

NOM

NO

04678-9

8063

C.A.E. 8063 NO.CONV. 46789
AFFIL. 6 NB.EMPL. 830
EMP.COUV.10 ET.GEOD. 6546 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M14513003
DATE ENR.831020

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 8 0 2 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

04678-9

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14513-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	830
83-06-01	83-06-17		83-06-01	86-02-28			

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Professeurs de l'Université du Québec (Montréal) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué. H2K 4M5	☒ Déposant Université du Québec à Montréal Att: Me Serge Biron, dir. 1193 Carré Philips C.P. 8888 Succursale "A" Montréal, Qué. H3C 3P8

Unité de négociation

**"Tous les professeurs à plein temps et à mi-temps à
l'exception de ceux rémunérés sur une base horaire
ou forfaitaire."**

Région	06-06	Activité	8063 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail Signature Manon Garneau/dg		Date 83-08-02
---	--	------------------------------------

Pour renseignements	☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
---------------------	--	--

RECHERCHE

14513-03

hnh,

'83 JUN 17 15 15

PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL
(SPUQ-CSN)

Période du 1er juin 1983 au 28 février 1986

TABLE DES MATIERES

ARTICLES	PAGES
1 Définitions	1
2 Dispositions générales.....	7
. Durée de la convention collective (clause 2.01)	
. Grève ou lock-out (clause 2.06)	
3 Reconnaissance syndicale.....	9
4 Régime syndical.....	14
5 Liberté politique et académique et non-discrimination...	15
. Liberté politique et académique (clause 5.01)	
. Non-discrimination (clause 5.02)	
. Comité d'étude sur l'accès à l'égalité (clause 5.03)	
6 Mécanisme de règlement de griefs et arbitrages.....	16
- Première étape: dépôt du grief au Service des relations de travail.....	16
- Deuxième étape: comité de griefs.....	17
- Troisième étape: arbitrage.....	18
- Divers.....	19
7 Conseil d'administration et Commission des études.....	21
- Modalités d'élection des professeurs au Conseil d'administration.....	21
- Modalités d'élection des professeurs à la Commission des études.....	21
- Composition et pouvoirs de la Commission des études..	23
8 Ouverture et répartition des postes.....	28
- Ouvertures de postes.....	28
- Répartition des postes.....	28
9 Embauche.....	31

TABLE DES MATIERES

ARTICLES	PAGES
10 Tâche du personnel enseignant.....	37
. Enseignement (clause 10.03)	
. Recherche ou création (clause 10.04)	
. Services à la communauté (clause 10.05)	
- Charge de travail du professeur.....	40
- Dégrèvements d'enseignement.....	42
- Répartition des tâches.....	43
- Organisation de l'enseignement.....	45
. Dates de début et de fin de session (clause 10.26)	
. Moyenne d'étudiants par groupe-cours (clause 10.27)	
. Données à transmettre au Syndicat (clause 10.28)	
- Comité d'étude sur la tâche du professeur.....	46
11 Evaluation.....	47
- L'évaluation.....	47
- Comité d'évaluation.....	48
- Assemblée départementale.....	50
- Comité de révision.....	51
- Suivi administratif.....	53
12 Permanence.....	55
13 Promotion.....	58
14 Sécurité d'emploi.....	59
15 Congédiement.....	63
16 Régime de perfectionnement et congés sabbatiques.....	64
- Congé de perfectionnement.....	64
- Congé sabbatique.....	64
- Dispositions générales.....	65
- Rémunération.....	66
- Frais remboursés.....	67
- Droits et obligations des professeurs bénéficiant d'un congé de perfectionnement ou sabbatique.....	68

TABLE DES MATIERES

ARTICLES	PAGES
17 Droits d'auteur.....	70
- Définitions.....	70
. Auteur (clause 17.01)	
. Œuvre (clause 17.02)	
. Droit d'auteur (clause 17.03)	
. Redevances (clause 17.04)	
- Propriété de l'oeuvre.....	71
- Aide de l'Université.....	71
18 Activités professionnelles extérieures et double emploi.....	72
. Activités professionnelles extérieures (clause 18.01)	
. Double emploi (clause 18.02)	
19 Vacances.....	73
20 Congé de maladie.....	74
21 Congés parentaux.....	75
- Dispositions générales.....	75
- Congés de maternité.....	75
- Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse.....	79
- Autres congés parentaux.....	80
22 Congés sans traitement.....	84
- Congé de plein droit.....	84
- Congé sans traitement pour perfectionnement ou autres fins.....	84
- Congé d'affectation.....	86
23 Assurances collectives.....	87
24 Régime de retraite.....	90

TABLE DES MATIERES

ARTICLES	PAGES
17 Droits d'auteur.....	70
- Définitions.....	70
. Auteur (clause 17.01)	
. Œuvre (clause 17.02)	
. Droit d'auteur (clause 17.03)	
. Redevances (clause 17.04)	
- Propriété de l'oeuvre.....	71
- Aide de l'Université.....	71
18 Activités professionnelles extérieures et double emploi.....	72
. Activités professionnelles extérieures (clause 18.01)	
. Double emploi (clause 18.02)	
19 Vacances.....	73
20 Congé de maladie.....	74
21 Congés parentaux.....	75
- Dispositions générales.....	75
- Congés de maternité.....	75
- Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse.....	79
- Autres congés parentaux.....	80
22 Congés sans traitement.....	84
- Congé de plein droit.....	84
- Congé sans traitement pour perfectionnement ou autres fins.....	84
- Congé d'affectation.....	86
23 Assurances collectives.....	87
24 Régime de retraite.....	90

TABLE DES MATIERES

ARTICLES	PAGES
25 Avantages divers.....	92
. Frais de déplacement (clause 25.01)	
. Locaux (clause 25.02)	
. Stationnement (clause 25.03)	
. Utilisation des services (clause 25.04)	
. Utilisation du nom de l'Université (clause 25.05)	
26 Traitement.....	94
. Echelles de traitement en vigueur du 1er mars 1983 au 30 novembre 1983 (clause 26.01)	
. Majoration des taux et échelles de traitement (clause 26.02)	
. Epoque de majoration (clause 26.03)	
. Professeurs hors-taux (clause 26.04)	
. Règle de calcul des années d'expérience (clause 26.05)	
. Règles d'intégration du nouveau professeur dans l'échelle de salaire (clause 26.06)	
. Classification et salaire du professeur en place à la signature de la convention collective (clause 26.07)	
. Règles de progression à l'intérieur des catégories (clause 26.08)	
. Règles de passage d'une catégorie à l'autre (clause 26.09)	
. Divers (clause 26.10)	
. Modifications législatives (clause 26.11)	

LETTRES D'ENTENTE

PAGES

NO. 1	Critères institutionnels d'accès à la permanence....	102
NO. 2	Coordonnatrice du Groupe interdisciplinaire pour l'enseignement et la recherche sur les femmes (GIERF).....	103
NO. 3	Demandes à présenter au comité de retraite.....	104
NO. 4	Questions à étudier par le comité de griefs.....	107
NO. 5	Procédure de nomination des deux (2) représentants des départements du secteur concerné prévue à la clause 13.04.....	108

Liste lexicale alphabétique - Dénominations et titres féminins et masculins.....	110
---	-----

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- 1.01 L'année: désigne l'année universitaire commençant le 1er juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.
- 1.02 L'Université: désigne l'Université du Québec à Montréal instituée en vertu du chapitre U-1 des statuts refondus du Québec, ayant son siège social à Montréal.
- 1.03 Le Syndicat: désigne le Syndicat des Professeurs de l'Université du Québec (Montréal) (SPUQ-CSN) accrédité le 25 janvier 1971 par le Commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la Main-d'oeuvre du gouvernement du Québec.
- 1.04 Conseil d'administration: désigne le Conseil d'administration de l'Université du Québec à Montréal.
- 1.05 Comité exécutif: désigne le Comité exécutif de l'Université du Québec à Montréal.
- 1.06 Professeur: désigne toute personne embauchée par l'Université, suite à une recommandation de l'assemblée départementale, comme professeur à plein temps ou à demi-temps conformément au certificat d'accréditation et notamment comme professeur régulier, invité ou substitut.
- 1.07 Professeur à plein temps: désigne tout professeur qui accomplit la totalité de la tâche normale d'un professeur tel que décrite à l'article 10.

1.08 Professeur à demi-temps: désigne tout professeur embauché pour accomplir la moitié de la tâche normale d'un professeur à plein temps tel que décrite à l'article 10.

1.09 Professeur régulier: désigne tout professeur à l'exclusion des professeurs invités et substituts.

1.10 Professeur invité: désigne un professeur pour lequel le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis, embauché à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire ou à cause de sa compétence particulière dans un champ d'étude ou dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique). Ce professeur peut être engagé à plein temps ou à demi-temps. Son contrat est d'une durée minimale d'une session et maximale de deux ans et n'est pas automatiquement renouvelable. Ce professeur fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective, à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

Le nombre des professeurs engagés à titre d'invités ne peut dépasser 10% du nombre total des postes réguliers autorisés pour l'ensemble de l'Université.

