







# STATUT DE L'ENSEIGNANT À L'UNIVERSITÉ ANTONINE

2015



**B.P.** 40016 Hadat-Baabda, LIBAN  
**Tél.** + 961 5 92 40 73 -74 -76 | **Fax** + 961 5 92 48 15  
**www.upa.edu.lb** | [contact@upa.edu.lb](mailto:contact@upa.edu.lb) | [@uAntonine](mailto:@uAntonine)

# Table des matières

Note préalable sur la terminologie employée .....	7
Note préalable sur les textes de référence.....	9
Section I - Qualité d'enseignant universitaire .....	11
Section II - Grades académiques.....	15
Section III - Obligations de l'enseignant à temps plein .....	25
Section IV - Obligations de l'enseignant à temps plein et engagement complet ou enseignant-cadre (contrat de type A).....	35
Section V - Droits de l'enseignant.....	37
Section VI - Procédures contractuelles d'engagement et de résiliation .....	45
Section VII - Procédure de qualification aux grades académiques....	49
Section VIII - Convention collective.....	53
Annexe I - Explication du mode de calcul de l'indemnité de fin de service des enseignants à temps plein.....	55
Annexe II - Mode de comptabilisation des publications scientifiques en vue de la qualification aux grades académiques des enseignants à temps plein.....	59



---

## Note préalable sur la terminologie employée

---

Dans le texte qui suit

- 1) les termes et expressions « vice-recteur », « responsable d'unité », « chef d'unité », « doyen », « directeur », « chercheur », « enseignant », « enseignant-chercheur », « chef de département », « coordonnateur/coordonateur », « candidat », « étudiant », « apprenant » etc., tiennent lieu pour les deux sexes ;
- 2) « UA » (anciennement « UPA ») signifie « Université Antonine » ;
- 3) « unité de formation et de recherche » et « unité académique » signifient « faculté », « institut » ou « département d'une faculté<sup>1</sup> » ;
- 4) « chef d'unité académique », de même que « responsable d'unité académique », signifie « doyen de faculté », « directeur d'institut » ou « directeur d'un département d'une faculté » ;
- 5) « année » signifie « année universitaire »<sup>2</sup> (1<sup>e</sup> septembre - 31 août) ;
- 6) « semestre » signifie une période universitaire, le « semestre d'automne » recouvrant en gros les mois d'octobre, novembre, décembre et janvier d'une même année universitaire, le « semestre de printemps » recouvrant en gros les mois de février, mars, avril et

---

<sup>1</sup> Pourvu que ce département soit mentionné spécifiquement par le statut et ayant à sa tête un directeur.

<sup>2</sup> Dont les bornes temporelles peuvent varier, mais qui commence généralement au 1<sup>e</sup> septembre et se termine le 31 août.

mai, tandis que le « semestre d'été » recouvre la saison du même nom ou un segment de celle-ci ;

- 7) « Campus central », « Campus-Békaa » et « Campus-Nord » signifient respectivement « Campus de Baabda », « Campus de Nabi Ayla/Zahlé » et « Campus de Mejdlayya/Zghorta ».



---

## Note préalable sur les textes de référence

---

Le présent texte remplace à la date de sa promulgation le document rectoral promulgué en 2011 sous l'intitulé « Droits et obligations de l'enseignant à temps plein à l'Université Antonine », cette réforme étant réalisée à la lueur

- 1) du Code du travail<sup>3</sup>,
- 2) de la Loi régissant l'Enseignement Supérieur et l'Enseignement Supérieur privé :  
الأحكام العامة للتعليم العالي وتنظيم التعليم العالي الخاص (قانون رقم ٢٨٥ تاريخ ٢٠١٤/٠٤/٣٠).
- 3) du *Statut organique* de l'Université Antonine,
- 4) du texte intitulé « Réglementation de la qualification aux grades académiques des enseignants de l'UA », promulgué en 2014,
- 5) des normes dites de l'assurance-qualité et de l'accréditation universitaires.

---

<sup>3</sup> Hormis les questions inhérentes à l'affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et à la durée contractuelle.



---

## Section I

# Qualité d'enseignant universitaire

---

### Article 1. Fonctions catégorielles de l'enseignant dans la mission universitaire

La mission de toute université, dans son triple volet de Formation, de Recherche et de Service à la communauté universitaire et à la société, repose principalement sur son corps enseignant. L'Enseignant occupe en effet une position-clé dans le triangle pédagogique (de Jean Houssaye<sup>4</sup>) qui le relie à l'Apprenant et au Savoir. Aussi ce principe confère-t-il à la fonction d'enseignant universitaire le statut d'acteur principal de l'UA, à partir des domaines de compétences universitaires que sont la Formation, la Recherche et le Service. Or, le prologue définitionnel de la Loi régissant l'Enseignement Supérieur et l'Enseignement Supérieur privé<sup>5</sup>, confère la qualité d'enseignant à toute personne employée par une institution de l'enseignement supérieur à laquelle sont confiées des charges d'enseignement, de supervision de travaux et/ou de recherche<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> HOUSSAYE, Jean, (dir.), *La pédagogie, une encyclopédie pour aujourd'hui*, Paris, éd. ESF, Coll. « Pédagogies », 2002.

<sup>5</sup> تعريف "الهيئة التعليمية"، كما ورد في مطلع الأحكام العامة للتعليم العالي: جميع العاملين في مؤسسة للتعليم العالي المكلفين بمهام أكاديمية من تدريس وإشراف أو أبحاث.

<sup>6</sup> De fait, les agences d'accréditation universitaire américaines (notamment, l'AACSB) proposent la catégorisation quaternaire du profil de l'enseignant, qui suit :

1. Scholarly Academics (SA): enseignant-chercheur postdoctoral ;
2. Practice Academics (PA): enseignant-chercheur (docteur) expérimenté ;

## **Article 2. Qualités requises pour le recrutement d'un enseignant à l'UA**

L'article 116 du *Statut organique de l'UA*, fournit les indications globales suivantes sur les qualités requises pour le recrutement d'un enseignant :

« Pour qu'un enseignant soit affecté à l'UA il est requis, de façon générale :

- 1) qu'il se distingue par sa probité, le témoignage de sa vie, son sens des responsabilités, la validité de sa culture et la richesse de ses connaissances ;
- 2) qu'il soit titulaire des diplômes requis, qu'il possède la qualification académique adéquate ou qu'il soit doté de mérites scientifiques vraiment insignes ;
- 3) qu'il ait fait preuve, surtout par ses publications ou ses recherches et contributions dans le domaine concerné, de son aptitude au travail scientifique sérieux ;
- 4) qu'il fasse preuve d'une réelle capacité pédagogique et d'une aptitude à l'enseignement ».
- 5) Le document rectoral de 2011 stipule « qu'il [l'enseignant] adhère aux valeurs et à la mission de l'UPA. Il fait siens les objectifs que l'université se donne et en respecte les statuts ainsi que les règlements en vigueur ». Or, cette mission se formule (dans le cadre du plan de développement stratégique de l'UA 2014-2020) comme suit : « L'Université Antonine est une institution libanaise

- 
3. Scholarly Practitioners (SP): chargé de cours expert praticien, qui est non titulaire de doctorat, mais présentant un profil d'expérience professionnelle et d'expérience d'enseignement universitaire ;
  4. Instructional Practitioners (IP): chargé de cours praticien, non titulaire de doctorat, engagé dans une pratique professionnelle.

catholique, dédiée à développer les talents des jeunes dans la joie de la vérité. Elle les accompagne dans la construction des savoirs, savoir-faire et savoir-être, leur permettant ainsi de devenir des femmes et des hommes qualifiés au service de la société. L'UA accomplit cette mission dans le respect de la diversité, la rectitude éthique, et l'exigence de l'excellence. L'UA promeut une recherche scientifique contextualisée et un professionnalisme animé par l'innovation ».

