

ARTICLE 12 : SOUTIEN, PÉRIODE PROBATOIRE ET ÉVALUATION

12.01 Aux fins d'application du présent article, l'Université s'engage à privilégier des mesures favorisant l'amélioration de la qualité de l'enseignement et le soutien des chargées ou chargés de cours dans leurs fonctions. Ainsi, une approche formative basée sur la rétroaction, les échanges et, le cas échéant, des mesures de soutien sont offertes à la chargée ou au chargé de cours.

Soutien à la chargée ou au chargé de cours

12.02 La chargée ou le chargé de cours qui en fait la demande bénéficie, dans la mesure du possible, comme les professeurs, des ressources visant à favoriser l'amélioration de la qualité de l'enseignement.

Une banque de chargées ou chargés de cours, convenue entre les parties, est également constituée pour intervenir auprès d'une chargée ou d'un chargé de cours qui en a fait la demande suite à une rencontre avec sa directrice ou son directeur faite en vertu du présent article au cours de laquelle des difficultés ont été identifiées.

12.03 Dans le cadre de leurs interventions, les ressources offertes par l'Université incluant les chargées et chargés de cours de la banque mentionnée à la clause 12.02, ont pour mandat d'identifier et de mettre en œuvre des mesures de soutien auprès de la chargée ou du chargé de cours pour lui permettre de résoudre des difficultés d'ordre pédagogique et pour contribuer à son développement professionnel.

12.04 Aux fins du présent article, les parties entendent par mesure de soutien des mesures telles que, mais non limitativement :

- les ressources et le support pédagogiques pour soutenir l'enseignement offerts par l'Université;
- du mentorat par des pairs, chargées ou chargés de cours, assimilable à un projet d'intégration pédagogique (article 22), en y apportant les adaptations nécessaires;
- toute activité de formation professionnelle et de perfectionnement pour les chargées et chargés de cours.

Période probatoire

12.05 A) 1. Chargée ou chargé de cours

La chargée ou le chargé de cours est en période probatoire durant les quatre (4) premières fois où elle ou il donne un cours ou des cours ou jusqu'à ce qu'elle ou qu'il ait accumulé un minimum de trois (3) points dans une unité d'embauche, et ce sur une période d'au moins trois (3) trimestres. Cette période peut être prolongée d'un (1) cours :

- à la demande de la chargée ou du chargé de cours;
- ou à la demande de la directrice ou du directeur suite à la recommandation par le comité d'évaluation de la période probatoire (clause 12.10).

2. Chargée ou chargé de clinique

La chargée ou le chargé de clinique est en période probatoire durant les cent-quatre-vingts (180) premières heures de cours sur au moins trois (3) trimestres. Cette période peut être prolongée de soixante (60) heures :

- à la demande de la chargée ou du chargé de clinique;
- ou de la directrice ou du directeur suite à la recommandation par le comité d'évaluation de la période probatoire (clause 12.10).

3. Chargée ou chargé de formation pratique à la Faculté de l'aménagement et superviseure ou superviseur de stages

La chargée ou le chargé de formation pratique et la superviseure ou superviseur de stages est en période probatoire durant les trois (3) premières fois où elle ou il est engagé à titre de chargée ou chargé de formation pratique à la Faculté de l'aménagement ou de superviseure ou superviseur de stages et ce, sur une période d'au moins trois (3) trimestres. Aux fins de l'application de cette clause, la notion de « fois » est égale au nombre de trimestres inclus dans l'engagement. Cette période peut être prolongée d'un (1) engagement :

- à la demande de la chargée ou du chargé de formation pratique ou de la superviseure ou du superviseur de stages;
- ou de la directrice ou du directeur suite à la recommandation par le comité d'évaluation de la période probatoire (clause 12.10).

- B) Lorsqu'une chargée ou un chargé de cours a déjà complété sa période probatoire et qu'elle ou qu'il obtient une charge de cours dans une autre unité d'embauche, elle ou il bénéficie alors d'une période probatoire réduite à un (1) cours au sein de sa nouvelle unité d'embauche. Cette période peut être prolongée d'un (1) cours :

- à la demande de la chargée ou du chargé de cours;
- ou de la directrice ou du directeur suite à sa recommandation par le comité d'évaluation de la période probatoire (clause 12.10).

C) Une personne ayant été engagée auparavant selon la clause 10.02 peut demander d'être évaluée dès qu'elle a accumulé au moins deux (2) points dans son unité d'embauche si elle a déjà donné au moins trois (3) cours en vertu de cette clause dans cette unité d'embauche.

