

PROTOCOLE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

ET

**L'ASSOCIATION DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS DE LA FACULTÉ DE MÉDECINE
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(APPFMUS)**

22 septembre 2020 au 31 mars 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES	PAGE
ARTICLE 1 OBJET DU PROTOCOLE.....	1
ARTICLE 2 DÉFINITIONS	3
ARTICLE 3 LIBERTÉS, NON DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	6
ARTICLE 4 CONTRATS	8
ARTICLE 5 RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX	12
ARTICLE 6 CONGÉ D'ÉDUCATION CONTINUE.....	13
ARTICLE 7 RANG UNIVERSITAIRE ET PROMOTION	18
ARTICLE 8 DÉPARTEMENT	22
ARTICLE 9 RETRAITE	25
ARTICLE 10 PRÉVENTION, RÉGLEMENT DES MÉSENTENTES ET MESURES DISCIPLINAIRES	28
ARTICLE 11 FERMETURE DE POSTES	32
ARTICLE 12 TRAITEMENT	35
ARTICLE 13 INFORMATIONS MUTUELLES.....	39
ARTICLE 14 PRÉROGATIVES DE L'APPFMUS	41
ARTICLE 15 RÉGIME DE L'APPFMUS.....	43
ARTICLE 16 AVANTAGES PROFESSIONNELS ET SOCIAUX DIVERS	44
ARTICLE 17 CONGÉ SANS TRAITEMENT	45
ARTICLE 18 VACANCES	46
ARTICLE 19 CONGÉS PARENTAUX.....	47
ARTICLE 20 ABSENCE-MALADIE	50
ARTICLE 21 DIVERS	51
ARTICLE 22 DURÉE DU PROTOCOLE.....	52
SIGNATURES	53
ANNEXES	
ANNEXE 1 EXEMPLE DE CONTRAT D'ENGAGEMENT PAR COURRIEL	56
ANNEXE 2 EXEMPLE POUR UN RENOUVELLEMENT DE CONTRAT, L'OCTROI D'UN CONTRAT AVEC RENOUVELLEMENT ANNUEL OU DE LA PERMANENCE.....	57
ANNEXE 3 CONGÉ D'ÉDUCATION CONTINUE.....	58
ANNEXE 4 A ÉCHELLES DES TRAITEMENTS AU 1 ^{ER} AVRIL 2019 (1 %).....	59
ANNEXE 4 B ÉCHELLES DES TRAITEMENTS AU 1 ^{ER} AVRIL 2020.....	60
ANNEXE 5 FEUILLE DE ROUTE DU PROCESSUS DE NOMINATION DES DIRECTRICES OU DIRECTEURS DE DÉPARTEMENT	61
ANNEXE 6 CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL PROFESSEURES PRATICIENNES ET PROFESSEURS PRATICIENS EN SCIENCES DE LA SANTÉ.....	62
LETTRE D'ENTENTE	
LETTRE D'ENTENTE NO 1 LE STATUT DE PERSONNE SALARIÉE POUR LA PROFESSEURE OU LE PROFESSEUR PARTICIPANT À L'ADMINISTRATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE	67

ARTICLE 1

OBJET DU PROTOCOLE

1.01 Le présent protocole entend favoriser des relations harmonieuses entre l'Université de Sherbrooke et les professeures et professeurs pour le bénéfice réciproque des deux (2) parties et pour établir les conditions de travail les plus appropriées à la réalisation des fins de l'Université, lesquelles sont : la poursuite de l'excellence dans l'enseignement, la recherche, la participation à la vie universitaire (gestion) et le service à la collectivité (activités professionnelles et rayonnement). Le partage précis de ces multiples tâches doit se faire en toute équité et en respectant les us et coutumes de la Faculté de médecine et des sciences de la santé. L'Université et l'Association conviennent de travailler en collaboration pour chercher à développer la qualité et l'efficacité dans toutes les fonctions professorales et pour encourager un climat de liberté, de responsabilité et de respect mutuel dans la poursuite des objectifs de la communauté universitaire à la lumière des besoins de la société. À ces fins, la faculté et l'Association s'engagent dans un processus d'amélioration continue du protocole à travers au moins cinq (5) rencontres statutaires à chaque année pour discuter des points d'intérêt commun, qu'ils soient ou non inclus dans le protocole.

L'Université s'engage aussi à ce que la rémunération et les avantages sociaux offerts, dans les limites du présent protocole, aux professeures et professeurs de la faculté qui s'investissent pleinement dans la poursuite d'une carrière académique demeurent compétitifs par rapport aux autres professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke et à l'environnement externe.

1.02 L'Association reconnaît à l'Université les droits et privilèges prévus à la *Loi relative à l'Université de Sherbrooke* et aux Statuts de l'Université de Sherbrooke, lui permettant de diriger et d'administrer efficacement ses activités, sous réserve des dispositions du présent protocole.

1.03 Ce protocole s'applique à toute personne engagée par l'Université à titre de professeure permanente ou professeur permanent, de professeure ou de professeur sous contrat avec renouvellement annuel ou de professeure ou de professeur sous contrat à terme, à l'exception des membres de la direction de la faculté.

- 1.04 Pour tous les sujets couverts par le présent protocole, l'Université reconnaît l'Association comme la porte-parole des professeures et professeurs auxquels s'applique le présent protocole. L'Université évite de négocier avec les membres non désignés de l'Association pour le renouvellement ou la modification du présent protocole. Toute entente modifiant le présent protocole doit faire l'objet d'une entente écrite avec l'Association.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

Aux fins du présent protocole, les parties s'entendent pour définir comme suit les expressions ou termes suivants :

- 2.01 **Année financière** : la période allant du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- 2.02 **Assemblée départementale** : l'assemblée des professeures et professeurs du département.
- 2.03 **Assemblée facultaire** : l'assemblée des professeures et professeurs de la faculté.
- 2.04 **Association** : l'Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APPFMUS) constituée en syndicat professionnel selon le chapitre S-40 des Lois refondues du Québec (constitution autorisée le 7 décembre 1973 et avis publié dans la Gazette Officielle du Québec, le 19 janvier 1974, p.319).
- 2.05 **Clinicienne enseignante ou clinicien enseignant en sciences de la santé** : une personne professionnelle de la santé, non médecin, membre d'un ordre professionnel du domaine des sciences de la santé, qui assure ponctuellement ou régulièrement des activités d'enseignement de divers types. Cette personne n'est pas couverte par le présent protocole.
- 2.06 **Conseil d'administration** : le conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke.
- 2.07 **Département** : un département au sens de l'article 100 des Statuts de l'Université de Sherbrooke.
- 2.08 **Directrice ou directeur de département** : une professeure ou un professeur nommé par l'Université au titre de directrice ou directeur de département de la faculté et dont les fonctions à ce titre ne sont pas couvertes par le protocole, à l'exception du supplément prévu au paragraphe 12.09.
- 2.09 **Directrice ou directeur de programme** : une professeure ou un professeur choisi en collégialité entre la direction départementale et les professeures et professeurs réguliers du programme. Les fonctions à ce titre ne sont pas couvertes par le protocole, à l'exception du processus de sélection prévu au paragraphe 8.08.

- 2.10 **Faculté** : la Faculté de médecine et des sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke.
- 2.11 **Mésentente** : tout litige relié à l'interprétation ou à l'application du présent protocole.
- 2.12 **Organisme subventionnaire** : un organisme qui prend à sa charge le traitement de la professeure ou du professeur concerné et/ou qui assure le financement des travaux de recherche sous forme d'octrois, le tout conformément aux règlements de l'Université et de l'organisme concerné.
- 2.13 **Poste** : un emploi émergeant au budget de fonctionnement de l'Université dans le cadre des fonctions subventionnées par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, constitué d'un ensemble d'activités et occupé ou à être occupé par une professeure permanente ou un professeur permanent à temps complet ou par deux (2) professeures permanentes ou professeurs permanents à demi-temps.
- 2.14 **Professeure régulière ou professeur régulier** : une personne engagée par l'Université au rang d'adjointe ou d'adjoint, d'agrégée ou d'agrégé ou de titulaire, à titre de professeure permanente ou de professeur permanent, de professeure ou professeur sous contrat avec renouvellement annuel ou de professeure ou professeur sous contrat à terme, pour accomplir à la Faculté de médecine et des sciences de la santé les activités d'enseignement, de recherche, de gestion académique et de rayonnement qui lui sont assignées.
- 2.15 **Professeure permanente ou professeur permanent** : une professeure ou un professeur qui occupe un poste à temps complet ou à demi-temps et qui détient un contrat de professeure permanente ou professeur permanent.
- 2.16 **Professeure ou professeur sous contrat avec renouvellement annuel** : une professeure ou un professeur qui détient un contrat qui se renouvelle automatiquement d'année en année à moins d'avis contraire écrit de la part de l'Université ou de la professeure ou du professeur et dont le traitement provient habituellement d'un organisme subventionnaire.
- 2.17 **Professeure ou professeur sous contrat à terme** : une professeure ou un professeur qui détient un contrat d'une durée limitée non renouvelable par tacite reconduction ou convention verbale et dont le traitement provient habituellement d'un organisme subventionnaire.

- 2.18 **Professeure praticienne ou professeur praticien en sciences de la santé** : professeure ou professeur dont les tâches comportent majoritairement des activités d'enseignement et d'encadrement sur le plan clinique, qui est membre d'un ordre professionnel du domaine des sciences de la santé et dont les conditions de travail sont définies selon les termes de l'annexe 6 du protocole.
- 2.19 **Professeure associée ou professeur associé** : une personne nommée à ce titre en vertu de la *Directive relative aux professeures associées et professeurs associés* (Directive 2600-047). Cette personne n'est pas couverte par le présent protocole.
- 2.20 **Professeure invitée ou professeur invité** : une personne invitée par l'Université pour sa contribution à l'avancement de la recherche et de l'enseignement pour une durée maximale d'une année à ce titre. Ce contrat peut être renouvelé. Cette personne n'est pas couverte par le présent protocole.
- 2.21 **Professeure ou professeur d'enseignement clinique** : une personne engagée par l'Université à ce titre aux fins d'enseignement clinique dans les programmes de la faculté et rémunérée sur une base d'équivalence horaire. Cette personne n'est pas couverte par le présent protocole.
- 2.22 **Université** : L'Université de Sherbrooke ayant son siège social dans la ville de Sherbrooke, et créée par la *Loi relative à l'Université de Sherbrooke* 2^e session, 24^e Législation du Québec, Lois du Québec 1954, c. 136, sanctionnée le 5 mars 1954 et ses amendements.
- 2.23 **Vice-rectrice ou vice-recteur** : le membre du comité de direction de l'Université de qui relève le Service des ressources humaines.
- 2.24 **Vie universitaire** : période pendant laquelle la professeure ou le professeur participe de façon active et soutenue aux missions de recherche, d'enseignement, de gestion académique et de rayonnement à l'Université de Sherbrooke ou dans une autre université avant son engagement à titre de professeure régulière ou de professeur régulier à l'Université de Sherbrooke. Les congés sabbatiques en tant que professeure ou professeur à l'Université de Sherbrooke font partie de la vie universitaire.

Pour la professeure praticienne ou le professeur praticien en sciences de la santé, la vie universitaire est une période pendant laquelle elle ou il participe de façon active et soutenue aux missions d'enseignement, de gestion académique et de rayonnement à l'Université de Sherbrooke.

ARTICLE 3

LIBERTÉS, NON DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

- 3.01 Toute professeure ou tout professeur bénéficie de la liberté académique. Dans son essence, la liberté académique est le droit d'exercer ses fonctions universitaires sans déférence à une doctrine prescrite et tout en respectant la liberté d'opinion d'autrui. Elle inclut pour la professeure ou le professeur le regard critique par rapport à son institution et à la sauvegarde de sa mission.
- Toute professeure ou tout professeur bénéficie des libertés de conscience, d'enseignement et de recherche inhérentes à une institution universitaire de caractère public telle l'Université; ses droits ne peuvent être affectés par l'Université pour autant que ces libertés sont exercées dans le respect de ses obligations vis-à-vis celle-ci.
- 3.02 Toute professeure ou tout professeur a le droit d'exercer ses libertés politiques et est libre d'exprimer ses opinions personnelles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université.
- 3.03 L'Université et l'APPFMUS s'engagent à n'exercer aucune pression, contrainte ou distinction contre une professeure ou un professeur en raison d'un des motifs prévus à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, sous réserve des autres dispositions de la Charte.
- 3.04 L'Université prend fait et cause pour toute professeure ou tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions, à l'exclusion des actes professionnels devant être couverts par une assurance responsabilité individuelle et convient de n'exercer contre cette personne aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de la professeure ou du professeur, dont la preuve incombe à l'Université.
- 3.05 L'Université et l'APPFMUS collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement, notamment de toute mesure pouvant le prévenir.
- 3.06 L'Université s'engage à maintenir la *Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* (Politique 2500-015).

L'Université consulte l'Association lors des modifications à cette politique.

ARTICLE 4

CONTRATS

- 4.01 À l'engagement, la professeure ou le professeur se voit offrir par courriel un contrat à terme. Toutefois, si au moment de l'engagement la professeure ou le professeur obtient le rang d'agrégée ou d'agrégé ou de titulaire, en vertu du paragraphe 7.03, l'Université peut lui offrir un contrat avec renouvellement annuel ou un contrat de professeure permanente ou de professeur permanent.

La transmission de ce courriel fait office de contrat entre les parties tel que présenté à l'annexe 1.

- 4.02 Le premier (1^{er}) contrat à terme est d'une durée de trois (3) ans et prend fin à la date déterminée au contrat. Cette échéance sera rappelée par une lettre transmise à la professeure ou au professeur par la direction de la faculté un (1) an avant la fin du contrat. Il ne peut en aucun cas être renouvelé par tacite reconduction ou convention verbale.