### **Article 3. Paramètres inhérents à la qualité d'enseignant à l'UA**

La qualité d'enseignant à l'UA est assujettie à cinq paramètres qui sont

- 1) le grade académique, que définit la section II du présent *Statut* ;
- 2) la charge de formation des étudiants, que régit le Règlement intérieur de l'enseignement à l'UA ;
- 3) la charge de production de savoirs, que régit le Règlement intérieur de la recherche scientifique à l'Université Antonine ;
- 4) la charge de service rendu à la communauté universitaire, qui relève de la responsabilité administrative académique au sein de l'UA et qui est déterminée d'une manière contractuelle, en référence au *Statut organique de l'UA* ;
- 5) le type contractuel de l'engagement :
  - i. contrat (de type) A, à temps plein d'enseignement (et de recherche) et à engagement complet du point de vue du service rendu à la communauté, qui concerne spécifiquement les cadres enseignants de l'UA, dénommés « enseignants-cadres », voués à assumer

des charges de responsabilité académique, comme celles de chef de département ou de coordinateur ;

- ii. contrat (de type) B, à temps plein d'enseignement (et de recherche) et à engagement partiel du point de vue du service rendu à la communauté ;
- iii. contrat d'enseignement vacataire ou à temps partiel.

En outre, l'Université Antonine peut engager des chercheurs titulaires d'un doctorat ou des ingénieurs de recherche, sur contrats temporaires sans charge d'enseignement, auquel cas cet acteur universitaire se cantonne au volet de la Production de savoirs, conformément au Règlement intérieur de la recherche scientifique à l'Université Antonine.

---

## Section II

### Grades académiques

---

#### Article 4. Catégorisation des enseignants selon le *Statut organique de l'UA*

L'article 117 du *Statut organique* définit quatre *catégories* pour classer les enseignants selon des critères de diplomation, de cumul de publication de travaux de recherche et d'ancienneté dans la catégorie antécédente. Les trois premières de ces catégories, celles de « professeur », de « professeur associé », et de « maître de conférences », sont assises sur un doctorat de recherche, tandis que la dernière, celle « d'enseignant » [tout court] n'est pas assujettie au critère doctoral. « § 1. Les enseignants sont classés selon les catégories et les conditions suivantes :

<b>Catégorie</b>	<b>Diplôme requis</b>	<b>Travaux de recherche requis</b>	<b>Expérience d'enseignement requise</b>
<b>Professeur</b>	Doctort (PhD)	Six travaux de recherche publiés dans des périodiques ou des livres spécialisés à comités de lecture de stature internationale. Sans compter les publications exigées par le statut de Professeur associé.	Au moins six ans comme Professeur associé
<b>Professeur associé</b>	Doctort (PhD)	Quatre travaux de recherche publiés dans des périodiques ou des livres spécialisés à comités de lecture de stature internationale.	Au moins quatre ans comme Maître de conférences
<b>Maître de conférences</b>	Doctort (PhD) ou plus haut degré de diplôme dans sa spécialisation		
<b>Enseignant</b>	Mastère		

### **Article 5. Définition des domaines de compétences universitaires et des critères d'évaluation y inhérents**

Le présent *Statut de l'enseignant* définit les quatre grades ou catégories académiques de l'enseignant à l'UA en fonction des critères inhérents aux trois domaines de compétences universitaires que sont (1) l'enseignement, (2) la recherche, et (3) le service rendu à la communauté universitaire. Ces catégories académiques consistent en les quatre grades postdoctoraux d'enseignants-chercheurs que sont ceux de



« maître de conférences », ou *assistant professor*<sup>7</sup>, selon le lexique universitaire américain, de « professeur associé », ou *associate professor*<sup>8</sup>, et de « professeur (titulaire) », ou (full) *professor*<sup>9</sup>, et en la catégorie prédoctorale d'« enseignant-chargé de cours », ou *lecturer*<sup>10</sup>. Aussi ces critères servent-ils de base pour la qualification d'un nouvel enseignant à un grade donné et pour le passage d'un grade à un autre pour un enseignant antécédemment engagé.

### **Article 6.           Domaine de l'enseignement**

Pour passer d'un grade postdoctoral à l'autre, l'enseignant-chercheur doit faire preuve de son grand dévouement à l'égard de l'enseignement et sa capacité à stimuler la réflexion critique chez les apprenants. Cette performance est étayée par le biais d'un dossier documenté qui peut comprendre notamment : une évaluation documentée (faite par les apprenants, par une instance universitaire agréée et/ou par des pairs) et un portefeuille significatif de syllabus, de questionnaires d'examens et de contenus de cours conçus et employés par l'enseignant, ce portefeuille devant mettre en exergue un degré important d'innovation et de remise à jour des connaissances transmises.

### **Article 7.           Critère d'ancienneté dans le grade antécédent**

Le nombre d'années d'ancienneté requis pour la qualification aux différents grades académiques est calculé sur la base du nombre d'années effectivement remplies à temps plein, à l'UA, en tenant compte

---

<sup>7</sup> أستاذ محاضر

<sup>8</sup> أستاذ مشارك

<sup>9</sup> أستاذ

<sup>10</sup> أستاذ معيد

d'une moyenne minimale annuelle d'enseignement postdoctoral correspondant à cinq matières de 3 crédits chacune par an<sup>11</sup>. Le Recteur peut cependant reconnaître des grades obtenus et des années à temps plein exercées dans d'autres universités agréées, pourvu que les procédures de qualification en cours dans ces institutions soient au moins analogues à celles en cours à l'UA.

### **Article 8.           Domaine de la recherche**

Pour passer d'un grade postdoctoral à l'autre, l'enseignant-chercheur doit faire preuve d'un degré élevé d'implication dans la production de la connaissance scientifique ou de l'innovation dans son domaine disciplinaire (lorsque ce domaine n'est pas scientifique), au double plan national et international.

L'évaluation des travaux de recherche présentés par l'enseignant-chercheur à la qualification aux grades de professeur associé et de professeur titulaire est assujettie aux règles suivantes :

- 1) Est reconnu comme « travail de recherche publié » un article ou un chapitre publié à titre individuel (un seul auteur) dans un périodique scientifique ou un ouvrage collectif scientifique (y inclus les encyclopédies et les actes de colloque) soumis à une évaluation par des pairs, selon les normes scientifiques internationales, et reconnu comme tel dans le milieu disciplinaire concerné.
- 2) Est reconnu comme équivalent à un « travail de recherche publié » un ouvrage individuel, centré sur la recherche

---

<sup>11</sup> Il convient de tenir compte positivement des décharges de cours inhérentes aux responsabilités académiques dans ce calcul.

scientifique, publié dans le cadre d'une collection éditoriale reconnue pour sa vocation scientifique dans le milieu disciplinaire concerné, soumis à une évaluation par des pairs, selon les normes scientifiques internationales, et reconnu comme tel dans le milieu disciplinaire concerné.

- 3) Lorsqu'un « travail de recherche publié » est signé par deux auteurs, la paternité du travail est pleinement attribuée à chacun des auteurs.
- 4) Lorsqu'un « travail de recherche publié » est signé par plus de deux auteurs, sa paternité est pleinement reconnue au premier auteur et à l'auteur dit « encadrant », tandis que les autres auteurs se voient attribuer « la moitié » de la paternité du travail, sauf si celui-ci est publié dans un périodique de rang A, B ou C (conformément au classement Thomson and Reuters), auquel cas cette paternité est pleinement reconnue à tous les auteurs.
- 5) Est ignoré (dans le calcul des prérequis inhérents à la qualification) tout « travail de recherche publié » traitant du même sujet qu'un autre travail homologue figurant dans le dossier de candidature à la qualification ou publié dans une phase antécédente à la qualification au grade antécédent.

#### **Article 9.      Domaine du service rendu à la communauté universitaire**

Pour passer d'un grade postdoctoral à l'autre, l'enseignant-chercheur doit faire preuve d'un degré exceptionnel d'engagement au service de l'institution et de la communauté universitaire. Ceci est étayé par le biais d'un dossier documenté qui peut comprendre notamment :

- 1) la documentation de sa participation aux travaux de commissions/comités au sein de son unité de recherche ou à l'échelle commune de l'université ;
- 2) la documentation d'un travail suivi de conseil/guidance vis-à-vis des étudiant-e-s, au titre de conseiller ou *advisor* ou de responsable académique ;
- 3) l'étayage de sa direction de dossiers, de mémoires de recherche ou de projets d'étudiants ;
- 4) la documentation de sa participation (y compris organisationnelle) à des événements académiques et/ou socioculturels publics à l'UA ou ailleurs (au titre de « membre » de l'UA).