1.11 Professeur substitut: désigne une personne embauchée par l'Université sur demande expresse de l'assemblée départementale pour une période allant d'une session à un an (maximum) et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis. Cette personne ne peut être engagée que pour remplacer un professeur en congé ou pour combler temporairement un poste vacant; dans ce dernier cas le contrat n'est pas renouvelable. Elle fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie par conséquent des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

- 1.12 Département: désigne l'entité académique et administrative qui regroupe, par affinité de disciplines ou de champs d'études, les professeurs.
- 1.13 Assemblée départementale: désigne l'assemblée de tous les professeurs rattachés à un département ou à ce qui en tient lieu. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre toute personne qui exerce à l'intérieur de l'Université des fonctions d'enseignement ou de recherche, sans pour autant que ces personnes n'aient droit de vote. Ses fonctions sont de décider, dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention collective, des règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département.
- 1.14 Directeur de département: désigne un professeur du département élu par et parmi ses pairs pour un mandat de deux (2) ans, renouvelable une seule fois consécutive, pour exécuter les tâches fixées par l'assemblée départementale. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il puise son autorité de l'assemblée départementale dont il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Il est l'interlocuteur officiel auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Il doit veiller au sein du département à l'application des normes et échéances administratives.
- 1.15 Exécutif du département: désigne le comité exécutif de l'assemblée départementale composé du directeur du département et d'au moins deux (2) professeurs élus par l'assemblée départementale.
- 1.16 Comité de programme d'études avancées: désigne un comité formé en vertu du règlement des études de deuxième et de troisième cycles de l'Université.

- 1.17 Directeur de programme(s) d'études avancées: désigne un professeur d'un département nommé par la Commission des études pour un mandat de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutive, suite à une recommandation de la ou des assemblée(s) départementale(s) et du ou des centre(s) de recherche le cas échéant, pour exercer les tâches requises par la direction du programme. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il puise son autorité du comité dont il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Il est l'interlocuteur officiel auprès du doyen des études avancées et de la recherche et doit veiller au sein du comité à l'application des normes et échéances administratives.
- 1.18 Centre de recherche ou laboratoire institutionnel de recherche: désigne un organisme créé par le Conseil d'administration en conformité avec la politique institutionnelle de recherche sur recommandation de la Commission des études et dont la principale fonction est de développer la recherche interdisciplinaire dans un domaine donné. Les professeurs de diverses catégories inclus dans l'unité d'accréditation affectés par leur assemblée départementale, à plein temps ou à temps partiel, à un centre de recherche ou un laboratoire institutionnel de recherche sont régis par les dispositions de la présente convention collective.
- 1.19 Directeur d'un centre de recherche ou d'un laboratoire institutionnel de recherche: désigne un professeur assumant la direction du centre de recherche ou du laboratoire institutionnel de recherche. Il est nommé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études après consultation du doyen des études avancées et de la recherche, des membres réguliers du centre de recherche ou du laboratoire institutionnel de recherche et des autres directeurs de centre de recherche ou de laboratoire. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur.

- 1.20 Module: le module est un organisme institué aux fins de favoriser la poursuite par les étudiants des objectifs généraux de 1er cycle. Il correspond aux programmes d'études dont il a la responsabilité, au groupe d'étudiants qui poursuivent le cheminement prévu par ces programmes, au groupe de professeurs qui conseillent ces étudiants et leur enseignent, et aux personnes extérieures à l'Université qui relient le module au milieu professionnel ou social concerné.
- 1.21 Conseil de module: pour chaque module, l'on institue un conseil de module composé d'un nombre déterminé de professeurs parmi lesquels le directeur, d'un nombre égal d'étudiants, ainsi que de personnes extérieures à l'Université, choisies par le conseil de module, dont le nombre doit être inférieur ou égal au quart du nombre total d'étudiants et de professeurs. Le doyen du premier cycle et le vice-doyen peuvent participer aux réunions avec droit de parole sans droit de vote.
- 1.22 Directeur de module: désigne un professeur élu par le conseil de module, pour un mandat de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutive, pour exécuter les tâches fixées par le conseil de module. Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur. Il puise son autorité du Conseil de module dont il est le représentant, dans les limites de sa juridiction, vis-à-vis de l'Université. Il est l'interlocuteur officiel de son module auprès du vice-doyen et doit veiller au sein du module à l'application des normes et échéances administratives.
- 1.23 Famille: désigne l'entité administrative qui regroupe des modules.

- 1.24 Vice-doyen: désigne un professeur nommé par le Conseil d'administration après recommandation de la Commission des études suite à une consultation effectuée auprès des directeurs de module de la famille, des directeurs de département offrant des cours dans les programmes de la famille, des autres vice-doyens et du doyen du 1er cycle. Son mandat est de deux (2) ans renouvelable une seule fois consécutive.

Le professeur occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeur.

Sous la responsabilité du Comité de coordination de la famille, il doit défendre les politiques des modules auprès des différents organismes de l'Université. Il assure, entre autres, les relations entre les modules et les départements, entre les modules et la Commission des études. Il est l'interlocuteur officiel de la Famille auprès des autres familles et du doyen du 1er cycle; il doit veiller, au sein de la famille, à l'application des normes et échéances administratives.

- 1.25 Charge de cours donnée en appoint: désigne tout cours ou activité créditée portant un sigle et un numéro donné en appoint par tout professeur de l'Université en plus de sa charge normale telle que décrite à l'article 10.
- 1.26 Chargé de cours: désigne une personne embauchée par l'Université et couverte par le certificat d'accréditation SCCUQ-UQAM.
- 1.27 Salaire ou traitement: désigne la rémunération totale versée au professeur en vertu des dispositions de l'article 26 à l'exclusion des montants payés pour les charges de cours données en appoint.
- 1.28 Grief: désigne toute mésentente entre l'Université et le Syndicat ou le professeur relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS GENERALES2.01 Durée de la convention collective

La présente convention collective entre en vigueur à sa date de signature et le demeure jusqu'au 28 février 1986. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné.

La présente convention continue de s'appliquer après sa date d'expiration et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.

2.02 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.

2.03 Lorsqu'un professeur ou le Syndicat se croit lésé par une décision de l'Université qui modifie des conditions de travail autres que celles décrites dans cette convention, ce professeur ou le Syndicat peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Université.

2.04 L'Université convient qu'elle n'appliquera et ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention.

2.05 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention sont parties intégrantes de la convention collective et sont arbitrables.

2.06 Grève ou lock-out

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, ni de contre-grève (lock-out) pendant la durée de la présente convention. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera ni n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'Université.

2.07 La langue de travail du professeur est le français sous réserve des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou littérature. La présente clause ne s'applique pas aux professeurs invités, engagés comme tels, à cause de leur contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche, de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire.

2.08 Toutes les désignations et tous les titres mentionnés dans le texte de la présente convention, bien qu'étant formulés uniquement au masculin, s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sauf dispositions contraires à l'article 21.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tous les professeurs de l'Université du Québec à Montréal couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec le 25 janvier 1971 confirmé par le jugement émis par le Tribunal du travail en date du 1er septembre 1971.
- 3.02 L'Université reconnaît le Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des professeurs visés par le certificat d'accréditation aux fins de négociation et d'application de la convention collective.
- 3.03 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des professeurs sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat. De plus, toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des directeurs de département, des directeurs de module et des vice-doyens concernant l'application et l'interprétation de la convention collective est simultanément transmise au Syndicat.

- 3.04 L'Université fait parvenir au Syndicat tous les documents qu'elle remet aux membres des commissions, conseils et comités ou produits par lesdits organismes (hormis ceux ayant fait l'objet ou devant faire l'objet d'une discussion à huis-clos). L'Université remet gratuitement au Syndicat une copie de ces documents. L'Université fait parvenir au Syndicat une copie des projets d'ordre du jour du Conseil d'administration et de la Commission des études aux seules fins d'information ainsi qu'une copie du procès-verbal du Conseil d'administration, de la Commission des études, du Comité exécutif, du Comité de régie du stationnement et, sur demande, les projets d'ordre du jour et les procès-verbaux de tout autre comité appelé à remplir en tout ou en partie des fonctions dévolues à ces organismes. Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les professeurs.

Dans le cas de la Commission des études et du Conseil d'administration, l'Université s'engage à remettre ces documents normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue des séances où ils doivent faire l'objet de discussions ou de décisions (sauf pour les documents faisant l'objet d'un huis-clos).

Dans le cas de documents devant faire ou ayant fait l'objet de discussions à huis-clos, l'organisme ayant utilisé ou produit les documents peut autoriser le Syndicat, sur demande, à les consulter, le huis-clos liant aussi le Syndicat.

- 3.05 L'Université s'engage à afficher aux seules fins d'information les projets d'ordre du jour de la Commission des études et du Conseil d'administration dans chacun des pavillons.

Lors de la tenue de réunions spéciales qui ne permettent pas le délai régulier d'affichage, le secrétaire du Syndicat sera averti du projet d'ordre du jour.

- 3.06 L'Université fournit au Syndicat le plus tôt possible, ou au plus tard le 30 novembre, la liste complète des professeurs pour l'année courante.

Cette liste comporte pour chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, l'adresse de son domicile, le numéro de téléphone de son domicile, le numéro d'assurance sociale, le poste occupé, la date d'entrée en fonction, les années de service, les années d'expérience dans l'enseignement (en spécifiant le niveau d'enseignement auquel ces années d'expérience ont été acquises), les années d'expérience reliées au travail actuel, le titre de sa classification, le traitement, le statut: professeur à plein temps, à demi-temps, régulier, permanent ou non permanent, régulier non permanent ne répondant pas aux critères d'embauche, invité, substitut.