Nonobstant le paragraphe précédent, la professeure ou le professeur médecin ne détenant pas de permis de pratique régulier du Collège des médecins du Québec se voit offrir un premier (1^{er}) contrat à terme d'une durée d'une (1) année seulement.

Exceptionnellement, dans des circonstances particulières et d'un commun accord entre les parties, l'Université peut offrir un premier (1^{er}) contrat à terme d'une durée d'une (1) année. À défaut d'une entente, l'Université offre un premier (1^{er}) contrat à terme d'une durée de trois (3) ans.

- 4.03 Dans les trois (3) mois qui précèdent la fin du premier (1^{er}) contrat à terme, l'Université opte pour l'une des décisions suivantes et elle en avise la professeure ou le professeur et l'Association :
- a) elle accorde un nouveau contrat à terme d'une durée de deux (2) ans selon les mêmes termes que le premier (1^{er}) contrat; ou
 - b) elle n'accorde pas un nouveau contrat.

Le cas échéant, la transmission d'un courriel, tel que présenté à l'annexe 2, fait office de contrat.

4.04 Dans les trois (3) mois qui précèdent la fin du deuxième (2^e) contrat à terme, l'Université opte pour l'une des décisions suivantes et elle en avise la professeure ou le professeur et l'Association :

- a) elle accorde un contrat de professeure ou professeur avec renouvellement annuel; ou
- b) elle n'accorde pas un nouveau contrat.

Toutefois, dans les cas où le premier (1^{er}) contrat à terme était d'une durée d'une (1) année, l'Université peut accorder un autre contrat à terme d'une durée de deux (2) ans avant d'accorder un contrat à renouvellement annuel.

Le cas échéant, la transmission d'un courriel, tel que présenté à l'annexe 2, fait office de contrat.

4.05 L'octroi d'un deuxième (2^e) contrat à terme est conditionnel à l'atteinte, par la professeure ou le professeur, des conditions, objectifs et attentes stipulés dans l'offre de recrutement et la lettre de recommandation de renouvellement de contrat. Cette dernière peut comporter des précisions sur les conditions, objectifs et attentes inscrits dans l'offre de recrutement.

Dans les cas où le premier (1^{er}) contrat à terme était d'une durée d'une (1) année, l'octroi d'un deuxième (2^e) ou d'un troisième (3^e) contrat à terme est conditionnel à l'atteinte, par la professeure ou le professeur, des conditions, objectifs et attentes stipulées dans l'offre de recrutement ou dans la lettre de recommandation de renouvellement de contrat, le cas échéant.

L'octroi du premier (1^{er}) contrat à renouvellement annuel est conditionnel à l'atteinte, par la professeure ou le professeur, de toutes les conditions, objectifs et attentes stipulées antérieurement.

Dans tous les cas, les conditions, objectifs et attentes relatives aux contrats octroyés doivent être communiqués à la professeure ou au professeur par une lettre de la doyenne ou du doyen ou de la direction facultaire.

4.06 La lettre d'offre de recrutement signée par la professeure ou le professeur fait partie intégrante du contrat d'embauche.

L'évaluation de la contribution professorale au moment de la décision sur le renouvellement d'un contrat à terme est mesurée principalement par l'atteinte des objectifs généraux et spécifiques émis dans la lettre de recrutement. Cette évaluation est

pondérée par le système des unités académiques. Ce système a les particularités suivantes :

- il doit être connu au moment de l'embauche;
- il doit faire l'objet d'un large consensus auprès des professeures et professeurs de la faculté;
- il doit être équitable pour chaque professeure et professeur à l'intérieur de son groupe d'appartenance (professeure enseignante ou professeure enseignant, professeure chercheuse ou professeur chercheur, professeure médecin ou professeur médecin);
- il doit être revu au moins aux cinq (5) ans par un comité de pairs sur lequel siégera au moins une (1) représentante ou un (1) représentant de l'exécutif de l'Association, une (1) représentante et un (1) représentant de la direction qui le présidera et au moins cinq (5) autres professeures et professeurs;
- les professeures et professeurs formant ce comité sont nommés après entente entre la doyenne ou le doyen et la présidente ou le président de l'Association;
- il doit faire l'objet d'une distribution large et être disponible sur le site Internet de la faculté.

4.07 L'Université peut mettre fin à un contrat avec renouvellement annuel à la date anniversaire de ce contrat pour autant qu'elle donne un avis de trois (3) mois à la professeure ou au professeur avec copie conforme à l'Association.

L'Université doit accompagner cet avis d'un avis de prolongation d'un (1) an, pour autant que l'Association et la faculté proposent une solution permettant d'assurer le traitement de la professeure ou du professeur concerné pendant cette période de prolongation.

4.08 Lorsque l'Université a donné un avis de non-renouvellement conformément aux dispositions du paragraphe 4.07, le contrat avec renouvellement annuel prend fin à sa date anniversaire ou, le cas échéant, au terme de la période de prolongation, à moins que l'Université n'ait entre-temps accepté une des solutions proposées par l'Association et la faculté permettant de renouveler le contrat et qu'elle ait avisé par écrit la professeure ou le professeur concerné du renouvellement de son contrat.

4.09 Lorsqu'un poste est vacant, une professeure ou un professeur peut se voir offrir un contrat de professeure permanente ou de professeur permanent si cette personne satisfait à chacune des conditions suivantes :

- a) elle détient un contrat avec renouvellement annuel;
- b) elle a obtenu une recommandation favorable de la doyenne ou du doyen.

Le cas échéant, la transmission d'un courriel, tel que présenté à l'annexe 2, fait office de contrat.

- 4.10 La professeure ou le professeur qui détient un contrat de professeure permanente ou de professeur permanent a le droit de demeurer à l'emploi de l'Université pour y faire carrière jusqu'à l'âge de la retraite, sous réserve des dispositions du présent protocole, notamment celles concernant la fermeture de poste et le congédiement.
- 4.11 Nonobstant le paragraphe 2.13, une professeure permanente ou un professeur permanent continue d'occuper son poste indépendamment du fait que son traitement soit temporairement assuré par un organisme subventionnaire.
- 4.12 Toute professeure ou tout professeur qui veut démissionner ou ne pas renouveler son contrat doit en aviser la doyenne ou le doyen par écrit au moins trois (3) mois avant que cette démission devienne effective.

ARTICLE 5

RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

- 5.01 Le régime d'assurances collectives de l'Université de Sherbrooke et le régime de retraite des employées et employés de l'Université de Sherbrooke, qui sont en vigueur au moment de la signature du présent protocole, continuent de l'être. Toute modification dûment apportée à ces régimes en fait partie intégrante.
- 5.02 Les professeures et professeurs sont représentés au comité du régime d'assurances collectives et au comité de retraite par un membre ou son substitut désigné par l'Association.

ARTICLE 6

CONGÉ D'ÉDUCATION CONTINUE

6.01 L'Université et l'Association reconnaissent le congé d'éducation continue, ci-après appelé « congé », comme moyen de promouvoir l'excellence de la mission de l'Université. Le congé comprend les activités de perfectionnement, le congé de perfectionnement et le congé sabbatique, ce dernier étant une tradition universitaire bénéfique à la professeure ou au professeur et à l'Université.

6.02 Le congé peut être accordé à toute professeure ou à tout professeur membre en règle de l'Association qui est à l'emploi de l'Université depuis au moins trois (3) ans sans interruption.

Malgré ce qui précède, la professeure ou le professeur à l'emploi de l'Université depuis trois (3) ans ou moins peut bénéficier du congé d'éducation continue d'une durée moindre qu'un trimestre pour autant que le remplacement de la professeure ou du professeur n'est pas requis.

Durant un congé d'éducation continue, la professeure ou le professeur est libéré entièrement de ses tâches dans le but de lui permettre de renouveler et d'enrichir ses connaissances et ses habiletés dans la ou les disciplines de sa fonction, de poursuivre des travaux de recherche ou de se livrer à toute activité analogue approuvée selon les dispositions du présent article.

6.03 Aux fins d'élaboration d'une politique de congé d'éducation continue, de l'attribution du congé, de la recommandation sur l'opportunité d'engager une professeure remplaçante ou un professeur remplaçant conformément aux dispositions prévues au paragraphe 6.12 aux fins de l'évaluation du rapport prévu au paragraphe 6.17, un comité du congé d'éducation continue, ci-après appelé « comité », est formé. Ce comité est un comité paritaire composé de la doyenne ou du doyen, de quatre (4) vice-doyennes ou vice-doyens et de cinq (5) professeures ou professeurs désignés par l'Association. La doyenne ou le doyen ou l'une des vice-doyennes ou l'un des vice-doyens préside ce comité.

- 6.04 Le comité élabore et fait des recommandations au conseil de faculté à propos de la politique et des règles d'attribution du congé pour la faculté. À cette fin seulement, trois (3) des professeures ou professeurs nommés par l'Association sont alors remplacés par trois (3) membres de l'exécutif.
- Au besoin, avant le 15 janvier le conseil de faculté adopte ou modifie la politique et les règles d'attribution et les transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur. À défaut de l'adoption d'une nouvelle politique ou de nouvelles règles ou de modification de la politique ou des règles en vigueur, celles-ci sont reconduites et n'ont pas à être transmises à la vice-rectrice ou au vice-recteur.
- 6.05 Dans les deux (2) mois de la réception de la politique et des règles d'attribution adoptées ou modifiées, le comité de direction de l'Université ratifie ou non la politique et les règles d'attribution du congé et en informe le conseil de faculté et l'Association.
- En cas de non-ratification, le comité de direction de l'Université doit, dans son avis, indiquer les motifs de sa décision. Le comité soumet de nouvelles recommandations au conseil de faculté qui doit alors adopter et soumettre de nouveau une politique et des règles d'attribution du congé.
- 6.06 Pour chaque année financière, est consacré aux fins du congé d'éducation continue un montant égal à deux et demi pour cent (2,5 %) de la masse salariale des professeures permanentes et professeurs permanents à laquelle s'ajoute la masse salariale des professeures et professeurs admissibles à une bourse d'excellence (CRMUS).
- 6.07 Le congé sabbatique s'étend sur une durée maximale de douze (12) mois. Cette durée est calculée à raison de quatre (4) mois de congé pour chaque période de deux (2) années d'emploi comme professeure ou professeur depuis le dernier congé. Le congé de plus de quatre (4) mois n'a pas à être continu.
- 6.08 Aux fins du paragraphe 6.07, la professeure ou le professeur qui a complété trois (3) années d'emploi à l'Université se voit reconnaître, comme années d'emploi additionnelles à l'Université, un maximum de trois (3) années d'emploi sans interruption dans une autre université à titre de professeure régulière ou professeur régulier.

- 6.09 Lorsque la professeure ou le professeur poursuit des études en vue de l'obtention d'un grade universitaire de 3^e cycle, le congé de perfectionnement peut s'étendre sur une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.
- Exceptionnellement, ce congé de perfectionnement peut être prolongé d'une durée maximale d'une (1) autre année lorsque cette professeure ou ce professeur démontre, à la satisfaction du comité prévu au paragraphe 6.03, qu'il lui est indispensable de poursuivre les travaux nécessaires à l'obtention de son grade universitaire de 3^e cycle à l'Université qui doit le lui décerner.
- 6.10 Pendant la durée du congé, la professeure ou le professeur reçoit de l'Université cent pour cent (100 %) de son traitement.
- 6.11 Tous les revenus d'appoint (bourses, honoraires, salaires, remboursement de frais de voyage et de séjour, etc.) prévus ou obtenus par la professeure ou le professeur durant son congé d'éducation continue et en relation avec ce dernier devront alors être déclarés et remis à qui de droit. La professeure ou le professeur fera rapport au comité de ses revenus d'appoint au plus tard un (1) mois après son retour de congé.
- Lorsqu'une professeure ou un professeur obtient des revenus d'appoint et en autant que l'Université ait reçu un montant correspondant à l'excédent de cent pour cent (100 %) du traitement de la professeure ou du professeur, elle lui accorde le moindre des deux (2) montants suivants :
- a) cent vingt-cinq pour cent (125 %) de son traitement; ou
 - b) la somme du traitement établie au paragraphe 6.10 et des revenus d'appoint.
- 6.12 Le montant prévu au paragraphe 6.06 doit servir à défrayer les coûts de remplacement de la professeure ou du professeur en congé dans sa charge de travail et, sur présentation des pièces justificatives et en autant qu'ils soient prévus à l'alinéa 6.13 c), ses droits de scolarité et frais afférents, ses frais de déplacement (d'un seul aller et retour), ses frais d'inscription à des congrès scientifiques, les frais de déplacement (d'un seul aller et retour) de la conjointe ou du conjoint et des enfants lorsque le séjour de la famille dépasse six (6) mois ainsi que tous autres frais analogues acceptés par le comité prévu au paragraphe 6.03. Les modalités de remboursement s'effectuent en conformité avec la *Directive relative au remboursement des frais de déplacement* (Directive 2600-013). Dans chaque cas, ces frais ne sont cependant pas remboursés par l'Université s'ils sont identifiés dans une autre source de financement.

Exceptionnellement, le comité peut recommander que l'appropriation budgétaire serve à payer le traitement d'une professeure remplaçante ou d'un professeur remplaçant dans un autre département que celui de la professeure ou du professeur en congé.