## **Article 10. Définition des grades académiques des enseignants à temps plein à l'UA**

### **10.1. Chargé de cours**

Pour la qualification au grade de « chargé de cours » (*lecturer*), l'enseignant doit être

- 1) titulaire au minimum d'un mastère ou d'un diplôme universitaire équivalent (DEA, DES, DESS, diplôme d'ingénieur ou tout diplôme de deuxième cycle) dans son domaine disciplinaire d'enseignement et
- 2) engagé pour une tâche d'enseignement à temps plein ou vacataire à l'UA.

### **10.2. Maître de conférences**

Pour la qualification au grade de « maître de conférences » (*assistant professor*), l'enseignant-chercheur doit être

- 1) titulaire d'un doctorat de recherche (ou PhD), ou d'un diplôme rendu équivalent par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur, dans son domaine disciplinaire d'enseignement, et
- 2) engagé pour une tâche d'enseignement à temps plein à l'UA.

Des exceptions sont cependant accordées pour les spécialisations disciplinaires qui ne sont pas dotées de doctorats de recherche, auquel cas le plus haut degré de diplôme de ladite spécialisation tient lieu de doctorat à titre exceptionnel pour le grade de maître de conférences, mais ne saurait en aucun cas ouvrir la voie aux grades de professeur associé et de professeur titulaire. Ce grade peut être également accordé à des vacataires, si le Recteur le juge opportun.

Il reste que la qualification au grade de maître de conférences d'un enseignant antérieurement engagé à temps plein en tant que chargé de cours se fait d'une manière systématique, dès lors que le candidat présente au Recteur l'attestation (copie conforme à l'original) de l'obtention du titre de docteur (doctorat de recherche ou PhD). Cette qualification prend effet au semestre qui suit l'obtention de ce titre. Pour les autres cas de figure, la procédure de qualification suit les dispositions visées par la section VII du présent *Statut*.

### **10.3. Professeur associé**

Pour la qualification au grade de « professeur associé » (*associate professor*) l'enseignant-chercheur doit

- 1) être titulaire d'un doctorat de recherche (PhD),

- 2) avoir exercé l'enseignement à temps plein pendant au moins quatre ans à l'UA ou dans une autre université, au grade de maître de conférences ou d'*Assistant Professor* ;
- 3) faire preuve de son dévouement à l'égard de l'enseignement et de sa capacité à stimuler la réflexion critique chez les apprenants, le cas échéant, à travers des évaluations documentées et un *portefeuille* académique approprié ;
- 4) faire preuve d'un degré élevé d'implication dans la production de la connaissance scientifique ou de l'innovation dans son domaine disciplinaire (lorsque ce domaine ne relève pas d'une recherche scientifique fondamentale), au double plan national et international, à travers la publication de quatre travaux de recherche postdoctoraux selon les critères détaillés dans l'article 8 ;
- 5) faire preuve d'un degré élevé d'engagement au service de l'institution et de la communauté universitaire.

#### **10.4. Professeur (titulaire)**

Pour la qualification au grade de « professeur (titulaire) » (*full professor*), l'enseignant-chercheur doit être

- 1) titulaire d'un doctorat de recherche (PhD),
- 2) avoir exercé l'enseignement à temps plein pendant au moins six ans à l'UA ou dans une autre université, au grade de professeur associé ou d'*Associate Professor* ;
- 3) faire preuve de son dévouement à l'égard de l'enseignement et de sa capacité à stimuler la réflexion critique chez les apprenants, à travers des évaluations documentées et un *portefeuille* pédagogique idoine ;

- 4) faire preuve d'un degré élevé d'implication dans la production de la connaissance scientifique ou de l'innovation dans son domaine disciplinaire (lorsque ce domaine ne relève pas d'une recherche scientifique fondamentale), au double plan national et international, à travers la publication de six travaux de recherche depuis sa qualification au grade de professeur associé (ou d'*Associate Professor*), selon les critères détaillés dans l'article 8 ;
- 5) faire preuve d'un degré élevé d'engagement au service de l'institution et de la communauté universitaire.

**Article 11. Définition des catégories académiques des enseignants vacataires**

Sauf exception accordée par le Recteur, les enseignants vacataires de l'UA ne sont pas qualifiés selon un système de grades académiques, mais leur statut est assujéti à une catégorisation qui repose sur leurs titres de diplômation. Cela donne lieu à trois catégories d'enseignants vacataires :

- 1) Enseignant vacataire titulaire d'un doctorat ;
- 2) Enseignant vacataire titulaire d'un mastère ;
- 3) Enseignant vacataire titulaire d'une licence (BA).





---

## Section III

# Obligations de l'enseignant à temps plein

---

### **Article 12. Critères**

Les obligations de l'enseignant se déclinent en fonction des trois domaines de compétences universitaires sus-définis. Celles de l'enseignant (tout court, c'est-à-dire non titulaire d'un doctorat de recherche) se déclinent en fonction des seuls domaines de l'enseignement et du service. Quant aux obligations de l'enseignant-chercheur à temps plein et engagement complet, dénommé « enseignant-cadre » (contrat de type A), elles sont accrues dans le domaine du service, c'est-à-dire de la responsabilité académique, et ce, en comparaison avec celles de l'enseignant-chercheur à temps plein et engagement partiel (contrat de type B).

### **Article 13. Astreintes horaires globales**

Afin de remplir les différentes tâches inhérentes à l'enseignement, la recherche et le service, les enseignants engagés à temps plein doivent assurer une astreinte présentielle horaire, c'est-à-dire un temps fixe de présence dans les locaux de l'UA, qui est établi sur une base hebdomadaire ouvrable. En périodes d'enseignement, cette astreinte globale se décline en trois composantes qui sont l'astreinte d'enseignement, celle de recherche et celle de service, tandis qu'en dehors des périodes d'enseignement, cette astreinte globale se décline en astreintes de recherche et de service. La répartition de ces allocations horaires d'astreinte est établie au début de chaque semestre par le responsable de l'unité d'attache, pour les tâches intraunitaires, et/ou par le Recteur, pour les tâches supraunitaires.

### **13.1. Astreinte horaire globale inhérente aux contrats de type A**

L'enseignant-chercheur à temps plein et engagement complet ou enseignant-cadre (contrat de type A) doit assurer une astreinte présenteielle à l'UA d'une durée moyenne de 35 heures par semaine complète ouvrable (du lundi au vendredi inclus), soit environ sept heures par jour ouvrable, et ce, quel que soit son grade académique.

### **13.2. Contrainte horaire globale inhérente aux contrats de type B**

L'enseignant-chercheur à temps plein et engagement partiel (contrat de type B) doit assurer une astreinte présenteielle à l'UA d'une durée moyenne de 21 heures par semaine complète ouvrable (du lundi au vendredi inclus), soit environ quatre heures par jour ouvrable, et ce, quel que soit le grade académique.

## **Article 14. Domaine de l'enseignement**

L'enseignant, de même que tout enseignant-chercheur, qui est engagé à temps plein, doit assurer contractuellement un nombre obligatoire de crédits horaires d'enseignement par an, ce nombre étant inhérent à son grade académique et indépendant du type de contrat de type A/B.

### **14.1. Enseignement magistral**

Le nombre d'heures d'enseignement magistral se traduit en nombre de crédits américains par an, conformément à la règle faisant correspondre généralement 1 crédit à 15 heures d'enseignement présentiel magistral (*contact hours*), y inclus les évaluations, qui comprennent, le cas échéant, la passation de tests, d'examens oraux et/ou écrits et la correction des copies d'examens écrits, sachant que d'autres types d'enseignement

peuvent donner lieu à d'autres équivalences entre nombre de crédits et charge horaire d'enseignement, comme c'est défini dans la suite du présent article, ces cas de figure devant être pris en compte dans la définition contractuelle de cette charge. Aussi le nombre obligatoire de crédits à enseigner doit-il être un multiple de trois, dans la mesure où les cours enseignés à l'UA sont, dans leur très grande majorité, dotés de 3 crédits chacun. La charge horaire d'enseignement est assujettie à un contrôle administratif mensuel et annuel, ce contrôle devant tenir compte non seulement des heures de contact de l'enseignement, mais également des tâches d'évaluation qui peuvent prendre différentes formes et doivent être documentées d'une manière appropriée. Le tableau 1 synthétise ces données contractuelles pour l'enseignant à temps plein, qu'il s'agisse d'un engagement complet (contrat de type A) ou d'un engagement partiel (contrat de type B), cette charge enseignante étant assujettie au grade académique de l'enseignant.

