



UNIVERSITÉ LA SAGESSE

Statut de l'Enseignant de l'Université La Sagesse

Mai 2024

Table des matières

INTRODUCTION.....	11
I. CATÉGORIES ET GRADES DES ENSEIGNANTS	13
I.1 - Catégories d'enseignants.....	13
I.1.1 - Enseignant à temps plein engagé exclusivement - Catégorie A	13
I.1.2 - Enseignant à temps plein engagé non exclusivement - Catégorie B	13
I.1.3 - Enseignant à temps plein engagé non exclusivement - Catégorie C	14
I.1.4 - Enseignant vacataire - Catégorie D.....	14
I.2 - Grades professoraux	14
I.2.1 - Chargé de cours	14
I.2.2 - Professeur assistant.....	14
I.2.3 - Professeur associé	14
I.2.4 - Professeur des universités.....	15
II. DROITS DES ENSEIGNANTS	15
II.1 - Grille salariale	15
II.1.1 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie A.....	16
II.1.2 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie B.....	16
II.1.3 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie C.....	16
II.1.4 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie D.....	16
II.2 - Allocations au transport et à l'hébergement.....	17
II.2.1 - Allocations au transport routier au Liban.....	18
II.2.2 - Frais de voyage à l'étranger.....	18
II.2.2.1. Frais de transport aérien, ferroviaire et routier à l'étranger	18
II.2.2.2. Frais de séjour à l'étranger.....	18
II.2.3 - Allocation d'hébergement à l'étranger.....	19
II.3 - Échelons d'ancienneté	19
II.3.1 - Échelons d'ancienneté de l'enseignant à temps plein de la catégorie A.....	19
II.3.2 - Échelons d'ancienneté de l'enseignant à temps plein de la catégorie B.....	20

II.3.3 - Échelons d'ancienneté de l'enseignant à temps plein de la catégorie C.....	20
II.3.4 - Cumul des échelons	21
II.4 - Durée contractuelle et indemnités de fin de service	21
II.4.1 - Durée contractuelle	21
II.4.2 - Indemnités de fin de service	22
II.5 - Assurance maladie	22
II.5.1 - Assurance Santé « In & Out ».....	23
II.5.2 - Remboursement de l'assurance.....	23
II.6 - Avantages accordés pour l'éducation et l'enseignement supérieur.....	23
II.7 - Congés accordés à l'enseignant à temps plein.....	24
II.7.1 - Congé non payé.....	25
II.7.2 - Congé annuel payé.....	25
II.7.3 - Congé sabbatique payé.....	25
II.8 - Décharge d'enseignement	26
II.8.1 - Modalités de la décharge d'enseignement	26
II.8.2 - Plafonnement annuel de la décharge d'enseignement	27
II.9 - Rémunération de charges d'enseignement supplémentaires.....	27
II.10 - Rémunération de charges administratives en dehors de la faculté de rattachement.....	27
II.11 - Financement de la recherche scientifique	27
II.12 - Promotion	28
II.13 - Rémunération de supervision et d'évaluation des mémoires et des stages	28
II.13.1 - Rémunération pour l'encadrement des mémoires et projets de fin d'études	28
II.13.2 - Encadrement des stages professionnels	29
III. OBLIGATIONS DES ENSEIGNANTS	29
III.1 - Composantes des obligations de l'enseignant.....	29
III.1.1 - Crédits annuels.....	29
III.1.2 - Charge d'enseignement	29
III.1.3 - Services rendus à la communauté	30
III.1.4 - Publications requises.....	30

III.2 - Charges d'enseignement, de recherche et de services rendus à la communauté des enseignants de la catégorie A	30
III.2.1 - Chargé de cours – Catégorie A.....	31
III.2.2 - Professeur assistant – Catégorie A	31
III.2.3 - Professeur associé – Catégorie A.....	31
III.2.4 - Professeur des universités – Catégorie A	32
III.3 - Charges d'enseignement, de recherche et de services rendus à la communauté des enseignants de la catégorie B	32
III.3.1 - Chargé de cours – Catégorie B.....	33
III.3.2 - Professeur assistant – Catégorie B	33
III.3.3 - Professeur associé – Catégorie B.....	33
III.3.4 - Professeur des universités – Catégorie B.....	34
III.4 - Charges d'enseignement et de recherche des enseignants de la catégorie C	34
III.4.1 - Chargé de cours – Catégorie C.....	34
III.4.2 - Professeur assistant – Catégorie C.....	35
III.4.3 - Professeur associé – Catégorie C.....	35
III.4.4 - Professeur des universités – Catégorie C.....	35
III.5 - Horaires de travail	35
III.5.1 - Horaire de travail des enseignants de la catégorie A	35
III.5.2 - Horaire de travail des enseignants de la catégorie B.....	36
III.5.3 - Horaire de travail des enseignants de la catégorie C.....	36
III.6 - Supervision de mémoires et de projets de fin d'étude	36
Dispositions finales	38
Approbation du Statut de l'enseignant	38

Liste des tableaux

Tableau 1- Grille salariale de l'enseignant de la catégorie A.....	16
Tableau 2- Grille salariale de l'enseignant de la catégorie B	16
Tableau 3- Grille salariale de l'enseignant de la catégorie C	16
Tableau 4- Critères de classification et rémunération de l'enseignant de la catégorie D.....	17
Tableau 5- Grille des échelons de l'enseignant de la catégorie A	19
Tableau 6- Grille des échelons de l'enseignant de la catégorie B	20
Tableau 7- Grille des échelons de l'enseignant de la catégorie C	20
Tableau 8- Escomptes sur les frais de scolarité accordés à l'enseignant à temps plein	24
Tableau 9- Répartition des charges des enseignants de la catégorie A	31
Tableau 10- Répartition des charges des enseignants de la catégorie B	33

Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire.

INTRODUCTION

L'enseignant occupe une place fondamentale au sein de l'Université La Sagesse (ULS). Il incarne l'essence même de l'engagement qui sous-tend l'excellence de l'enseignement et la promotion du savoir. Pilier essentiel de la communauté éducative, son statut est soumis à des normes rigoureuses de professionnalisme et d'expertise en raison de son rôle central dans la formation académique des étudiants. Il leur inculque le sens de la probité intellectuelle et les prédispose à acquérir les préceptes de la logique scientifique. Ce statut repose sur des critères de mérite, de compétence académique et de contribution à la recherche.

En reconnaissance de son dévouement et de son implication dans la vie universitaire, l'enseignant est classé selon différents grades : chargé de cours, professeur assistant, professeur associé et professeur des universités, chacun doté de droits et d'obligations. Cette classification établit une voie claire pour l'évolution professionnelle au sein de l'ULS, encourageant l'épanouissement et l'émancipation académiques, tout en maintenant de hauts standards d'assurance qualité.

L'assise juridique de ce statut trouve son origine dans plusieurs textes législatifs et réglementaires visant à garantir la qualité, l'efficacité et la conformité des établissements et des programmes d'enseignement supérieur aux normes en vigueur. Parmi ces références, la loi 285/2014 sur l'enseignement supérieur au Liban occupe une place centrale, accompagnée de décrets spécifiques régissant divers aspects de ce secteur, à savoir :

1. Loi 285/2014 du 30/4/2014 sur l'enseignement supérieur au Liban

Cette loi constitue le socle législatif de l'enseignement supérieur au Liban. Promulguée en 2014, elle énonce les principes fondamentaux et les grandes orientations régissant les établissements d'enseignement supérieur, les programmes académiques, ainsi que les droits et obligations des parties prenantes. Elle vise à assurer la qualité de l'enseignement, la promotion de la recherche et des services rendus à la communauté.

2. Code des obligations et des contrats 9/3/1932

À la base de la législation spécifique à l'enseignement supérieur se trouve le Code des obligations et des contrats qui établit le cadre général des relations contractuelles, y compris les contrats liés aux services éducatifs. Il garantit les droits et les devoirs des parties prenantes dans le cadre des engagements contractuels.

3. Décret 9274 du 5/10/1996 sur l'enseignement supérieur et les conditions de fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur

Ce décret détaille les conditions spécifiques de fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur. Il aborde des aspects tels que les normes d'infrastructure et les mécanismes de contrôle de la qualité.

4. Décret 2176 du 12/1/2018 sur la reconnaissance des programmes et des diplômes

Ce décret renvoie à d'autres textes en vigueur précisant les critères de reconnaissance des programmes académiques et des diplômes délivrés par les établissements d'enseignement supérieur. Il établit un cadre transparent pour garantir l'équivalence et la validité nationale et internationale des qualifications obtenues au sein du système éducatif libanais.

5. Décret 7573 du 23/02/2012 sur le transport

Ce décret est lié à l'enseignement supérieur de manière indirecte. Il régit les indemnités de transport, un élément crucial pour la mobilité des enseignants.

6. Le Statut organique de l'ULS amendé et approuvé par le Chancelier et le Conseil de l'Université en sa réunion du 27 mai 2024.

I. CATÉGORIES ET GRADES DES ENSEIGNANTS

L'ULS définit diverses catégories d'enseignants, chacune correspondant à des critères spécifiques d'engagement, de formation et d'expérience. Ces catégories reflètent une classification claire du corps enseignant.

I.1 - Catégories d'enseignants

Les différentes catégories d'enseignants correspondent à une structuration du corps professoral, reflétant la diversité des compétences, des engagements et de l'expérience. Chaque catégorie contribue de manière distincte à la mission académique et sociale de l'ULS.

I.1.1 - Enseignant à temps plein engagé exclusivement - Catégorie A

L'enseignant à temps plein, engagé exclusivement à l'ULS, est membre du corps enseignant dévoué à cette institution à temps plein. Son engagement exclusif à l'ULS le distingue des autres catégories, soulignant son implication complète dans les activités d'enseignement, de recherche et de services rendus à la communauté.

Il lui est interdit de s'engager auprès d'autres établissements d'enseignement supérieur ainsi que d'exercer d'autres activités professionnelles en dehors de l'ULS. Cette interdiction ne s'applique pas aux conférences, colloques ou séminaires auxquels l'enseignant serait appelé à participer.

I.1.2 - Enseignant à temps plein engagé non exclusivement - Catégorie B

L'enseignant à temps plein engagé non exclusivement à l'ULS - catégorie B, en plus de ses activités d'enseignement, de recherche et de services à la communauté, peut exercer d'autres activités professionnelles en dehors de l'ULS.

I.1.3 - Enseignant à temps plein engagé non exclusivement - Catégorie C

L'enseignant à temps plein engagé non exclusivement à l'ULS - catégorie C est dénué de toute charge administrative. En plus de ses activités d'enseignement et de recherche au sein de l'ULS, il peut exercer d'autres activités professionnelles en dehors de l'ULS.

I.1.4 - Enseignant vacataire - Catégorie D

L'enseignant vacataire à l'ULS est engagé pour dispenser des cours spécifiques. Sa contribution, bien que ponctuelle, apporte une expertise particulière à l'université, souvent issue de l'expérience pratique dans le domaine concerné.

