison d'édition	Date de publication (S ou A) <sup>2</sup>	Nombre de pages

<sup>1</sup> Si vous avez publié le texte à titre de traductrice ou traducteur, directrice ou directeur de l'édition (editor), veuillez l'indiquer. Veuillez également mentionner le nom des auteures ou auteurs en suivant l'ordre dans lequel ils apparaissent.

<sup>2</sup> Si le texte n'a pas encore été publié, mentionnez dans cette colonne s'il est soumis (S) ou accepté (A).

b) Contributions sans comité de lecture : livres; articles; chapitres; articles dans des actes, des comptes rendus de colloques, de conférences ou de congrès; rapports de recherche; autres.

Auteur(s) ou auteur(s) <sup>1</sup>	Titre, nature du texte et organismes commanditaires (s'il y a lieu)	Date de publication (S ou A) <sup>2</sup>	Nombre de pages

<sup>1</sup> Si vous avez publié le texte à titre de traductrice ou traducteur, de directrice ou directeur de l'édition (editor), veuillez l'indiquer. Veuillez également mentionner le nom des auteures et auteurs en suivant l'ordre dans lequel ils apparaissent.

<sup>2</sup> Si l'ouvrage n'a pas encore été publié, mentionnez dans cette colonne s'il est soumis (S) ou accepté (A).

c) Actes créateurs : composition musicale; concerts; disques; expositions; autres.

Type d'actes créateurs	Nom et lieu de l'activité	Date

**5. COLLOQUES, CONGRÈS, ÉVÉNEMENTS SCIENTIFIQUES OU PROFESSIONNELS**

Genre d'événement	Nature de la Participation <sup>1</sup>	Titre de la communication (s'il y a lieu)	Date	Vulgarisation	Scientifique

<sup>1</sup> Indiquez si vous agissez à titre de conférencière ou conférencier, de présidente ou président, d'organisatrice ou organisateur.

**6. PRIX ET DISTINCTIONS SCIENTIFIQUES, LITTÉRAIRES OU POUR LA CRÉATION; BOURSES DE MÉRITE**

## **C. SERVICES À LA COLLECTIVITÉ EN LIEN AVEC LA PROFESSION**

**(Voir l'article 20.04 de la convention collective.)**

**1. SERVICES À LA COLLECTIVITÉ OFFERTS À L'INTÉRIEUR DE L'UMCS**

**2. SERVICES À LA COLLECTIVITÉ OFFERTS À L'INTÉRIEUR DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON (RÉSEAU)**

**3. SERVICES À LA COLLECTIVITÉ OFFERTS À L'EXTÉRIEUR DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON**

ANNEXE « N »

FORMULAIRE D'ÉVALUATION

UNIVERSITÉ DE MONCTON – CAMPUS DE SHPPAGAN

ÉVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT

SIGLE DU COURS : \_\_\_\_\_ GROUPE : \_\_\_\_  
DATE : \_\_\_\_\_

Répondre individuellement et de façon anonyme à chacun des énoncés suivants sur la Feuille-réponses générale EN NOIRCISSANT AVEC UN CRAYON PLOMB la lettre choisie.