**Tableau 1 : Obligations de l'enseignant à temps plein au titre de la charge d'enseignement, en fonction de son grade académique**

Grade académique	Nombre obligatoire de matières (cours magistraux dotés chacun de 3 crédits) à enseigner par an	Nombre obligatoire de crédits à enseigner par an
Professeur	5	15
Professeur associé	6	18
Maître de conférences	8	24
Chargé de cours	8	24

La charge enseignante relative à un cours magistral se décline dans les obligations qui suivent. L'enseignant en effet s'engage notamment

- 1) à réaliser les dispositions pédagogiques d'un syllabus préexistant inhérent à ce cours ou d'un syllabus qu'il est chargé par le chef d'unité (ou de sous-unité) de rédiger complètement ou partiellement en fonction d'un plan préétabli, ce syllabus étant doté d'objectifs formulés en termes d'acquis de formation (*Learning Outcomes*), de contenus de formation, de stratégies d'apprentissage et de procédures évaluatives ;
- 2) à mettre en place des stratégies d'apprentissage appropriées à ces objectifs ;
- 3) à mettre en place des procédures d'évaluation des performances des apprenants en fonction des acquis de formation inhérents au cours ;
- 4) à assurer cet enseignement d'une manière régulière et ponctuelle, conformément à la planification horaire et calendaire assignée au cours magistral en question par le chef de l'unité académique (ou par le chef de département d'affiliation) ;
- 5) à compenser toute absence exceptionnelle par un rattrapage planifié avec les instances compétentes ;
- 6) à veiller à l'assiduité des apprenants et à inviter ceux qui dépassent le seuil d'absence autorisé par la réglementation en vigueur à se désinscrire du cours<sup>12</sup> ;
- 7) à établir l'évaluation des apprenants conformément à la réglementation en vigueur et à la communiquer au chef d'unité pour finalisation selon la réglementation en vigueur, celle-ci

---

<sup>12</sup> Cette désinscription est régulée actuellement (2015) par le système informatique SIS de l'UA, sous contrôle du Secrétariat Général.

pouvant stipuler la mise en place d'une procédure de délibération ;

- 8) à veiller à une mise à jour permanente de ses propres connaissances et ses performances pédagogiques en fonction des cours enseignés.

#### **14.2. Travaux dirigés ou pratiques**

Dans certaines voies disciplinaires, une heure d'enseignement magistral peut se décomposer en deux heures de travaux pratiques ou de travaux dirigés, aussi bien du point de vue de la charge horaire d'enseignement que de celui de la rétribution horaire qui est ainsi divisée par deux. Ces dispositions sont signalées dans le contrat d'engagement de l'enseignant.

#### **14.3. Encadrement/direction/supervision de travaux de recherche, de réalisations artistiques ou technologiques et de stages**

Dans certaines voies disciplinaires, l'enseignant-chercheur est appelé à encadrer/diriger/superviser des travaux de recherche (thèse, mémoire, dossier), des travaux artistiques, des travaux technologiques ou des stages professionnels. Ces travaux peuvent être traduits par équivalence en termes d'heures d'enseignement magistral ou être assujettis à une réglementation spécifique à la filière disciplinaire contextuelle. Ces dispositions sont signalées dans le contrat d'engagement de l'enseignant.

#### **14.4. Heures supplémentaires d'enseignement**

L'enseignant engagé selon le contrat de type A peut être appelé à assurer un total d'heures annuel supérieur au seuil obligatoire contractuel, jusqu'à concurrence de trois crédits par semestre. Un tel dépassement horaire est systématiquement considéré comme relevant d'heures

supplémentaires qui sont rétribuées selon le taux horaire inhérent aux catégories de l'enseignement vacataire (articles 11 et 32) et au type d'enseignement (magistral, travaux dirigés, direction de travaux de recherche). Ce dépassement est assujéti à la condition d'obtention d'une autorisation préalable qui est délivrée par le Recteur, au début du semestre.

#### **14.5. L'enseignement dans d'autres institutions universitaires**

L'enseignant à temps plein et engagement partiel (contrat de type B) a le droit d'assurer des tâches d'enseignement en vacation dans d'autres institutions universitaires, pourvu que cela ne l'empêche pas de faire face d'une manière convenable à ses obligations contractuelles à l'UA. L'enseignant à temps plein et engagement complet ou enseignant-cadre (contrat de type A), est par contre assujéti à la condition d'exclusivité institutionnelle qui implique qu'il n'a le droit d'assurer aucune tâche d'enseignement dans aucune autre institution universitaire que l'UA, à moins que le Recteur ne lui accorde une dérogation écrite, ponctuelle et limitée, à un titre strictement exceptionnel.

#### **Article 15. Domaine de la recherche**

L'enseignant-chercheur est astreint à l'obligation de réaliser individuellement ou collectivement des travaux de recherche scientifique et de les publier conformément aux normes prescrites à l'article 8 du présent *Statut*. Le rythme de cette activité de production/publication est d'un travail au minimum par an. Ce travail de recherche est objectivé contractuellement par l'obligation de publication d'un travail de recherche par an. Quant au chargé de cours

qui relève d'une filière disciplinaire comprenant un doctorat, il est invité à consacrer une part de son astreinte aux travaux de recherche inhérents au doctorat.

#### **Article 16.      Domaine du service rendu à la communauté universitaire**

En plus de l'astreinte d'enseignement (et de celle de recherche pour les enseignants-chercheurs), tout enseignant à temps plein doit assurer contractuellement un travail obligatoire au titre du service de la communauté universitaire, et ce, sous les trois rubriques que sont (1) le conseil/*advising* des étudiants, (2) les réunions des comités intraunitaires et/ou des comités supraunitaires, (3) le travail d'administration académique.

##### **16.1. Obligations de l'enseignant à temps plein au titre des heures d'astreinte au bureau au service des étudiants**

Tout enseignant à temps plein doit assurer contractuellement un lot d'heures d'astreinte au bureau au service des étudiants (*office hours*), conformément à un horaire hebdomadaire qui est établi avec le responsable de l'unité d'attache et affiché au début de chaque semestre. L'enseignant reçoit ainsi les étudiants qui suivent son enseignement et/ou les étudiants dont il a la charge, et ce, au titre du conseil/*advising*. Ces heures ne couvrent cependant pas la supervision des travaux de recherche, tâche régulée conformément aux dispositions décrites à l'alinéa 14.3.

### **16.2. Obligations de l'enseignant à temps plein au titre des réunions**

Tout enseignant à temps plein doit assurer contractuellement un lot d'heures d'astreinte affecté aux réunions de comités ou de commissions *ad hoc* intraunitaires (autrement dit à l'échelle de son unité académique d'affiliation) et/ou supraunitaires à l'échelle de l'université. L'affectation des enseignants à ces comités et commissions et la gestion du temps des réunions y inhérent est du ressort des responsables des unités d'attache des enseignants, en ce qui concerne les comités et commissions intraunitaires, et du ressort du Recteur, en ce qui concerne les comités et commissions supraunitaires.

### **16.3. Obligations de l'enseignant à temps plein et à engagement complet (contrat de type A) au titre de la responsabilité académique**

Les tâches précisées en 16.1 et 16.2 constituent le propre de la charge de base inhérente au domaine du Service académique. À ces tâches se rajoute un travail inhérent à la charge de responsabilité académique qu'assume l'enseignant-cadre (contrat de type A), en tant que chef de département, de coordinateur ou autres responsabilités universitaires. L'astreinte horaire inhérente à la responsabilité académique est déterminée en fonction de la catégorie académique de l'enseignant et correspond à la différence entre la contrainte horaire globale hebdomadaire ouvrable des trente-cinq heures, telle que définie en 13.1, et le total des astreintes horaires affectées catégoriellement aux charges d'enseignement, de recherche et de service minimum, c'est-à-dire au titre des alinéas 16.1 (astreinte de bureau au service des étudiants) et 16.2 (réunions des comités et commissions).