I.2 - Grades professoraux

I.2.1 - Chargé de cours

Le chargé de cours est un enseignant titulaire d'un diplôme de master ou son équivalent. Bien qu'il puisse ne pas avoir atteint le niveau de doctorat, il contribue à l'enseignement en partageant ses connaissances spécialisées et en encadrant les étudiants dans son domaine d'expertise.

I.2.2 - Professeur assistant

Le professeur assistant est titulaire d'un doctorat ou du plus haut diplôme dans sa spécialité. Dans le dernier cas, il n'accède pas à un grade supérieur. Il participe activement à l'enseignement, à la recherche et aux services rendus à la communauté.

I.2.3 - Professeur associé

Le grade de professeur associé nécessite, en plus du doctorat, une expérience postdoctorale d'enseignement d'au moins quatre (4) ans ainsi que la publication d'au moins quatre (4) articles scientifiques

publiés dans des revues à comités de lecture. Ce grade reconnaît l'expertise et la contribution significative à la recherche.

I.2.4 - Professeur des universités

Le grade de professeur des universités est le plus élevé parmi les grades académiques. Il requiert, après l'obtention du grade de professeur associé, une expérience d'enseignement d'au moins six (6) ans ainsi que la publication d'au moins quatre (4) articles scientifiques publiés dans des revues à comités de lecture. Ce grade représente le summum de l'expertise académique à l'ULS.

II. DROITS DES ENSEIGNANTS

II.1 - Grille salariale

La grille salariale garantit une transparence concernant la rémunération associée à chaque grade et catégorie d'enseignant. Elle reflète la reconnaissance de l'engagement académique, de l'expérience et du niveau de qualification de chaque enseignant au sein de l'institution. Elle constitue un élément essentiel de la politique de rémunération et de la valorisation du personnel académique à l'ULS¹. La différence des rémunérations entre enseignants à temps plein exclusif et ceux à temps plein non-exclusif illustre le degré d'implication des membres de l'ULS dans la vie de l'université, sans compromettre, de quelque manière que ce soit, l'équité qui gouverne les relations liant les enseignants à l'institution dans ses divers aspects.

¹ Le mode de paiement de la rémunération est déterminé en fonction de la conjoncture économique.

II.1.1 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie A

Catégorie	Nombre de crédits	Rémunération			
		Chargé de cours	Professeur assistant	Professeur associé	Professeur d'université
A	30	3 000 \$	3 500 \$	4 000 \$	5 000 \$

Tableau 1 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie A

II.1.2 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie B

Catégorie	Nombre de crédits	Rémunération			
		Chargé de cours	Professeur assistant	Professeur associé	Professeur d'université
B	27	2 350 \$	2 850 \$	3 350 \$	4 000 \$

Tableau 2 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie B

II.1.3 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie C

Catégorie	Nombre de crédits	Rémunération			
		Chargé de cours	Professeur assistant	Professeur associé	Professeur d'université
C	24	1 000 \$	1 200 \$	1 500 \$	2000 \$

Tableau 3 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie C

II.1.4 - Grille salariale de l'enseignant de la catégorie D

L'enseignant vacataire est rémunéré selon le rang qui lui est attribué. Ce dernier est fonction de ses qualifications académiques et de son

expérience académique et/ou professionnelle². L'expérience comptabilisée est celle acquise après l'obtention du plus haut diplôme.

Les rangs supérieurs (D1 à D3) sont attribués aux maîtres de conférences (détenteurs d'un doctorat ou équivalent). Les rangs inférieurs (D4 à D6) sont attribués aux enseignants détenteurs d'un master. Les enseignants ayant le statut de magistrat et de médecin bénéficient de la même rétribution que celle attribuée à un détenteur d'un doctorat plafonnée au rang D3.

Rang	Critère	Rémunération par séance
D1	Maître de conférences - Expérience égale ou supérieure à 20 ans	72 \$
D2	Maître de conférences - Expérience supérieure à 4 ans et inférieure à 20 ans	67 \$
D3	Maître de conférences - Expérience égale ou inférieure à 4 ans	62 \$
D4	Enseignant - Expérience égale ou supérieure à 20 ans	57 \$
D5	Enseignant - Expérience supérieure à 4 ans et inférieure à 20 ans	48 \$
D6	Enseignant - Expérience égale ou inférieure à 4 ans	45 \$

Tableau 4 - Critères de classification et rémunération de l'enseignant de la catégorie D

II.2 - Allocations au transport et à l'hébergement

Les indemnités de transport et d'hébergement pour l'enseignant à temps plein à l'ULS démontrent l'engagement de l'institution à soutenir les activités académiques et la mobilité professionnelle de son

² L'expérience professionnelle retenue pour déterminer le rang de l'enseignant est tributaire des professions réglementées et des positions managériales.

personnel. Ces indemnités, conformes aux lois en vigueur, sont conçues pour faciliter les déplacements nationaux et internationaux, garantissant ainsi des conditions de travail optimales pour l'enseignant de l'ULS. Seuls sont couverts les frais de déplacements professionnels et les séjours inhérents aux activités susmentionnées.

II.2.1 - Allocations au transport routier au Liban

L'enseignant à temps plein bénéficie d'allocations de transport routier au Liban que ce soit en nature ou en espèces, conformément aux lois en vigueur. Ces allocations visent à faciliter les déplacements nationaux en lien avec les responsabilités académiques et administratives des enseignants. Les frais de transport sont pris en charge pour faciliter les déplacements professionnels et peuvent revêtir plusieurs formes : mise à disposition d'un véhicule de service, couverture des coûts de carburants et recharge de véhicules électriques.

II.2.2 - Frais de voyage à l'étranger

II.2.2.1. Frais de transport aérien, ferroviaire et routier à l'étranger

L'enseignant à temps plein bénéficie d'un billet d'avion aller-retour classe économique dans le cadre de ses missions académiques à l'étranger. De même, l'université prend à sa charge les frais des transports effectués par voies ferroviaire et routière.

II.2.2.2. Frais de séjour à l'étranger

L'enseignant à temps plein reçoit des allocations per diem pour couvrir les frais de séjour à l'étranger. Ces allocations revêtent un caractère ad-hoc, prenant en compte le niveau de vie selon le pays et la région concernés.

II.2.3 - Allocation d'hébergement à l'étranger

L'enseignant à temps plein bénéficie d'une prestation d'hébergement à l'étranger qui inclut le "Bed and Breakfast". Cette prestation a pour but d'assurer un logement confortable et adéquat lors des déplacements professionnels, ce qui contribuera au bien-être de l'enseignant de manière à lui permettre d'exécuter ses engagements de manière appropriée et de mener à bien sa mission.

II.3 - Échelons d'ancienneté

L'application des échelons d'ancienneté pour l'enseignant à temps plein à l'ULS valorise l'ancienneté de ce dernier ainsi que son appartenance institutionnelle. Il s'agit d'un droit acquis, marquant l'engagement continu de l'enseignant envers l'institution.

II.3.1 - Échelons d'ancienneté de l'enseignant à temps plein de la catégorie A

Échelons	Chargé de cours	Cumul	Professeur assistant	Cumul	Professeur associé	Cumul	Professeur d'université	Cumul
	3 000 \$	3 000 \$	3 500 \$	3 500 \$	4 000 \$	4 000 \$	5 000 \$	5 000 \$
1	55 \$	3 055 \$	70 \$	3 570 \$	80 \$	4 080 \$	95 \$	5 095 \$
2	55 \$	3 110 \$	70 \$	3 640 \$	80 \$	4 160 \$	95 \$	5 190 \$
3	55 \$	3 165 \$	70 \$	3 710 \$	80 \$	4 240 \$	95 \$	5 285 \$
4	70 \$	3 235 \$	85 \$	3 795 \$	100 \$	4 340 \$	115 \$	5 400 \$
5	70 \$	3 305 \$	85 \$	3 880 \$	100 \$	4 440 \$	115 \$	5 515 \$
6	70 \$	3 375 \$	85 \$	3 965 \$	100 \$	4 540 \$	115 \$	5 630 \$
7	70 \$	3 445 \$	85 \$	4 050 \$	100 \$	4 640 \$	115 \$	5 745 \$
8	80 \$	3 525 \$	100 \$	4 150 \$	120 \$	4 760 \$	140 \$	5 885 \$
9	80 \$	3 605 \$	100 \$	4 250 \$	120 \$	4 880 \$	140 \$	6 025 \$
10	80 \$	3 685 \$	100 \$	4 350 \$	120 \$	5 000 \$	140 \$	6 165 \$
Total	685 \$	3 685 \$	850 \$	4 350 \$	1 000 \$	5 000 \$	1 165 \$	6 165 \$

Tableau 5 - Grille des échelons de l'enseignant de la catégorie A

II.3.2 - Échelons d'ancienneté de l'enseignant à temps plein de la catégorie B

Échelons	Chargé de cours	Cumul	Professeur assistant	Cumul	Professeur associé	Cumul	Professeur d'université	Cumul
	2 350 \$	2 350 \$	2 850 \$	2 850 \$	3 350 \$	3 350 \$	4 000 \$	4 000 \$
1	40 \$	2 390 \$	55 \$	2 905 \$	70 \$	3 420 \$	80 \$	4 080 \$
2	40 \$	2 430 \$	55 \$	2 960 \$	70 \$	3 490 \$	80 \$	4 160 \$
3	40 \$	2 470 \$	55 \$	3 015 \$	70 \$	3 560 \$	80 \$	4 240 \$
4	50 \$	2 520 \$	70 \$	3 085 \$	85 \$	3 645 \$	100 \$	4 340 \$
5	50 \$	2 570 \$	70 \$	3 155 \$	85 \$	3 730 \$	100 \$	4 440 \$
6	50 \$	2 620 \$	70 \$	3 225 \$	85 \$	3 815 \$	100 \$	4 540 \$
7	50 \$	2 670 \$	70 \$	3 295 \$	85 \$	3 900 \$	100 \$	4 640 \$
8	60 \$	2 730 \$	80 \$	3 375 \$	100 \$	4 000 \$	120 \$	4 760 \$
9	60 \$	2 790 \$	80 \$	3 455 \$	100 \$	4 100 \$	120 \$	4 880 \$
10	60 \$	2 850 \$	80 \$	3 535 \$	100 \$	4 200 \$	120 \$	5 000 \$
Total	500 \$	2 850 \$	685 \$	3 535 \$	850 \$	4 200 \$	1 000 \$	5 000 \$