Au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, l'Université remet au Syndicat la liste complète des cours donnés par les chargés de cours, ainsi que les noms de ces chargés de cours.

- 3.07 Chaque mois le Syndicat est avisé par l'Université de tout changement de fonction, de transfert, démission ou départ pour la retraite et aussi de l'engagement de tout nouveau professeur. Dans ce dernier cas, l'Université remet au Syndicat l'information prévue à la clause 3.06.

A la condition que les professeurs en avisent l'Université, celle-ci transmet chaque mois au Syndicat tout changement d'adresse.

- 3.08 a) L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Université.
- b) L'Université met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat un local situé en un endroit d'accès facile, équipé de l'ameublement nécessaire: pupitres, chaises, tables de travail, classeurs, machines à écrire, téléphone incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle.
- c) L'Université ne doit rien faire qui puisse gêner de quelque façon que ce soit l'utilisation de ces locaux et elle doit en permettre l'accès en tout temps.
- d) L'Université met à la disposition du Syndicat un babilard vitré par pavillon, dont le Syndicat est seul détenteur de la clé.

3.09 L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université tels que l'adressographie, la photocopie, cassettes, l'imprimerie, etc., aux tarifs établis par ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services.

3.10 A la demande écrite du Syndicat au Service des relations de travail, faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sans perte de salaire sur une base sessionnelle ou annuelle un maximum de trois (3) professeurs pour activités syndicales. Le retour du professeur ainsi libéré doit coïncider avec le début d'une session et un préavis de vingt et un (21) jours ouvrables doit être donné à l'Université. L'Université n'est pas tenue de respecter les délais prévus pour la répartition des tâches si par son avis de retour le professeur ne se conforme pas auxdits délais.

3.11 A titre de remboursement de traitement prévu à la clause 3.10 le Syndicat paie à l'Université, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixantième ($1/260^e$) du salaire annuel brut du professeur concerné.

Les sommes dues par le Syndicat à l'Université à titre de remboursement de salaire, sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'Université d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des professeurs absents, la durée de leur absence et le montant total des salaires à être remboursés.

- 3.12 Afin de faciliter l'application de la présente convention collective tant pour prévenir que pour régler les griefs, l'Université convient de libérer 2.5 professeurs ou l'équivalent pour la totalité de leur tâche, à titre de représentants des professeurs, dûment nommés et mandatés par le Syndicat. La charge d'enseignement de ces professeurs est assumée par des chargés de cours, lesquels sont rémunérés à même la masse salariale au budget du poste d'enseignement.

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'Université accepte de libérer pour la totalité de leur tâche d'enseignement pour la durée de la négociation, deux (2) professeurs à titre de représentants à la table de négociation, dûment nommés et mandatés par le Syndicat.

- 3.13 L'Université ou ses représentants doivent rencontrer, sur demande, l'exécutif du Syndicat, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables afin de discuter de toute question.
- 3.14 L'Université autorise le Syndicat à afficher sur les différents tableaux d'affichage prévus à cette fin dans les départements, familles ou autres endroits prévus par l'Université, tout document dûment identifié pouvant intéresser les syndiqués. Le Syndicat peut également les distribuer en les déposant dans leur bureau, salle ou casier respectif.
- 3.15 L'Université assume les frais d'impression de la présente convention pour tous les professeurs.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Le régime syndical est celui ci-après décrit.
- 4.02 L'Université prélève sur le traitement de chaque professeur régi par la présente convention collective un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.
- 4.03 Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université s'engage à déduire ou à faire les réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat.
- 4.04 L'Université fait parvenir au Syndicat mensuellement les sommes des cotisations syndicales déduites à la source ainsi qu'un état détaillé de la perception. L'Université s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie sur chaque versement de salaire. Elle fera parvenir au Syndicat un chèque payable au pair entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois suivant, indiquant le montant mensuel total perçu pour le mois précédent, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- L'état détaillé indique les noms et prénoms des professeurs par ordre alphabétique, le salaire annuel, le salaire versé à chaque période de paie accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante, le cumulatif mensuel individuel, ainsi que les totaux et le grand total.

ARTICLE 5 - LIBERTE POLITIQUE ET ACADEMIQUE ET
NON-DISCRIMINATION

5.01 Liberté politique et académique

Tout professeur a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques qu'il soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'Université et en aucun temps, ses droits prévus ou non à la convention ne pourront être affectés à cause du libre exercice de ses libertés.

5.02 Non-discrimination

De plus, l'Université par ses représentants n'exerce ni directement ni indirectement, de pressions, de contraintes, discriminations injustes contre un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

5.03 Comité d'étude sur l'accès à l'égalité

L'Université et le Syndicat s'entendent pour former un Comité d'étude paritaire afin d'établir, s'il y a lieu, un programme d'accès à l'égalité à l'Université.

Ce comité d'étude est formé dans le mois suivant l'entrée en vigueur d'un amendement à cet effet à la Charte des Droits et Libertés de la Personne ou suivant la signature de la présente convention collective, selon l'événement le plus éloigné. Ce comité d'étude fait rapport au plus tard un (1) an après la date de sa formation.

ARTICLE 6 - MECANISME DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGES

- 6.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout conflit qui survient entre elles et ce dans les plus brefs délais.
- 6.02 Les droits et recours qui naissent de la convention collective se prescrivent par six (6) mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription.

Première étape: dépôt du grief au Service des relations de travail

- 6.03 Tout professeur, un représentant syndical, le Syndicat qui désire poser un grief, doit le formuler par écrit au Service des relations de travail si possible dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui ou leur incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- 6.04 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, le Service des relations de travail doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et/ou professeur concerné ou convoquer le Comité de griefs défini à la clause 6.05. S'il ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat ou le professeur peut soumettre le cas au Comité de griefs ou à l'arbitrage selon le cas. Dans ce dernier cas, l'avis est transmis dans les délais prévus à ce présent article au Service des relations de travail.

Deuxième étape: Comité de griefs

- 6.05 Le Comité de griefs est composé d'au moins deux (2) représentants de chacune des parties. L'Université et le Syndicat nomment leur porte-parole respectif. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, le porte-parole de chacune des parties doit y consentir. Le comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne. A chaque assemblée du comité, il sera tenu un procès-verbal des positions des parties et du règlement de grief, s'il y a lieu.
- 6.06 Chaque partie, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, désigne son porte-parole officiel au Comité de griefs et en informe l'autre.
- 6.07 Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, l'Université doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité de griefs, rendre sa décision par écrit et la communiquer au Syndicat et au professeur concerné.
- 6.08 A la suite de la décision de l'Université prévue au présent article, tout règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Université, et être signé par les représentants autorisés des parties.
- 6.09 Il ne peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et dans ce cas le grief est reporté à une prochaine réunion du Comité de griefs.

Troisième étape: Arbitrage

- 6.10 Si l'Université ne rend pas sa décision ou si la réponse ne satisfait pas le Syndicat ou le professeur, l'avis d'arbitrage devra être donné dans les trente (30) jours de la réception de la décision au Service des relations de travail.
- 6.11 Les griefs sont soumis à l'arbitrage à l'un des arbitres suivants selon leur disponibilité:
- Monsieur Guy Dulude.
- 6.12 Si l'un ou l'autre des arbitres ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre, ou à défaut d'accord, un arbitre est nommé par le Ministre, conformément au Code du Travail.
- 6.13 Bien que la procédure de règlement de griefs et d'arbitrages prévoit certaines étapes, il est loisible à tout professeur ou au Syndicat de porter tout grief directement en arbitrage mais obligatoirement dans les quarante-cinq (45) jours du dépôt du grief au Service des relations de travail.
- 6.14 Le tribunal d'arbitrage doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Cependant, le président du tribunal peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.
- 6.15 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Toutefois, il ne peut, en aucun cas, modifier la présente convention.
- 6.16 Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de grief et aussi, de consentement, nommer, s'il y a lieu, des assesseurs à l'arbitre.

Divers

- 6.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou clauses de la convention s'y rapportant peuvent être amendés.

Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

- 6.18 Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend sera soumis pour décision au même tribunal, par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.

- 6.19 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou révocation pour juste cause ou négligence professionnelle grave, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits et/ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au professeur à compter du dépôt du grief au Service des relations de travail.

- 6.20 La décision de l'arbitre est finale, sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'en aura pas décidé autrement.
- 6.21 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte-rendu sténographique sans son consentement formel.
- 6.22 Le Comité de griefs peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question qui lui est soumise par le Syndicat ou l'Université et, à défaut d'entente, la procédure ci-haut établie s'applique.
- 6.23 L'Université libère avec traitement tout professeur appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief.

ARTICLE 7 - CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMMISSION DES ETUDESModalités d'élection des professeurs au Conseil d'administration

- 7.01 Les représentants des professeurs au Conseil d'administration, au nombre de trois (3), sont élus par et parmi tous les professeurs, à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par le Syndicat et l'Université et tenue par le Syndicat. Cette convocation précise les modalités d'élection.
- 7.02 Les représentants des professeurs siégeant au Conseil d'administration à la signature de la convention le demeurent pour la durée de leur mandat à moins qu'il y ait démission ou qu'ils perdent leur qualité de professeur auquel cas ils doivent démissionner.
- 7.03 Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé par un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeurs, selon les modalités de la clause 7.01.