6.13 La présentation d'une demande de congé exige toutes et chacune des conditions suivantes :

- a) transmettre au comité un projet en spécifiant les objectifs et les moyens envisagés pour le réaliser et la durée déterminée en vertu des paragraphes 6.07, 6.08 et 6.09;
- b) le cas échéant, fournir au comité un document attestant son admissibilité à un organisme d'accueil extérieur à l'Université et pertinent à son projet;
- c) transmettre au comité une estimation des droits de scolarité et frais afférents prévus, de déplacement et d'inscription à des congrès scientifiques;
- d) dans le cas de la professeure ou du professeur bénéficiant d'une subvention de recherche, fournir la preuve attestant l'accord de l'organisme subventionnaire;
- e) dans le cas de la professeure ou du professeur dont le traitement provient en tout ou en partie d'un organisme subventionnaire, fournir la preuve attestant l'accord de l'organisme quant au maintien de la subvention pendant la durée du congé.

6.14 Le comité a la responsabilité de faire les analyses et les prévisions nécessaires et d'attribuer les congés suivant la politique établie et en regard des disponibilités financières. Le comité peut se doter des procédures qu'il juge nécessaires pour s'acquitter de son mandat.

Le comité peut décider que le début d'un congé sabbatique accordé est reporté d'au plus trois (3) trimestres lorsque plus de quatorze pour cent (14 %) des professeures et professeurs d'un département se voient octroyer un dégageant pour un (1) même trimestre d'une (1) année universitaire.

6.15 Une fois accepté, le congé est effectif à la date prévue lorsque la professeure ou le professeur qui en a fait la demande remplit préalablement les deux (2) conditions suivantes :

- a) cette personne s'engage à poursuivre la réalisation du projet accepté et à revenir comme professeure ou professeur pour une période au moins égale à trois (3) fois celle du congé

obtenu. Si cette personne quitte avant d'avoir rempli cet engagement, elle doit rembourser la partie ou la totalité du traitement qu'elle a reçue de l'Université durant son congé, au prorata du temps qu'il lui reste à remettre. Ce remboursement doit se faire sur une période d'au plus quatre (4) ans calculée à compter de la date de la fin du congé. La professeure ou le professeur doit signer à cet effet le contrat tel qu'il apparaît à l'annexe 3;

b) elle démontre à la satisfaction du comité et de l'Université qu'elle a fait les démarches nécessaires à l'obtention de ressources financières provenant d'un autre organisme.

- 6.16 La professeure ou le professeur est libéré de tout remboursement en cas de décès ou d'invalidité permanente le rendant incapable de remplir ses obligations.
- 6.17 Dans les trois (3) mois qui suivent son retour, la professeure ou le professeur transmet à la doyenne ou au doyen un rapport écrit relativement à la réalisation du projet accepté en vertu du paragraphe 6.14.
- 6.18 Dans les trois (3) mois qui suivent la réception par la doyenne ou le doyen du rapport prévu au paragraphe 6.17, le comité évalue ce rapport. Si le comité conclut que la professeure ou le professeur n'a pas atteint ses objectifs, il peut refuser le rapport. Il appartient alors à la professeure ou au professeur concerné d'expliquer les raisons pour lesquelles les objectifs prévus n'ont pas été réalisés. Par ailleurs, jusqu'à ce que le rapport soit jugé satisfaisant par le comité, la professeure ou le professeur n'est plus admissible à un autre congé. De plus, la durée prévue au paragraphe 6.07, pour être admissible à un autre congé, commence à être calculée seulement à la suite du dépôt d'un rapport jugé satisfaisant par le comité.
- 6.19 Avant le 1^{er} septembre de chaque année et pour l'année financière terminée le 30 avril précédent, le comité fait rapport à l'Université, documents à l'appui, tant sur les congés qu'il a attribués que sur les rapports qu'il a évalués.
- 6.20 Aux fins de calcul des années d'emploi prévues aux paragraphes 6.02 et 6.07, le temps passé en congé sans traitement ou en absence de quatre (4) mois ou plus en congé d'éducation continue ne compte pas.
- 6.21 Les droits et obligations de la professeure ou du professeur en congé sont régis par les dispositions du présent protocole.

ARTICLE 7

RANG UNIVERSITAIRE ET PROMOTION

7.01 L'Université reconnaît pour les professeures et professeurs les rangs universitaires suivants : chargée ou chargé d'enseignement, adjointe ou adjoint, agrégée ou agrégé et titulaire.

7.02 Aux fins du présent article, l'évaluation de la professeure ou du professeur est basée sur :

- a) les activités d'enseignement, de recherche, de gestion académique et de rayonnement; et
- b) le dossier préparé par la professeure ou le professeur présentant toutes les informations factuelles nécessaires à son évaluation, compte tenu des critères en vigueur à la faculté au moment de la signature du présent protocole. Ces critères peuvent être modifiés du consentement des parties.

7.03 À l'engagement, l'Université accorde à la professeure le rang de chargée d'enseignement ou au professeur le rang de chargé d'enseignement. Toutefois, l'Université accorde le rang d'adjointe ou d'adjoint lorsque la professeure ou le professeur détient un certificat de spécialiste ou l'équivalent en médecine de famille ou d'un grade universitaire de 3^e cycle.

Exceptionnellement la professeure peut être engagée au rang d'agrégée ou de titulaire ou le professeur peut être engagé au rang d'agrégé ou de titulaire lorsque la doyenne ou le doyen a reçu un avis à cet effet du comité d'évaluation prévu au paragraphe 7.11. Les règles d'admissibilité prévues aux paragraphes 7.05 et 7.06 s'appliquent.

7.04 La professeure peut être promue du rang de chargée d'enseignement au rang d'adjointe ou le professeur peut être promu du rang de chargé d'enseignement au rang d'adjoint après un (1) an à l'Université si cette personne a reçu une recommandation favorable de la directrice ou du directeur de son département et de la doyenne ou du doyen et si elle remplit les conditions prévues au paragraphe 7.03.

Sauf exception, la professeure ou le professeur est promu du rang de chargée ou chargé d'enseignement au rang d'adjointe ou d'adjoint après deux (2) ans à l'Université, si la personne a reçu une recommandation favorable de la directrice ou du directeur de

département et de la doyenne ou du doyen et si elle remplit les conditions prévues au paragraphe 7.03.

7.05 La professeure peut être promue du rang d'adjointe au rang d'agrégée ou le professeur peut être promu du rang d'adjoint au rang d'agrégé lorsque cette personne a complété :

- neuf (9) ans après l'obtention du doctorat en médecine ou du premier grade universitaire reconnu pour fins de traitement,
- cinq (5) ans de vie universitaire dont au moins trois (3) à titre de professeure adjointe ou de professeur adjoint.

7.06 La professeure peut être promue du rang d'agrégée au rang de titulaire ou le professeur peut être promu du rang d'agrégé au rang de titulaire lorsque cette personne a complété :

- quatorze (14) ans depuis l'obtention du grade de doctorat en médecine ou du premier grade universitaire reconnu aux fins de traitement,
- neuf (9) ans de vie universitaire dont au moins cinq (5) à titre de professeure agrégée ou de professeur agrégé.

7.07 Aux fins d'application des paragraphes 7.05 et 7.06, la professeure ou le professeur peut demander que le temps écoulé à l'emploi d'une autre université au rang concerné soit imputé aux périodes prévues, et ce, pour un maximum de deux (2) ans de vie universitaire.

7.08 Dans le cas d'une professeure qui a bénéficié d'un congé de maternité et qui a décidé de retarder sa prochaine demande de promotion, tout ajustement de traitement est rétroactif au moment où la décision de l'Université aurait été prise s'il n'y avait pas eu de report. La professeure doit cependant manifester son intention de retarder sa demande de promotion dans la période convenue selon l'article 7.09 et doit la soumettre au cours de l'année subséquente.

7.09 Avant le 1^{er} novembre de chaque année, la doyenne ou le doyen fera parvenir aux directrices et directeurs de département la liste des membres de leur département techniquement admissibles à une promotion au rang d'agrégée ou d'agrégé ou de titulaire. La professeure ou le professeur susceptible d'être promu du rang d'adjointe ou d'adjoint au rang d'agrégée ou d'agrégé, ou du rang d'agrégée ou d'agrégé au rang de titulaire qui choisit de formuler une demande de promotion, constitue son dossier de promotion et le soumet à sa directrice ou à son directeur de département avant le 15 janvier. Avant le 1^{er} février, la directrice ou le directeur

de département transmet simultanément le dossier accompagné de son avis au comité des vice-doyennes et vice-doyens et au comité d'évaluation.

7.10 Le comité des vice-doyennes et vice-doyens, après avoir pris connaissance du dossier de la professeure ou du professeur, de l'avis de la directrice ou du directeur de département et, le cas échéant, de l'avis de toute autre personne qu'il juge apte à mieux l'éclairer, transmet ces documents à la doyenne ou au doyen, accompagnés de son avis et des raisons qui le motivent, au plus tard le 15 mars.

7.11 Le comité d'évaluation se compose de cinq (5) membres dont au moins deux (2) médecins et deux (2) non-médecins. Trois (3) de ces membres ont le rang de professeure ou professeur titulaire, les deux (2) autres le rang de professeure agrégée ou de professeur agrégé.

Chaque année, les professeures et professeurs couverts par le présent protocole, désignent les cinq (5) professeures ou professeurs membres de ce comité ainsi que les trois (3) professeures et professeurs qui, à titre de substituts, seront appelés à remplacer les membres de ce comité qui se déclareront dans l'incapacité d'agir pour cause de conflit d'intérêts ou pour toute autre cause majeure.

7.12 Le comité d'évaluation, après avoir pris connaissance du dossier de la professeure ou du professeur, de l'avis de la directrice ou du directeur de département et, le cas échéant, de l'avis de toute autre personne qu'il juge apte à le mieux éclairer, transmet ces documents à la doyenne ou au doyen, accompagnés de son avis et des raisons qui le motivent, au plus tard le 15 mars.

7.13 Après avoir pris connaissance du dossier de la professeure ou du professeur et des avis prévus aux paragraphes 7.09, 7.10 et 7.12, la doyenne ou le doyen soumet sa recommandation à l'Université accompagnée du dossier et des avis ci-dessus au plus tard le 30 mars.

7.14 Après avoir pris connaissance de la recommandation soumise par la doyenne ou le doyen et des documents qui lui ont été transmis en vertu du paragraphe 7.13, l'Université fait connaître sa décision par écrit à la professeure ou au professeur avant le 15 mai. Le cas échéant, la promotion devient effective à compter du 1^{er} juin qui suit la date de cette décision. Dans le cas du refus d'une promotion, l'Université indique par écrit les raisons et les critères de promotion qui motivent la décision et informe

également la professeure ou le professeur de la possibilité de loger un appel de cette décision comme le prévoit le paragraphe 7.15.

- 7.15 En cas de refus de promotion, la professeure ou le professeur concerné, s'il le désire, rencontre la doyenne ou le doyen et peut loger un appel en faisant parvenir à la vice-rectrice ou au vice-recteur un avis écrit à cet effet avant le 15 septembre. La professeure ou le professeur soumet aussi un document écrit d'un maximum de cinq cents (500) mots expliquant spécifiquement les raisons de l'appel.
- 7.16 Les appels logés en vertu du paragraphe 7.15 sont entendus par un comité d'appel composé de cinq (5) professeures ou professeurs titulaires dont deux (2) proviennent de l'extérieur de la faculté.
- Chaque année, l'Université et l'Association choisissent les cinq (5) professeures ou professeurs titulaires membres du comité d'appel ainsi que les professeures ou professeurs titulaires qui, à titre de substituts, seront appelés à remplacer les membres de ce comité qui se déclareront dans l'incapacité d'agir pour cause de conflit d'intérêts ou pour toute autre cause majeure.
- 7.17 Le comité d'appel procède à l'examen du dossier complet tel que soumis à l'Université en vertu du paragraphe 7.14 accompagné de l'avis de refus de l'Université. Le comité peut convoquer toute personne qu'il juge apte à mieux l'éclairer incluant la professeure ou le professeur ou la doyenne ou le doyen. Les délibérations du comité se tiennent à huis clos.
- 7.18 Le comité d'appel transmet sa recommandation simultanément à l'Université et à la professeure ou au professeur concerné avant le 15 décembre de l'année en cours.
- 7.19 Après avoir pris connaissance de la recommandation du comité d'appel, l'Université fait connaître sa décision, qui est finale et sans appel.

ARTICLE 8

DÉPARTEMENT

- 8.01 Le bon fonctionnement d'un département constitue une valeur essentielle auprès des parties. Un comité consultatif de nomination doit avoir l'occasion d'étudier objectivement les candidatures reçues et exprimer à qui de droit ses commentaires et ses recommandations.
- 8.02 Le comité consultatif de nomination de la directrice ou du directeur de département doit satisfaire aux normes les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité dans le processus de nomination. Il permet notamment à toute professeure ou tout professeur de s'exprimer librement et dans la confidentialité, dans le respect de l'article 3 du protocole. Le comité consultatif est composé au moins des membres suivants :
- a) le comité est présidé par la doyenne ou le doyen, la doyenne adjointe ou le doyen adjoint ou une personne représentante de la direction sans évidence de biais. Dans le cas où la direction facultaire et l'Association ne peuvent s'entendre sur l'impartialité de la représentante ou du représentant de la direction, la ou le membre externe (voir le paragraphe b) choisi par l'assemblée départementale servira de présidente ou de président du comité, et la doyenne ou le doyen pourra nommer sa représentante ou son représentant.
 - b) une professeure ou un professeur d'une autre université issu d'un département analogue ou comparable qui est recommandé par les membres du département dont le poste de direction est vacant.
 - c) une professeure ou un professeur du département dont le poste de direction devient vacant, élu en assemblée départementale selon la procédure prévue à l'article 8.03.
 - d) une représentante ou un représentant de l'assemblée facultaire.
- 8.03 La professeure ou le professeur dont il est question à l'article 8.02 c) est élu au scrutin secret par l'assemblée départementale. Le poste est attribué à celle ou à celui qui obtient le plus de votes. En cas d'égalité, un second vote est tenu où, le cas échéant, le nom de celle ou celui qui a obtenu le moins de votes est supprimé. La professeure ou le professeur ainsi choisi consulte les professeures et les professeurs du département et transmet les informations recueillies au comité consultatif de nomination.

