

**ARTICLE 13 Sécurité d'emploi**

- 13.1 Sous réserve de la clause 13.5 l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied une professeure, un professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de départements centre institutionnel de recherche ou de création ou de programme, et de diminution ou d'absence d'effectifs étudiants, le tout provenant de causes internes ou externes à l'Université. Pour les professeures, professeurs non permanents, l'Université procède selon les modalités prévues à la clause 13.8.
- 13.2 L'Université, par son conseil d'administration, à l'initiative de ce dernier ou après avoir reçu des requêtes en ce sens de la commission des études, peut demander à celle-ci d'envisager la fusion, la fermeture, la scission ou la modification d'un département ou d'un centre institutionnel de recherche ou de création.
- 13.2.1 Lorsque la commission des études se voit confier par le conseil d'administration l'étude d'une telle question, elle doit faire ses recommandations au conseil d'administration dans un délai maximum de dix (10) mois. Avant de faire de telles recommandations, la commission des études entend les organismes (départements, centre institutionnel de recherche ou de création, institut, comités de programmes) et les professeures, professeurs concernés, dans le délai fixé ci-dessus.
- 13.2.2 Si, à la suite d'une recommandation de la commission des études, l'Université décide de procéder à la fusion, à la fermeture, à la scission ou à la modification d'un département, d'un centre institutionnel de recherche ou de création ou d'un programme, elle donne, par son conseil d'administration, un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeures, professeurs concernés et au Syndicat.
- 13.2.3 Lorsqu'une professeure, un professeur non permanent, susceptible d'être touché par l'étude demandée par le conseil d'administration à la commission des études, arrive au terme d'un contrat durant les délais prévus au présent article, son contrat est automatiquement prolongé pour une période maximum d'un (1) an sur recommandation favorable du département concerné.
- 13.3 Dès que l'avis prévu à la clause 13.2 aura été donné, un comité bipartite de réaffectation des professeures, professeurs permanents concernés sera mis sur pied dans les quinze (15) jours suivants. Ce comité est composé de trois (3) représentantes, représentants du Syndicat et de trois (3) représentantes, représentants de l'Université. Il doit faire rapport dans les trois (3) mois. Ce rapport doit être déposé au conseil d'administration pour décision.
- 13.4 Abrogé
- 13.4.1 Abrogé
- 13.4.2 Abrogé
- 13.4.3 Abrogé
- 13.5 La décision du conseil d'administration est communiquée par écrit au Syndicat et aux professeures, professeurs permanents concernés, dans le mois suivant sa décision; si le conseil d'administration entérine la recommandation du comité bipartite de réaffectation et que la professeure, le professeur la refuse, elle, il est mis à pied avec une indemnité de séparation équivalant à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois; si le conseil d'administration n'entérine pas la décision du comité bipartite de réaffectation et que la professeure, le professeur refuse la décision du conseil d'administration :
- 13.5.1 Elle, il peut accepter d'être mis à pied avec une indemnité de séparation équivalant à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- 13.5.2 La professeure, le professeur ou le Syndicat peut porter le cas à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision du conseil d'administration; l'arbitre peut maintenir ou annuler la décision du conseil d'administration; s'il maintient la décision du conseil d'administration et que la professeure, le professeur refuse cette décision, elle, il est mis à pied.
- 13.6 Toute décision du conseil d'administration ne peut entraîner une diminution de salaire pour la professeure, le professeur. Déplacé à un poste dont le salaire est inférieur ou égal au sien, elle, il garde le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce salaire est indexé au coût de la vie conformément aux dispositions prévues à l'article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles de salaire*. Déplacé à un poste hors de la présente unité d'accréditation, la professeure, le

- professeur qui a obtenu la permanence conserve sa sécurité d'emploi à l'Université avec droit de retour dans la présente unité.
- 13.7 Les professeures, professeurs qui sont âgés de cinquante-cinq (55) ans ou plus auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser le recyclage ou la réorientation sans se voir mettre à pied.
- 13.8 L'Université procédera, s'il y a lieu, à l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des professeures, professeurs non permanents dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat. Dans le cas d'une mise à pied, la personne est inscrite sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, elle peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera considérée prioritairement. Si elle revenait au travail durant cette période, les années passées à l'Université lui seraient créditées pour l'admissibilité à la permanence. Elle devra cependant être évaluée au moins une fois avant de pouvoir l'obtenir.