Tableau 6 - Grille des échelons de l'enseignant de la catégorie B

II.3.3 - Échelons d'ancienneté de l'enseignant à temps plein de la catégorie C

Échelons	Chargé de cours	Cumul	Professeur assistant	Cumul	Professeur associé	Cumul	Professeur d'université	Cumul
	1 000 \$	1 000 \$	1 200 \$	1 200 \$	1 500 \$	1 500 \$	2 000 \$	2 000 \$
1	20 \$	1 020 \$	25 \$	1 225 \$	35 \$	1 535 \$	40 \$	2 040 \$
2	20 \$	1 040 \$	25 \$	1 250 \$	35 \$	1 570 \$	40 \$	2 080 \$
3	20 \$	1 060 \$	25 \$	1 275 \$	35 \$	1 605 \$	40 \$	2 120 \$
4	25 \$	1 085 \$	35 \$	1 310 \$	45 \$	1 650 \$	50 \$	2 170 \$
5	25 \$	1 110 \$	35 \$	1 345 \$	45 \$	1 695 \$	50 \$	2 220 \$
6	25 \$	1 135 \$	35 \$	1 380 \$	45 \$	1 740 \$	50 \$	2 270 \$
7	25 \$	1 160 \$	35 \$	1 415 \$	45 \$	1 785 \$	50 \$	2 320 \$
8	30 \$	1 190 \$	40 \$	1 455 \$	50 \$	1 835 \$	60 \$	2 380 \$
9	30 \$	1 220 \$	40 \$	1 495 \$	50 \$	1 885 \$	60 \$	2 440 \$
10	30 \$	1 250 \$	40 \$	1 535 \$	50 \$	1 935 \$	60 \$	2 500 \$
Total	250 \$	1 250 \$	335 \$	1 535 \$	435 \$	1 935 \$	500 \$	2 500 \$

Tableau 7 - Grille des échelons de l'enseignant de la catégorie C

II.3.4 - Cumul des échelons

Le cumul des échelons est tributaire de l'expérience et de l'ancienneté de l'enseignant à temps plein à l'ULS. L'enseignant accède à l'échelon supérieur tous les deux (2) ans, en début d'année académique.

Lorsqu'un enseignant à temps plein à l'ULS se qualifie pour un grade académique supérieur, il bénéficie de la préservation de la moitié des échelons accumulés à la date de cette promotion. Lorsque le nombre d'échelons se révèle être impair, le cumul prévoit de conserver la moitié inférieure. Dans ce cas, l'enseignant bénéficie d'une promotion après un (1) an contrairement aux deux (2) ans habituellement requis. Cette mesure vise à garantir une progression équitable à l'enseignant, malgré les particularités du nombre d'échelons, tout en reconnaissant son mérite.

II.4 - Durée contractuelle et indemnités de fin de service

Les droits de l'enseignant à temps plein à l'ULS sont aussi concrétisés à travers la durée contractuelle et les indemnités de fin de service. Ces éléments sont essentiels pour garantir des conditions de travail équitables et transparentes, dans un souci de sécurité pour le personnel enseignant.

II.4.1 - Durée contractuelle

Le contrat de l'enseignant à temps plein est à durée déterminée (CDD) et est établi pour des périodes spécifiques, variant d'un (1) an à cinq (5) ans. La durée est d'un (1) an pour le premier contrat et son premier renouvellement, et de trois (3) ans pour les renouvellements qui s'en suivent jusqu'au quatrième renouvellement. Un contrat de cinq (5) ans peut être envisagé à partir de la douzième année de service.

Pour les préavis de non-renouvellement, un délai de trois (3) mois est requis pour tout type de contrat.

En ce qui concerne la limite d'âge, indiquant l'âge maximal auquel les contrats peuvent être maintenus avant la cessation obligatoire

d'activité, elle est fixée à soixante-quatre (64) ans. Toutefois, un nouveau contrat serait toujours possible sur base annuelle.

Quant à l'engagement contractuel des enseignants vacataires, il se fait sur base semestrielle.

II.4.2 - Indemnités de fin de service

L'enseignant à temps plein bénéficie d'une indemnité de fin de service calculée sur la base d'un mois pour chaque année de service pour les onze (11) premières années et d'un mois et demi pour chaque année de service à partir de la douzième année.

Cette indemnité est encaissée par l'enseignant à l'âge de soixante-quatre (64) ans ou à l'échéance de son contrat en cas de non-renouvellement³.

Si l'enseignant le souhaite, il peut encaisser soixante-quinze (75) pour cent de ses indemnités cumulées à la fin de l'année académique, et ce, sur demande écrite de sa part.

II.5 - Assurance maladie

L'assurance maladie à l'ULS, avec ses différents niveaux de couverture et la possibilité de remboursement, illustre l'engagement de l'institution dans la préservation de la santé et du bien-être de son personnel enseignant, engagé à temps plein. Ces avantages contribuent à créer un environnement favorable à la sécurité des enseignants à temps plein à l'ULS. L'université tend à favoriser la quiétude de son corps enseignant quant aux aléas liés aux risques des maladies et aux frais d'hospitalisation.

³ L'indemnité de fin de service de l'enseignant ayant atteint l'âge de 64 ans à la date de l'approbation de ce statut devra être liquidée à la fin de l'année académique en cours.

II.5.1 - Assurance Santé « In & Out »

L'ULS offre une assurance santé "In et Out" qui couvre les soins médicaux à l'hôpital et en consultation externe. Cette assurance est divisée en deux (2) classes de couverture selon le statut de l'intéressé.

L'enseignant de la catégorie A bénéficie d'une couverture totale de première classe. L'assurance couvre également le conjoint de l'enseignant ainsi que ses enfants à charge jusqu'à l'âge de vingt-cinq (25) ans.

L'enseignant de la catégorie B bénéficie, en deuxième classe, des mêmes types de prestations que celles dont bénéficie l'enseignant de la catégorie A.

Quant à l'enseignant de la catégorie C, il bénéficie du même type de couverture que celle de l'enseignant de la catégorie B, sans toutefois qu'elle inclue les membres de sa famille.

A l'âge de la retraite, l'enseignant à temps plein pourrait bénéficier, s'il le souhaite, de la continuation de son adhésion au groupe de l'ULS auprès de l'assurance, et ce, à sa propre charge.

II.5.2 - Remboursement de l'assurance

Le remboursement est uniquement possible pour l'enseignant adhérent lui-même, ou via les membres de sa famille, à un ordre professionnel ou un syndicat et bénéficiant à ce titre d'une assurance en dehors de l'ULS.

Le montant remboursé à l'enseignant, éligible selon les conditions mentionnées précédemment, est fixé à 80% de la tarification qui lui aurait été appliquée à l'ULS.

II.6 - Avantages accordés pour l'éducation et l'enseignement supérieur

L'enseignant à temps plein ayant accumulé au moins trois (3) ans d'ancienneté à l'ULS bénéficie d'avantages en matière de financement de l'éducation de ses enfants. Les allocations attribuées à l'éducation comprennent la possibilité d'inscrire les enfants dans l'un des collèges de La Sagesse pour leur enseignement scolaire et à l'ULS pour leur

enseignement supérieur. Ces avantages se traduisent par des escomptes sur les frais réguliers de scolarité qui varient selon la catégorie de contrat de l'enseignant, tels que détaillés dans le tableau suivant :

Catégorie de contrat	Escomptes sur les frais de scolarité		
	Enseignement scolaire	Enseignement supérieur (1 ^{er} cycle)	Enseignement supérieur (2 ^e cycle)
A	60%	100%	75%
B	40%	75%	50%
C	20%	35%	25%

Tableau 8 - Escomptes sur les frais de scolarité accordés à l'enseignant à temps plein

Ces escomptes ne sont pas appliqués sur les frais d'inscription à l'enseignement supérieur ainsi que sur les coûts des crédits répétés qui demeurent à la charge complète de l'enseignant.

L'enseignant et son conjoint peuvent bénéficier des mêmes escomptes s'ils souhaitent poursuivre leur parcours académique à l'ULS.

II.7 - Congés accordés à l'enseignant à temps plein

La gestion des congés pour l'enseignant à temps plein est soumise à des critères spécifiques, tenant compte des besoins professionnels, personnels et académiques. Les modalités comprennent des catégories de congés, des motifs définis, des échéances, et des droits acquis, garantissant un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle du corps enseignant. Bien que les congés constituent en général un droit, ils font l'objet d'une demande formelle soumise à l'administration qui étudie chaque cas individuellement, selon les motifs invoqués et les besoins de l'ULS.

II.7.1 - Congé non payé

Il s'agit d'une période d'absence prolongée accordée à l'enseignant à temps plein, ayant au moins trois (3) ans d'ancienneté à l'ULS, pendant laquelle celui-ci n'est pas rémunéré. Le motif de ce congé peut être personnel ou professionnel et sa durée est généralement déterminée au cas par cas, avec la garantie pour l'enseignant de pouvoir réintégrer son poste à l'issue de ce congé.

La période du congé met en suspens le compte des années d'ancienneté, sauf indication contraire de la part du Recteur selon le motif invoqué.

II.7.2 - Congé annuel payé

L'enseignant à temps plein à l'ULS bénéficie chaque année d'un congé annuel payé fixé conformément au calendrier académique de l'ULS.

II.7.3 - Congé sabbatique payé

Le congé sabbatique payé est une période habituellement plus longue qu'un congé annuel, accordé aux enseignants après un certain nombre d'années de service au sein de l'ULS. De manière générale, il permet à l'enseignant de se consacrer à des activités de perfectionnement professionnel, de recherche, de rédaction, etc. qui sont de nature à enrichir ses compétences.

L'enseignant de la catégorie A, ayant le grade de professeur assistant ou plus, et ayant accumulé au moins six (6) ans d'ancienneté à temps plein à l'ULS, selon la même catégorie, peut bénéficier, sous réserve d'approbation rectorale, d'un congé sabbatique payé d'une durée d'un (1) an ou d'un semestre, pour se consacrer à des activités de recherche ou de développement de carrière, tout en conservant l'intégralité de sa rémunération et de ses droits.

II.8 - Décharge d'enseignement

La décharge d'enseignement est un aménagement du temps de travail et peut être accordée à un enseignant à temps plein. Il s'agit d'une réduction partielle de sa charge d'enseignement habituelle, c'est-à-dire du nombre de crédits qu'il doit assurer durant un (1) semestre ou une (1) année académique.

Elle permet à l'enseignant de se consacrer à d'autres activités importantes, telles que la recherche, la rédaction d'articles ou d'ouvrages, l'encadrement d'étudiants, le développement de nouveaux programmes, ou d'autres responsabilités administratives particulières.

II.8.1 - Modalités de la décharge d'enseignement

Les modalités de la décharge, notamment son plafonnement et ses conditions spécifiques liées aux divers postes académiques, sont les suivantes :

- Le vice-recteur et le doyen bénéficient chacun d'une décharge annuelle allant jusqu'à douze (12) crédits d'enseignement, et ce, tout au long de la période de leur mandat.
- Les chefs de département bénéficient d'une décharge de six (6) crédits d'enseignement par année académique.
- Les coordonnateurs sont déchargés de trois (3) crédits d'enseignement par semestre régulier.
- Les doctorants bénéficient d'une décharge de trois (3) crédits par année. Cet allègement s'applique sur une durée totale de trois (3) ans, correspondant à la durée normale du programme de doctorat.
- Les chargés de mission bénéficient d'une décharge de trois (3) crédits par semestre pendant toute la durée de la mission qui leur est attribuée.