#### **16.4. Obligations de l'enseignant vacataire ou titre du conseil/*advising* et des réunions unitaires**

L'enseignant vacataire peut être engagé contractuellement à assurer un lot d'heures d'astreinte pour recevoir des étudiants au titre du conseil/*advising*, et ce, en vertu d'une disposition clairement mentionnée (notamment pour la rétribution y inhérente) dans le contrat d'engagement. Il reste que l'enseignant vacataire est tenu de participer à une réunion au minimum par semestre au titre de la coordination académique de son unité d'affiliation, sans entraîner conséquemment une rétribution supplémentaire à ce titre.



---

## Section IV

# Obligations de l'enseignant à temps plein et engagement complet ou enseignant-cadre (contrat de type A)

---

### **Article 17. Objectif de l'engagement complet**

L'objectif de l'engagement complet d'un enseignant à temps plein est d'assurer pour cet enseignant-cadre (chef de département, coordinateur etc.) un lot moyen fixe d'heures de travail par semaine ouvrable, qui comprenne une astreinte supplémentaire liée à la responsabilité académique et qui garantisse conséquemment à cet enseignant une rétribution de base annuelle (prise en compte dans le calcul de l'indemnité de fin de service) qui soit supérieure à celle d'un enseignant relevant du même grade académique, mais qui serait engagé selon un contrat de type B, qui se caractérise par la non-complétude et la non-exclusivité de l'engagement au sein de l'UA. L'UA en tire le bénéfice de pouvoir compter pleinement sur les compétences de responsabilité académique des enseignants ainsi engagés et optimiser ainsi la réalisation de sa mission et de sa vision. Cet objectif est notamment atteint dans la mesure où cet engagement complet est assujéti à la condition d'exclusivité institutionnelle qui implique que l'enseignant ainsi engagé n'a plus le droit d'assurer aucune tâche d'enseignement, ni de responsabilité, dans aucune autre institution universitaire que l'UA, à moins que le Recteur ne lui accorde une dérogation ponctuelle et limitée, à un titre strictement exceptionnel.

**Article 18. Charges de responsabilité supraunitaire au titre du service académique**

Certains enseignants-chercheurs sont nommés par le Recteur pour assurer des fonctions de responsabilité supraunitaire au titre du service académique. Il s'agit des fonctions de vice-recteur, de responsable d'unité d'enseignement et de recherche (doyen, directeur d'institut ou de département autonome), de directeur d'unité de recherche autonome et de directeur d'une instance ou d'un bureau académique (Centre de Langues, APUI etc.). Cet engagement est généralement fait pour des périodes de trois ans, conformément au *Statut organique*. Cet engagement entraîne

- 1) Une décharge consistant en la réduction du nombre de cours ou crédits à enseigner par an, cette réduction étant fixée contractuellement par le Recteur ;
- 2) une rétribution supplémentaire qui est fixée contractuellement par le Recteur et qui n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de fin de service.

---

## Section V

# Droits de l'enseignant

---

### **Article 19. Rémunération de base de l'enseignant à temps plein**

Le premier droit de l'enseignant à temps plein est inhérent à sa rémunération mensuelle brute qui est versée à la fin de chaque mois, après déduction de l'impôt sur le revenu (par prélèvement à la source). Le montant initial de cette rémunération dépend du type de contrat, A ou B, et du grade académique. À ce montant initial se rajoutent d'une manière cumulative des échelons annuels d'ancienneté conformément à l'article 22. La somme du montant initial et des échelons annuels cumulés constitue le montant de base de cette rémunération mensuelle. Quant à la rémunération annuelle brute, elle est calculée par multiplication par douze du salaire mensuel. À ce montant se rajoute un treizième mois qui n'est pas versé à l'intéressé, mais capitalisé dans le cadre d'un plan d'indemnité de fin de service (selon les dispositions de l'article 28). Le tableau 2 récapitule l'ensemble de ce dispositif<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Tableau de synthèse des données contractuelles horaires et rétributrices en cours depuis 2011 à l'UA :

Grade académique	Nombre obligatoire de crédits à enseigner par an (sur la base de 13 heures par crédit)	Heures enseignées par an	Rémunération mensuelle brute de base – cas général (en dollars américains ou son équivalent en livres libanaises)
Professeur	15	195	3000
Professeur associé	21	273	2400
Maître de conférences	24	312	2100
Chargé de cours	30	390	1600

**Tableau 2 : Rémunération initiale de l'enseignant à temps plein, calculée en fonction du grade et du type de contrat**

Grade académique	Nombre obligatoire de crédits à enseigner par an	Rémunération mensuelle brute initiale (en dollars américains ou son équivalent en livres libanaises) inhérente au contrat de type A (astreinte hebdomadaire de 35 h)	Rémunération mensuelle brute initiale (en dollars américains ou son équivalent en livres libanaises) inhérente au contrat de type B (astreinte hebdomadaire de 21 h)
Professeur	15	4400	3000
Professeur associé	18	3600	2400
Maitre de conférences	24	3200	2100
Chargé de cours	24	2600	1700

### **Article 20. Rémunération des crédits supplémentaires de l'enseignant à temps plein**

L'enseignant à temps plein peut être appelé à assurer un total de crédits d'enseignement annuel supérieur au seuil obligatoire contractuel. Un tel dépassement est systématiquement considéré comme étant supplémentaire qui sont rétribuées selon le taux inhérent aux catégories de l'enseignement vacataire (articles 11 et 32) et au type d'enseignement (magistral, travaux dirigés, direction de travaux de recherche), et ce, selon un rythme mensuel planifié en début de semestre ou selon une récapitulation annuelle en fin d'exercice.

### **Article 21. Transport**

L'enseignant à temps plein bénéficie de l'indemnité de transport journalière fixée par l'État pour les employés du secteur privé. Lorsque l'enseignant à temps plein assure des activités académiques sur des campus situés dans des régions différentes du lieu de son contrat, il bénéficie d'une indemnité exceptionnelle de déplacement interrégional entre les campus pour les jours où un tel déplacement est effectif, et ce, selon un barème qui est fixé tous les ans par l'Administration financière.

### **Article 22. Échelon annuel d'ancienneté**

L'enseignant à temps plein bénéficie d'une augmentation salariale cumulative et systématique au titre de l'échelon annuel d'ancienneté, à hauteur de 3% du salaire de base. Cette augmentation s'intègre au salaire initial d'une manière automatique et récursive au début de chaque année universitaire. Elle est conservée d'une manière cumulative lors du passage d'un grade académique à l'autre et prise en compte d'une manière systématique et intégrale dans la détermination du dernier salaire de base à partir duquel se calcule l'indemnité de fin de service, et ce, strictement à partir de la date de promulgation de ce *Statut*.

### **Article 23. Congés payés ordinaires annuels**

En plus des jours fériés par l'UA, l'enseignant à temps plein a droit à un congé payé d'un mois chaque année, du 1<sup>e</sup> au 31 août inclus.

### **Article 24. Congés payés extraordinaires**

Le congé payé de maternité, de même que les congés maladie, est assujéti aux normes de la législation libanaise du travail en vigueur.

### **Article 25. Congé sabbatique**

En plus des congés payés annuels, l'enseignant à temps plein a droit à un congé sabbatique rétribué d'un an tous les six ans, dont la demande doit être impérativement motivée par un projet d'ordre académique, tel qu'un séjour scientifique à l'étranger ou la rédaction d'un ouvrage scientifique, pour recevoir l'aval préalable du Recteur. Le congé sabbatique donne lieu obligatoirement à la rédaction d'un rapport en fin de congé ou à la publication d'un ouvrage. La rétribution salariale, de même que tous les autres avantages contractuels, est maintenue durant ce congé.

### **Article 26. Congés non payés**

L'enseignant à temps plein a le droit de faire la demande au Recteur d'un congé non payé de durée variable, plafonnée à un an, cette demande devant être motivée, avec un préavis de quatre mois. Si le Recteur est convaincu par la motivation avancée, il accorde ce congé, auquel cas, aucune rémunération n'est due à l'enseignant par l'UA au cours de la période en question, la couverture sociale santé restant valide, si la période de congé ne dépasse pas la durée de six mois, auquel cas, cette couverture est suspendue. À défaut, le Recteur n'accorde pas un tel congé, sauf cas exceptionnel.