Modalités d'élection des professeurs à la Commission des études

- 7.04 Les représentants des professeurs à la Commission des études, au nombre de six (6), sont élus par et parmi tous les professeurs à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par le Syndicat et l'Université et tenue par le Syndicat.

Cette convocation précise les modalités d'élection.

- 7.05 Lors d'une première étape, trois (3) professeurs sont choisis parmi les vice-doyens, directeurs de module, directeurs de département et directeurs de centre de recherche de façon à garantir la représentation de la double structure et à ne pas désigner plus d'un professeur du même secteur ou assumant le même genre de fonction.
- 7.06 A l'étape suivante, une fois connu le résultat de la première élection, trois (3) candidats sont choisis de façon à assurer à la Commission la présence des autres grands secteurs d'enseignement et de recherche de l'Université.
- 7.07 Les représentants des professeurs siégeant à la Commission des études à la signature de la convention le demeurent pour la durée de leur mandat à moins qu'il y ait démission, ou perte de la qualité de professeur.
- 7.08 Le représentant des professeurs qui en cours de mandat perd la qualité (directeur de module ou de département, vice-doyen ou directeur de centre de recherche ou appartenance à un secteur d'enseignement) qui le rendait éligible à un poste de la Commission des études, conserve son poste jusqu'au prochain scrutin, à moins qu'il ne perde sa qualité de professeur, auquel cas il doit immédiatement démissionner.
- 7.09 Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé par un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeurs selon les modalités de la clause 7.04 et suivantes.
- 7.10 Le mandat des professeurs élus est d'une durée normale de deux (2) ans. Le professeur est rééligible mais son mandat est renouvelable une seule fois consécutivement et pourvu qu'il conserve la qualité nécessaire en vertu de laquelle il a été élu.

- 7.05 Lors d'une première étape, trois (3) professeurs sont choisis parmi les vice-doyens, directeurs de module, directeurs de département et directeurs de centre de recherche de façon à garantir la représentation de la double structure et à ne pas désigner plus d'un professeur du même secteur ou assumant le même genre de fonction.
- 7.06 A l'étape suivante, une fois connu le résultat de la première élection, trois (3) candidats sont choisis de façon à assurer à la Commission la présence des autres grands secteurs d'enseignement et de recherche de l'Université.
- 7.07 Les représentants des professeurs siégeant à la Commission des études à la signature de la convention le demeurent pour la durée de leur mandat à moins qu'il y ait démission, ou perte de la qualité de professeur.
- 7.08 Le représentant des professeurs qui en cours de mandat perd la qualité (directeur de module ou de département, vice-doyen ou directeur de centre de recherche ou appartenance à un secteur d'enseignement) qui le rendait éligible à un poste de la Commission des études, conserve son poste jusqu'au prochain scrutin, à moins qu'il ne perde sa qualité de professeur, auquel cas il doit immédiatement démissionner.
- 7.09 Le professeur qui termine son mandat ou qui démissionne est remplacé par un autre professeur élu par et parmi l'ensemble des professeurs selon les modalités de la clause 7.04 et suivantes.
- 7.10 Le mandat des professeurs élus est d'une durée normale de deux (2) ans. Le professeur est rééligible mais son mandat est renouvelable une seule fois consécutivement et pourvu qu'il conserve la qualité nécessaire en vertu de laquelle il a été élu.

Composition et pouvoirs de la Commission des études

- 7.11 Sous réserve de la loi et de la présente convention collective, la composition et les pouvoirs de la Commission des études à l'Université sont régis par les règles suivantes:
- 7.12 Sous l'autorité du Conseil d'administration, la Commission des études est le principal organisme responsable de l'enseignement et de la recherche à l'Université. L'exercice des droits et des pouvoirs de la Commission des études ne doit pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la présente convention collective.
- 7.13 La Commission des études est constituée des membres suivants:
- a) le recteur, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, le doyen du premier cycle, le doyen des études avancées et de la recherche.
 - b) de trois (3) professeurs occupant des postes de direction d'enseignement et de recherche à l'exclusion des personnes visées au paragraphe a) et désignées selon le mode prévu aux clauses 7.04 et 7.05 de la convention collective.
 - c) de trois (3) professeurs n'occupant pas un poste mentionné au paragraphe b). Ces professeurs sont désignés selon le mode prévu aux clauses 7.04 et 7.06 de la convention collective.
 - d) de six (6) étudiants.

7.14 La Commission des études est présidée par le recteur, ou, en son absence, par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Le Secrétaire général agit comme secrétaire.

7.15 La Commission des études exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la loi et en particulier:

- a) elle prépare et soumet à l'approbation du Conseil d'administration les règlements internes régissant les domaines suivants:
 - 1. Les modes d'organisation et de fonctionnement des départements, familles, modules et centres de recherche, ainsi que leur mode de création, d'abolition, de fusion, de division et de suspension de leurs modes réguliers d'administration et de fonctionnement.
 - 2. Les modes d'élaboration, de fermeture et de modification des programmes d'études.
 - 3. Les règles, procédures et critères régissant l'admission et l'inscription des étudiants.
 - 4. Les conditions supplémentaires d'admissibilité aux catégories mentionnées à l'article 26 de la présente convention ainsi que les règles internes régissant le recrutement, la sélection, la nomination, l'évaluation, la promotion et le renouvellement de contrat des professeurs.
 - 5. Les activités professionnelles extérieures des professeurs.
 - 6. Sa régie interne et celles des sous-commissions et comités qu'elle constitue.
- b) Elle prépare également et soumet à l'approbation du Conseil d'administration tout autre règlement interne relatif à l'enseignement et à la recherche requis par la loi ou par le Conseil d'administration.

- 7.16 La Commission des études est appelée à se prononcer sur toute initiative pédagogique de nature à améliorer la qualité de l'enseignement et de la recherche. Elle exerce également les responsabilités nécessaires à l'application des règlements relatifs à l'enseignement et à la recherche, notamment:
- a) de donner son avis au Conseil d'administration, sur les procédures et critères de nomination et révocation, la durée du mandat ainsi que les fonctions et attributions des personnes occupant des postes de direction d'enseignement ou de recherche.
 - b) de recommander au Conseil d'administration, après avoir reçu l'avis favorable du Conseil des études, l'ouverture ou la fermeture des programmes.
 - c) de faire au Conseil d'administration des recommandations concernant des politiques de recherche notamment en matière de distribution des fonds institutionnels de recherche.
 - d) d'informer le vice-président à l'enseignement des modifications apportées aux programmes existants.
 - e) de promouvoir les expériences pédagogiques et de contrôler les méthodes d'enseignement.
 - f) de prononcer l'admission des étudiants et de contrôler l'application des politiques d'admission.
 - g) de contrôler la politique de sanction des étudiants en faisant au Conseil d'administration les recommandations nécessaires relatives à la réglementation applicable en matière de plagiat, fraude, copiage, tricherie, falsification de documents.
 - h) de préciser et d'appliquer les mécanismes requis pour la nomination par le Conseil d'administration, des vice-doyens, directeurs de modules, directeurs de départements, directeurs de programmes d'études avancées et directeurs de centres de recherche, le tout en conformité avec la convention collective.
 - i) de donner son avis au Conseil d'administration, relativement à la création ou à l'abolition de tout poste de vice-recteur, de secrétaire général, de registraire et de doyen de la gestion des ressources.

7.17 A la fin de chaque session, dans les délais prescrits par le Conseil des études, la Commission des études transmet au Président de l'Université du Québec, sous la signature du Recteur, un document comportant les pièces suivantes:

- a) la liste des étudiants qui ont terminé leurs études et satisfait aux exigences des programmes.
- b) le dossier cumulatif de chacun des étudiants.
- c) la certification qu'elle prononce à l'effet que ces étudiants ont satisfait aux exigences des programmes. Aux fins de procéder à la certification requise ci-dessus, la Commission des études utilise les règles d'évaluation définies par le Conseil des études.

7.18 La Commission des études fait au Conseil d'administration toute recommandation qu'elle juge utile quant à l'organisation, au développement et à la coordination de l'enseignement et de la recherche, notamment la coordination entre les départements, les familles, les modules et les centres de recherche.

7.19 La Commission des études institue les sous-commissions et comité suivants dont elle détermine la composition et le mandat:

- a) la sous-commission du premier cycle;
- b) la sous-commission des études avancées et de la recherche;
- c) la sous-commission des ressources;
- d) le comité des services à la collectivité.

Elle peut aussi instituer tout autre commission et comité, en déterminer le mandat et en nommer les membres.

- 7.20 Le recteur et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche font partie de droit de toutes les sous-commissions et de tous les comités constitués par la Commission des études.
- Le doyen du premier cycle fait partie de droit de la sous-commission du premier cycle et la préside.
- Le doyen des études avancées et de la recherche fait partie de droit de la sous-commission des études avancées et de la recherche et la préside.
- Le doyen de la gestion des ressources fait partie de droit de la sous-commission des ressources et la préside.
- Le directeur-adjoint des services communautaires fait partie de droit du comité des services à la collectivité et le préside.
- 7.21 Le comité des services à la collectivité est un comité paritaire milieu/UQAM qui a pour objet de rendre disponibles les ressources humaines et matérielles de l'Université auprès des collectivités qui ne sont pas habituellement desservies par l'Université.