A travers ces différentes modalités de décharge, l'ULS permet à son personnel enseignant, impliqué dans des responsabilités particulières, de disposer du temps nécessaire pour mener à bien d'autres tâches,

tout en préservant un juste équilibre avec leurs obligations d'enseignement.

II.8.2 - Plafonnement annuel de la décharge d'enseignement

La décharge d'enseignement est plafonnée à neuf (9) crédits par année académique, tandis que le plancher de charge est fixé à douze (12) crédits annuels, à l'exception de la décharge accordée au vice-recteur et au doyen. Cela garantit une distribution équilibrée des responsabilités académiques, tout en offrant aux enseignants la possibilité de s'engager dans d'autres missions ou rôles au sein de l'institution, sans compromettre leurs responsabilités d'origine.

II.9 - Rémunération de charges d'enseignement supplémentaires

L'enseignant de la catégorie A pourrait bénéficier d'une rémunération supplémentaire s'il est sollicité pour assurer une charge d'enseignement éventuelle qui dépasse ses obligations.

II.10 - Rémunération de charges administratives en dehors de la faculté de rattachement

L'enseignant à temps plein peut être affecté à une mission particulière en dehors de sa faculté de rattachement et bénéficie par conséquent d'une rémunération supplémentaire, en contrepartie d'une charge allouée par le Recteur.

II.11 - Financement de la recherche scientifique

Pour l'enseignant à temps plein, ayant obtenu le grade de professeur assistant ou un grade supérieur, l'ULS assure l'accès aux ressources scientifiques nécessaires et attribue une allocation spécifiquement dédiée au financement de ses activités de recherche scientifique qui a pour objectif d'encourager et de soutenir la recherche au sein du corps professoral. Elle vise à promouvoir la production de nouvelles connaissances et l'excellence académique, en offrant aux enseignants-

chercheurs les ressources nécessaires pour mener à bien leurs projets scientifiques.

Qu'il s'agisse d'assurer la logistique ou d'autres dépenses inhérentes à ses travaux de recherche, cette allocation permet à l'enseignant-chercheur de se consacrer pleinement à ses activités de recherche et d'approfondir son champ d'expertise.

Ces droits reconnaissent, non seulement les efforts exceptionnels de l'enseignant-chercheur, mais incitent également à la création de pôles d'innovation, destinés à maintenir un environnement d'apprentissage à la fois stimulant et compétitif, contribuant ainsi au rayonnement scientifique de l'ULS.

II.12 - Promotion

L'enseignant à l'ULS a droit à soumettre une demande de promotion selon le calendrier fixé par l'administration, à condition de satisfaire les conditions d'éligibilité détaillées au chapitre I de ce statut, et liées à l'enseignement, à la recherche et aux services rendus à la communauté.

II.13 - Rémunération de supervision et d'évaluation des mémoires et des stages

La reconnaissance des efforts de l'enseignant à l'ULS s'étend aux responsabilités de supervision et d'évaluation des mémoires, projets et stages.

II.13.1 - Rémunération pour l'encadrement des mémoires et projets de fin d'études

L'enseignant à l'ULS peut être sollicité pour la supervision, la lecture de mémoires et projets de fin d'étude et la présidence de jurys d'évaluation, et a droit à une rémunération à ce titre.

II.13.2 - Encadrement des stages professionnels

Les stages en milieu professionnel constituent une expérience pratique incontournable pour de nombreux programmes. Leur encadrement par l'enseignant référent implique un suivi personnalisé de l'étudiant et est rémunéré en fonction de la nature et des exigences spécifiques à chaque discipline, conformément aux standards académiques et professionnels établis.

III. OBLIGATIONS DES ENSEIGNANTS

III.1 - Composantes des obligations de l'enseignant

Les concepts de "crédits annuels", de "charges d'enseignement", de "services académiques", de "services rendus à la communauté" et de "publications requises" constituent les composantes de base de l'activité au sein de l'université. Ce sont des concepts interdépendants qui reflètent l'équilibre recherché entre les trois (3) piliers fondamentaux de la mission universitaire, en l'occurrence : l'enseignement, la recherche et les services rendus à la communauté.

III.1.1 - Crédits annuels

Les crédits annuels représentent l'unité de mesure utilisée pour quantifier la charge de travail globale attendue d'un enseignant au cours d'une année académique. Ils englobent les différentes composantes de la mission universitaire, à savoir l'enseignement, la recherche et les services rendus à la communauté. Le nombre total de crédits annuels exigé de l'enseignant est fixé dans ce statut.

III.1.2 - Charge d'enseignement

La charge d'enseignement correspond à la partie des crédits annuels consacrée à la prestation de cours et à l'encadrement des étudiants. Elle

inclut la préparation et la dispense des cours et autres services liés à l'enseignement.

III.1.3 - Services rendus à la communauté

L'engagement de l'enseignant à l'ULS ne se limite pas à l'enseignement, mais couvre également des services rendus à la communauté universitaire ainsi qu'à la société, renforçant les liens entre l'ULS et la société. Ainsi, l'enseignant à l'ULS assure des services académiques reposant sur des responsabilités axées sur le conseil académique, la coordination de cours, de programmes ou de projets, et les contributions aux comités de travail et aux instances de gouvernance de l'université. Il assure également des services rendus à la société où son expertise académique est mise à profit dans des initiatives visant à promouvoir le développement social, économique et environnemental, mettant en pratique les valeurs de service et d'engagement communautaire promues par l'université.

III.1.4 - Publications requises

Le règlement de la recherche scientifique définit les attentes spécifiques en matière de production de connaissances et de diffusion des résultats, et régleme les activités de recherche, les critères de publication et les modalités d'évaluation, garantissant ainsi la rigueur académique et la qualité des travaux réalisés. Les publications requises font référence au nombre minimal de contributions scientifiques (articles, ouvrages, etc.) que l'enseignant doit produire chaque année dans le cadre de ses activités de recherche.

III.2 - Charges d'enseignement, de recherche et de services rendus à la communauté des enseignants de la catégorie A

Les obligations de l'enseignant de la catégorie A, exprimées en termes de crédits annuels, révèlent la répartition entre les charges d'enseignement, de recherche et de services rendus à la communauté.

Cette répartition met en exergue la complémentarité intrinsèque entre le travail académique et les services qui lui sont inhérents.

Grade	Crédits d'enseignement	Crédits de services à la communauté	Crédits annuels totaux
Professeur des universités	15	15	30
Professeur associé	18	12	30
Professeur assistant	24	6	30
Chargé de cours	24	6	30

Tableau 9 - Répartition des charges des enseignants de la catégorie A

III.2.1 - Chargé de cours – Catégorie A

Le chargé de cours assume une charge annuelle totale de trente (30) crédits, dont vingt-quatre (24) sont consacrés à l'enseignement, son rôle principal étant la transmission des connaissances aux étudiants. Les six (6) crédits restants sont dédiés aux services rendus à la communauté tels que la participation aux réunions départementales, l'encadrement des étudiants et d'autres tâches connexes.

III.2.2 - Professeur assistant – Catégorie A

Le professeur assistant a une charge d'enseignement de vingt-quatre (24) crédits sur un total de trente (30) crédits annuels. Il consacre six (6) crédits aux services rendus à la communauté et est tenu de produire au moins une publication scientifique par an.

III.2.3 - Professeur associé – Catégorie A

Pour le professeur associé, la répartition des trente (30) crédits évolue. Sa charge d'enseignement est réduite à dix-huit (18) crédits, tandis que les autres services prennent une part plus importante avec douze (12)

crédits. Ces services peuvent inclure des responsabilités accrues telles que la présidence de comités, l'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs, l'organisation d'événements académiques et une participation active à la gouvernance universitaire. De plus, le professeur associé est tenu de publier au moins un (1) article scientifique par an, renforçant son engagement envers la recherche.

III.2.4 - Professeur des universités – Catégorie A

Au sommet de la hiérarchie, le professeur des universités assume un rôle équilibré entre l'enseignement, avec quinze (15) crédits annuels consacrés à cette tâche fondamentale, et les services rendus à la communauté, avec une charge équivalente de quinze (15) crédits annuels. Ces services peuvent inclure des responsabilités accrues telles que la présidence de comités, l'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs, l'organisation d'événements académiques et une participation active à la gouvernance universitaire. De plus, le professeur est tenu de publier au moins deux (2) articles scientifiques par an, renforçant son engagement envers la recherche.

III.3 - Charges d'enseignement, de recherche et de services rendus à la communauté des enseignants de la catégorie B

De même que pour l'enseignant de la catégorie A, la répartition des charges de l'enseignant de la catégorie B, exprimées en termes de crédits annuels, révèle la répartition entre les charges d'enseignement, de recherche et de services rendus à la communauté. Cette répartition met en exergue la complémentarité intrinsèque entre le travail académique et les services qui lui sont inhérents.

Grade	Crédits d'enseignement	Crédits de services à la communauté	Crédits annuels totaux
Professeur des universités	15	12	27
Professeur associé	18	9	27
Professeur assistant	24	3	27
Chargé de cours	24	3	27

Tableau 10 - Répartition des charges des enseignants de la catégorie B

III.3.1 - Chargé de cours – Catégorie B

Le chargé de cours assume une charge annuelle totale de vingt-sept (27) crédits, dont vingt-quatre (24) sont consacrés à l'enseignement, son rôle principal étant la transmission des connaissances aux étudiants. Les trois (3) crédits restants sont dédiés aux services rendus à la communauté, tels que la participation aux réunions départementales, l'encadrement des étudiants et d'autres tâches connexes.

III.3.2 - Professeur assistant – Catégorie B

Le professeur assistant a une charge d'enseignement de vingt-quatre (24) crédits sur un total de vingt-sept (27) crédits annuels. Il consacre trois (3) crédits aux services rendus à la communauté et est tenu de produire au moins une (1) publication scientifique par an.

III.3.3 - Professeur associé – Catégorie B

Pour le professeur associé, la répartition des vingt-sept (27) crédits évolue. Sa charge d'enseignement est réduite à dix-huit (18) crédits, tandis que les autres services prennent une part plus importante avec neuf (9) crédits. Ces services peuvent inclure des responsabilités accrues telles que la présidence de comités, l'encadrement d'étudiants

aux cycles supérieurs, l'organisation d'événements académiques et une participation active à la gouvernance universitaire. De plus, le professeur associé est tenu de publier au moins un (1) article scientifique par an, renforçant son engagement envers la recherche.

III.3.4 - Professeur des universités – Catégorie B

Au sommet de la hiérarchie, le professeur des universités assume une charge d'enseignement de quinze (15) crédits annuels consacrés à cette mission fondamentale, et de services rendus à la communauté avec une charge de douze (12) crédits annuels. Ces services peuvent inclure des responsabilités accrues telles que la présidence de comités, l'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs, l'organisation d'événements académiques et une participation active à la gouvernance universitaire. De plus, le professeur est tenu de publier au moins deux (2) articles scientifiques par an, renforçant son engagement envers la recherche.