### **Article 27. Couverture sociale santé**

L'enseignant universitaire n'est pas supposé bénéficier des prestations de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Aussi l'UA s'engage-t-elle à assurer une couverture sociale au titre de l'assurance maladie à l'enseignant à temps plein, à son conjoint et à ses enfants, et ce, au double titre *In* (en 1<sup>e</sup> classe) et *Out* (couvrant les examens complémentaires), et



ce, à l'exception de tout enseignant qui bénéficie d'une couverture analogue par d'autres instances et qui préfère s'en contenter. Les enseignants couverts par la CNSS, suite au travail du conjoint ou d'un enfant, de même que les enseignants assurés d'office au sein de l'ordre professionnel auquel ils sont affiliés (Ordre des Médecins, Ordre des Ingénieurs, Ordre des Avocats etc.), sont remboursés par l'UA pour le montant agréé par les assurances adoptées par l'UA, lorsque ce montant est inférieur à celui versé par l'enseignant à la caisse en question. Le montant remboursé est égal à ce dernier montant s'il est inférieur à celui-là.

#### **Article 28. Indemnité de fin de service**

L'âge minimum de départ à la retraite est de 68 ans pour les enseignants à temps plein de l'UA. À la cessation de son activité, l'enseignant à temps plein perçoit de l'UA (ou de la Caisse de fin de service gérant cette question) une indemnité de fin de service qui est calculée sur la base du montant du dernier salaire brut perçu, incluant les échelons annuels cumulés, et ce, au titre exclusif du contrat d'enseignement à temps plein et du nombre éligible d'années de travail à l'UA, qui est calculé à partir de la date  $t_0$  de promulgation du présent *Statut*, cette éligibilité étant liée à la capitalisation du treizième mois annuel au titre de l'indemnité de fin de service.

- 1) Lorsque ce nombre éligible d'années travaillées (à partir de  $t_0$ , date de promulgation du présent *Statut*)  $n$  est inférieur ou égal à dix ans, l'indemnité  $I$  est égale au résultat de la multiplication de ce nombre par le montant du dernier salaire brut perçu (avant le départ à la retraite), au titre exclusif du contrat d'enseignement à temps plein. Soit :

$$\forall n \leq 10, I = n * s.$$

- 2) Lorsque le nombre éligible d'années travaillées  $n$  (à partir de  $t_0$ ) est supérieur à dix ans, l'indemnité globale  $I$  est la somme de l'indemnité inhérente à la tranche des dix premières années travaillées, calculée selon le mode susdécrit, et de l'indemnité inhérente au restant des années ( $n - 10$ ), qui est égale au résultat de la multiplication de ce nombre restant par le montant du dernier salaire brut perçu, qui est, à son tour, multiplié par 1.5. Soit :

$$\forall n > 10, I = 10 * s + (n - 10) * 1.5 * s = s * (1.5 * n - 5).$$

Cette indemnité est systématiquement versée dans quatre cas à l'enseignant :

1. à l'âge de la retraite (68 ans) ;
2. à la non reconduction du contrat arrivé à terme ;
3. à la résiliation du contrat (article 34) ;
4. éventuellement au moment de la qualification à un nouveau grade académique, si l'enseignant en fait la demande expresse.

Les indemnités inhérentes aux périodes antérieures à  $t_0$  (date de promulgation du présent *Statut*) sont comptabilisées, lorsqu'elles sont redevables, selon l'ancien régime.

### **Article 29. Allocations scolaires**

Une allocation annuelle de mille dollars pour la scolarisation de chaque enfant (âgé de 3 à 19 ans) d'un enseignant à temps plein est versée à celui-ci à la fin du mois de novembre de chaque année attestée de scolarisation.

### **Article 30. Allocations universitaires**

Les enfants d'un enseignant à temps plein qui poursuivent leurs études universitaires à l'UA bénéficient d'une réduction de scolarité à hauteur de 100%. Cette mesure exclut les frais d'inscription et les crédits des matières répétées.

### **Article 31. Rémunération des charges de responsabilité supraunitaire au titre du service académique**

Toute charge de responsabilité supraunitaire, au titre du service académique, qui est confiée à un enseignant à temps plein et engagement complet, telles que définies à l'article 18, donne lieu à une rémunération mensuelle supplémentaire, qui est fixée par le Recteur, et à une décharge de cours, qui est également fixée par le Recteur. Ces dispositions sont mentionnées dans un contrat *ad hoc* annexe qui est inhérent à cette charge et de durée déterminée, généralement de trois ans renouvelables par consentement mutuel exprimé six mois avant le terme du contrat, et ce, selon les termes d'un nouveau contrat. Cette rémunération supplémentaire est imposable, mais n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de fin de service.

### **Article 32. Droits de l'enseignant vacataire**

La rétribution de l'enseignant vacataire est assise sur le plus haut diplôme universitaire dont l'enseignant est titulaire, d'une part, et, d'autre part, sur le nombre d'heures réellement enseignées. Le barème de cette rétribution horaire est figuré au tableau 3.

**Tableau 3 : rétribution horaire des vacances d'enseignement**

Diplôme universitaire requis	Rétribution horaire en dollars américains ou son équivalent en livres libanaises
Doctorat	55
Mastère ou DEA	45
Licence universitaire (BA)	35

Il est à noter que le personnel enseignant vacataire ne bénéficie *a priori* d'aucune couverture sociale et d'aucun avantage en nature et que les rétributions salariales inhérentes à ce statut de vacataire sont soumises à un prélèvement fiscal à la source et ce, conformément à la législation libanaise en vigueur. Cependant, les déplacements d'un enseignant vacataire entre deux campus ou sections géographiques, en vue de donner des cours, donne lieu au versement d'une indemnité de transport, selon le barème stipulé par l'article 21.

---

## Section VI

# Procédures contractuelles d'engagement et de résiliation

---

### **Article 33. Procédure d'engagement**

L'enseignant est engagé contractuellement à temps plein (éventuellement à engagement complet) ou en vacation par le Recteur sur proposition du chef de l'unité académique concernée.

#### **33.1. Conditions générales**

Un enseignant engagé dans une unité académique peut être amené à assurer des enseignements dans une autre unité ou d'autres unités académiques de l'UA, sous réserve de l'accord du chef de l'unité d'engagement originaire. Le Recteur a plein pouvoir pour engager ou ne pas engager un enseignant proposé par le chef de l'unité académique concernée.

#### **33.2. Engagement d'un enseignant à temps plein et renouvellement de son contrat**

Le premier contrat d'un enseignant à temps plein est généralement établi pour une période d'un an.

Si les deux parties, le Recteur et l'enseignant, le jugent opportun, ce contrat est renouvelé pour de nouvelles périodes, dont les durées peuvent varier entre un an et six ans.

À partir de la fin de la quinzième année d'enseignement à temps plein à l'UA, si l'enseignant est qualifié au grade de professeur associé ou au grade de professeur et quelle que soit la nature des contrats à temps plein antécédents, le renouvellement du contrat de l'enseignant se fait d'une

manière systématique et tacite, sauf lorsque le Conseil Administratif de l'Université, à la demande du Recteur (qui peut être saisi à cet effet par le chef d'unité d'affiliation de l'enseignant), juge à la majorité de ses membres que le contrat ne doit plus être renouvelé et ce, en raison d'une faute grave ou d'une défaillance patente et documentée, qui est jugée par cette instance, constituée en Conseil de discipline, conformément à l'article 87 du *Statut organique*.

## **Article 34. Procédures de résiliation**

### **34.1. Procédure de résiliation pour cause disciplinaire**

Une procédure disciplinaire pour faute grave peut être engagée à tout moment par le Recteur (qui peut être saisi à cet effet par le chef d'unité d'affiliation de l'enseignant) et entraîner la résiliation du contrat d'un enseignant sans nécessité de préavis, ni versement d'indemnité de rupture, et ce, conformément à l'article 87 du *Statut organique*. Saisi par le Recteur, le Conseil Administratif de l'Université se constitue alors en Conseil de discipline pour instruire l'affaire et a pouvoir de décider à la majorité de ses membres que le contrat doit être résilié et ce, en raison d'une faute grave ou d'une défaillance patente et documentée.

### **34.2. Procédure de démission**

Par ailleurs, l'enseignant peut résilier son contrat par démission et préavis, au plus tard, le 31 mai de l'année en cours, à condition d'assurer normalement ses obligations inhérentes à l'année en question. Il s'engage dans ce cas à verser à l'UA un montant de pénalité égal à un mois par année restante non enseignée. Lorsque la démission entraîne un départ en cours d'année universitaire, l'UA astreint l'enseignant au paiement de pénalités égales au total des salaires inhérents aux mois qui

restent de l'année universitaire en cours et qui ne sont pas enseignés en conséquence de ce départ, additionné d'un montant égal à un mois par année restante (au titre du contrat) non enseignée.