- 8.04 Le comité consultatif de nomination invite toutes les professeures et tous les professeurs du département ainsi que toute personne intéressée à faire connaître leurs commentaires concernant la nomination de la directrice ou du directeur de département.
- 8.05 La doyenne ou le doyen ou sa représentante ou son représentant rencontre les professeures et professeurs en assemblée départementale pour les informer de la personne que le comité a l'intention de recommander et présente le mandat qui sera proposé.
- L'assemblée départementale donne son avis par vote par un mode de scrutin défini par l'assemblée.
- 8.06 La doyenne ou le doyen transmet à la rectrice ou au recteur sa recommandation, l'avis de l'assemblée départementale et la feuille de route du processus.
- La feuille de route du processus (voir l'annexe 5) est aussi transmise à l'APPFMUS.

NOMINATION DES DIRECTIONS DE PROGRAMMES ASSOCIÉS AU VICE-DÉCANAT AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES, À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION

- 8.07 Le bon fonctionnement des programmes gradués constitue une valeur essentielle auprès des parties. Nous convenons également que la direction des programmes gradués et la direction du département d'attache doivent travailler conjointement au bon fonctionnement des programmes.
- 8.08 La nomination de la directrice ou du directeur des programmes gradués se fait en collégialité entre la direction départementale et les membres professeurs du comité de programme. Les travaux menant à ladite nomination se font sous la présidence d'une représentante ou d'un représentant de l'administration facultaire qui n'a pas le droit de vote et ne doit en aucun temps influencer les discussions.
- a) Le comité de programme et la direction départementale proposent le nom de candidates ou de candidats potentiels. Une professeure ou un professeur peut proposer sa propre candidature.
 - b) Dans le cas d'un accord entre le choix de la direction départementale et du corps professoral du comité de programme, le nom de la professeure ou du professeur choisi est recommandé pour approbation par la direction facultaire.

- c) En cas de dissidence, un vote secret est tenu par les professeures et professeurs du programme et la direction départementale. La candidate ou le candidat ayant obtenu le plus de votes est recommandé pour approbation à la direction facultaire.

ARTICLE 9

RETRAITE

- 9.01 La professeure ou le professeur prend sa retraite selon le *Règlement du régime de retraite des employées et des employés de l'Université de Sherbrooke* (Règlement 2575-003).
- 9.02 La professeure ou le professeur peut bénéficier des stipulations du présent article et choisir l'une ou l'autre des options suivantes : la retraite ou le congé sans traitement pour fins de retraite. Le choix est définitif. Cependant la professeure ou le professeur qui opte pour le congé sans traitement pour fins de retraite peut, aux conditions prévues, obtenir une allocation de retraite.

ALLOCATION DE RETRAITE

- 9.03 La professeure ou le professeur en fonction à ce titre depuis au moins six (6) ans ou l'équivalent au 1^{er} juillet 2017 a droit, au moment de sa retraite, à une allocation de retraite, si elle ou il est âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus et qu'elle ou qu'il a travaillé à titre de professeure ou professeur à l'emploi de l'Université pendant au moins douze (12) ans à temps complet ou l'équivalent.

Cette allocation de retraite est basée sur une garantie minimale (détaillée dans le tableau ci-dessous) au moment de sa retraite. Cette garantie minimale est réduite de la valeur¹ des cotisations supplémentaires que la professeure ou le professeur aura accumulées à la retraite, sans toutefois être inférieure à zéro (0).

Mesure transitoire	
Nombre d'années de travail à titre de professeure ou de professeur à temps complet ou l'équivalent au 1 ^{er} juillet 2017	Garantie minimale d'allocation de retraite au moment de la retraite
6 ans à 8 ans	Un montant équivalent à 9/12 de son traitement annuel
9 ans et plus	Un montant équivalent à son traitement annuel

Pour la professeure ou le professeur désirant transférer la valeur de ses cotisations supplémentaires avant sa date réelle de retraite, puisqu'elle ou qu'il a atteint l'âge normal de la retraite tel

¹ La valeur des cotisations supplémentaires représente le montant accumulé des cotisations supplémentaires ainsi que les rendements obtenus par la caisse de retraite sur celles-ci.

que stipulé dans le RRU ou puisqu'elle ou qu'il a l'obligation de le faire conformément à la Loi de l'impôt, la garantie minimale sera réduite de la valeur des cotisations supplémentaires que la professeure ou le professeur aurait accumulées à sa date de retraite, n'eût été dudit transfert, sans toutefois être inférieure à zéro (0). Dans le cas où les cotisations supplémentaires ont fait l'objet d'un partage de droits suite à une cession de droits entre conjoints, la garantie minimale sera réduite de la valeur de ses cotisations supplémentaires qui auraient été accumulées à sa date de retraite, n'eût été dudit partage de droits.

Cette garantie minimale prend fin dès que la professeure ou le professeur perd son lien d'emploi.

RETRAITE

- 9.04 La professeure ou le professeur peut prendre une retraite si elle ou il a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans. Elle ou il doit transmettre son avis de départ à la retraite à l'Université, au moins trois (3) mois avant la date où la retraite prendra effet.

La retraite débute le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai ou le 1^{er} septembre.

L'allocation de retraite prévue au paragraphe 9.03 est versée à la professeure ou au professeur qui y est admissible au moment du départ ou selon les modalités convenues entre l'Université et la professeure ou le professeur.

CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR FINS DE RETRAITE

- 9.05 La professeure ou le professeur à temps complet qui a atteint l'âge cinquante-trois (53) ans et qui a travaillé à titre de professeure ou de professeur pendant au moins douze (12) ans à l'emploi de l'Université peut prendre un congé sans traitement pour fins de retraite selon les dispositions suivantes.

Cette personne doit transmettre sa demande à l'Université au moins trois (3) mois avant la date où le congé devient effectif et y joindre un avis définitif de retraite devenant effectif à la fin de ce congé.

Le congé sans traitement débute le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai ou le 1^{er} septembre et se termine à la fin d'un trimestre. Ce congé est d'une durée maximum de cinq (5) ans.

Ce congé consiste en une réduction d'un maximum de cinquante pour cent (50 %) de la charge de travail et du traitement annuel.

La contribution de la professeure ou du professeur et celle de l'Université aux régimes de retraite et d'assurance-maladie complémentaire sont maintenues au niveau correspondant au

régime d'emploi ordinaire à temps complet de la professeure ou du professeur. Pour autant qu'elle y soit admissible, cette personne peut également participer aux autres régimes d'assurances collectives aux conditions qui y sont prévues.

Cependant, la professeure ou le professeur qui a choisi le congé sans traitement pour fins de retraite et qui est admissible à une retraite en vertu du paragraphe 9.04 peut prendre une retraite au cours de ce congé. Dans ce cas ou au terme de ce congé, cette personne bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions du paragraphe 9.03 sur la base de son traitement annuel selon son régime d'emploi avant le début de ce congé. Par conséquent, la garantie minimale de l'article 9.03 sera basée sur le régime d'emploi avant le début de ce congé.

ARTICLE 10

PRÉVENTION, RÈGLEMENT DES MÉSENTENTES ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Rien dans le présent protocole ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher une professeure ou un professeur, si elle ou il le désire, de discuter avec sa directrice ou son directeur de département ou avec une représentante ou un représentant de l'Association de tout problème relatif à l'interprétation ou à l'application du protocole, et ce, avant d'avoir recours à la procédure prévue au présent article.

COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 10.02 L'Université et l'Association conviennent d'établir, lors de mésentente, un comité ad hoc désigné sous le nom de comité des relations professionnelles, ci-après appelé comité.

Le comité est paritaire et les membres sont nommés par les parties. Le comité est composé de deux (2) représentantes ou représentants de l'Université et de deux (2) représentantes ou représentants membres de l'Association.

Le comité a pour mandat d'étudier toute question relative à l'interprétation et à l'application du protocole, à rechercher une ou des solutions appropriées et de faire des recommandations aux parties. Le comité doit se réunir dans les quinze (15) jours ouvrables du dépôt, par écrit, de la mésentente, et faire ses recommandations dans les quinze (15) jours suivant.

Aucune professeure et aucun professeur ne doit subir d'intimidation, de menace ni de représailles du fait que cette personne est impliquée ou visée par une mésentente.

- 10.03 Les parties reconnaissent que les mésententes doivent être réglées le plus équitablement et le plus promptement possible.
- 10.04 Une professeure ou un professeur ou l'Association peut soumettre, par écrit, une mésentente au Service des ressources humaines. Lorsqu'une mésentente est soumise directement par une professeure ou un professeur, sans le concours de l'Association, le Service des ressources humaines en fait parvenir une copie à l'Association dans les dix (10) jours qui suivent. Une telle mésentente doit être soumise dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de l'événement à l'origine de la mésentente.
- 10.05 a) Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la mésentente, le Service des ressources humaines doit répondre par écrit à l'Association en mentionnant les

principales raisons pour lesquelles elle ne peut faire droit à la mécontente, le cas échéant, sans exclure d'autres raisons pouvant s'ajouter par la suite, lesquelles raisons doivent être fournies dans un délai raisonnable avant l'audition de la mécontente.

Sur avis reçu par l'Association à cet effet, l'employeur bénéficie d'un délai additionnel de quinze (15) jours pour répondre.

- b) Toute mécontente ayant fait l'objet d'un règlement doit être constaté par écrit. Cet écrit lie l'Association, la Faculté, l'Université et les professeurs et professeures concernés.
- c) À toute étape prévue au présent article, et même pendant un délibéré, les parties peuvent discuter d'une mécontente pour tenter de trouver un règlement.
- d) Ces discussions se déroulent sur une base volontaire et se tiennent à l'intérieur du comité des relations professionnelles qui est composé de deux (2) représentantes ou représentants de l'Université, et de deux (2) représentantes ou représentants de l'Association.
- e) Ce comité se réunit au besoin et, en sus des mécontentes, peut discuter de tout sujet intéressant les membres de l'Association ou l'Association.
- f) Sans limiter ce qui précède, la professeure ou le professeur qui croit faire l'objet d'une charge de travail inéquitable peut faire appel au comité des relations professionnelles après en avoir discuté avec la directrice ou le directeur de département. Dans l'intervalle, la professeure ou le professeur doit assumer la charge de travail qui lui est assignée jusqu'à la décision finale de la faculté ou d'un arbitre, le cas échéant.

10.06 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la réponse mentionnée au paragraphe 10.05, si la mécontente persiste toujours, l'Association réfère la mécontente à l'arbitrage et en informe par écrit le Service des ressources humaines.

10.07 Malgré les pouvoirs reconnus à l'arbitre, ce dernier ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit dans le présent protocole.

10.08 Toute mécontente référée à l'arbitrage est entendue par un arbitre unique, choisi parmi les arbitres suivants et selon l'ordre de préférence ainsi que leur disponibilité dans un délai jugé raisonnable par les parties; en cas de désaccord quant à la préférence, la disponibilité devient le critère déterminant :

Robert Côté

André Bergeron
André G. Lavoie
Jean Barrette
Maureen Flynn
Louise Viau

10.09 Les pouvoirs dévolus à l'arbitre sont ceux prévus au *Code du travail* et au Livre VII du *Code de procédure civile du Québec*.

En cas d'incompatibilité avec l'article 940 du *Code de procédure civile*, celui-ci a préséance dans les seules limites qui y sont prévues.

10.10 La décision arbitrale est exécutoire, elle est finale et sans appel. Elle lie les parties et les professeures ou les professeurs intéressés.

10.11 Une professeure ou un professeur appelé à témoigner ou à représenter l'Association à une mécontente est libéré de sa tâche sans perte de rémunération pendant la durée requise pour son témoignage ou pour la durée de sa représentation devant l'arbitre. Cette personne doit en aviser sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat dans un délai raisonnable.

10.12 Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés en parts égales par l'Association et l'Université.

10.13 Les délais mentionnés aux paragraphes précédents sont de rigueur mais ne courent pas du 20 décembre au 20 janvier. Ces délais peuvent être suspendus ou prolongés du consentement écrit des parties.

MESURES DISCIPLINAIRES

10.14 L'Université peut imposer à la professeure ou au professeur une mesure disciplinaire pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Selon la gravité de l'acte reproché, l'Université prend l'une des trois (3) mesures suivantes :

- l'avertissement écrit;
- la suspension;
- le congédiement.

10.15 Dans les vingt (20) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance d'une telle infraction par la directrice générale ou le directeur général du Service des ressources humaines, celle-ci ou celui-ci avise, par écrit, la professeure ou le professeur

qu'elle ou il est sujet à une mesure disciplinaire. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Université.