ARTICLE 8 - OUVERTURE ET REPARTITION DES POSTES

Ouvertures de postes

- 8.01 a) L'Université garantit le maintien d'un minimum de 826.5 postes de professeurs pour l'année 1983-84.
- b) L'Université s'engage à ouvrir 10 postes de professeurs pour le 1er juin 1984 et 10 postes de professeurs pour le 1er juin 1985.
- c) En plus des postes prévus en a) et b), il est convenu qu'une fois que les revenus additionnels récurrents aux revenus de base en dollars constants identifiés dans le document du Vice-rectorat administration et finances daté du 16 mars 1983 soit:
- pour 1983-84 - 95,542,000\$
 - pour 1984-85 - 93,174,000\$
 - pour 1985-86 - 91,044,000\$
- auront réussi à équilibrer les dépenses de l'Université et à résorber les déficits, une proportion de 25% des surplus au fond de fonctionnement sans restriction, sera consacrée à l'ouverture de postes additionnels de professeurs à compter de l'année financière suivante.
- Cette clause commence à s'appliquer à compter de décembre 1983 pour fins de l'ouverture de postes pour l'année financière commençant le 1er juin 1984.
- d) Le nombre de postes atteint en 1985-86 par addition des postes identifiés en a), b) et c) sera maintenu jusqu'à la signature de la convention collective suivante.

Répartition des postes

- 8.02 Chaque année, après avoir consulté les assemblées départementales, la Commission des études propose, sur recommandation de la sous-commission des ressources, un projet de politique générale de répartition des postes. Ce projet doit tenir compte des besoins en ressources des programmes et des orientations de développement des départements ainsi que des axes de développement de l'Université.

Dans cette politique de répartition des postes, les clientèles de la session d'été sont comptées au même titre que celles des sessions d'automne et d'hiver.

- 8.03 Le ou avant le 30 novembre, la Commission des études transmet pour approbation par le Conseil d'administration son projet de politique de répartition de postes.

Le Conseil d'administration, après étude de ce projet de politique, adopte dans un premier temps une politique générale. Il détermine dans un deuxième temps le nombre total de postes disponibles pour l'ensemble de l'Université pour l'année financière subséquente.

- 8.04 Avant le 1er février, le doyen de la Gestion des ressources transmet aux directeurs de département réunis la politique générale de répartition de postes, le nombre total de postes de professeurs disponibles et discute avec eux du projet préliminaire de répartition de ces postes par département.

- 8.05 Lorsque la sous-commission des ressources s'est prononcée sur un projet de répartition des postes, après que le doyen de la Gestion des ressources ait rencontré les directeurs de département réunis conformément à la clause 8.04, ce projet est transmis à la Commission des études qui fait, s'il y a lieu, ses recommandations de modifications au Conseil d'administration avant le 15 février.

- 8.06 Avant le 1er mars, le Conseil d'administration, après avoir pris connaissance des recommandations de modifications de la Commission des études, décide d'une répartition des postes entre les départements de l'Université.

- 8.07 La répartition des postes dûment approuvée par le Conseil d'administration est alors transmise à chacun des directeurs de département qui en informe son assemblée départementale.

- 8.08 Dans des cas exceptionnels et indépendants de sa volonté, le Conseil d'administration peut ouvrir des postes en dehors de la période normale prévue au présent article. Dans une telle éventualité, la politique générale adoptée conformément à la clause 8.03 s'applique, ainsi que la procédure prévue aux clauses 8.04, 8.05, 8.06 du présent article, hormis les dates mentionnées.

- 8.09 Pour répondre aux besoins de programmes particuliers et sur recommandation de la Commission des études, le Conseil d'administration peut attribuer des postes à des départements en les réservant à certaines disciplines ou champs d'études.
- 8.10 Dans le cas où, pendant une année, pour un département, le pourcentage de charges d'enseignement donné par les chargés de cours dépasse trente pour cent (30%) de l'ensemble des charges de cours données par le département, la Commission des études doit examiner en priorité les besoins exprimés par ce département pour l'année suivante lors de l'opération de la répartition des postes en conformité avec l'article 8.

ARTICLE 9 - EMBAUCHE

- 9.01 Dans les six (6) mois de la signature de la convention collective, la Commission des études élabore, sur recommandation de la sous-commission des ressources, un projet concernant les critères d'embauche et le soumet pour approbation par le Conseil d'administration. Ce projet doit tenir compte, après consultation des assemblées départementales, des exigences particulières des départements.

Par la suite, avant le 1er novembre, les assemblées départementales qui désirent modifier ces critères acheminent leurs demandes en ce sens au doyen de la Gestion des ressources pour approbation ultérieure par le Conseil d'administration, suite aux recommandations de la sous-commission des ressources et de la Commission des études.

- 9.02 Après réception du rapport de répartition des postes prévu à l'article 8, l'assemblée départementale fixe les critères particuliers à chacun des postes qui lui sont attribués, en tenant compte dans la mesure du possible des avis que lui auraient fait parvenir les familles concernées. Le directeur de département doit ensuite procéder à la recherche de candidatures. L'assemblée départementale procède alors à la sélection des candidates et candidats suite à la présentation de toutes les candidatures par le directeur du département.

- 9.03 Tout poste de professeur régulier qui doit être comblé, sauf dans le cas de renouvellement de contrat, est affiché à l'Université, au département concerné et annoncé à l'extérieur.

Tout poste de professeur substitut qui doit être comblé, sauf dans le cas de renouvellement de contrat, est affiché à l'Université et au département concerné.

Toute publicité payée doit être faite selon les normes et les procédures établies et doit faire valoir que l'ouverture de poste s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes.

9.04 A compétence égale et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les personnes suivantes sont considérées en priorité dans l'ordre suivant lors de l'embauche de nouveaux professeurs dans le domaine de la spécialité du candidat et sous réserve des critères d'embauche:

- 1- les professeurs réguliers non permanents mis à pied en vertu de la clause 12.07 ou 14.09 pendant qu'ils sont inscrits sur la liste de rappel;
- 2- les professeurs invités ou substituts;
- 3- les chargés de cours, couverts par le certificat d'accréditation SCCUQ.

Pour chacune des catégories énumérées ci-haut, à compétence égale et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité dans les départements dont les professeurs sont en minorité numérique sous réserve de conformité actuelle ou éventuelle avec la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

9.05 En conformité avec la clause 10.20, l'embauche de tout professeur ou chargé de cours, quelles que soient ses fonctions et la durée de son contrat, doit faire suite à une recommandation de l'assemblée départementale sous réserve des exceptions suivantes:

- a) La proposition d'engagement des chargés de cours pour les activités modulaires relève du conseil de module. Toutefois, pour ces activités, le module devra étudier en priorité la candidature des professeurs des départements desservant ses programmes.
- b) Pour l'engagement d'un professeur invité en vue de répondre à des demandes modulaires particulières ou à des demandes particulières d'un programme d'études avancées multidépartemental, un comité paritaire département/module ou département/programme d'études avancées multidépartemental est créé et il définit les critères particuliers auxquels doivent satisfaire les candidats. Ce comité étudie par la suite les candidatures et fait ses recommandations à l'assemblée départementale concernée; celle-ci ne peut combler le(s) poste(s) disponible(s) qu'à partir de la liste de candidatures soumise par le comité paritaire, le tout dans le respect des critères particuliers qu'elle a adoptés en vertu de la clause 9.02.

9.05 c) Dans le cas d'engagement d'un professeur en vue de la
(suite) création d'un nouveau département ou programme, il sera
formé un comité composé: d'un représentant du vice-
recteur associé à l'enseignement et à la recherche,
d'un vice- doyen et d'un directeur de département
désignés par la Commission des études. Ce comité
procède à la sélection des candidatures et transmet une
recommandation selon les mécanismes prévus au présent
article.

9.06 Afin d'assurer un recrutement adéquat, l'assemblée départe-
mentale peut recommander l'engagement d'un candidat qui ne
répond pas aux critères d'embauche établis pour ce départe-
ment, comme professeur avec un contrat régulier de deux (2)
ans. Ce professeur bénéficie de tous les droits que lui
accorde la convention collective y compris le cumul des
années d'expérience pour fin d'acquisition de la permanence
et de la sécurité d'emploi. Toutefois, pour acquérir la
permanence, il doit satisfaire aux critères en vigueur au
moment de la signature de son premier contrat régulier de
deux ans.

Le professeur ainsi engagé ne peut l'être que pour trois
(3) contrats de deux (2) ans (incluant tout perfectionne-
ment). Il ne peut bénéficier d'un congé de perfectionne-
ment qu'après avoir complété au minimum une (1) année de
contrat.

Si, à la fin de son troisième contrat, un professeur ainsi
engagé ne satisfait pas aux critères d'embauche en vigueur
au moment de la signature de son premier contrat régulier
de deux (2) ans, ce professeur devra de plus rembourser les
sommes reçues de l'Université à l'occasion de tout congé de
perfectionnement au prorata du temps d'engagement non
effectué après la fin de son congé.

Le contrat d'engagement du professeur précise, le cas
échéant, qu'il est engagé en vertu de la clause 9.06 de la
présente convention collective.

- 9.07 Pour tout engagement devant prendre effet le 1er juin, le directeur de département doit transmettre à la Gestion des ressources, au plus tard le 1er mai, un dossier commenté de chacune des candidatures recommandées.