---

## Section VII

# Procédure de qualification aux grades académiques

---

### **Article 35. Procédure de qualification aux grades académiques et constitution de la Commission de Qualification aux Grades Académiques (CQGA)**

Le dossier de qualification à un grade académiques d'un enseignant-chercheur est étudiée par la Commission de Qualification aux Grades Académiques (CQGA) à la demande du Recteur qui a tout pouvoir pour réaliser l'arbitrage final à cet égard. Cette instance est constituée du Vice-recteur à la Recherche, du Vice-recteur aux Affaires Académique et d'un Professeur de l'UA qui est nommé par le Recteur, à cet effet, au vu de son expérience. La CQGA fait appel à des experts externes, au cas par cas et en fonction des domaines disciplinaires des candidats à la qualification.

### **Article 36. Éligibilité de la candidature et dossier de demande de qualification**

#### **36.1. Critères d'éligibilité de la candidature**

La candidature à la qualification à un grade académique dans un domaine disciplinaire donné est éligible pour un enseignant-chercheur à temps plein à l'UA

- 1) si le plan de développement stratégique de l'unité d'accueil le prévoit ;
- 2) si le grade actuel de cet enseignant-chercheur se trouve être l'antécédent du grade visé ;

- 3) si cet enseignant-chercheur considère qu'il a rempli les conditions lui donnant droit à une telle qualification.

### **36.2. Contenu du dossier de demande de qualification**

Lorsque les conditions d'éligibilité sont remplies, le candidat constitue un dossier de demande de qualification à ce grade et le soumet au chef de son unité d'affiliation, au plus tard, le 15 janvier. Le dossier de demande de qualification comprend

- 1) une lettre adressée par lui au Recteur, *via* le chef de son unité, justifiant sa demande de qualification académique ;
- 2) le CV académique actualisé du candidat ;
- 3) une documentation des années d'ancienneté dans le grade antécédent, conformément à l'article 7 du présent *Statut* ;
- 4) une documentation écrite et détaillée de l'exercice de la recherche dans le grade antécédent, comprenant notamment la liste et la copie intégrale des travaux éligibles que le candidat a publiés depuis sa qualification au grade antécédent, et ce, conformément à l'article 8 du présent *Statut* ;
- 5) une documentation écrite et détaillée de l'exercice de l'enseignement dans le grade antécédent, et ce, conformément à l'article 6 du présent *Statut* ;
- 6) une documentation des services rendus à la communauté universitaire et à la société dans le grade antécédent, et ce, conformément à l'article 9 du présent *Statut*.

## **Article 37. Étude du dossier de candidature**

### **37.1. Étude du dossier de candidature au niveau de l'unité d'affiliation du candidat**

Le chef de l'unité académique d'affiliation du candidat étudie le dossier de la demande de qualification présenté par celui-ci et établit un rapport d'évaluation qu'il transmet au Recteur avec le dossier de candidature.

### **37.2. Étude du dossier de candidature par la Commission de Qualification aux Grades Académiques**

Le Recteur examine le dossier de demande de qualification et le soumet à la Commission de Qualification aux Grades Académiques (CQGA) pour l'étudier, en recourant, le cas échéant, à l'expertise paritaire de chercheurs appartenant à l'UA et de chercheurs externes à l'UA, et ce, au regard des normes de qualification en cours (section II du présent *Statut*) et en fonction des possibilités matérielles de l'unité d'affiliation du candidat, telles qu'exprimées dans son plan de développement stratégique et son budget. Il appartient au Recteur de statuer en dernière instance sur chaque demande. La décision finale doit être communiquée au candidat avant le 31 mai de l'année universitaire précédant celle où la qualification est susceptible de prendre effet.



---

## Section VIII

# Convention collective

---

### **Article 38.      Précéllence juridique du *Statut de l'enseignant à l'UA***

Le présent *Statut* de l'enseignant à l'UA tient lieu de convention collective. À ce titre, il prime juridiquement sur les contrats signés par le Recteur avec les différents enseignants engagés à différents titres à l'UA.

### **Article 39.      Promulgation du *Statut de l'enseignant à l'Université Antonine***

Le Conseil Administratif de l'Université Antonine a adopté le texte du *Statut de l'enseignant à l'Université Antonine* lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> octobre 2015.

### **Article 40.      Procédure de modification**

Les données inhérentes aux obligations des enseignants, en termes d'astreintes horaires à différents titres de charges, ainsi que les données inhérentes aux droits des enseignants, en termes de salaires, d'indemnités et autres avantages, telles qu'elles sont précisées dans le présent *Statut* sont révisables périodiquement par le biais d'une concertation que mène le Recteur et qui peut aboutir à l'instauration par le Conseil Administratif de nouvelles données qui respectent les avantages acquis. Toute révision ainsi instaurée entraîne *de facto* celle des engagements contractuels y inhérents, pourvu que les nouvelles dispositions respectent les avantages acquis par les enseignants, et ce, sans entraîner la nécessité de reformuler les contrats individuels d'engagement. Une réforme qui concerne la structure des dispositions du présent *Statut* est également possible. Elle aboutit dans ce cas à

l'instauration à terme d'un nouveau *Statut de l'enseignant à l'Université Antonine*.

**Article 41. Dispositions transitoires**

L'instauration du présent *Statut* prend en compte les régimes contractuels antécédents d'engagement à temps plein, ainsi que les contrats individuels d'engagement des enseignants à temps plein à l'UA, dans le décompte des années d'ancienneté, qui est inhérent aussi bien à la procédure de qualification aux grades académiques qu'à la détermination du seuil (33.2) à partir duquel le renouvellement du contrat devient systématique.

Quant au calcul des échelons annuels d'ancienneté, il se fait strictement à partir de la date de promulgation de ce *Statut* et ce, conformément à l'article 22.

De même en est-il pour le calcul de l'indemnité de fin de service, tel qu'il est explicité dans l'article 28. Ce calcul se fait en effet à partir de la date de promulgation de ce *Statut*, tout en prenant en compte, d'une manière séparée, les indemnités dues (le cas échéant) au titre du régime de 2011.

Hadat – Baabda  
15 octobre 2015

Père Germanos Germanos  
Recteur

---

## Annexe I

# Explicitation du mode de calcul de l'indemnité de fin de service des enseignants à temps plein

---

Cette annexe a pour objet d'expliciter l'article 28 du *Statut de l'enseignant à l'Université Antonine*, quant aux dispositions particulières qui sont inhérentes à l'indemnité de fin de service pour l'enseignant à temps plein.

### Note sur les codes employés dans les équations

$I$  : l'indemnité de fin de service, calculée selon le nouveau régime ;

$I'$  : l'indemnité de fin de service inhérente aux années travaillées avant octobre 2015 et calculée selon le régime de 2011 ;

$n$  : nombre éligible d'années de travail à l'UA, selon le nouveau régime, donc à partir d'octobre 2015 ;

$n'$  : nombre d'années de travail à l'UA, effectuées selon le régime de 2011, donc avant octobre 2015 ;

$n''$  : nombre d'années de travail à l'UA, après octobre 2015 et dont l'enseignant aura perçu le treizième mois, avant son départ à la retraite ;

$n'''$  : nombre d'années de travail à l'UA, avant octobre 2015, selon le régime de 2011, et dont l'enseignant aura perçu le treizième mois, avant son départ à la retraite ;

$s$  : dernier salaire perçu par l'enseignant avant son départ à la retraite ;

$s'$  : dernier salaire perçu par l'enseignant avant octobre 2015.

### Calcul de l'indemnité de fin de service selon le régime de 2015

À la cessation de son activité, l'enseignant à temps plein perçoit de l'UA (ou de la Caisse de fin de service gérant cette question) une indemnité de fin de service qui est calculée sur la base du montant du dernier salaire

brut perçu, incluant les échelons annuels cumulés, et ce, au titre exclusif du contrat d'enseignement à temps plein et du nombre éligible d'années de travail à l'UA, selon le nouveau régime, qui est calculé à partir de la date  $t_0$  de promulgation du présent *Statut*, cette éligibilité étant liée à la capitalisation du treizième mois annuel au titre de l'indemnité de fin de service.