- 10.16 Si l'Université veut imposer une mesure disciplinaire à une professeure ou un professeur, elle doit convoquer cette personne, par écrit, au moins une (1) journée ouvrable avant la rencontre en indiquant la date, l'heure, l'endroit de la rencontre et la nature des faits reprochés; une copie de cet avis est simultanément transmise à l'Association. La professeure ou le professeur peut être accompagné d'une personne représentant l'Association.
- 10.17 Lorsque l'Université décide d'imposer une mesure disciplinaire à une professeure ou un professeur, elle lui communique, par écrit, la mesure disciplinaire retenue ainsi que l'essentiel des motifs et des faits reprochés. Une copie est simultanément transmise à l'Association.
- 10.18 La professeure ou le professeur qui a complété deux (2) années de vie universitaire à ce titre à l'Université et à qui on a imposé une mesure disciplinaire, peut, par écrit, en appeler de la décision. L'Association peut également en appeler de la décision au nom de la professeure ou du professeur. Cet appel, sous forme d'un avis écrit, doit être soumis au Service des ressources humaines dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'avis transmis en vertu du paragraphe 10.17.
- Si, à la suite des recommandations du comité des relations professionnelles, la décision est maintenue et que l'Association maintient son appel, l'Association avise l'Université de son désir de soumettre le dossier à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'avis de maintien de la mesure disciplinaire.
- 10.19 Les délais mentionnés aux paragraphes 10.15 et suivants sont de rigueur. Toutefois, ces délais peuvent être prolongés du consentement des parties.
- 10.20 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une professeure ou d'un professeur ainsi que les faits dont cette mesure fait état ne peuvent être invoqués contre elle, et cette mesure est retirée de son dossier, si au cours des douze (12) mois effectivement travaillés suivant le dépôt au dossier, il n'y a pas eu de récidive.

ARTICLE 11

FERMETURE DE POSTES

- 11.01 Tout document de travail élaboré par l'Université impliquant une diminution possible du nombre de postes à la faculté doit être communiqué à la doyenne ou au doyen et à l'Association au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. La doyenne ou le doyen et l'Association remettent leurs commentaires avant le 1^{er} mai suivant.
- 11.02 La décision finale de l'Université de diminuer le nombre de postes à la faculté doit être communiquée à la doyenne ou au doyen et à l'Association au plus tard le 30 avril de chaque année.
- 11.03 Dans les trente (30) jours qui suivent la communication de la décision mentionnée au paragraphe 11.02, la doyenne ou le doyen communique par écrit à l'Association et à chacune des professeures permanentes ou à chacun des professeurs permanents concernés qu'à compter de la fin du troisième (3^e) trimestre complet après la communication de la décision, ces personnes n'occuperont plus leur poste actuel et que leur cas sera examiné par la doyenne ou le doyen et l'Association, tel que prévu au paragraphe 11.05.
- 11.04 La fermeture d'un poste occupé par une professeure permanente ou un professeur permanent devient effective trois (3) trimestres complets après la communication de la décision, conformément au paragraphe 11.03, sauf si la professeure permanente ou le professeur permanent démissionne, auquel cas, le poste est automatiquement fermé.
- 11.05 La doyenne ou le doyen et l'Association examinent les possibilités de solution avec la collaboration des professeures et professeurs concernés. Dans les trois (3) mois suivant l'avis donné à l'Association en vertu du paragraphe 11.03, la doyenne ou le doyen transmet par écrit à l'Université les recommandations qui résultent de leur examen.
- 11.06 Aux fins du paragraphe 11.05, la doyenne ou le doyen et l'Association évaluent les solutions suivantes :
- a) la réaffectation ou la réorientation :
 - 1) à un autre poste d'enseignement à l'Université; ou
 - 2) à un centre de recherche de l'Université; ou
 - 3) à un poste administratif de l'Université;

- b) un recyclage nécessaire à une réaffectation ou à une réorientation :
 - 1) à un autre poste d'enseignement à l'Université; ou
 - 2) à un centre de recherche de l'Université; ou
 - 3) à un poste administratif de l'Université;
 - c) une retraite;
 - d) toute autre solution.
- 11.07 Dans les trente (30) jours qui suivent la réception du rapport écrit, l'Université opte pour l'une des deux décisions suivantes :
- a) elle accepte l'une des recommandations soumises. Dans ce cas, elle transmet sa décision à la professeure permanente ou au professeur permanent concerné qui doit lui faire part, par écrit, de son acceptation de cette décision dans un délai de vingt (20) jours ouvrables; à défaut de cette acceptation dans ce délai, la professeure ou le professeur est réputé avoir démissionné et sa démission est effective à la date prévue pour la fermeture de son poste;
 - b) elle décide de mettre à pied la professeure permanente ou le professeur permanent concerné. Dans ce cas, elle lui verse une somme forfaitaire équivalente à deux (2) mois de traitement pour chacune de ses cinq (5) premières années complètes à l'emploi de l'Université et à un (1) mois de traitement pour chaque année complète subséquente à l'emploi de l'Université. Cette somme, calculée d'après le traitement de la professeure permanente ou du professeur permanent concerné pour l'année en cours, exclusion faite de tout supplément administratif, est versée au moment du départ ou selon les modalités convenues entre l'Université et la professeure ou le professeur.
- 11.08 Une réorientation, une réaffectation ou un recyclage nécessaire à une réorientation ou à une réaffectation n'entraîne, pour la professeure permanente ou le professeur permanent concerné, aucune diminution de traitement, exclusion faite de tout supplément administratif. Cette règle s'applique tant et aussi longtemps que le traitement de cette professeure ou de ce professeur, dans son nouvel emploi, demeure inférieur à ce qu'il était à la date de fermeture de son poste.
- 11.09 Si un poste pour lequel une professeure ou un professeur réorienté ou mis à pied est qualifié est ouvert dans les trois (3) ans de la fermeture du poste que cette personne a dû quitter, l'Université doit l'en aviser le plus tôt possible et lui offrir ce poste

en priorité s'il s'agit d'un poste au sein du département auquel elle était rattachée et si elle répond aux exigences du poste.

Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied résultant de l'application de l'alinéa 11.07 b), la professeure ou le professeur ainsi réintégré doit rembourser à l'Université tout montant de l'indemnité de séparation qui excède le salaire qui lui aurait été versé si cette personne était demeurée à l'emploi de l'Université entre la date à laquelle sa mise à pied a pris effet et la date de sa réintégration. Ce remboursement s'effectue selon des modalités convenues entre l'Université et la professeure ou le professeur.

ARTICLE 12

TRAITEMENT

12.01 Le traitement de la professeure ou du professeur auquel s'applique le présent protocole en vertu du paragraphe 1.03 est établi selon les stipulations du présent article.

La formule suivante s'applique :

T = A - B + E + H où,

T = Traitement annuel

A = Traitement de base selon l'échelle applicable pour une année financière donnée (voir paragraphe 12.04).

B = Réduction du traitement de base en l'absence d'un grade universitaire de troisième (3^e) cycle reconnu par l'Université pour une professeure ou un professeur non-médecin (voir paragraphe 12.06).

E = Supplément pour le facteur négociation tel que négocié uniquement entre la professeure ou le professeur et l'Université (voir paragraphe 12.05).

H = Supplément administratif pour les directrices ou directeurs de département (voir paragraphe 12.09).

12.02 Au 1^{er} juin de chaque année, avec effet pour la durée de l'année commençant ce même jour, toute professeure ou tout professeur se situe dans l'échelle correspondant à son rang universitaire, à l'échelon correspondant à la n^{ième} année après l'obtention de son premier grade universitaire reconnu par l'Université, sans jamais dépasser le dernier échelon dans l'échelle correspondant à son rang.

12.03 Malgré le paragraphe 12.02, lorsqu'une professeure ou un professeur est promu après avoir atteint le dernier échelon dans l'échelle correspondant à son rang universitaire, cette personne ne peut en aucun temps récupérer le ou les échelons perdus à cause de ce plafonnement.

12.04 Le facteur A du traitement est celui inscrit à l'échelon occupé par la professeure ou le professeur dans l'échelle des chargées ou chargés d'enseignement, des adjointes ou adjoints, des agrégées ou agrégés, et des titulaires apparaissant aux annexes 4 A et 4 B ou dans l'échelle des professeures praticiennes et des professeurs praticiens en sciences de la santé, niveau I ou II, apparaissant à l'annexe 6.

Les échelles ci-dessus mentionnées sont majorées de la façon suivante :

Du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 :

Les échelles des traitements prévues à l'annexe 4 A ou 6 s'appliquent rétroactivement pour toutes les professeures et tous les professeurs en emploi à la date de la signature.

Du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 :

Les échelles des traitements prévues à l'annexe 4 B ou 6 s'appliquent rétroactivement pour toutes les professeures et tous les professeurs en emploi à la date de la signature. Elles représentent globalement une majoration de 1,75 %.

Du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 :

Les échelles des traitements en vigueur sont majorées de 1,75 %.

Du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 :

Les échelles des traitements en vigueur sont majorées de 1,5 %.

Du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :

Les échelles des traitements en vigueur sont majorées de 1,25 %.

Du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :

Les échelles des traitements en vigueur sont majorées de 1,25 %.

Pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2025, s'il s'avérait que la Politique salariale gouvernementale du Gouvernement du Québec (PSG) applicable aux échelles salariales de la majorité de ses propres personnes salariées soit supérieure aux pourcentages suivants :

- 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 : 1,75 %
- 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : 1,75 %
- 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : 1,5 %
- 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 1,25 %

- 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 1,25 %
- Total : 7,5 %

L'Université indexera aux mêmes dates et des mêmes pourcentages les salaires prévus aux échelles des traitements en vigueur, moins ce qui a pu être versé par l'Université dans le cadre de la majoration de ces échelles pour chaque année.

Nonobstant les paragraphes précédents, la sommation des pourcentages d'augmentation des échelles octroyées à partir du 1^{er} avril 2020 en lien avec l'application de la PSG ne peuvent en aucun cas être supérieures à l'augmentation totale de la PSG cumulée pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2025. L'ajustement sera fait dès que la PSG sera connue pour ces périodes en appliquant, pour chacune des années, le pourcentage le plus avantageux entre celui octroyé par l'Université ou la PSG, sous réserve de l'ajustement global. Le calcul de l'ajustement global s'effectue en additionnant les augmentations consenties pour chaque année dans l'ordre chronologique à partir du 1^{er} avril 2020 jusqu'à l'atteinte de la PSG cumulée pour l'ensemble de la période jusqu'au 31 mars 2025.

Nonobstant les paragraphes précédents, à partir du 1^{er} avril 2020 et jusqu'au 31 mars 2025, s'il s'avérait que les augmentations des échelles salariales (incluant les ajouts d'échelon, le cas échéant) des professeures et professeurs du Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS) soient plus élevées que celles consenties aux professeures et professeurs de l'APPFMUS, après indexation ou selon la Politique salariale gouvernementale, le cas échéant, les échelles des traitements sont ajustées aux mêmes dates et pour les mêmes périodes afin d'atteindre les mêmes pourcentages d'augmentation globaux.

- 12.05 L'application de ces échelles ne porte préjudice à aucune professeure ou aucun professeur quant au facteur négociation existant conformément à une entente individuelle entre l'Université et la professeure ou le professeur.
- 12.06 Le facteur A du traitement de la professeure ou du professeur non-médecin établi en vertu du paragraphe 12.04 inclut un supplément rattaché au grade universitaire de 3^e cycle (Ph.D.) Lorsque cette personne n'a pas atteint ce grade, le traitement est réduit de huit pour cent (8 %).

- 12.07 La professeure ou le professeur avance de un (1) échelon au 1^{er} juin de chaque année dans l'échelle correspondant à son rang universitaire sauf lorsque cette personne a atteint le dernier échelon dans l'échelle correspondant à ce rang.
- 12.08 Lorsqu'une professeure ou un professeur obtient une promotion, le passage à l'échelle correspondant au nouveau rang universitaire s'effectue à la date où cette promotion devient effective en vertu de l'article 7.
- 12.09 La professeure nommée directrice ou le professeur nommé directeur de département par l'Université reçoit un supplément administratif annuel de dix mille cinq cent quatre-vingts dollars (10 580 \$) pour les directrices ou directeurs de département comptant au moins seize (16) professeures ou professeurs. Il est de sept mille neuf cent trente-trois dollars (7 933 \$) dans les autres cas.
- 12.10 Lorsqu'une professeure ou un professeur se voit accorder en cours d'année civile un supplément correspondant à l'un des facteurs mentionnés au présent article, ce supplément lui est payé au prorata du nombre de jours complets qui restent à écouler avant la fin de l'année civile en cours.
- 12.11 Lorsqu'une professeure ou un professeur exerce les fonctions de directrice ou directeur intérimaire de département, le supplément prévu au paragraphe 12.09 qui était versé à la directrice ou au directeur de département lui est alors versé au prorata du nombre de jours pendant lesquels cette personne exerce ses fonctions.
- 12.12 Le traitement annuel de la professeure ou du professeur est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Malgré ce qui précède, un ou plusieurs ajustements peuvent être faits au cours d'une année donnée afin de tenir compte des révisions de ce traitement annuel.

ARTICLE 13

INFORMATIONS MUTUELLES

13.01 L'Université rend disponible à l'Association au plus tard le 15 juin, le 15 octobre et le 15 février de chaque année les données suivantes, électroniquement via le système SOFE, par département, sur les professeures et professeurs.

a) Carrière

Cette liste comporte pour chaque professeure ou professeur, le nom et le prénom et l'historique :

- des changements de rang universitaire (rang et date),
- des fonctions (titre et date),
- des contrats (statut, type et date),
- des congés (type, dates du début et de la fin).

b) Grades

Cette liste comporte pour chaque professeure ou professeur :

- le nom et le prénom,
- les grades obtenus (année, libellé et institution).

13.02 L'Université rend disponible à l'Association au plus tard le 15 juin, le 15 octobre et le 15 février de chaque année la liste, électroniquement via le système SOFE, par département, du traitement des professeures et professeurs.

Cette liste comporte pour chaque professeure ou professeur :

- le nom et le prénom,
- l'année d'obtention du premier grade universitaire spécialisé reconnu par l'Université aux fins du calcul du traitement,
- le traitement de base,
- la déduction appliquée aux fondamentalistes ne détenant pas un grade de 3^e cycle,
- le supplément administratif,
- la date de naissance et le sexe,
- le rang et l'échelon,
- le statut d'engagement, le type de contrat et l'identification du poste, s'il y a lieu,
- le type de congé, le cas échéant.