Ce dossier doit contenir:

- 1- la recommandation étayée de l'assemblée départementale;
- 2- la liste des cours de la banque de cours du département qui est dans le domaine de compétence du candidat;
- 3- les champs d'intérêt principaux et complémentaires du candidat dans sa discipline;
- 4- le curriculum vitae signé du candidat.

Le directeur du département transmet sur demande motivée à la Gestion des ressources la liste de toutes les candidatures reçues et le curriculum vitae de chaque candidat.

Si le doyen de la Gestion des ressources refuse de recommander au Conseil d'administration l'engagement d'un candidat, il informe par écrit le directeur du département concerné des motifs de sa décision.

Nonobstant le refus d'une candidature par le doyen de la Gestion des ressources, l'assemblée départementale peut demander au doyen de la Gestion des ressources de transmettre le dossier de cette candidature au Conseil d'administration.

- 9.08 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission des candidatures, le doyen de la Gestion des ressources recommande au Conseil d'administration l'engagement de nouveaux professeurs. Le nouveau professeur et l'assemblée départementale sont par la suite avisés par le doyen de la Gestion des ressources de la décision du Conseil d'administration.

- 9.09 Le nouveau professeur est officiellement engagé dès réception par la Gestion des ressources de son acceptation écrite et classifiée suite à la réception de toutes les pièces officielles pertinentes ou attestations assermentées versées à son dossier. Il entre en fonction le 1er juin de l'année universitaire suivante ou à la date de réception par la Gestion des ressources de son acceptation écrite. Il a droit à la période de vacances prévue à l'article 19 de la convention collective.
- 9.10 L'engagement de tout candidat transmis après le 1er mai prend effet à compter de la date de réception par la Gestion des ressources de l'acceptation écrite du nouveau professeur. Dans ce cas, l'Université s'engage à accomplir aussi rapidement que possible les formalités nécessaires à l'engagement du candidat et à informer ce dernier que son engagement ne prend effet qu'à la date de réception par la Gestion des ressources de son acceptation écrite.
- 9.11 Dans des cas exceptionnels comme ceux prévus à la clause 8.08, un professeur peut être embauché en cours d'année conformément à la procédure prévue aux clauses précédentes hormis les dates mentionnées. Il entre en fonction et est rémunéré à partir de la date convenue entre lui et l'Université. Il a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 19 de la convention collective.
- 9.12 Avant la signature du contrat d'engagement d'un professeur, l'Université lui remet une copie de la convention collective.
- 9.13 La durée du premier contrat d'engagement du professeur régulier est de deux (2) ans à partir du 1er juin, en conformité avec la procédure d'embauche.

9.14 La durée du contrat d'engagement des professeurs invités et substituts est la suivante:

- pour le professeur invité, un (1) an ou deux (2) ans à compter du 1er juin ou six (6) mois à partir du 1er juillet ou du 1er décembre; le contrat peut être également d'une durée de sept (7) mois à partir du 1er juin;
- pour le professeur substitut, un (1) an à compter du 1er juin; toutefois, le contrat du professeur substitut peut être, dans des cas exceptionnels et sur demande expresse de l'assemblée départementale, d'une durée allant d'une (1) session à un (1) an.

Un contrat d'une durée inférieure à un (1) an doit obligatoirement couvrir l'ensemble d'une session et prendre effet au moins un (1) mois avant le début de ladite session.

Le contrat d'engagement du professeur invité ou substitut est fait en conformité avec la procédure d'embauche et n'est pas renouvelable automatiquement.

9.15 Pour les fins du présent article:

- un contrat d'une durée d'un (1) an ou de deux (2) ans est réputé avoir couru depuis le 1er juin s'il est intervenu avant le 1er janvier suivant.
- un contrat de deux (2) ans intervenu après le 1er janvier est augmenté du nombre de mois écoulés entre la date d'embauche et le 31 mai de la même année.
- le professeur est rémunéré à partir de son entrée en fonction.

9.16 L'Université fournit au Syndicat une copie intégrale du contrat d'engagement de tout professeur.

ARTICLE 10 - TACHE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

10.01 La tâche normale du professeur est constituée de trois composantes:

- a) enseignement;
- b) recherche ou création;
- c) services à la communauté.

10.02 Les descriptions des diverses composantes de la tâche données aux clauses 10.03 à 10.05 ne sont pas exhaustives mais servent de point de repère pour l'évaluation des professeurs.

10.03 Enseignement:

L'enseignement comprend les différentes activités d'enseignement créditées proprement dites, dispensées sous diverses formes, comme par exemple: cours, séminaires, laboratoires, ateliers, tutorat, supervision de stage ou d'activités de synthèse, ainsi que les préparation, correction, évaluation qui s'y rattachent.

L'enseignement comprend également l'encadrement effectué en rapport avec les activités d'enseignement décrites au paragraphe précédent et qui assure le prolongement des activités d'enseignement hors cours. Cela comprend, entre autres, la disponibilité, en réponse aux demandes de conseils divers de la part des étudiants dans le cadre général d'un cours, séminaire, etc.

L'enseignement comprend également les activités de services à la collectivité de type formation, reconnues par le comité des services à la collectivité en vertu de la politique préparée par la Commission des études.

10.04 Recherche ou création:

La recherche ou la création comprend:

1. la recherche liée à la préparation d'activités d'enseignement; n'est considérée comme recherche que ce qui va au-delà d'une préparation immédiate normale;
2. la poursuite de travaux sous diverses formes de façon à contribuer à l'avancement des arts, des lettres et des sciences;
3. la contribution à la diffusion des connaissances par:
 - a) la publication, à la suite de recherches, de livres, d'articles scientifiques, de travaux de synthèse ou de critiques;
 - b) la présentation de communications ou la participation active à des congrès, colloques, symposiums et autres activités susceptibles de faire avancer la recherche;
 - c) l'obtention de brevets d'invention ou la production de travaux d'expertise;
4. la production d'oeuvres littéraires et artistiques et la tenue d'expositions d'oeuvres;
5. la direction de mémoires de maîtrise et de thèses de doctorat ainsi que la direction d'autres travaux de recherche et de création requis des étudiants par les programmes d'études avancées;
6. la réalisation de recherches ou de créations et la diffusion de ces recherches ou créations dans le cadre des services à la collectivité.

10.05 Services à la communauté:

Les services à la communauté comprennent les autres activités internes ou externes reliées à la tâche du professeur.

- 10.06 Le professeur peut être appelé à rendre des services de direction et d'animation pédagogique, notamment:
- a) les tâches de direction pédagogique assumées par les professeurs tels que les vice-doyens, directeurs de département, de module, de centre de recherche ou de laboratoire institutionnel de recherche, de programme d'études avancées, les membres de l'exécutif des départements, les membres de comités des études avancées;
 - b) la participation aux activités organisées ou prescrites par les familles, les modules et les comités de programme, telles la contribution à l'organisation de stages, la disponibilité auprès des étudiants inscrits à un programme aux fins de tutorat ou de conseil pédagogique, l'assistance aux étudiants en relation avec leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, etc;
 - c) le travail d'animation et de conseil accompli à la demande de conseils de module et de comités de programme.
- 10.07 Le professeur peut participer à diverses activités internes ou externes reliées à sa tâche et par lesquelles il contribue au fonctionnement de l'Université et à son insertion dans le milieu, notamment:
- a) la participation aux organismes et activités syndicaux tels que l'exécutif, le conseil syndical et les comités du Syndicat;
 - b) la participation aux organismes de l'Université tels le Conseil d'administration, la Commission des études, ses sous-commissions et comités, les conseils de module et organismes modulaires et départementaux, comités des centres de laboratoires de recherche, etc.;
 - c) la participation aux organismes du système de l'Université du Québec, tels l'Assemblée des gouverneurs, le Conseil des études, leurs comités et groupes de travail;
 - d) la participation à des organismes et à des comités universitaires ou reliés au système d'éducation;
 - e) la participation aux activités extérieures à l'Université du Québec, mais reliées à la fonction du professeur à l'Université.

Charge de travail du professeur

10.08 La charge annuelle du professeur comprend, dans des proportions variables, les composantes indiquées à la clause 10.01. La pondération de ces composantes s'intègre dans la distribution des tâches et relève des départements. Cette charge de travail comprend normalement:

- a) l'enseignement de quatre (4) cours de trois crédits chacun ou l'équivalent en termes de crédits et leur encadrement.

La charge d'enseignement est assumée normalement aux sessions d'automne et d'hiver. Cependant, sur recommandation de son assemblée départementale, le professeur peut inclure dans sa charge d'enseignement des activités d'enseignement d'été.

- b) la recherche ou la création;
- c) les services à la communauté;

Dans la répartition des tâches autres que l'enseignement et la recherche, l'assemblée départementale verra à accorder la priorité aux demandes formulées à la clause 10.06 (b et c).

Tout professeur peut refuser à son assemblée départementale de participer à des tâches spécifiques telles que définies à la clause 10.06. Cependant, il ne peut refuser d'assumer une part équitable de ces tâches qui lui sont proposées par son assemblée départementale.

10.09 Tout professeur doit déposer son plan de travail à une réunion de l'assemblée départementale prévue à cette fin au moins un (1) mois avant le début de la session. L'assemblée départementale doit voir à ce que soit tenu compte de ce plan de travail dans la répartition des tâches et copie doit en être transmise à la Gestion des ressources.