- 1) Lorsque ce nombre éligible d'années travaillées (postérieurement à  $t_0$ , date de promulgation du présent *Statut*)  $n$  est inférieur ou égal à dix ans, moins le nombre  $n'$  d'années travaillées selon le régime de 2011, l'indemnité  $I$  est égale au résultat de la multiplication de ce nombre par le montant du dernier salaire brut perçu (avant le départ à la retraite), au titre exclusif du contrat d'enseignement à temps plein. Soit :

$$\forall n \leq (10 - n'), I = n * s.$$

- 2) Lorsque le nombre éligible d'années travaillées  $n$  (postérieurement à  $t_0$ ) est supérieur à dix ans, moins le nombre  $n'$  d'années travaillées selon le régime de 2011, l'indemnité globale  $I$  est la somme de l'indemnité inhérente à la tranche des dix premières années travaillées, calculée selon le mode susdécrit, et de l'indemnité inhérente au restant des années ( $n - (10 - n')$ ), qui est égale au résultat de la multiplication de ce nombre restant par le montant du dernier salaire brut perçu, qui est, à son tour, multiplié par 1.5. Soit :

$$\forall n > (10 - n'), I = (10 - n') * s + (n - (10 - n')) * 1.5 * s = s * (1.5 * n - 5 + 0.5n').$$



## Conséquences du versement du treizième mois, selon le régime de 2015, avant la fin de service

Cette indemnité est versée uniquement dans l'un des quatre cas suivants à l'enseignant :

- 1) à l'âge de la retraite (68 ans) ;
- 2) à la non reconduction du contrat arrivé à terme ;
- 3) à la résiliation du contrat (article 34) ;
- 4) éventuellement au moment de la qualification à un nouveau grade académique, si l'enseignant en fait la demande expresse.

En outre, si l'enseignant en fait la demande expresse, cette indemnité peut lui être versée ponctuellement pour le nombre  $n''$  d'années qu'il le souhaite, mais le nombre  $n$  éligible d'années de travail à l'UA, qui entre dans le calcul de la capitalisation du treizième mois annuel au titre de l'indemnité de fin de service, en est diminué d'autant. Cette éligibilité est alors inhérente au nombre  $n - n''$ .

### Mode de calcul de l'indemnité inhérente au régime de 2011

Lorsqu'elle est redevable, l'indemnité  $I'$  inhérente à la période antécédente à  $t_0$  (date de promulgation du présent *Statut*) est comptabilisée pour cet enseignant, en fonction du nombre  $n'$  d'années travaillées selon l'ancien régime. Cette indemnité  $I'$  est égale au résultat de la multiplication de ce nombre par le montant du dernier salaire brut  $s$  perçu avant octobre 2015, au titre exclusif du contrat d'enseignement à temps plein. Soit :

$$\forall n', I = n' * s.$$

Par contre, si l'enseignant a perçu le treizième mois inhérent à un nombre  $n'''$  d'années de cette période antécédente, le calcul de cette

indemnité se fait sur la base de la différence ( $n' - n'''$ ) qui exprime le nombre d'années éligibles pour l'indemnisation de ladite période antécédente.

### **Limitation des conséquences de la perception anticipée du treizième mois**

Il est à noter que la perception anticipée du treizième mois (selon le régime de 2011 ou selon celui de 2015) ne modifie en aucun cas la comptabilisation du nombre d'années éligibles pour traverser le seuil se tenant entre la tranche multiplicative de  $s$  par 1 et la tranche multiplicative de  $s$  par 1,5, comme elle ne modifie pas la comptabilisation du nombre d'années éligibles pour le passage au mode contractuel à renouvellement systématique et tacite (article 33, alinéa 2).

---

## Annexe II

# Mode de comptabilisation des publications scientifiques en vue de la qualification aux grades académiques des enseignants à temps plein

---

### Objet

Cette annexe a pour objet de préciser, amender et quantifier les dispositions de l'article 8 du *Statut de l'enseignant à l'Université Antonine*, s'agissant du mode de comptabilisation des travaux de recherche publiés par un enseignant à temps plein  $E$  qui présente sa candidature à la qualification au grade  $G(E)$  de professeur associé ou à celui de professeur.

### Principe du calcul

Il est attendu que tout travail  $\tau_i$  n'est considéré comme étant éligible à ce titre que s'il a été effectivement publié, avant la présentation du dossier de candidature, dans un périodique imprimé ou un ouvrage imprimé, et ce, après avoir été soumis à une évaluation rigoureusement menée par des pairs.

Cependant, cette éligibilité de  $\tau_i$  est pondérée, d'une part, en fonction du degré de paternité du candidat  $E$  en tant qu'auteur ou coauteur de  $\tau_i$  (critère  $j = 1$ ) et, d'autre part, en fonction de la qualité scientifique du cadre d'édition de  $\tau_i$  (critère  $j = 2$ ), au regard des normes qui sont propres au domaine disciplinaire élu.

### Mode de calcul

Le mode de calcul du score d'éligibilité affinée des travaux de recherche de l'enseignant  $E$  consiste dans l'intégration des coefficients de

pondération  $p_{i,j}$  des travaux éligibles  $\tau_i$  en fonction de la catégorisation sur la base des deux critères susdésignés. Soit :

$$\sigma(E) = \sum_1^n p_{i,1} p_{i,2} e_i$$

La pondération inhérente au premier critère est une fraction inférieure ou égale à un ( $p_{i,1} \leq 1$ ) qui a pour dénominateur le nombre  $m$  de coauteurs de  $\tau_i$ . Soit :

$$p_{i,1} = \frac{1}{m}$$

Quant à la pondération du second critère, elle consiste en un nombre réel  $p_{i,2}$  qui est compris entre 0.25 et 2 ( $0 \leq p_{i,j} \leq 2$ ), et ce, en fonction des critères suivants :

$p_{i,2} = 0.25$ , lorsque  $\tau_i$  est publié dans des actes d'un colloque local, non-indexés et dont la procédure d'évaluation par des pairs n'est pas clairement étayée. Il en est de même pour un périodique ou un ouvrage non-indexé et dont la procédure d'évaluation par des pairs n'est pas clairement étayée.

$p_{i,2} = 0.5$ , lorsque  $\tau_i$  est publié dans un ouvrage collectif, un périodique ou des actes de colloque locaux, d'envergure limitée, dont la procédure d'évaluation par des pairs est clairement étayée, mais dont la visibilité (notamment électronique) est insuffisante du point de vue du critère de délivrabilité/transférabilité de la production des savoirs, à moins que la valeur scientifique intrinsèque de  $\tau_i$  ne soit considérée comme étant tellement importante qu'il faille transcender le défaut de visibilité du cadre éditorial, auquel cas  $p_{i,2} = 1$ .

$p_{i,2} = 0.75$ , lorsque  $\tau_i$  est publié dans des actes de colloque indexés, d'envergure internationale.

$p_{i,2} = 1$ , lorsque  $\tau_i$  est publié dans un périodique classé C ou assimilé, au regard des critères du domaine disciplinaire élu.

$p_{i,2} = 1.25$ , lorsque  $\tau_i$  est publié dans un périodique classé B, au regard des critères du domaine disciplinaire élu.

$p_{i,2} = 1.5$ , lorsque  $\tau_i$  est publié dans un périodique classé A, au regard des critères du domaine disciplinaire élu.

Il est à noter que les indicateurs de visibilité peuvent être pris en compte pour améliorer ce score. Il s'agit principalement

- 1) du comptage des citations (d'un auteur ou d'un article, à partir des bases de données généralistes ou spécialisées),
- 2) des facteurs d'impact du périodique et
- 3) des indicateurs bibliométriques (index H).

Au total, le score d'éligibilité affinée des travaux de recherche de l'enseignant-candidat  $E$  est comparé au seuil chiffré en termes de nombre de travaux publiés minimal pour la qualification au grade visé par  $E$ , soit quatre travaux pour le grade de professeur associé et six pour celui de professeur, conformément à l'article 117 du *Statut organique*.  
Soit :

$$G(E) = \text{professeur associé} \Rightarrow \sigma(E) \geq 4$$

$$G(E) = \text{professeur} \Rightarrow \sigma(E) \geq 6$$