III.4 - Charges d'enseignement et de recherche des enseignants de la catégorie C

Au sein de la catégorie C, l'enseignant assume une charge académique principalement axée sur l'enseignement.

Quel que soit son grade, qu'il s'agisse de chargé de cours, de professeur assistant, de professeur associé ou de professeur des universités, sa mission première consiste à transmettre ses connaissances et son expertise aux étudiants. Cette responsabilité cruciale se traduit par une attribution de vingt-quatre (24) crédits annuels dédiés exclusivement à l'enseignement.

III.4.1 - Chargé de cours – Catégorie C

Le chargé de cours assume une charge annuelle totale de vingt-quatre (24) crédits consacrés à l'enseignement.

III.4.2 - Professeur assistant – Catégorie C

Le professeur assistant a une charge annuelle totale de vingt-quatre (24) crédits consacrés à l'enseignement et est tenu de produire au moins une (1) publication scientifique par an.

III.4.3 - Professeur associé – Catégorie C

Le professeur associé a une charge annuelle totale de vingt-quatre (24) crédits consacrés à l'enseignement et est tenu de produire au moins une (1) publication scientifique par an.

III.4.4 - Professeur des universités – Catégorie C

Le professeur des universités a une charge annuelle totale de vingt-quatre (24) crédits consacrés à l'enseignement et est tenu de produire au moins une (1) publication scientifique par an.

III.5 - Horaires de travail

Les obligations envisagées ci-dessus s'articulent autour d'une panoplie d'horaires de travail que l'enseignant à l'ULS est tenu de respecter. Ces horaires témoignent de l'engagement de l'ULS à instaurer une organisation structurelle et institutionnelle efficace et appropriée au travail académique.

À cet effet, les horaires de travail définis pour l'enseignant à l'ULS s'alignent sur une organisation équilibrée entre le travail en présentiel et à distance. Cela vise à assurer une flexibilité tout en garantissant une présence suffisante sur le campus. Ces horaires démontrent l'engagement de l'ULS envers un environnement de travail adapté aux besoins des enseignants et à la réalité des défis contemporains de l'enseignement supérieur.

III.5.1 - Horaire de travail des enseignants de la catégorie A

Pour l'enseignant de la catégorie A, un horaire de trente-cinq (35) heures de travail en présentiel est fixé hebdomadairement, réparties

sur cinq (5) jours. Cette présence régulière sur le campus permet à l'enseignant de participer activement aux activités académiques et administratives de l'ULS. En outre, cinq (5) heures de travail à distance sont également prévues, offrant ainsi une flexibilité nécessaire pour la préparation des cours, la correction des travaux, ainsi que pour la recherche et le développement professionnel.

III.5.2 - Horaire de travail des enseignants de la catégorie B

Pour l'enseignant de la catégorie B, un horaire de vingt-et-une (21) heures de travail en présentiel est fixé hebdomadairement, réparties sur trois (3) jours. Cette présence régulière sur le campus permet à l'enseignant de participer activement aux activités académiques et administratives de l'ULS. En outre, cinq (5) heures de travail à distance sont par ailleurs prévues, offrant ainsi une flexibilité nécessaire pour la préparation des cours, la correction des travaux, ainsi que pour la recherche et le développement professionnel.

III.5.3 - Horaire de travail des enseignants de la catégorie C

Contrairement aux autres catégories d'enseignants, ceux de la catégorie C n'ont pas de bureau attribué au sein de l'ULS. Cette particularité reflète leur statut de non-exclusivité, leur permettant ainsi de concilier leurs activités d'enseignement avec d'autres engagements professionnels extérieurs.

Leur horaire de travail consiste en une présence de quinze (15) heures par semaine réparties sur au moins deux (2) jours. Cette exigence vise à assurer une continuité dans l'enseignement et à garantir la disponibilité des enseignants pour les étudiants pendant des plages horaires déterminées.

III.6 - Supervision de mémoires et de projets de fin d'étude

Les obligations relatives à la supervision de projets de fin d'étude, de mémoires et à l'évaluation de travaux académiques à l'ULS, constituent des engagements qui mettent en évidence le rôle actif de l'enseignant

dans le suivi des étudiants et l'appréciation scientifique rigoureuse des travaux effectués par eux.

L'enseignant à l'ULS peut assumer le rôle de superviseur. Sa tâche consiste à encadrer les étudiants dans la réalisation de leurs mémoires, projets de fin d'études et stages. Chaque enseignant peut superviser au maximum six (6) mémoires, de six (6) crédits chacun, par année. L'enseignant peut être également désigné comme rapporteur dont la mission est d'évaluer les mémoires et les projets de fin d'études réalisés par les étudiants. De même, il peut être sollicité pour présider les jurys de soutenance.

Ces diverses obligations soulignent l'importance accordée à l'encadrement et à l'évaluation rigoureuse des travaux académiques des étudiants à l'ULS. Elles garantissent un suivi étroit et une appréciation objective des projets et des mémoires, contribuant ainsi à maintenir des standards élevés de qualité et d'excellence académique au sein de l'établissement et garantissant la préparation des étudiants à leurs futures carrières.

Dispositions finales

Approbation du Statut de l'enseignant

Le Chancelier et le Conseil de l'Université ont approuvé et promulgué le présent statut lors de la réunion du 27 mai 2024.

Toute disposition réglementaire contraire ou incompatible sera considérée nulle et non avenue.

Furn El Chebbak, le 27 mai 2024.



UNIVERSITÉ LA SAGESSE

Academic Staff Manual of Université La Sagesse

May 2024

Table of Contents

INTRODUCTION.....	49
I. CATEGORIES AND RANKS OF INSTRUCTORS.....	51
I.1 - Instructor Categories	51
I.1.1 - Full-Time Instructor Hired Exclusively - Category A.....	51
I.1.2 - Full-Time Instructor Hired Non-Exclusively - Category B	51
I.1.3 - Full-Time Instructor Hired Non-Exclusively - Category C	51
I.1.4 - Part-Time Instructor - Category D.....	52
I.2 - Professorial Ranks	52
I.2.1 - Lecturer.....	52
I.2.2 - Assistant Professor	52
I.2.3 - Associate Professor.....	52
I.2.4 - Full Professor	53
II. INSTRUCTOR RIGHTS	53
II.1 - Salary Scale	53
II.1.1 - Salary Scale for Category A Instructors.....	53
II.1.2 - Salary Scale for Category B Instructors.....	54
II.1.3 - Salary Scale for Category C Instructors.....	54
II.1.4 - Salary Scale for Category D Instructors.....	54
II.2 - Transportation and Accommodation Allowances.....	55
II.2.1 - Road Transportation Allowances in Lebanon	55
II.2.2 - Foreign Travel Expenses	56
II.2.2.1. Air, Rail and Road Transport Allowances Abroad	56
II.2.2.2. Costs of Staying Abroad	56
II.2.3 - Accommodation Allowance Abroad	56
II.3 - Seniority-Based Scale	56
II.3.1 - Seniority Scale of Full-Time Instructors in Category A.....	57
II.3.2 – Seniority Scale of Full-Time Instructors in Category B	57
II.3.3 - Seniority Scale of Full-Time Instructors in Category C	58
II.3.4 - Accumulation of Levels	58
II.4 - Contract Duration and End-of-Service Compensation	58
II.4.1 - Contract Duration	59
II.4.2 - End of Service Compensation	59

II.5 - Health Insurance	60
II.5.1 - "In and Out" Health Insurance	60
II.5.2 - Insurance Reimbursement	60
II.6 - Benefits Granted for Education and Higher Education	61
II.7 - Leaves Granted to Full-Time Instructors	61
II.7.1 - Unpaid Leave	62
II.7.2 - Paid Annual Leave	62
II.7.3 - Paid Sabbatical Leave	62
II.8 - Course Release	63
II.8.1 - Terms of Course Release	63
II.8.2 - Annual Cap on Course Release	64
II.9 - Compensation for Additional Course Loads	64
II.10 - Compensation of Administrative Charges Outside Faculty of Affiliation	64
II.11 - Funding of Scientific Research	64
II.12 - Promotion	65
II.13 - Compensation for Supervision and Evaluation of Theses and Internships	65
II.13.1 - Compensation for Supervising Theses and Final Year Projects	65
II.13.2 - Supervision of Professional Internships	65
III. INSTRUCTOR OBLIGATIONS	66
III.1 - Components of Instructor's Obligations	66
III.1.1 - Annual Credits	66
III.1.2 - Teaching Load	66
III.1.3 - Community Services: Services Offered to the University Community and to Society	66
III.1.4 - Publication Requirements	67
III.2 - Teaching, Research, and Community Service Responsibilities of Category A Instructors	67
III.2.1 - Lecturer – Category A	68
III.2.2 - Assistant Professor – Category A	68
III.2.3 - Associate Professor – Category A	68
III.2.4 - Full Professor – Category A	68

III.3. Teaching, Research, and Community Service	
Responsibilities of Category B Instructors	69
III.3.1 - Lecturer – Category B	69
III.3.2 - Assistant Professor – Category B	69
III.3.3 - Associate Professor – Category B	70
III.3.4 - Full Professor – Category B	70
III.4 - Teaching and Research Responsibilities of Category C	
Instructors	70
III.4.1 - Lecturer – Category C	71
III.4.2 - Assistant Professor – Category C	71
III.4.3 - Associate Professor – Category C	71
III.4.4 - Full Professor – Category C	71
III.5 - Working Hours	71
III.5.1 - Working Hours of Category A Instructors	72
III.5.2 - Working Hours of Category B Instructors	72
III.5.3 - Working Hours of Category C Instructors	72
III.6 - Supervision of Theses and Final-Year Projects	72
Final Provisions	74
Approval of the Academic Staff Manual	74

Table of Figures

Table 1 - Salary Scale for Category A Instructors	53
Table 2 - Salary Scale for Category B Instructors	54
Table 3 - Salary Scale for Category C Instructors	54
Table 4 - Classification Criteria and Remuneration of Category D Instructors	55
Table 5 - Seniority Scale for Category A Instructors.....	57
Table 6 - Seniority Scale for Category B Instructors.....	57
Table 7 - Seniority Scale for Category C Instructors.....	58
Table 8 - Tuition Fee Discounts Granted to Full-Time Instructors	61
Table 9 - Distribution of Responsibilities for Category A Instructors...	67
Table 10 - Distribution of Responsibilities for Category B Instructors .	69

In this document, the use of the masculine singular pronouns to designate people has no other purpose than to lighten the text and has no discriminatory intention.