- 13.03 L'Université rend disponible à l'Association au plus tard le 15 octobre de chaque année, électroniquement via le système SOFE :
- a) le pourcentage de la masse salariale consacrée au facteur négociation tel que négocié individuellement entre les professeures ou professeurs et l'Université;
 - b) la liste des professeures et des professeurs occupant une fonction administrative comportant :
 - la fonction occupée,
 - le nom et le prénom,
 - le mandat (dates du début et de la fin),
 - l'unité administrative concernée.
- 13.04 Au début de chaque année financière, l'Association transmet à l'Université la liste des membres de son exécutif et, par la suite, toute modification à cette liste.
- 13.05 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeures et professeurs sur un sujet couvert par le présent protocole est simultanément transmise à l'Association.
- 13.06 L'Université rend disponible à l'Association une copie des projets d'ordre du jour des réunions du conseil d'administration et du conseil universitaire en même temps qu'elle les fait parvenir aux membres de ces conseils.
- Elle rend disponible à l'Association, dans les quinze (15) jours de leur adoption, une copie des procès-verbaux dûment adoptés de ces conseils avec la liste des documents d'appoint, sauf ceux qu'elle déclare confidentiels conformément à la *Loi sur l'accès aux documents d'organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Sur demande, l'Université remet gratuitement une copie de ces documents à l'Association.
- Elle rend également disponible à l'Association une copie des procès-verbaux dûment adoptés du comité de direction de l'Université, en même temps qu'elle les fait parvenir aux membres du conseil d'administration.
- La faculté rend disponible à l'Association une copie des procès-verbaux dûment adoptés par le conseil de faculté.
- 13.07 Sur demande, l'Université s'engage à transmettre à l'Association ses états financiers dûment approuvés.

ARTICLE 14

PRÉROGATIVES DE L'APPFMUS

- 14.01 Le 1^{er} juin de chaque année, afin de faciliter l'application du protocole, l'Université accorde à l'Association une somme de cent mille dollars (100 000 \$).
- Afin de faciliter la préparation du renouvellement du protocole ainsi que la négociation de son renouvellement, l'Université accorde une somme supplémentaire de cinquante mille dollars (50 000 \$) pour l'année financière durant laquelle il vient à échéance. Cette somme est versée au 1^{er} juin de cette année financière.
- 14.02 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu les autorisations appropriées, l'Association peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir ses réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Université, l'Association rembourse ces frais.
- 14.03 L'Université met gratuitement à la disposition de l'Association un local équipé de l'ameublement en usage au moment de la signature du présent protocole.
- 14.04 L'Association peut utiliser le courrier interne et les moyens de communication électroniques de l'Université pour acheminer aux professeures et professeurs tout matériel d'information utile, pourvu que sa source soit clairement identifiée.
- 14.05 L'Université permet à l'Association d'utiliser ses services de télécommunications et de photocopie aux tarifs usuels établis pour ces services conformément aux normes de fonctionnement de ces services.
- L'utilisation de tout autre service peut faire l'objet d'une entente entre l'Association et l'Université.
- 14.06 À la demande de l'Université, l'Association lui fournit, sous la signature de sa secrétaire ou de son secrétaire, copie de ses statuts ainsi que de tout amendement à ces statuts.

14.07 L'Université consulte l'Association en ce qui a trait à toute proposition d'amendement aux Statuts de l'Université de Sherbrooke.

Afin de permettre à l'Association de donner une opinion éclairée, sur demande de cette dernière, une représentante ou un représentant de l'Université rencontre une représentante ou un représentant de l'Association pour discuter du projet et lui remet une copie de tout document pertinent.

L'Association est présumée avoir renoncé à son droit à la consultation si elle n'a pas fait parvenir son opinion écrite à la secrétaire générale ou au secrétaire général dans les trente (30) jours d'une demande écrite à cet effet.

14.08 L'Université consulte l'Association en ce qui a trait à toute proposition d'amendement à la *Loi relative à l'Université de Sherbrooke*.

ARTICLE 15

RÉGIME DE L'APPFMUS

15.01 L'Université prélève sur le traitement de chaque professeure et professeur régi par le présent protocole un montant égal à la cotisation fixée par l'Association.

15.02 Pour les fins du paragraphe précédent, l'Association indique à l'Université dans un avis écrit :

- a) le montant de la cotisation;
- b) la date de la première retenue.

Cet avis devient effectif au plus tard le trentième (30^e) jour suivant la réception.

15.03 L'Université s'engage à déduire la cotisation répartie également sur chaque versement de traitement. Elle fait parvenir à l'Association, au plus tard le dixième (10^e) jour suivant le dernier versement de chaque mois, un chèque payable au pair couvrant le total des cotisations déduites durant ce même mois et rend disponible un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique pour chaque professeure et professeur :

- le numéro de matricule,
- le nom et le prénom,
- la cotisation retenue au cours de la période,
- le traitement versé au cours de la période,
- l'état cumulatif, du traitement versé et de la cotisation retenue,
- la date du début d'emploi de chaque nouvelle professeure et nouveau professeur,
- la date de cessation d'emploi de chaque professeure et professeur ayant quitté l'Université depuis la production de l'état précédent.

15.04 L'Association s'engage à prendre fait et cause pour l'Université pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'Université par une professeure ou un professeur ou par un groupe de professeures et de professeurs résultant de l'application des paragraphes 15.01, 15.02 et 15.03.

ARTICLE 16

AVANTAGES PROFESSIONNELS ET SOCIAUX DIVERS

- 16.01 L'Université rembourse les frais de déménagement d'une professeure ou d'un professeur nouvellement embauché selon les règles décrites à la directive intitulée *Remboursement des frais de déménagement de membres du personnel* (Directive 2600-010).
- 16.02 L'Université s'engage à maintenir en vigueur les *Règlements relatifs aux brevets découlant d'inventions du personnel universitaire* (Règlement 2575-100), approuvés par le conseil d'administration le 10 février 1971. Ces règlements peuvent cependant être modifiés du consentement des parties.
- 16.03 L'Université consulte l'Association en ce qui a trait à toute proposition de règlement concernant les droits d'auteur.
- 16.04 En tenant compte des contraintes matérielles et financières, l'Université met à la disposition des professeures et professeurs un local individuel et le mobilier leur permettant de remplir adéquatement leur tâche.

ARTICLE 17

CONGÉ SANS TRAITEMENT

17.01 La professeure ou le professeur qui désire obtenir un congé sans traitement transmet sa demande à sa doyenne ou son doyen. La demande indique l'objet du congé, sa durée et tout autre renseignement à l'appui de sa demande.

La doyenne ou le doyen fait connaître sa décision à la professeure ou au professeur ainsi qu'à la directrice ou au directeur de département dans les trente (30) jours de la réception de la demande. Sauf exception, la durée d'un tel congé est d'une durée minimale de trois (3) mois et n'excède pas une (1) année.

Exceptionnellement, un congé sans traitement à demi-temps peut être accordé. Dans ce cas, la durée minimale de l'absence est de trois (3) mois et la durée maximale est de douze (12) mois sur une période totale de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 18

VACANCES

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA PROFESSEURE PERMANENTE OU AU PROFESSEUR PERMANENT ET À LA PROFESSEURE OU AU PROFESSEUR SOUS CONTRAT AVEC RENOUVELLEMENT ANNUEL

- 18.01 La professeure ou le professeur a droit à un (1) mois de calendrier de vacances annuelles prises consécutivement ou non.
- 18.02 La professeure ou le professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles à la durée de son engagement à l'Université.
- 18.03 La professeure ou le professeur détermine sa période de vacances après entente avec sa directrice ou son directeur de département et la doyenne ou le doyen de la faculté.
- 18.04 Les vacances de la professeure ou du professeur se prennent durant l'année financière où elles sont gagnées.
- 18.05 À la date de son départ, la professeure ou le professeur qui quitte pour quelque raison que ce soit est présumé avoir épuisé ses vacances accumulées au prorata du temps pendant lequel cette personne a été à l'emploi de l'Université pendant la dernière année.

Si la professeure ou le professeur prévoit ne pas être en mesure de prendre ses vacances avant son départ, elle ou il doit en aviser sa doyenne ou son doyen et le Service des ressources humaines au moins trois (3) mois avant la date prévue de son départ. La doyenne ou le doyen ajuste, si possible, son assignation de tâche pour permettre la prise de vacances.

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA PROFESSEURE OU AU PROFESSEUR SOUS CONTRAT À TERME

- 18.06 La professeure ou le professeur a droit à un (1) mois de calendrier de vacances pour chaque période de douze (12) mois à l'emploi de l'Université.
- 18.07 La professeure ou le professeur est réputé avoir pris ses vacances avant la fin de chaque année de son contrat.

ARTICLE 19

CONGÉS PARENTAUX

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA PROFESSEURE PERMANENTE OU AU PROFESSEUR PERMANENT ET À LA PROFESSEURE OU AU PROFESSEUR SOUS CONTRAT AVEC RENOUVELLEMENT ANNUEL AINSI QU'À LA PROFESSEURE OU AU PROFESSEUR SOUS CONTRAT À TERME

GÉNÉRALITÉ

- 19.01 L'Université et l'APPFMUS conviennent qu'il est important d'adopter des mesures qui favorisent la conciliation du travail avec les responsabilités familiales.
- 19.02 Les présentes conditions afférentes aux congés parentaux sont complémentaires au *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*.
- 19.03 Les congés parentaux comprennent les congés suivants :
- le congé de maternité,
 - le congé de conjoint,
 - le congé d'adoption,
 - le congé pour responsabilité parentale.

À moins de stipulation expresse ou contraire, ces congés sont avec plein traitement, moins ce qui peut être versé à la professeure ou au professeur en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*.

De plus, dans l'attribution de la charge de travail, la faculté tient compte dans la mesure du possible de la situation familiale de la professeure ou du professeur au cours des deux (2) années qui suivent un congé de maternité, de conjoint ou d'adoption. Un (1) seul des conjoints peut bénéficier de cette mesure, si les deux (2) conjoints travaillent à l'Université. Cette mesure ne doit pas avoir pour effet de diminuer la tâche de la professeure ou du professeur, à moins que cette diminution de tâche ne se traduise par une diminution de salaire proportionnelle à la soustraction à la charge de travail.

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 19.04 Sur recommandation médicale, la professeure peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse. Elle doit fournir au Service des ressources humaines un préavis écrit au moins trois (3) semaines avant la date de début du congé. Ce préavis doit indiquer les dates de début et de fin du congé et être accompagné d'un certificat médical ou rapport écrit signé par une sage-femme attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement. L'Université assure alors cette professeure du maintien de son traitement durant le temps que dure son congé de maternité jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts (180) jours.
- 19.05 Après consultation auprès de sa directrice ou son directeur de département, la professeure qui désire se prévaloir d'un congé de maternité s'entend le plus tôt possible avec la doyenne ou le doyen sur la période pendant laquelle le congé sera pris et sur les modifications de sa charge de travail au cours de l'année universitaire pendant laquelle ce congé est pris.
- 19.06 La professeure peut être en congé de maternité pour une période pouvant aller jusqu'à cent quatre-vingts (180) jours dont la répartition avant et après l'accouchement lui appartient. Si cette professeure ne peut reprendre le travail après ce délai, l'Université peut lui demander de produire un certificat médical; dans ce cas, les dispositions du présent protocole relatives à la maladie s'appliquent.
- La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.
- 19.07 Au terme de son congé de maternité, la professeure obtient, sur demande, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) années se terminant avec la fin d'un trimestre.

CONGÉ DE CONJOINTE OU CONJOINT

- 19.08 La professeure ou le professeur dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) semaines. Ce congé peut être fractionné en semaines et doit être pris durant les cinquante-deux (52) semaines qui suivent la naissance. Ce congé est avec plein traitement, moins ce qui peut être versé à la professeure ou le professeur par le *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*.

De plus, au terme de son congé parental, la professeure ou le professeur obtient, sur demande, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) années se terminant avec la fin d'un trimestre.

CONGÉ D'ADOPTION

- 19.09 Pour autant qu'il ne s'agisse pas de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, la professeure ou le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines. La personne n'a pas droit à un tel congé si son conjoint ou sa conjointe en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement, conformément au régime d'adoption.

Au terme de son congé d'adoption, la professeure ou le professeur obtient, sur demande, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) années se terminant avec la fin d'un trimestre.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE

- 19.10 La professeure ou le professeur peut s'absenter de l'Université sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. La professeure ou le professeur doit aviser le plus tôt possible sa directrice ou son directeur de département et la doyenne ou le doyen de sa faculté de son absence, et sur demande de l'Université, fournir un document la justifiant.

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

- 19.11 Pour des considérations liées à des responsabilités familiales, une professeure ou un professeur obtient sur demande de l'Université un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel. Un tel congé suspend, pour la durée équivalente au congé sans traitement, les délais pour obtenir la permanence ou une promotion.

ARTICLE 20

ABSENCE-MALADIE

- 20.01 En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident qui n'est pas prévue au paragraphe 20.02, la professeure ou le professeur reçoit son traitement entier dès la première (1^{re}) journée d'absence, et ce, pour une période maximale de cent quatre-vingts (180) jours.
- Au-delà d'une (1) semaine d'absence-maladie la professeure ou le professeur doit fournir un certificat médical.
- 20.02 À la suite d'un accident de travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'Université comble la différence entre le traitement hebdomadaire net d'une professeure ou d'un professeur incapable de travailler et l'indemnité que cette personne reçoit de la Commission jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines de son incapacité totale.
- L'Université assiste la professeure ou le professeur dans ses démarches auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 20.03 Dès qu'une professeure ou qu'un professeur est atteint d'une incapacité couverte par la « *Loi des accidents de travail et les maladies professionnelles* », cette personne doit satisfaire aux obligations que lui impose la loi; de plus, elle doit faire rapport de ce fait à l'Université et à sa directrice ou son directeur de département le plus tôt possible.
- 20.04 En contrepartie du fait que l'Université a établi son propre régime d'assurance-salaire de courte durée, l'Association accepte que la totalité du rabais consenti par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada soit versée à l'Université.
- 20.05 Une professeure ou un professeur perd son lien d'emploi à la suite d'une absence pour maladie ou accident de plus de neuf cent quinze (915) jours lorsqu'il n'y a pas pour cette personne d'expectative de retour au travail dans un avenir prévisible.