**Signification des lettres**

A = Totalement d'accord

B = Plutôt d'accord

C = Plutôt en désaccord

D = Totalement en désaccord

Ne rien inscrire si ne s'applique pas

- |  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| 1. Le sommaire de cours a été clairement présenté.   | A | B | C | D |
| 2. Le sommaire de cours est respecté et si des modifications sont apportées, elles sont clairement expliquées.   | A | B | C | D |
| 3. La-le professeur.e s'exprime clairement (diction, volume de la voix, débit).  | A | B | C | D |
| 4. La matière est transmise de façon claire.   | A | B | C | D |
| 5. Les méthodes d'enseignement utilisées favorisent l'apprentissage  | A | B | C | D |
| 6. La matière du cours est présentée de façon intéressante.  | A | B | C | D |
| 7. La-le professeur.e est attentive ou attentif aux interventions des étudiant.e.s.  | A | B | C | D |
| 8. Le soutien offert par la-le professeur.e favorise l'apprentissage.  | A | B | C | D |
| 9. Le matériel pédagogique (manuels, documents de référence, sites Internet, etc.) suggéré dans ce cours est utile.                                    | A | B | C | D |
| 10. Lorsque des travaux sont exigés, les directives sont énoncées clairement.  | A | B | C | D |
| 11. Les critères d'évaluation des travaux (projets, rapports, etc.) sont clairement présentés.   | A | B | C | D |
| 12. La-le professeur.e est présent.e aux périodes de consultations indiquées à l'horaire ou informe les étudiant.e.s de tout changement à cet horaire. | A | B | C | D |
| 13. Les moyens d'évaluation utilisés sont en lien avec les objectifs du cours.   | A | B | C | D |
| 14. Les travaux et tests sont commentés de façon claire et constructive.   | A | B | C | D |
| 15. De façon générale, j'ai apprécié l'enseignement de ce cours.   | A | B | C | D |

**RÉPONDRE AUX QUESTIONS CI-DESSOUS SUR CE QUESTIONNAIRE :**

Qu'avez-vous aimé de ce cours? Qu'avez-vous trouvé le plus utile?

---

---

---

---

Avez-vous des suggestions ou commentaires qui permettraient d'améliorer ce cours?

---

---

---

---

**Merci de votre collaboration!**

**ANNEXE « O »**

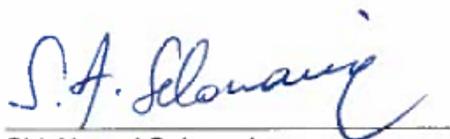
**LETTRE D'ENTENTE POUR LA CRÉATION D'UN COMITÉ AD-HOC  
POUR LA RÉDUCTION/OPTIMISATION DES FORMULAIRES ADMINISTRATIFS**

L'Université de Moncton, campus de Shippagan (ci-après appelée « l'UMCS »), et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (ci-après appelée « l'APPUMCS »), s'entendent pour la formation d'un comité ad-hoc afin d'étudier les modalités visant à réduire et optimiser les formulaires administratifs et soumettre ses recommandations aux deux parties qui verront à leur application.

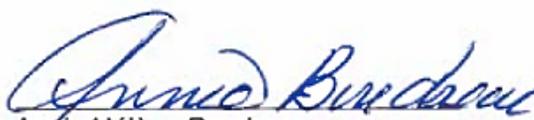
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shippagan ce 19 e jour de juin 2023.

**UNIVERSITÉ DE MONCTON,  
CAMPUS DE SHIPPAGAN  
(UMCS)**

**ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET  
PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE  
MONCTON, CAMPUS DE SHIPPAGAN  
(APPUMCS)**



Sid Ahmed Selouani  
Vice-recteur



Annie Hélène Boudreau  
Présidente

ANNEXE « P »

**LETTRE D'ENTENTE POUR LA CRÉATION D'UN COMITÉ AD-HOC  
POUR ÉTABLIR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
PROFESSEURES ET PROFESSEURS EN ENSEIGNEMENT CLINIQUE**

L'Université de Moncton, campus de Shippagan (ci-après appelée « l'UMCS »), et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus de Shippagan (ci-après appelée « l'APPUMCS »), s'entendent pour la formation d'un comité ad-hoc afin d'étudier les modalités visant l'intégration des chargé.e.s d'enseignement clinique (CEC) dans l'entente et soumettre ses recommandations aux deux parties qui verront à leur application.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shippagan ce 19<sup>e</sup> jour de juin 2023.

**UNIVERSITÉ DE MONCTON,  
CAMPUS DE SHIPPAGAN  
(UMCS)**



Sid Ahmed Selouani  
Vice-recteur

**ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET  
PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE  
MONCTON, CAMPUS DE SHIPPAGAN  
(APPUMCS)**



Annie Hélène Boudreau  
Présidente