INTRODUCTION

The instructor occupies a fundamental place within Université La Sagesse (ULS), serving as a cornerstone of the university's commitment to educational excellence and the advancement of knowledge. An essential pillar of the educational community, the instructor is expected to adhere to the highest standards of professionalism and expertise. He instils in the students a sense of intellectual probity and predisposes them to acquire the precepts of scientific logic. This status is based on merit, demonstrated teaching competence, and a commitment to research and scholarly activities. In recognition of his dedication and involvement in university life, the instructor is classified according to different ranks: Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor, and Full Professor. Each rank has its own set of rights and obligations. This classification establishes a clear pathway for professional development within ULS, encouraging academic development and progress, while maintaining high standards of quality assurance.

The legal basis of this Manual originates from several legislative and regulatory texts aimed at ensuring the quality, efficiency, and compliance of higher education institutions and programs with the highest standards. Among these references, Law 285/2014 on Higher Education in Lebanon occupies a central place, accompanied by specific decrees governing various aspects of this sector, namely:

1. Law 285/2014 dated 30/4/2014 on Higher education in Lebanon

This law constitutes the legislative basis for higher education in Lebanon. Promulgated in 2014, it sets out the fundamental principles and broad guidelines governing higher education institutions, academic programs, as well as the rights and obligations of stakeholders. It aims to ensure the quality of teaching, the promotion of research and community services.

2. Code of Obligations and Contracts 9/3/1932

The Code of Obligations and Contracts, which establishes the general framework of contractual relations, including contracts related to educational services, is the basis of the specific legislation on higher

education. It guarantees the rights and duties of the parties involved in the contractual commitments.

3. Decree 9274 of 5/10/1996 on higher education and operating conditions of higher education institutions

This decree details the specific operating conditions of higher education institutions. It addresses aspects such as infrastructure standards and quality control mechanisms.

4. Decree 2176 of 12/1/2018 on the recognition of programs and diplomas

This decree refers to governing legal texts specifying the criteria for the recognition of academic programs and diplomas issued by higher education institutions. It establishes a transparent framework to ensure the equivalence as well as the national and international validity of qualifications obtained within the Lebanese education system.

5. Decree 7573 of 23/02/2012 on transportation

This decree is indirectly linked to higher education. It regulates transportation allowance, a crucial element for the mobility of instructors.

6. The Bylaws of ULS amended and approved by the Chancellor and the University Council in its meeting held on May 27, 2024.

I. CATEGORIES AND RANKS OF INSTRUCTORS

ULS defines various categories of instructors, each corresponding to specific criteria of commitment, education, and experience. These categories establish a clear classification within the academic staff.

I.1 - Instructor Categories

The instructor categories represent a structuring of academic staff, reflecting the diversity of skills, commitment, and experience. Each category contributes in a distinct way to the academic and social mission of ULS.

I.1.1 - Full-Time Instructor Hired Exclusively - Category A

The full-time instructor hired exclusively at ULS is a member of the academic staff dedicated to this institution on a full-time basis. His exclusive commitment to ULS distinguishes him from other categories, emphasizing his full involvement in teaching, research, and community service.

He is prohibited from engaging with other higher education institutions and from engaging in other professional activities outside ULS. This prohibition does not include conferences or seminars in which the instructor would be called upon to participate.

I.1.2 - Full-Time Instructor Hired Non-Exclusively - Category B

The full-time instructor hired non-exclusively at ULS - category B, in addition to his teaching, research, and community service activities within the ULS, may exercise other professional activities outside the university.

I.1.3 - Full-Time Instructor Hired Non-Exclusively - Category C

The full-time instructor hired non-exclusively at ULS - category C is free of any administrative load. In addition to his teaching and research

activities within the ULS, he can exercise other professional activities outside ULS.

I.1.4 - Part-Time Instructor - Category D

The part-time instructor at ULS is hired to teach specific courses. His contribution, although occasional, brings particular expertise to ULS, often stemming from practical experience in a specific field.

I.2 - Professorial Ranks

I.2.1 - Lecturer

A Lecturer is an instructor with a Master's degree or its equivalent. Although he may not have earned a doctoral degree, he contributes to teaching by sharing his specialized knowledge and supervising students in his field of expertise.

I.2.2 - Assistant Professor

An Assistant Professor holds a doctorate or the highest degree in his specialty. In the latter case, he does not have the right to access a higher rank. He actively participates in teaching, research, and community services.

I.2.3 - Associate Professor

The rank of Associate Professor requires, in addition to the doctorate, a postdoctoral teaching experience of at least four (4) years as well as the publication of at least four (4) scientific articles in peer-reviewed journals. This rank recognizes expertise and significant contribution to research.

I.2.4 - Full Professor

The rank of Full Professor is the highest among academic ranks. It requires, after obtaining the rank of Associate Professor, a teaching experience of at least six (6) years as well as the publication of at least four (4) scientific articles in peer-reviewed journals. This rank represents the pinnacle of academic expertise at ULS.

II. INSTRUCTOR RIGHTS

II.1 - Salary Scale

A salary scale ensures transparency regarding the remuneration associated with each rank and category of instructor. It reflects the recognition of the academic commitment, experience, and level of qualification of each instructor within the institution. It constitutes an essential element of the remuneration policy and the appraisal of academic staff at ULS⁴. The difference in remuneration between full-time exclusive instructors and full-time non-exclusive instructors illustrates the degree of involvement of ULS members in the life of the university without compromising, in any way, the equity that steers the relationships between instructors and the institution.

II.1.1 - Salary Scale for Category A Instructors

Category	Number of credits	Remuneration			
		Lecturer	Assistant professor	Associate Professor	Full professor
A	30	3 000 \$	3 500 \$	4 000 \$	5 000 \$

Table 1 - Salary Scale for Category A Instructors

⁴ The remuneration payment mode depends on the economic situation.

II.1.2 - Salary Scale for Category B Instructors

Category	Number of credits	Remuneration			
		Lecturer	Assistant professor	Associate Professor	Full professor
B	27	2 350 \$	2 850 \$	3 350 \$	4 000 \$

Table 2 - Salary Scale for Category B Instructors

II.1.3 - Salary Scale for Category C Instructors

Category	Number of credits	Remuneration			
		Lecturer	Assistant Professor	Associate Professor	Full professor
C	24	1 000 \$	1 200 \$	1 500 \$	2000 \$

Table 3 - Salary Scale for Category C Instructors

II.1.4 - Salary Scale for Category D Instructors

The part-time instructor is paid according to the level assigned to him, which is based on his academic qualifications and his academic and/or professional experience⁵. The experience counted is that acquired after obtaining the highest diploma.

Higher levels (D1 to D3) are awarded to lecturers (holders of a doctorate or equivalent). Lower levels (D4 to D6) are awarded to instructors holding a Master's degree. Instructors with the status of Magistrate and Doctor of Medicine receive the same remuneration as that awarded to a holder of a doctorate capped at level D3.

⁵ The professional experience used to determine the level depends on regulated professions and managerial positions.

Level	Criteria	Remuneration per session
D1	Lecturer - Experience equal to or greater than 20 years	72 \$
D2	Lecturer - Experience of more than 4 years and less than 20 years	67 \$
D3	Lecturer - Experience equal to or less than 4 years	62 \$
D4	Instructor - Experience equal to or greater than 20 years	57 \$
D5	Instructor - Experience greater than 4 years and less than 20 years	48 \$
D6	Instructor - Experience equal to or less than 4 years	45 \$

Table 4 - Classification Criteria and Remuneration of Category D Instructors

II.2 - Transportation and Accommodation Allowances

The transportation and accommodation allowances for full-time instructors at ULS demonstrate the institution's commitment to supporting academic activities and professional mobility of its academic staff. These allowances, in accordance with current laws, are designed to facilitate national and international travel, thus ensuring optimal working conditions for ULS instructors. Only professional travel expenses and stays inherent to the aforementioned activities are covered.

II.2.1 - Road Transportation Allowances in Lebanon

Full-time instructors benefit from road transportation allowances in Lebanon, whether in kind or in cash, in accordance with governing laws. These allowances are intended to facilitate national travel related to the academic and administrative responsibilities of instructors. Transportation costs are covered to facilitate professional travel and

can take several forms: provision of a service vehicle, coverage of fuel costs, and recharging of electric vehicles.

II.2.2 - Foreign Travel Expenses

II.2.2.1. Air, Rail and Road Transport Allowances Abroad

Full-time instructors are provided with a round-trip economy class airplane ticket for their academic missions abroad. Similarly, ULS covers the costs of transportation by rail and road.

II.2.2.2. Costs of Staying Abroad

Full-time instructors benefit from per diem allowances to cover the costs of their stay abroad. The latter is of an ad-hoc nature, taking into account the standard of living relative to the country and region concerned.

II.2.3 - Accommodation Allowance Abroad

A full-time instructor is entitled to an accommodation allowance abroad, covering Bed and Breakfast. This allowance is intended to ensure comfortable and adequate accommodation during business trips, which will contribute to the well-being of the instructor to enable him to carry out his commitments and mission appropriately.

II.3 - Seniority-Based Scale

The application of seniority scales for full-time instructors at ULS values their seniority as well as their institutional loyalty. This is an acquired right marking their ongoing commitment to the institution.

II.3.1 - Seniority Scale of Full-Time Instructors in Category A

Scale	Lecturer	Cumulated Pay	Assistant Professor	Cumulated Pay	Associate Professor	Cumulated Pay	Full Professor	Cumulated Pay
	3 000 \$	3 000 \$	3 500 \$	3 500 \$	4 000 \$	4 000 \$	5 000 \$	5 000 \$
1	55 \$	3 055 \$	70 \$	3 570 \$	80 \$	4 080 \$	95 \$	5 095 \$
2	55 \$	3 110 \$	70 \$	3 640 \$	80 \$	4 160 \$	95 \$	5 190 \$
3	55 \$	3 165 \$	70 \$	3 710 \$	80 \$	4 240 \$	95 \$	5 285 \$
4	70 \$	3 235 \$	85 \$	3 795 \$	100 \$	4 340 \$	115 \$	5 400 \$
5	70 \$	3 305 \$	85 \$	3 880 \$	100 \$	4 440 \$	115 \$	5 515 \$
6	70 \$	3 375 \$	85 \$	3 965 \$	100 \$	4 540 \$	115 \$	5 630 \$
7	70 \$	3 445 \$	85 \$	4 050 \$	100 \$	4 640 \$	115 \$	5 745 \$
8	80 \$	3 525 \$	100 \$	4 150 \$	120 \$	4 760 \$	140 \$	5 885 \$
9	80 \$	3 605 \$	100 \$	4 250 \$	120 \$	4 880 \$	140 \$	6 025 \$
10	80 \$	3 685 \$	100 \$	4 350 \$	120 \$	5 000 \$	140 \$	6 165 \$
Total	685 \$	3 685 \$	850 \$	4 350 \$	1 000 \$	5 000 \$	1 165 \$	6 165 \$