ARTICLE 21

DIVERS

- 21.01 Dans le mois suivant la signature du présent protocole, l'Université le transmet par courriel à chaque professeure et professeur, le fait imprimer et en livre vingt (20) exemplaires à l'Association.
- 21.02 Les annexes 1 à 6 font partie intégrante du présent protocole.

ARTICLE 22

DURÉE DU PROTOCOLE

- 22.01 Le présent protocole entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2025.
- Il demeure en vigueur pendant la période de son renouvellement jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne entre l'Association et l'Université.
- Il n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément mentionné, et ce, seulement pour les professeures et les professeurs à l'emploi de l'Université au moment de sa signature.
- 22.02 L'Université et l'Association, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier le présent protocole en y ajoutant tout article qu'elles jugent nécessaire ou en amendant, supprimant ou corrigeant, en tout ou en partie, un article qu'elles jugent inadéquat.
- 22.03 Advenant la mise en application d'une législation permettant l'incorporation de la profession médicale, les parties conviennent qu'il y aura réouverture du protocole uniquement sur les articles pouvant être touchés par cette décision.

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, 22^e jour du mois de septembre 2020.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Pierre Cossette, recteur

Jean Goulet, vice-recteur aux
ressources humaines et relations internationales

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE LA FACULTÉ DE MÉDECINE DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (APPFMUS)

Patrick McDonald, président

Fernand-Pierre Gendron, conseiller

COMITÉ DE NÉGOCIATION *pour* L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Dominique Dorion, doyen de la
Faculté de médecine et des sciences de la santé

Patrice Perron, doyen adjoint et
vice-doyen exécutif et aux communautés
de la Faculté de médecine et des sciences de la santé

Michel Tousignant, vice-doyen à la réadaptation
de la Faculté de médecine et des sciences de la santé

SIGNATURES (suite)

COMITÉ DE NÉGOCIATION (suite)
pour
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Mélanie Lebel, directrice de la gestion financière
de la Faculté de médecine et des sciences de la santé

Clément Huneault, conseiller en gestion
des ressources humaines
Relations de travail et rémunération

pour
**L'ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
DE LA FACULTÉ DE MÉDECINE
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(APPFMUS)**

Patrick McDonald, président

Fernand-Pierre Gendron, conseiller

Nathalie Perreault, conseillère

ANNEXES

ANNEXE 1

EXEMPLE DE CONTRAT D'ENGAGEMENT PAR COURRIEL

Bonjour,

Nous avons le plaisir de confirmer votre engagement à titre de (PROFESSEURE RÉGULIÈRE ou PROFESSEUR RÉGULIER) à temps (COMPLET ou PARTIEL) au rang (RANG) au (DÉPARTEMENT/SERVICE) de la Faculté de médecine et des sciences de la santé, selon un contrat à terme débutant le (DATE) et se terminant le (DATE), conformément à l'offre de recrutement qui vous a été faite.

Votre traitement salarial est de (SALAIRE ANNUEL), basé sur l'année d'obtention de votre premier grade universitaire, soit (ANNÉE).

Il est entendu que vous vous engagez à n'accepter aucun emploi ou aucune rémunération à l'extérieur de l'Université sans l'autorisation de la direction de la Faculté de médecine et des sciences de la santé, et à adhérer à la Société des médecins de l'Université de Sherbrooke, à en demeurer sociétaire et à respecter les dispositions du contrat de société de cette Société.

Vos conditions de travail sont régies selon le protocole intervenu entre l'Université et l'Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine et des sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke. Les dispositions des Statuts et Règlements de l'Université applicables au personnel professoral s'appliquent également.

Nous vous invitons à communiquer avec Mme Caroline Duchesne du Service des ressources humaines au 819 821-7393 afin de finaliser votre dossier d'engagement, notamment en ce qui concerne l'activation de votre rémunération et des avantages sociaux offerts par l'Université à son personnel.

À cet effet, nous vous prions de vous rendre à l'adresse suivante où nous avons regroupé des informations utiles pour faciliter votre arrivée à l'Université de Sherbrooke : <http://www.usherbrooke.ca/srh/emplois/accueil-nouveau-personnel/professeurs/>. Vous y trouverez entre autres des formulaires qui doivent obligatoirement être remplis et retournés au Service des ressources humaines.

Nous vous souhaitons la bienvenue au sein de notre institution et vous prions de recevoir nos meilleures salutations.



Sasha Cardinal, M. Sc.
Directrice générale
Service des ressources humaines

ANNEXE 2

EXEMPLE POUR UN RENOUVELLEMENT DE CONTRAT, L'OCTROI D'UN CONTRAT AVEC RENOUVELLEMENT ANNUEL OU DE LA PERMANENCE

Bonjour,

Nous avons le plaisir de vous informer que l'Université a décidé de vous octroyer (TYPE DE CONTRAT) comme (PROFESSEURE RÉGULIÈRE ou PROFESSEUR RÉGULIER) à temps (COMPLET ou PARTIEL) au rang (RANG) au (DÉPARTEMENT/SERVICE) de la Faculté de médecine et des sciences de la santé, débutant le (DATE) (et se terminant le (DATE)).

Votre traitement salarial sera de (SALAIRE ANNUEL) basé sur l'année d'obtention de votre premier grade universitaire, soit (ANNÉE) et vos conditions de travail demeurent les mêmes.

Nous souhaitons que la poursuite de votre carrière chez nous soit pour vous une source de légitime satisfaction.

Recevez nos meilleures salutations,



Sasha Cardinal, M. Sc.
Directrice générale
Service des ressources humaines

ANNEXE 3

CONGÉ D'ÉDUCATION CONTINUE

CONTRAT RÉGISSANT LES CONDITIONS DU CONGÉ D'ÉDUCATION CONTINUE ATTRIBUÉ PAR L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE.

à : _____

au rang universitaire de : _____

à la Faculté de médecine et des sciences de la santé,

Département de(s) : _____

Période du congé : _____

CONDITIONS

- 1) Ce congé est accordé en vue de permettre à la professeure ou au professeur la réalisation du projet :

- 2) CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE.

- 3) Les dispositions des Statuts et règlements de l'Université et du protocole intervenu entre l'Université et l'Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APPFMUS) font également partie intégrante du présent contrat.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

J'ACCEPTÉ LE PRÉSENT CONTRAT

Le _____ 20 _____ Le _____ 20 _____

Doyenne ou doyen

Professeure ou professeur

Vice-rectrice ou vice-recteur

La professeure ou le professeur signe ce contrat et le retourne au Service des ressources humaines dans les trente (30) jours de sa réception (paragraphe 6.15).

ANNEXE 4 A
ÉCHELLES DES TRAITEMENTS
AU 1^{ER} AVRIL 2019 (1 %)
(Paragraphe 12.04)

Échelons	Chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire
03	61 410 \$	70 113 \$		
04	62 820 \$	71 823 \$		
05	64 232 \$	75 343 \$		
06	65 643 \$	78 863 \$		
07	67 056 \$	82 383 \$		
08	68 467 \$	85 906 \$		
09	69 878 \$	89 424 \$		
10	71 290 \$	91 275 \$	95 081 \$	
11	72 703 \$	93 124 \$	97 570 \$	
12	74 113 \$	94 973 \$	100 055 \$	
13		96 825 \$	102 543 \$	
14		98 672 \$	105 030 \$	
15		100 520 \$	107 520 \$	114 634 \$
16		102 255 \$	110 095 \$	117 010 \$
17		103 895 \$	111 678 \$	118 953 \$
18		105 529 \$	113 311 \$	120 898 \$
19			114 960 \$	122 842 \$
20			116 613 \$	124 783 \$
21			117 902 \$	126 727 \$
22			119 193 \$	128 672 \$
23			120 483 \$	130 614 \$
24			121 775 \$	132 556 \$
25			123 066 \$	134 501 \$
26			124 357 \$	136 447 \$
27			125 647 \$	138 388 \$
28				140 355 \$
29				142 003 \$
30				143 613 \$
31				145 209 \$

ANNEXE 4 B
ÉCHELLES DES TRAITEMENTS
AU 1^{ER} AVRIL 2020
(Paragraphe 12.04)

Échelons	Chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire
03	62 337 \$	71 172 \$		
04	63 769 \$	72 908 \$		
05	65 202 \$	76 481 \$		
06	66 634 \$	80 054 \$		
07	68 069 \$	83 627 \$		
08	69 501 \$	87 203 \$		
09	70 933 \$	90 774 \$		
10	72 366 \$	92 653 \$	96 517 \$	
11	73 801 \$	94 530 \$	99 043 \$	
12	75 232 \$	96 407 \$	101 566 \$	
13		98 287 \$	104 091 \$	
14		100 162 \$	106 616 \$	
15		102 038 \$	109 144 \$	116 365 \$
16		103 799 \$	111 757 \$	118 777 \$
17		105 464 \$	113 364 \$	120 749 \$
18		107 122 \$	115 022 \$	122 724 \$
19			116 696 \$	124 697 \$
20			118 374 \$	126 667 \$
21			119 682 \$	128 641 \$
22			120 993 \$	130 615 \$
23			122 302 \$	132 586 \$
24			123 614 \$	134 558 \$
25			124 924 \$	136 532 \$
26			126 235 \$	138 507 \$
27			127 544 \$	140 478 \$
28				142 474 \$
29				144 147 \$
30				145 782 \$
31				147 402 \$
32				149 052 \$

Salaires au 1 AVRIL 2018 (ancien protocole)

échelons	chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire
3	60 802	69 419		
4	62 198	71 112		
5	63 596	74 597		
6	64 993	78 082		
7	66 392	81 567		
8	67 789	85 055		
9	69 186	88 539		
10	70 584	90 371	94 140	
11	71 983	92 202	96 604	
12	73 379	94 033	99 064	
13		95 866	101 528	
14		97 695	103 990	
15		99 525	106 455	113 499
16		101 243	109 005	115 851
17		102 866	110 572	117 775
18		104 484	112 189	119 701
19			113 822	121 626
20			115 458	123 548
21			116 735	125 472
22			118 013	127 398
23			119 290	129 321
24			120 569	131 244
25			121 848	133 169
26			123 126	135 096
27			124 403	137 018
28				138 965
29				140 597
30				142 191
31				143 771

Salaires au 1 AVRIL 2019 (échelles 2018 +1%)

échelons	chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire
3	61 410	70 113		
4	62 820	71 823		
5	64 232	75 343		
6	65 643	78 863		
7	67 056	82 383		
8	68 467	85 906		
9	69 878	89 424		
10	71 290	91 275	95 081	
11	72 703	93 124	97 570	
12	74 113	94 973	100 055	
13		96 825	102 543	
14		98 672	105 030	
15		100 520	107 520	114 634
16		102 255	110 095	117 010
17		103 895	111 678	118 953
18		105 529	113 311	120 898
19			114 960	122 842
20			116 613	124 783
21			117 902	126 727
22			119 193	128 672
23			120 483	130 614
24			121 775	132 556
25			123 066	134 501
26			124 357	136 447
27			125 647	138 388
28				140 355
29				142 003
30				143 613
31				145 209

Salaires au 1 AVRIL 2020 (nouveau protocole)

échelons	chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire
3	62 337	71 172		
4	63 769	72 908		
5	65 202	76 481		
6	66 634	80 054		
7	68 068	83 627		
8	69 501	87 203		
9	70 933	90 775		
10	72 366	92 653	96 517	
11	73 801	94 530	99 043	
12	75 232	96 407	101 565	
13		98 287	104 092	
14		100 162	106 616	
15		102 038	109 143	116 365
16		103 799	111 757	118 776
17		105 463	113 364	120 749
18		107 122	115 022	122 724
19			116 696	124 697
20			118 373	126 668
21			119 683	128 640
22			120 993	130 615
23			122 302	132 586
24			123 613	134 558
25			124 925	136 532
26			126 235	138 507
27			127 544	140 478
28				142 474
29				144 147
30				145 781
31				147 401
32				**149 052

**parité SPPUS (+\$100 symbolique)
mettant un terme à 20 ans d'iniquité

Salaires au 1 AVRIL 2021 (échelles 2020 +1.75%)

échelons	chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire
3	63 428	72 417		
4	64 885	74 184		
5	66 343	77 819		
6	67 800	81 455		
7	69 260	85 090		
8	70 717	88 729		
9	72 174	92 363		
10	73 633	94 274	98 206	
11	75 092	96 184	100 777	
12	76 548	98 095	103 343	
13		100 007	105 913	
14		101 915	108 482	
15		103 824	111 053	118 401
16		105 616	113 713	120 855
17		107 309	115 348	122 862
18		108 997	117 035	124 871
19			118 738	126 879
20			120 445	128 884
21			121 777	130 891
22			123 110	132 901
23			124 442	134 907
24			125 777	136 913
25			127 111	138 921
26			128 444	140 931
27			129 776	142 936
28				144 967
29				146 670
30				148 333
31				149 981
32				151 660

Salaires au 1 AVRIL 2022 (échelles 2021 +1.5%)