12.06 En cours de période probatoire, la directrice ou le directeur ou la personne compétente qu'elle ou qu'il désigne rencontre la chargée ou le chargé de cours au moins une fois en portant une attention particulière à celle ou celui qui éprouve des difficultés. Cette rencontre formative est basée sur les échanges et la rétroaction quant à l'avancement de sa période probatoire et tient compte des éléments énumérés à la clause 12.08 a). Il incombe à la directrice ou au directeur que la chargée ou le chargé de cours éprouvant des difficultés soit rencontré en temps opportun.

Cette ou ces rencontres visent également à identifier des voies d'amélioration et à offrir à la chargée de cours ou au chargé de cours des mesures de soutien, s'il y a lieu.

Comité d'évaluation de la période probatoire

12.07 Durant le trimestre qui suit l'expiration de la période probatoire, le Bureau du personnel enseignant informe la chargée ou le chargé de cours visé qu'elle ou qu'il sera évalué et qu'à cet effet elle ou il doit s'assurer que tous les renseignements et le matériel qu'elle ou qu'il doit fournir (clause 12.08 a), 1^{er} et 2^e tiret) soient transmis à la directrice ou au directeur.

Durant le trimestre qui suit l'expiration de la période probatoire de la chargée ou du chargé de cours, la directrice ou le directeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

- a) La chargée ou le chargé de cours a satisfait à sa période probatoire auquel cas elle ou il l'en informe par écrit. Copie de cette correspondance est également transmise au Syndicat et au Bureau du personnel enseignant;
- b) Elle ou il demande la formation d'un comité d'évaluation de la période probatoire et en informe le Bureau du personnel enseignant qui en informe le Syndicat. Ce comité d'au moins trois (3) personnes, dont un cadre académique, est formé par l'assemblée départementale ou un comité du Conseil de faculté, selon le cas et la directrice ou le directeur ne peut pas en faire partie.

12.08 a) Le comité d'évaluation de la période probatoire procède à l'évaluation de la chargée ou du chargé de cours en tenant compte des éléments suivants :

- l'autoévaluation selon le formulaire prescrit par l'Université;
- les renseignements provenant de la chargée ou du chargé de cours dont le plan de cours et, s'il y a lieu, les notes de cours, le matériel pédagogique et toutes autres informations pertinentes;
- les renseignements provenant de la directrice ou du directeur et de l'unité d'embauche;
- s'il y a lieu, les renseignements provenant des ressources de soutien prévues au présent article en lien avec toute intervention faite en vertu des dispositions des clauses 12.02 à 12.04;
- tout autre renseignement relié à la fonction de la chargée de cours ou du chargé de cours;
- s'il y a lieu, du rapport des rencontres tenues en vertu de la clause 12.06 et de toute correspondance transmise à la chargée ou au chargé de cours en vertu de cette clause;
- l'évaluation de l'enseignement faite selon les politiques et les procédures en vigueur à l'Université (incluant la fiche des variables contextuelles et excluant les commentaires);

Les plaintes ou toute pièce incriminante ne peuvent être utilisées contre la chargée de cours ou le chargé de cours si elles n'ont pas été communiquées à la chargée de cours ou au chargé de cours en temps opportun. Dans ce cas, la plainte ou la pièce incriminante doit contenir une attestation à l'effet que la chargée ou le chargé de cours a pris connaissance de celle-ci ou une attestation de la directrice ou du directeur à l'effet qu'elle a été communiquée à la chargée ou au chargé de cours.

- b) cependant une telle évaluation de la chargée ou du chargé de cours peut être faite avant l'expiration de la période probatoire pour un motif sérieux;
- c) le comité d'évaluation de la période probatoire entend la chargée de cours ou le chargé de cours à sa demande ou à celle de la chargée de cours ou du chargé de cours. Le comité d'évaluation de la période probatoire peut aussi entendre toute autre personne qu'il juge nécessaire pour les fins de son enquête.