Table 5 - Seniority Scale for Category A Instructors

II.3.2 – Seniority Scale of Full-Time Instructors in Category B

Scale	Lecturer	Cumulated Pay	Assistant Professor	Cumulated Pay	Associate Professor	Cumulated Pay	Full Professor	Cumulated Pay
	2 350 \$	2 350 \$	2 850 \$	2 850 \$	3 350 \$	3 350 \$	4 000 \$	4 000 \$
1	40 \$	2 390 \$	55 \$	2 905 \$	70 \$	3 420 \$	80 \$	4 080 \$
2	40 \$	2 430 \$	55 \$	2 960 \$	70 \$	3 490 \$	80 \$	4 160 \$
3	40 \$	2 470 \$	55 \$	3 015 \$	70 \$	3 560 \$	80 \$	4 240 \$
4	50 \$	2 520 \$	70 \$	3 085 \$	85 \$	3 645 \$	100 \$	4 340 \$
5	50 \$	2 570 \$	70 \$	3 155 \$	85 \$	3 730 \$	100 \$	4 440 \$
6	50 \$	2 620 \$	70 \$	3 225 \$	85 \$	3 815 \$	100 \$	4 540 \$
7	50 \$	2 670 \$	70 \$	3 295 \$	85 \$	3 900 \$	100 \$	4 640 \$
8	60 \$	2 730 \$	80 \$	3 375 \$	100 \$	4 000 \$	120 \$	4 760 \$
9	60 \$	2 790 \$	80 \$	3 455 \$	100 \$	4 100 \$	120 \$	4 880 \$
10	60 \$	2 850 \$	80 \$	3 535 \$	100 \$	4 200 \$	120 \$	5 000 \$
Total	500 \$	2 850 \$	6 85 \$	3 535 \$	850 \$	4 200 \$	1 000 \$	5 000 \$

Table 6 - Seniority Scale for Category B Instructors

II.3.3 - Seniority Scale of Full-Time Instructors in Category C

Scale	Lecturer	Cumulated Pay	Assistant Professor	Cumulated Pay	Associate Professor	Cumulated Pay	Full Professor	Cumulated Pay
	1 000 \$	1 000 \$	1 200 \$	1 200 \$	1 500 \$	1 500 \$	2 000 \$	2 000 \$
1	20 \$	1 020 \$	25 \$	1 225 \$	35 \$	1 535 \$	40 \$	2 040 \$
2	20 \$	1 040 \$	25 \$	1 250 \$	35 \$	1 570 \$	40 \$	2 080 \$
3	20 \$	1 060 \$	25 \$	1 275 \$	35 \$	1 605 \$	40 \$	2 120 \$
4	25 \$	1 085 \$	35 \$	1 310 \$	45 \$	1 650 \$	50 \$	2 170 \$
5	25 \$	1 110 \$	35 \$	1 345 \$	45 \$	1 695 \$	50 \$	2 220 \$
6	25 \$	1 135 \$	35 \$	1 380 \$	45 \$	1 740 \$	50 \$	2 270 \$
7	25 \$	1 160 \$	35 \$	1 415 \$	45 \$	1 785 \$	50 \$	2 320 \$
8	30 \$	1 190 \$	40 \$	1 455 \$	50 \$	1 835 \$	60 \$	2 380 \$
9	30 \$	1 220 \$	40 \$	1 495 \$	50 \$	1 885 \$	60 \$	2 440 \$
10	30 \$	1 250 \$	40 \$	1 535 \$	50 \$	1 935 \$	60 \$	2 500 \$
Total	250 \$	1 250 \$	335 \$	1 535 \$	435 \$	1 935 \$	500 \$	2 500 \$

Table 7 - Seniority Scale for Category C Instructors

II.3.4 - Accumulation of Levels

The accumulation of levels depends on the experience and seniority of the full-time instructor at ULS. The instructor reaches a higher level every two (2) years, at the beginning of the academic year.

When a full-time instructor at ULS qualifies for a higher academic rank, he benefits from the preservation of half of the levels accumulated at the date of this promotion. When the number of levels turns out to be odd, the accumulation provides for the preservation of the lower half. In this case, the instructor benefits from a promotion after one (1) year, unlike the two (2) years usually required. This measure aims to guarantee fair progression for the instructor despite the particularities of the number of levels while recognizing his merit.

II.4 - Contract Duration and End-of-Service Compensation

The rights of full-time instructors at ULS are also embodied in contract duration and end-of-service compensation. These elements are

essential to guarantee fair and transparent working conditions and ensure the safeness and well-being of academic staff.

II.4.1 - Contract Duration

A full-time instructor's contract has a fixed term and is established for specific periods, varying from one (1) year to five (5) years. The duration is one (1) year for the first contract and its first renewal, and three (3) years for subsequent renewals up to the fourth renewal. A five-year contract may be considered starting the twelfth year of service.

For notices of non-renewal, a period of three (3) months is required for any type of contract.

The age limit indicating the maximum age at which contracts can be signed before the mandatory cessation of activity, is set at sixty-four (64) years. However, a new contract would still be possible on an annual basis.

The standard contract duration for part-time instructors is one (1) academic semester.

II.4.2 - End of Service Compensation

Full-time instructors benefit from an end-of-service allowance calculated on the basis of one (1) month for each year of service for the first eleven (11) years and one and a half months for each year of service starting the twelfth year.

This allowance is collected by the instructor at the age of sixty-four (64) or at the end of his contract in the event of non-renewal⁶.

Instructors may request, in writing, the disbursement of up to 75% of their accumulated allowances at the end of each academic year.

⁶ The end-of-service compensation of the instructor who has reached the age of 64 on the date of promulgation of this Manual must be paid at the end of the current academic year.

II.5 - Health Insurance

ULS offers health insurance coverage for its full-time academic staff, providing various coverage levels and reimbursement options. These benefits contribute to creating an environment conducive to the safeness of full-time instructors at the university. ULS aims to promote peace of mind for its academic staff regarding the risks of illness and hospitalization costs. This health insurance program demonstrates the university's commitment to the health and well-being of its full-time academic staff. By providing access to quality healthcare, ULS aims to create a safe and supportive working environment for its academic staff providing them with peace of mind linked to the illness and hospitalization financial burdens.

II.5.1 - "In and Out" Health Insurance

ULS offers "In and Out" health insurance that covers medical care in hospitals and in outpatient clinics. This insurance is divided into two (2) classes of coverage depending on the rank of the concerned person.

Category A instructors benefit from full first-class coverage. The insurance also covers the instructor's spouse and dependent children up to the age of twenty-five (25).

Category B instructors benefit, in the second class, from the same types of benefits as those enjoyed by category A instructors.

Category C instructors benefit from the same type of coverage as category B instructors, with family members being excluded.

At retirement age, full-time instructors may, if they wish, continue their membership in the ULS group with the insurance, at their own expense.

II.5.2 - Insurance Reimbursement

Reimbursement may only be available to instructors who are members of a professional body or union, or who have access to coverage through their family members' insurance plans outside ULS.

The amount reimbursed to instructors who are eligible under the conditions mentioned above is set at 80% of the pricing that would have been applied to them at ULS.

II.6 - Benefits Granted for Education and Higher Education

Full-time instructors with at least three (3) years of seniority at ULS benefit from advantages in terms of financing their children's education. The allowances allocated to education include the possibility of enrolling children in one of La Sagesse Colleges for their school education and in ULS for their higher education. These advantages translate into discounts on regular tuition fees that vary according to the instructor's contract category, as detailed in the following table:

Contract Category	Tuition Fee Discounts		
	School education	Higher education (1st cycle)	Higher education (2nd cycle)
A	60%	100%	75%
B	40%	75%	50%
C	20%	35%	25%

Table 8 - Tuition Fee Discounts Granted to Full-Time Instructors

These discounts are not applied to higher education registration fees or to the costs of repeated credits, for which the instructor is fully responsible.

An instructor and his spouse could benefit from the same discounts if they wish to continue their academic studies at ULS.

II.7 - Leaves Granted to Full-Time Instructors

Management of leaves for full-time instructors is subject to specific criteria, taking into account professional, personal, and academic needs. The modalities include different categories of leave, specific reasons, deadlines, and acquired rights, guaranteeing a balance

between the professional and personal lives of academic staff. Although leave is generally a right, it is subject to a formal request submitted to top management. Each request will be reviewed individually based on the stated reasons and ULS needs.

II.7.1 - Unpaid Leave

This is a period of extended absence granted to full-time instructors with at least three (3) years of seniority at ULS, during which they are not compensated. The reason for this leave may be personal or professional and its duration is generally determined on a case-by-case basis, with the instructor being guaranteed to be able to return to his position at the end of this leave.

The period of leave generally suspends the computation of years of seniority. However, the President may decide otherwise based on the specific circumstances of the leave.

II.7.2 - Paid Annual Leave

Full-time instructors at ULS are entitled to a paid annual leave according to the university's academic calendar.

II.7.3 - Paid Sabbatical Leave

Sabbatical leave is a period of extended leave, typically longer than annual leave, granted to instructors after a specified period of service at ULS. Sabbatical leave provides academic staff with the opportunity to engage in professional development activities, conduct research, or other activities that are likely to enrich their skills.

Category A instructors (Assistant Professor or higher) who have completed at least six (6) years of continuous full-time service at ULS, in the same category, may be eligible for a paid sabbatical leave. Sabbatical leaves may be granted for one (1) academic year, or one

semester and it is subject to the approval of the President. During sabbatical leaves, instructors retain their full salary and benefits.

II.8 - Course Release

Course release is an arrangement of working time that can be granted to a full-time instructor. It is a partial reduction in his usual teaching load - the number of credits that he must provide during a semester or an academic year.

It allows the instructor to devote himself to other important activities such as research, writing articles or books, supervising students, developing new programs, or other specific administrative responsibilities.

II.8.1 - Terms of Course Release

The terms of the release, including its cap and specific conditions related to the various academic positions, are as follows:

- Vice-Presidents and Deans each benefit from an annual release of up to twelve (12) course credits, throughout the period of their mandate.
- Chairs of departments benefit from a release of six (6) course credits per academic year.
- Coordinators are released of three (3) course credits per regular semester.
- Doctoral students benefit from a release of three (3) credits per year. This release applies over a total period of 3 years, corresponding to the normal duration of the doctoral program.
- Mission delegates benefit from a release of three (3) credits per semester for the entire duration of the mission assigned to them.

Through these different methods of release, ULS allows its academic staff involved in specific responsibilities to have the necessary time to carry out other tasks while maintaining a fair balance with their teaching obligations.

II.8.2 - Annual Cap on Course Release

The course release is capped at twelve (12) credits per academic year and the release floor is set at nine (9) credits per year, with the exception of the release granted to Vice-Presidents and Deans. This ensures a balanced distribution of academic duties while providing instructors with the opportunity to engage in other missions or roles within the institution without compromising their original duties.

II.9 - Compensation for Additional Course Loads

Category A instructors could benefit from additional compensation if they are asked to take on a possible course load that exceeds their obligations.

II.10 - Compensation of Administrative Charges Outside Faculty of Affiliation

Full-time instructors may be assigned to specific tasks and duties outside of their primary faculty responsibilities. When assigned to such duties, instructors may receive additional compensation for their services. The level of compensation for such assignments is determined by the President.