échelons	chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire
3	64 380	73 504		
4	65 858	75 296		
5	67 338	78 986		
6	68 817	82 676		
7	70 299	86 366		
8	71 778	90 060		
9	73 257	93 749		
10	74 737	95 689	99 679	
11	76 219	97 627	102 288	
12	77 697	99 566	104 893	
13		101 507	107 502	
14		103 443	110 109	
15		105 381	112 719	120 177
16		107 200	115 419	122 668
17		108 919	117 078	124 705
18		110 632	118 790	126 744
19			120 519	128 783
20			122 252	130 818
21			123 604	132 855
22			124 957	134 894
23			126 309	136 930
24			127 663	138 967
25			129 018	141 005
26			130 371	143 045
27			131 723	145 080
28				147 142
29				148 870
30				150 558
31				152 231
32				153 935

Salaires au 1 AVRIL 2023 (échelles 2022 +1.25%)

échelons	chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire
3	65 184	74 422		
4	66 681	76 237		
5	68 180	79 974		
6	69 677	83 710		
7	71 177	87 446		
8	72 675	91 185		
9	74 173	94 921		
10	75 671	96 885	100 925	
11	77 171	98 848	103 567	
12	78 668	100 811	106 204	
13		102 776	108 846	
14		104 736	111 485	
15		106 698	114 128	121 680
16		108 540	116 862	124 201
17		110 280	118 542	126 264
18		112 015	120 275	128 329
19			122 026	130 392
20			123 780	132 453
21			125 149	134 516
22			126 519	136 580
23			127 888	138 642
24			129 259	140 704
25			130 630	142 767
26			132 000	144 833
27			133 370	146 894
28				148 981
29				150 731
30				152 440
31				154 133
32				155 859

Salaires au 1 AVRIL 2024 (échelles 2023 +1.25%)

échelons	chargé d'enseignement	Adjoint	Agrégé	Titulaire
3	65 999	75 353		
4	67 515	77 190		
5	69 032	80 973		
6	70 548	84 756		
7	72 067	88 539		
8	73 583	92 325		
9	75 100	96 107		
10	76 617	98 096	102 187	
11	78 136	100 083	104 861	
12	79 651	102 071	107 532	
13		104 060	110 206	
14		106 046	112 879	
15		108 032	115 554	123 201
16		109 897	118 322	125 754
17		111 659	120 023	127 842
18		113 415	121 779	129 933
19			123 551	132 022
20			125 327	134 109
21			126 713	136 197
22			128 100	138 288
23			129 487	140 375
24			130 875	142 462
25			132 263	144 552
26			133 650	146 644
27			135 037	148 730
28				150 843
29				152 615
30				154 345
31				156 060
32				157 808

ANNEXE 5
FEUILLE DE ROUTE DU PROCESSUS DE NOMINATION DES
DIRECTRICES OU DIRECTEURS DE DÉPARTEMENT
(Paragraphe 8.06)

Proposition ou propositions
des membres du département : _____

Recommandation du comité
consultatif de nomination : _____

Recommandation du comité
de direction : _____

Recommandation de l'assemblée
départementale : _____ unanimité
_____ > 75 %
_____ majorité simple
_____ pas de majorité

Recommandation du
conseil de faculté : _____

Autres commentaires :

ANNEXE 6 CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

PROFESSEURES PRATICIENNES ET PROFESSEURS PRATICIENS EN SCIENCES DE LA SANTÉ (Paragraphe 12.04)

Préambule

Les besoins particuliers de certains programmes sur le plan des compétences du personnel enseignant et les réalités d'enseignement supérieur peuvent nécessiter de recruter, au besoin, des professeures praticiennes et des professeurs praticiens en sciences de la santé. Conséquemment, les parties souhaitent s'assurer d'une équité interne entre les professeures et professeurs de la FMSS et conviennent de la nécessité de conditions particulières de travail pour les professeures praticiennes et les professeurs praticiens en sciences de la santé.

1. Lorsque le contexte le permet, les dispositions suivantes du protocole en vigueur s'appliquent à la professeure praticienne ou au professeur praticien en sciences de la santé :
 - Articles 1 à 5, 8 à 11, 13 à 21;
2. La proportion des tâches correspondant à des activités d'enseignement et d'encadrement est définie dans les conditions, objectifs et attentes stipulées dans l'offre de recrutement.
3. Le premier (1^{er}) contrat à terme sera d'une durée d'une (1) année, tel que le permet le 3^e alinéa du paragraphe 4.02.
4. Afin de promouvoir l'excellence de la mission de l'Université, la professeure ou le professeur devra effectuer annuellement un stage de formation continue d'une durée minimale de deux (2) semaines dans un milieu de pratique ou, selon le secteur d'enseignement, exercer des activités cliniques pour une durée au moins équivalente. Durant cette période la professeure praticienne ou le professeur praticien en sciences de la santé est considéré au travail.
5. L'article 7 ne s'applique pas à la professeure praticienne ou au professeur praticien en sciences de la santé, à l'exception des paragraphes 7.02, 7.08 à 7.19, avec les adaptations nécessaires.
6. La professeure praticienne ou le professeur praticien en sciences de la santé peut être promu au niveau 2 de son grade lorsque cette personne a complété :

- quatorze (14) ans depuis l'obtention du premier (1^{er}) grade universitaire reconnu pour fins de traitement;
 - et
 - sept (7) ans de vie universitaire; à cet effet, les vacances annuelles constituent du temps effectivement travaillé.
7. L'article 12 s'applique avec les adaptations suivantes :
- La formule décrite au paragraphe 12.01 est remplacée par $T = A+E$;
 - L'échelle salariale de référence pour le facteur A, tel que décrit aux paragraphes 12.01 et 12.04, est celle jointe à la présente;
 - Les paragraphes 12.02 et 12.03 s'appliquent avec les adaptations suivantes : le rang universitaire est remplacé par le niveau, soit I ou II;
 - Les paragraphes 12.06 et 12.08 ne trouvent pas application;
 - Le paragraphe 12.04 s'applique, sauf en ce qui concerne les références aux annexes 4 A et 4 B;
 - Lorsque la professeure ou le professeur obtient une promotion, celle-ci devient effective en vertu des paragraphes applicables de l'article 7.
8. Les règles internes d'évaluation en vue de la promotion universitaire applicables aux professeures praticiennes et professeurs praticiens en sciences de la santé sont celles adoptées le 13 septembre 2017. Elles sont révisées aux cinq (5) ans, conformément à l'article 4.06.

**PROFESSEURE PRATICIENNE,
PROFESSEUR PRATICIEN
EN SCIENCES DE LA SANTÉ (PPSS)**

**ÉCHELLE DES TRAITEMENTS
EN VIGUEUR À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2019 (1 %)**

Échelons	PPSS Niveau I	PPSS Niveau II
01	63 156 \$	
02	64 446 \$	
03	65 761 \$	
04	67 421 \$	
05	69 172 \$	
06	71 037 \$	
07	72 904 \$	
08	74 772 \$	80 273 \$
09	76 634 \$	82 134 \$
10	78 257 \$	83 757 \$
11	79 879 \$	85 379 \$
12	81 502 \$	87 002 \$
13	83 125 \$	88 625 \$
14	84 748 \$	90 249 \$
15	86 365 \$	91 950 \$
16	87 785 \$	93 307 \$
17	89 192 \$	94 662 \$
18	90 594 \$	96 019 \$
19		97 374 \$
20		98 731 \$

**PROFESSEURE PRATICIENNE,
PROFESSEUR PRATICIEN
EN SCIENCES DE LA SANTÉ (PPSS)**

**ÉCHELLE DES TRAITEMENTS
EN VIGUEUR À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2020**

Échelons	PPSS Niveau I	PPSS Niveau II
01	64 110 \$	
02	65 419 \$	
03	66 754 \$	
04	68 439 \$	
05	70 216 \$	
06	72 110 \$	
07	74 005 \$	
08	75 901 \$	81 485 \$
09	77 791 \$	83 374 \$
10	79 439 \$	85 022 \$
11	81 085 \$	86 668 \$
12	82 733 \$	88 316 \$
13	84 380 \$	89 963 \$
14	86 028 \$	91 612 \$
15	87 669 \$	93 338 \$
16	89 111 \$	94 716 \$
17	90 539 \$	96 091 \$
18	91 962 \$	97 469 \$
19		98 844 \$
20		100 222 \$

Salaires au 1 AVRIL 2018 (ancien protocole)

échelons	PPSS niveau I	PPSS niveau II
1	62 531	
2	63 808	
3	65 110	
4	66 753	
5	68 487	
6	70 334	
7	72 182	
8	74 032	
9	75 875	
10	77 482	
11	79 088	
12	80 695	
13	82 302	
14	83 909	
15	85 510	
16	86 916	
17	88 309	
18	89 697	
19		91 040
20		92 383
21		93 725
22		95 068
23		96 410
24		97 753

Salaires au 1 AVRIL 2019 (échelles 2018 +1%)

échelons	PPSS niveau I	PPSS niveau II
1	63 156	
2	64 446	
3	65 761	
4	67 421	
5	69 172	
6	71 037	
7	72 904	
8	74 772	80 273
9	76 634	82 134
10	78 257	83 757
11	79 879	85 379
12	81 502	87 002
13	83 125	88 625
14	84 748	90 249
15	86 365	91 950
16	87 785	93 307
17	89 192	94 662
18	90 594	96 019
19		97 374
20		98 731

salaires 2018 + 1%
et échelons de niveau II majorés

Salaires au 1 AVRIL 2020 (nouveau protocole)

échelons	PPSS niveau I	PPSS niveau II
1	64 110	
2	65 419	
3	66 754	
4	68 439	
5	70 216	
6	72 110	
7	74 005	
8	75 901	81 485
9	77 791	83 374
10	79 439	85 022
11	81 085	86 668
12	82 733	88 316
13	84 380	89 963
14	86 028	91 612
15	87 669	93 338
16	89 111	94 716
17	90 539	96 091
18	91 962	97 469
19		98 844
20		100 222

Salaires au 1 AVRIL 2021 (échelles 2020 +1.75%)

échelons	PPSS niveau I	PPSS niveau II
1	65 232	
2	66 564	
3	67 922	
4	69 637	
5	71 445	
6	73 372	
7	75 300	
8	77 229	82 911
9	79 153	84 833
10	80 829	86 510
11	82 504	88 185
12	84 181	89 861
13	85 857	91 538
14	87 533	93 215
15	89 203	94 972
16	90 670	96 373
17	92 123	97 773
18	93 571	99 175
19		100 574
20		101 976

Salaires au 1 AVRIL 2022 (échelles 2021 +1.5%)

échelons	PPSS niveau I	PPSS niveau II
1	66 210	
2	67 562	
3	68 941	
4	70 681	
5	72 517	
6	74 472	
7	76 429	
8	78 388	84 155
9	80 340	86 106
10	82 041	87 807
11	83 742	89 508
12	85 443	91 209
13	87 145	92 911
14	88 846	94 613
15	90 541	96 396
16	92 030	97 819
17	93 505	99 240
18	94 975	100 662
19		102 083
20		103 505

Salaires au 1 AVRIL 2023 (échelles 2022 +1.25%)

échelons	PPSS niveau I	PPSS niveau II
1	67 038	
2	68 407	
3	69 803	
4	71 565	
5	73 423	
6	75 403	
7	77 385	
8	79 368	85 207
9	81 344	87 182
10	83 067	88 905
11	84 788	90 627
12	86 511	92 349
13	88 234	94 072
14	89 957	95 796
15	91 673	97 601
16	93 180	99 042
17	94 674	100 480
18	96 162	101 920
19		103 359
20		104 799

Salaires au 1 AVRIL 2024 (échelles 2023 +1.25%)

échelons	PPSS niveau I	PPSS niveau II
1	67 876	
2	69 262	
3	70 675	
4	72 459	
5	74 341	
6	76 346	
7	78 352	
8	80 360	86 272
9	82 361	88 272
10	84 105	90 016
11	85 848	91 759
12	87 593	93 504
13	89 337	95 248
14	91 081	96 993
15	92 819	98 821
16	94 345	100 280
17	95 857	101 736
18	97 364	103 194
19		104 651
20		106 109

LETTRE D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE No 1
entre
L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE,
(ci-après appelée « l'Université »)

et
L'ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
DE LA FACULTÉ DE MÉDECINE
DE L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE,
(ci-après appelée « l'APPFMUS »)

LE STATUT DE PERSONNE SALARIÉE POUR LA PROFESSEURE OU LE PROFESSEUR PARTICIPANT À L'ADMINISTRATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDÉRANT que les professeures et les professeurs, qui participent à l'administration d'une convention collective concernant des personnes faisant partie d'une équipe de recherche, désirent obtenir de l'Université une garantie que leur statut de personne salariée sera conservé.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Nonobstant les attributs de gestion qui se rattachent à leur fonction de participer à l'administration d'une convention collective des personnes faisant partie d'une équipe de recherche, l'Université et l'APPFMUS reconnaissent le statut de salarié de chacun de ses professeures et professeurs et s'engagent à ne jamais prétendre, directement ou indirectement, que ces attributs de gestion affectent ce statut.
2. Les parties reconnaissent que chacun de ces professeures et professeurs chargés de participer à l'administration d'une convention collective concernant des personnes faisant partie d'une équipe de recherche, continuent d'être soumis et de bénéficier de l'ensemble des dispositions du protocole en vigueur.
3. La présente lettre d'entente fait partie intégrante du protocole présentement en vigueur et sera réputée faire partie de tout protocole signé entre les parties ultérieurement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 22^e jour du mois de septembre 2020.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET
PROFESSEURS DE LA FACULTÉ DE MÉDECINE
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(APPFMUS)

Personne représentante dûment autorisée

Personne représentante dûment autorisée

Témoin

Témoin