- 10.10 Le professeur ne peut être appelé à dispenser des enseignements pendant plus de deux (2) sessions consécutives à moins d'entente entre le professeur et l'assemblée départementale. L'autre session est consacrée à des activités autres que l'enseignement.
- 10.11 Au premier cycle, le professeur ne peut se voir imposer l'enseignement de cours qui ne correspondent pas à ses qualifications particulières. Aux deuxième et troisième cycles, le professeur ne peut se voir imposer l'enseignement de cours ou la direction de séminaires hors du champ de sa spécialisation particulière.
- 10.12 Le professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiants qui ne sont pas inscrits au cours qu'il dispense.
- 10.13 Un professeur ne peut prendre plus d'une charge de cours en appoint par session.
- 10.14 L'assemblée départementale, dans la répartition des tâches, ne peut imposer à un professeur une charge d'enseignement de plus de douze (12) crédits/année. Cependant, tout professeur peut accepter sans préjudice à ses droits, une tâche d'enseignement de plus de douze (12) crédits/année, mais ne dépassant pas dix-huit (18) crédits/année, sans rémunération additionnelle, afin de libérer un autre professeur d'une partie de sa charge d'enseignement. Le professeur qui obtient un tel dégrèvement doit s'engager à assumer, le cas échéant, dans une session ultérieure, une surcharge égale pour permettre le dégrèvement d'autres professeurs. Le professeur ne peut être dégrévé que pour assumer des charges plus importantes de recherche ou création et d'encadrement à l'intérieur de l'UQAM. Ces dégrèvements doivent être bien identifiés et justifiés au moment de la répartition des tâches, tel que prévu à la clause 10.22. Cette répartition doit n'avoir été faite qu'après consultation de chacun des professeurs concernés.

Avec l'accord du professeur, l'assemblée départementale peut attribuer au professeur invité, embauché à cause de sa compétence particulière dans une pratique professionnelle donnée (intervention dans un milieu professionnel spécifique), une tâche d'enseignement de neuf (9) crédits par session ou dix-huit (18) crédits par année, en le libérant d'autres composantes de sa tâche.

Dégrèvements d'enseignement

- 10.15 Les professeurs élus directeurs de département, de programme(s) d'études avancées ou de module ne peuvent être tenus d'enseigner plus de six (6) crédits/année. Les professeurs nommés vice-doyens ne peuvent être tenus d'enseigner.
- 10.16 Dans le cas où l'effectif d'un module dépasse 500 étudiants, le directeur de ce module se verra attribuer l'aide d'un professeur dégreuvé d'une demi-tâche d'enseignement par session. La durée du mandat de cet adjoint sera d'un an.
- L'Université s'engage à étudier de façon particulière la tâche de directeur de module et les besoins de diverses natures que cette tâche entraîne.
- 10.17 Dans le cadre de projets approuvés par la Commission des études, après consultation de l'assemblée départementale, le professeur peut accepter d'assumer (i.e. en dehors des composantes normales de sa tâche) des fonctions spéciales de recherche et de direction et d'animation pédagogique à l'Université comme tenant lieu de charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel. Dans cette éventualité d'affectation du professeur à une responsabilité spéciale dans le domaine de la recherche ou de la direction et de l'animation pédagogique, il sera tenu compte de ce dégage-ment dans la détermination de la charge départementale d'enseignement.
- 10.18 Afin de favoriser le développement de la recherche ou de la création, l'Université accorde à chaque année des dégrèvements d'enseignement pour fin de recherche ou de création jusqu'à concurrence de trente (30) tâches d'enseignement (90 crédits). Ces dégrèvements sont alloués par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en vertu de la politique préparée par la Commission des études.

Ces dégrèvements excluent les affectations pour direction de centres et de laboratoires institutionnels de recherche.

- 10.19 Afin de permettre la réalisation des objectifs de services à la collectivité, l'Université accorde à chaque année des dégrèvements d'enseignement pour fin d'activités de formation dans le cadre des services à la collectivité jusqu'à concurrence de vingt (20) tâches d'enseignement (60 crédits). Ces dégrèvements sont alloués par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, en vertu de la politique préparée par la Commission des études.

Répartition des tâches

- 10.20 Sous réserve de la clause 9.05, toute activité d'enseignement créditée doit avoir comme responsable une personne désignée pour cette activité par l'assemblée départementale.

Toute activité de gestion ou de coordination de programme, de direction de laboratoire ou centre de recherche, doit avoir comme responsable un professeur faisant partie de l'unité d'accréditation.

- 10.21 La charge d'enseignement d'un département est établie en termes de crédits. Cette charge d'enseignement, pour l'ensemble des professeurs plein temps d'un département à chacune des sessions d'automne et d'hiver, s'établit comme suit:

(le nombre de professeurs plein temps moins le nombre de directeurs de département et de module, moins, le cas échéant, le directeur de programme d'études avancées, le délégué syndical libéré, les dégrèvements pour fin de recherche ou de création et pour fin de services à la collectivité et tout autre dégrèvement accordé par l'institution) X 6.0 plus (le nombre de directeurs de département et de module et, le cas échéant, le directeur de programme d'études avancées, le délégué syndical libéré, les dégrèvements pour fin de recherche ou de création et pour fin de services à la collectivité et tout autre dégrèvement accordé par l'institution) X 3.0 égale les crédits du département.

Le nombre de professeurs plein temps ne comprend pas les vice-doyens ni les professeurs libérés par l'Université ou en perfectionnement, sabbatique ou en congé sans traitement, conformément à la présente convention.

- 10.21 Chaque cours, portant un sigle et un numéro, et approuvé (suite) par la Commission des études, vaut normalement trois (3) crédits.

Un cours portant un sigle et un numéro donne droit au même nombre de crédits chaque fois qu'il est répété.

Pour les fins de cet article, lorsque, en conformité avec la clause 10.08, un ou plusieurs professeurs d'un département assument des activités d'enseignement pendant une session d'été, le total des crédits assignés à ces activités sera déduit de la charge d'enseignement de l'ensemble des professeurs plein temps du département pour les sessions d'automne et/ou d'hiver.

- 10.22 L'assemblée départementale doit étudier, modifier s'il y a lieu, et approuver la répartition des tâches des professeurs du département. Cette répartition des tâches est préparée et soumise par l'exécutif du département. Pour les besoins spécifiques des modules et des comités de programmes des études avancées tels que définis aux clauses 10.03 et 10.06 b), l'exécutif prépare son projet de répartition des tâches conjointement avec les directeurs de module ou de programme concernés.

Le directeur de département est responsable de la bonne marche de la répartition des tâches entre les professeurs du département. Il doit voir à ce que l'exécutif prépare et à ce que l'assemblée départementale décide de la répartition des tâches.

- 10.23 La répartition des tâches d'enseignement entre les membres du département doit être effectuée au moins trois (3) mois avant le début de chaque session. Dans le cas où un cours est contremandé faute d'inscriptions, la redistribution de la charge d'enseignement du ou des professeur(s) doit être déterminée au moins un (1) mois avant le début de chaque session.

- 10.24 Les autres tâches du département doivent être réparties et définies au moins un (1) mois avant le début de chaque session, selon les normes particulières établies par le département qui doit affecter ses membres aux diverses activités reliées à la composante recherche ou création et à la composante services à la communauté, le tout en conformité avec les autres dispositions de l'article 10.

- 10.25 La répartition, comprenant une description sommaire des tâches, est communiquée dans les délais prévus aux clauses 10.23 et 10.24 au doyen de la Gestion des ressources pour approbation dans les quinze (15) jours, le tout en conformité avec les autres dispositions de la présente convention.

Organisation de l'enseignement10.26 Dates de début et de fin de session

Les dates de début et de fin de session sont déterminées par le Conseil d'administration au moins deux (2) mois à l'avance et communiquées à tous les départements et au Syndicat dans ce même délai. Ces dates ne pourront être modifiées qu'après consultation auprès du Syndicat.

10.27 Moyenne d'étudiants par groupe-cours

La moyenne d'étudiants par groupe-cours est de:

- 34 étudiants au premier cycle;
- 12 étudiants au deuxième cycle;
- 4 étudiants au troisième cycle.

Ces moyennes sont des objectifs à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre ces objectifs. A cet effet, la Commission des études établit au moins une fois par année pour chaque département la moyenne cible des étudiants par groupe-cours et par cycle après consultation des assemblées départementales, conseils de module et comités de programmes d'études avancées. Ce projet est soumis au Conseil d'administration pour fin d'adoption.

10.28 Données à transmettre au Syndicat

Pour les fins de l'application du présent article, l'Université s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, les données complètes sur le nombre d'étudiants/cours, par famille, par programme et par département, ainsi que le nombre de groupes-cours. De plus, l'Université fait parvenir au Syndicat, dans les mêmes délais, le nombre de professeurs tel que défini à la clause 8.01 ainsi que le nombre de professeurs libérés et le nombre de cours en appoint.

Comité d'étude sur la tâche du professeur

10.29 Un comité paritaire bipartite composé de 6 représentants de l'Université et de 6 représentants du Syndicat, sera formé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. Son mandat sera:

- d'étudier les moyens d'accroître la productivité du corps professoral;
- de faire des recommandations pour réaliser une répartition plus équitable des différentes composantes de la tâche des professeurs en tenant compte des secteurs et des niveaux d'études.

Ce comité remettra un rapport de ses activités tous les six (6) mois à la Commission des études et y déposera son rapport final six (6) mois avant l'expiration de la convention collective.