II.11 - Funding of Scientific Research

For full-time instructors who have earned the rank of Assistant Professor or higher, ULS provides the necessary scientific resources and grants an allowance specifically dedicated to financing their scientific research activities; the aim of which is to encourage and support research within academic staff. It aims to promote the production of new knowledge and academic excellence by providing ULS researchers with the necessary resources to carry out their scientific projects.

The research allowance provided to ULS researchers covers research expenses. It enables ULS researchers to devote themselves fully to their

research activities and to deepen their knowledge in their fields of expertise.

These rights recognize not only the exceptional efforts of the ULS researcher but also encourage the creation of innovation hubs intended to maintain a learning environment that is both stimulating and competitive, thus contributing to the scientific outreach of ULS.

II.12 - Promotion

ULS instructor has the right to submit a promotion request according to a timetable set by top management, provided that he meets the eligibility conditions detailed in Chapter I of this manual, covering teaching, research, and community services.

II.13 - Compensation for Supervision and Evaluation of Theses and Internships

Recognition of the instructor's efforts at ULS covers the responsibilities of supervision and evaluation of dissertations, projects, and internships as well.

II.13.1 - Compensation for Supervising Theses and Final Year Projects

ULS instructors may be asked to supervise student research projects, such as theses and final-year projects, serve on defense juries, and may be entitled to compensation for these additional duties.

II.13.2 - Supervision of Professional Internships

Internships in professional environments provide essential practical experience for students in many academic programs. Internships require close mentoring by an assigned faculty member. Faculty members who mentor internships may be entitled to compensation for their time and effort, commensurate with the nature and specific requirements of the internship and in accordance with established academic and professional standards.

III. INSTRUCTOR OBLIGATIONS

III.1 - Components of Instructor's Obligations

The concepts of "annual credits", "teaching loads", "academic services", "community services" and "publication requirements" constitute the basic components of activity within the university. These are interdependent concepts that reflect the balance between the three (3) fundamental pillars of the university mission, namely: teaching, research, and community services.

III.1.1 - Annual Credits

Annual credits represent the unit of measurement used to quantify the overall workload expected from an instructor during an academic year. They encompass the different components of the university mission, namely teaching, research, and community services. The total number of annual credits required of the instructor is set out in this Manual.

III.1.2 - Teaching Load

The teaching load corresponds to the portion of the annual credits assigned and is dedicated to the provision of courses and the supervision of students. It includes the preparation and delivery of courses and other services related to teaching.

III.1.3 - Community Services: Services Offered to the University Community and to Society

The commitment of ULS instructors goes beyond teaching; it also encompasses services rendered to the university community and society, strengthening the ties between ULS and the wider community. At ULS, instructors provide academic services through responsibilities that include academic advising, course coordination, program or project management, and contributions to working committees and university governance bodies. They also extend their services to society by

leveraging their academic expertise in initiatives aimed at promoting social, economic, and environmental development, thereby putting into practice the values of service and community engagement upheld by the university.

III.1.4 - Publication Requirements

The Rules and Regulations for scientific research define specific expectations regarding the production of knowledge and the dissemination of results and determine research activities, publication criteria, and evaluation methods, thus ensuring academic rigor and quality of the work carried out. The required publications refer to the minimum number of scientific contributions (articles, books, etc.) that the instructor must produce each year as part of his research activities.

III.2 - Teaching, Research, and Community Service Responsibilities of Category A Instructors

The obligations of the Category A instructor, expressed in terms of annual credits, show the distribution between teaching, research and community services. This distribution highlights the intrinsic complementarity between academic work and the services inherent to it.

Rank	Teaching credits	Community Service Credits	Total annual credits
Full professor	15	15	30
Associate Professor	18	12	30
Assistant Professor	24	6	30
Lecturer	24	6	30

Table 9 - Distribution of Responsibilities for Category A Instructors

III.2.1 - Lecturer – Category A

A Lecturer carries on a total annual load of thirty (30) credits, twenty-four of which are dedicated to teaching; his main role being the transmission of knowledge to students. The remaining six (6) credits are dedicated to community services such as participation in faculty and chair meetings, supervision of students, and other related tasks.

III.2.2 - Assistant Professor – Category A

An Assistant Professor has a teaching load of twenty-four (24) credits out of a total of thirty (30) annual credits. He dedicates six (6) credits to community services, as a member of the academic staff, and is required to produce at least one (1) scientific publication per year.

III.2.3 - Associate Professor – Category A

For an Associate Professor, the distribution of the thirty (30) credits is as follows: his teaching load is reduced to eighteen (18) credits, while the other services take a larger share with twelve (12) credits. These services may include heightened responsibilities such as chairing committees, supervising graduate students, organizing academic events, and active participation in university governance. In addition, an Associate Professor is required to publish at least one (1) scientific article per year, reinforcing his commitment to research.

III.2.4 - Full Professor – Category A

At the top of the hierarchy, a Full Professor assumes a balanced role between teaching, with fifteen (15) annual credits dedicated to this fundamental task, and community services with an equivalent load of fifteen (15) annual credits. These services may include heightened responsibilities such as chairing committees, supervising graduate students, organizing academic events, and active participation in university governance. In addition, a Full Professor is required to publish at least two (2) scientific articles per year, reinforcing his commitment to research.

III.3. Teaching, Research, and Community Service Responsibilities of Category B Instructors

As with category A instructors, the distribution of category B instructors' responsibilities, expressed in terms of annual credits, clarifies the distribution between teaching, research, and community services. This distribution highlights the intrinsic complementarity between academic work and the services inherent to it.

Rank	Teaching credits	Community Service Credits	Total annual credits
Full professor	15	12	27
Associate Professor	18	9	27
Assistant Professor	24	3	27
Lecturer	24	3	27

Table 10 - Distribution of Responsibilities for Category B Instructors

III.3.1 - Lecturer – Category B

The lecturer assumes a total annual load of twenty-seven (27) credits, of which twenty-four (24) are dedicated to teaching, his main role being the transmission of knowledge to students.

The remaining three (3) credits are dedicated to community services such as participation in faculty and chair meetings, supervision of students, and other related tasks.

III.3.2 - Assistant Professor – Category B

An Assistant Professor has a teaching load of twenty-four (24) credits out of a total of twenty-seven (27) annual credits. He dedicates three (3) credits to community services and is required to produce at least one (1) scientific publication per year.

III.3.3 - Associate Professor – Category B

For an Associate Professor, the distribution of the twenty-seven (27) credits is as follows: his teaching load is reduced to eighteen (18) credits, while the other services take a larger share with nine (9) credits. These services may include responsibilities such as chairing committees, supervising graduate students, organizing academic events, and active participation in university governance. In addition, an Associate Professor is required to publish at least one (1) scientific article per year, reinforcing his commitment to research.

III.3.4 - Full Professor – Category B

At the top of the hierarchy, a Full Professor assumes a balanced role between teaching, with fifteen (15) annual credits dedicated to this fundamental task, and community services with an equivalent load of twelve (12) annual credits. These services may include responsibilities such as chairing committees, supervising graduate students, organizing academic events, and active participation in university governance. In addition, a Full Professor is required to publish at least two (2) scientific articles per year, reinforcing his commitment to research.

III.4 - Teaching and Research Responsibilities of Category C

Instructors

Within category C, an instructor assumes an academic load mainly focused on teaching.

Regardless of his rank, whether Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor, or Full Professor, his primary mission is to transmit his knowledge and expertise to students. This crucial responsibility translates into an allocation of twenty-four (24) annual credits dedicated exclusively to teaching.

III.4.1 - Lecturer – Category C

A Lecturer carries on a total annual load of twenty-four (24) credits assigned and dedicated to teaching.

III.4.2 - Assistant Professor – Category C

An Assistant professor has a total annual load of twenty-four (24) credits dedicated to teaching and is required to produce at least one (1) scientific publication per year.

III.4.3 - Associate Professor – Category C

An Associate Professor has a total annual load of twenty-four (24) credits dedicated to teaching and is required to produce at least one (1) scientific publication per year.

III.4.4 - Full Professor – Category C

A Full professor has a total annual load of twenty-four (24) credits dedicated to teaching and is required to produce at least one (1) scientific publication per year.

III.5 - Working Hours

The obligations detailed above are structured around a range of working hours that a ULS instructor is required to abide by. These hours demonstrate the ULS commitment to establishing an efficient and appropriate structural and institutional organization for academic work.

To this end, the working hours defined for ULS instructors are aligned with a balanced organization between on-campus and remote work. This aims to ensure flexibility while guaranteeing sufficient presence on campus. These hours show ULS commitment to a working environment adapted to the needs of instructors and the reality of contemporary challenges in higher education.

III.5.1 - Working Hours of Category A Instructors

For a Category A instructor, a schedule of thirty-five (35) hours of on-campus work is set weekly, spread over five (5) days. This regular presence on campus allows the instructor to actively participate in the academic and administrative activities of ULS. In addition, five (5) hours of remote work are also scheduled, thus providing the necessary flexibility for course preparation, grading, as well as for research and professional development.

III.5.2 - Working Hours of Category B Instructors

For a category B instructor, a schedule of twenty-one (21) hours of on campus work is set weekly, spread over three (3) days. This regular presence on campus allows the instructor to actively participate in the academic and administrative activities of ULS. In addition, five (5) hours of remote work are also scheduled, thus providing the necessary flexibility for preparing courses, correcting work, as well as for research and professional development.

III.5.3 - Working Hours of Category C Instructors

Unlike other categories of instructors, those in category C do not have an assigned office within the ULS. This particularity reflects their non-exclusive status, thus allowing them to reconcile their teaching activities with other external professional commitments.

Their work schedule consists of a presence of fifteen (15) hours per week spread over at least two (2) days. This requirement aims to ensure continuity in teaching and to guarantee the availability of instructors for students during specific time slots.

III.6 - Supervision of Theses and Final-Year Projects

ULS instructors play a crucial role in student success by actively engaging in the supervision and evaluation of student work. These responsibilities include supervising and evaluating student research projects and theses and serving as a member of thesis committees.

ULS instructors may take on the role of supervisor. Their task is to supervise students in the completion of their theses, final-year projects, and internships. Each instructor may supervise a maximum of six (6) theses corresponding to six (6) credits each per year. The instructor may also be designated as a reader whose mission is to evaluate the theses and final-year projects carried out by students. Similarly, he may be asked to chair thesis defense committees.

These various obligations underline the importance given to the supervision and rigorous evaluation of students' academic work at ULS. They guarantee close monitoring and objective assessment of projects and theses, thus contributing to maintaining high standards of quality and academic excellence within the establishment and guaranteeing the preparation of students for their future careers.

Final Provisions

Approval of the Academic Staff Manual

The Chancellor and ULS Council approved and promulgated this Academic Staff Manual at the meeting of May 27, 2024.

Any contradictory or incompatible regulatory provision will be considered null and void.

Furn El Chebbak, May 27, 2024.