12.09 Le comité d'évaluation de la période probatoire et la directrice ou le directeur ont la responsabilité d'appliquer les critères et les procédures d'évaluation, dans le respect des règles d'équité et de bonne foi. Les critères d'évaluation doivent notamment porter sur deux (2) points :

- La correspondance entre l'enseignement dispensé par la chargée de cours ou le chargé de cours et la description (contenu et objectif) du cours, tel que défini dans le cadre du programme concerné;
- La capacité de la chargée de cours ou du chargé de cours à assumer cette tâche d'enseignement sur le plan pédagogique en rapport avec le plan du cours

12.10 Le comité d'évaluation de la période probatoire peut en arriver à l'une ou l'autre des recommandations suivantes :

- a) la chargée de cours ou le chargé de cours satisfait à la période probatoire;
- b) des difficultés ont été soulevées et celles-ci sont fondées.

Dans ce cas, le comité peut :

- i) recommander que la période probatoire de la chargée de cours ou du chargé de cours soit prolongée d'un (1) cours ou, dans la situation prévue au point 12.08 b), que la chargée de cours ou le chargé de cours poursuive sa période probatoire;
- ii) recommander qu'il soit conclu que la chargée de cours ou le chargé de cours n'a pas satisfait à sa période probatoire;

12.11 Dans les dix (10) jours ouvrables de l'évaluation faite en vertu de la clause 12.08, le comité d'évaluation de la période probatoire fait parvenir à la directrice ou au directeur de l'unité d'embauche sa recommandation motivée sur le formulaire prévu à cette fin. La directrice ou le directeur de l'unité d'embauche a alors dix (10) jours ouvrables pour rendre une décision motivée sur le formulaire prévu à cette fin selon les mêmes termes que ceux prévus à la clause 12.10.

L'ensemble du processus d'évaluation doit être tel que la décision est transmise à la chargée ou au chargé de cours concerné au plus tard pendant le 2^e trimestre qui suit l'expiration de la période probatoire. Une copie de cette décision est également transmise au Syndicat et au Bureau du personnel enseignant.

12.12 La chargée de cours ou le chargé de cours qui n'a pas satisfait à sa période probatoire perd son pointage dans l'unité d'embauche. Cette perte du pointage dans l'unité d'embauche n'est pas matière à grief.

Rétroaction en cours d'emploi

12.13 Lorsqu'une plainte motivée relative à la qualité de l'enseignement d'une chargée ou d'un chargé de cours qui a complété sa période probatoire est déposée par une portion représentative des étudiants inscrits à un cours, ou suite à des difficultés constatées par la directrice ou le directeur, celle-ci ou celui-ci rencontre la chargée de cours ou le chargé de cours selon les termes de la clause 12.06. Cette rencontre vise également à obtenir la version de la chargée ou du chargé de cours relativement à la plainte ou aux difficultés constatées et à aider la directrice ou le directeur à établir le bien-fondé ou non des faits reprochés. Une copie de la plainte, le cas échéant, est remise à la chargée ou au chargé de cours lors de cette rencontre.

12.14 Lors de cette rencontre, la chargée ou le chargé de cours et la directrice ou le directeur peuvent convenir, si applicable, de mesures de soutien tel que prévu aux clauses 12.02 à 12.04.

12.15 La directrice ou le directeur peut retirer à une chargée ou un chargé de cours la reconnaissance d'exigences de qualification (EQE) pour un cours suite à l'application de la clause 12.13.

Cependant, la directrice ou le directeur de l'unité d'embauche ne peut pas rendre une telle décision si la chargée ou le chargé de cours ne s'est pas vu offrir, si applicable, de mesures de soutien à au moins une (1) occasion et bénéficié, si applicable, d'un délai raisonnable pour corriger ses difficultés. De plus, dans le cadre d'une telle décision, la directrice ou le directeur doit notamment appliquer les responsabilités et les critères énoncés à la clause 12.09 et tenir compte des éléments énumérés à la clause 12.08 a).

Les plaintes ou toute pièce incriminante ne peuvent être utilisées contre la chargée ou le chargé de cours si elles n'ont pas été communiquées en temps opportun à la chargée de cours ou au chargé de cours. Dans ce cas, la plainte ou la pièce incriminante doit contenir une attestation à l'effet que la chargée ou le chargé de cours a pris connaissance de celle-ci ou une attestation de la directrice ou du directeur à l'effet qu'elle a été communiquée à la chargée ou au chargé de cours.

12.16 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de la directrice ou du directeur de retirer la reconnaissance d'exigences de qualification (EQE) à la chargée ou au chargé de cours, le Bureau du personnel enseignant transmet à la chargée de cours ou au chargé de cours concerné la décision motivée de la directrice ou du directeur de l'unité d'embauche. Il doit également en transmettre une copie au Syndicat.