ARTICLE 11 - EVALUATIONL'évaluation

- 11.01 L'évaluation a pour objet l'amélioration de l'enseignement et de la recherche ou de la création et des services à la communauté au niveau universitaire. C'est pourquoi elle sert non seulement comme instrument d'autocritique pour tous les professeurs, mais elle tient compte dans l'évolution de leur carrière, des opinions émises par les étudiants (au niveau du premier cycle, des évaluations des enseignements effectuées par les modules, et au niveau des 2e et 3e cycles, des évaluations des enseignements effectuées par les comités de programme) et par les autres professeurs du département ou centre de recherche en regard des critères prévus aux présentes, des politiques définies par le département ou centre de recherche et du travail effectué par chacun des professeurs concernés.
- 11.02 Le professeur régulier non permanent est évalué au mois d'octobre de la dernière année de son contrat.
- 11.03 Le professeur régulier permanent est évalué au mois d'octobre tous les trois (3) ans sauf s'il est en congé sabbatique, de perfectionnement, sans traitement, parental, de maladie de plus de six (6) mois. Dans ce cas il est évalué au mois d'octobre suivant le retour de son congé.
- 11.04 Nonobstant les clauses 11.02 et 11.03, un professeur peut demander d'être évalué chaque année. Il doit manifester son intention au directeur de son département avant le 1er août. Le directeur de département envoie au doyen de la Gestion des ressources la liste des professeurs qui ont manifesté leur intention d'être évalués avant le 1er août.
- 11.05 Le professeur invité ou substitut a le droit d'être évalué même si la période d'évaluation survient après la fin de son contrat et même s'il n'est plus à l'emploi de l'Université. Il doit en faire la demande au directeur de son département avant le 1er août (suivant la fin de son contrat) et préparer un dossier d'évaluation tel que prévu à la clause 11.08. Aux seules fins de son évaluation, il jouit des droits reconnus à ces fins aux professeurs réguliers.

- 11.06 Avant le 1er mai, l'assemblée départementale élabore les critères et procédures d'évaluation qui s'appliqueront à compter du 1er juin suivant ou elle reconduit les critères et procédures élaborés l'année précédente.

Ces critères doivent être élaborés en fonction des tâches assignées au professeur conformément à l'article 10.

Ces procédures ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la présente convention.

Le directeur du département communique ces critères et procédures à chaque professeur avant le 1er juin ou au moment de l'entrée en fonction du nouveau professeur. Copie de ces critères et procédures est envoyée au doyen de la Gestion des ressources avant le 1er juin.

Comité d'évaluation

- 11.07 La composition du comité d'évaluation est la suivante:
- a) le directeur de département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de président du comité d'évaluation;
 - b) deux (2) professeurs de l'assemblée départementale élus par cette dernière;
 - c) une personne nommée par le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche, après consultation auprès du directeur de département. Cette personne ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers de l'évaluation des professeurs.

Les deux (2) professeurs mentionnés en b) sont élus par l'assemblée départementale avant le 1er juin de chaque année. Si le directeur de département ou un professeur membre du comité d'évaluation doit être évalué, il se retire au moment de son évaluation. Il est remplacé par un substitut élu par l'assemblée départementale au moment de l'élection des autres membres.

Avant le 1er juillet, le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche transmet au directeur du département le nom de la personne qu'il désigne pour faire partie du comité d'évaluation.

- 11.08 Avant le 10 septembre, le professeur qui doit être évalué soumet au comité d'évaluation un dossier qui fait état du travail accompli depuis sa dernière évaluation pour les trois (3) composantes de la tâche telles que décrites à l'article 10.

Le dossier comporte également la pondération que le professeur désire donner aux composantes de sa tâche et l'évaluation ne porte que sur ces composantes. L'évaluation doit tenir compte de cette pondération dans la mesure où elle n'entre pas en contradiction avec les tâches fixées par l'assemblée départementale.

- 11.09 Entre le 10 septembre et le 15 octobre, le comité d'évaluation procède à l'évaluation des professeurs. L'évaluation est faite selon les critères et procédures d'évaluation établis par le département qui sont obligatoirement identiques pour chacun des professeurs du département.

- 11.10 Le comité d'évaluation voit, sous réserve des critères et procédures d'évaluation élaborés par l'assemblée départementale, à se procurer auprès des organismes compétents les informations reliées à la tâche du professeur qu'il juge pertinentes à l'évaluation.

Copie de tout document ainsi reçu qui n'apparaissait pas au dossier préparé par le professeur lui est transmise au moins une (1) semaine avant la date de son évaluation.

- 11.11 Le professeur qui en fait la demande a le droit d'être entendu au comité d'évaluation.

- 11.12 Le rapport d'évaluation et la recommandation du comité d'évaluation sont communiqués au professeur concerné avant que ce rapport et cette recommandation ne soient transmis à l'assemblée départementale. Le professeur devra y apposer sa signature, non comme approbation, mais comme preuve qu'il en a pris connaissance. Il peut également, s'il le juge à propos, y ajouter des commentaires. Le professeur a droit d'exiger copie de tout son dossier d'évaluation.

Assemblée départementale

11.13 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion du comité d'évaluation, le directeur du département transmet à l'assemblée départementale le dossier et le rapport d'évaluation ainsi que la recommandation du comité d'évaluation. La recommandation du comité pourra être pour le professeur non permanent:

- 1- le renouvellement de contrat
- 2- l'acquisition de la permanence
- 3- le non-renouvellement de contrat
- 4- le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique
- 5- la progression normale

La recommandation pour un professeur permanent pourra être:

- 1- la progression normale
- 2- le recyclage ou la réaffectation à l'intérieur de l'Université
- 3- un avis à caractère professionnel
- 4- le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique

En aucun cas telle évaluation ne peut conduire à un non-renouvellement de contrat pour le professeur permanent.

11.14 Avant le 29 octobre, le directeur de département transmet au professeur la recommandation de l'assemblée départementale et au doyen de la Gestion des ressources le rapport d'évaluation du professeur avec la recommandation du comité d'évaluation de même que celle de l'assemblée départementale.

Comité de révision

- 11.15 Le professeur peut contester l'évaluation du comité d'évaluation ou la recommandation de l'assemblée départementale auprès d'un comité de révision.

Cette contestation doit se faire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception des documents prévus à la clause 11.14. Cette demande est acheminée au directeur de département qui en avise par écrit le doyen de la Gestion des ressources.

Le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche peut demander que les dispositions de la présente clause soient appliquées lorsque les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale ne sont pas identiques.

Le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche peut en outre demander que les dispositions de la présente clause soient appliquées lorsque le représentant du vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche aura soumis un rapport minoritaire écrit. Ce rapport est soumis avec le rapport majoritaire à l'assemblée départementale. A cette fin, le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche devra établir devant le comité de révision l'existence d'un manquement à l'application des critères et procédures qui est de nature à affecter la recommandation du comité, ou établir que la recommandation du comité n'est pas fondée sur des motifs raisonnables. Si le comité de révision retient les motifs invoqués par le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

11.16 Le comité de révision est composé de trois (3) personnes:

- a) un représentant du vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche;
- b) un représentant du professeur;
- c) une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre l'assemblée départementale et le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche, avant le 1er juin précédent. Cette personne est choisie à même une liste de trois (3) personnes dont les noms apparaissent sur une liste ordonnée proposée par l'assemblée départementale et sur laquelle le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche et l'assemblée départementale se sont entendus. Ces personnes sont appelées dans l'ordre convenu: l'impossibilité d'agir de la première entraîne l'appel de la seconde et ainsi de suite. A défaut d'entente, cette personne est choisie par le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche et l'assemblée départementale à même une liste de douze (12) personnes de l'extérieur dont deux (2) par secteur, dressée dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la signature de la convention collective, après entente entre le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche et les directeurs de département des secteurs concernés.

Les représentants du vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche et du professeur ne doivent pas avoir siégé comme membres du comité d'évaluation prévu à la clause 11.07. Ces représentants doivent être professeurs ou chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et de recherche dans une université.

11.17 Le directeur du département remet au comité de révision le dossier complet d'évaluation: dossier du professeur, rapport d'évaluation et recommandation du comité d'évaluation, recommandation de l'assemblée départementale.

11.18 Le professeur qui en fait la demande a le droit d'être entendu au comité de révision. Un représentant de l'assemblée départementale à laquelle appartient le professeur qui conteste son évaluation a le droit d'être entendu au comité de révision.

11.19 Avant le 15 novembre, le comité transmet au professeur, au doyen de la Gestion des ressources et au directeur de département son rapport d'évaluation ainsi que sa recommandation.

Cette recommandation ne pourra être que l'une de celles prévues à la clause 11.13. Les dossiers d'évaluation ne peuvent être en aucun cas transmis à l'administration. Ils seront rendus au département après l'évaluation.

Suivi administratif

- 11.20 a) Sous réserve des dispositions de l'article 12 et du paragraphe b) qui suit, le Conseil d'administration est lié par la recommandation de l'assemblée départementale ou par celle du comité de révision le cas échéant. Le Conseil d'administration n'est cependant pas lié par la recommandation lors de l'évaluation d'un professeur substitut ou invité.
- b) Toutes les recommandations de réorientation ou de recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités de la clause 14.03. Le comité a mandat d'étudier le cas du professeur affecté en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Il doit entendre le professeur qui lui en fait la demande et le département, centre de recherche ou organisme administratif où le professeur serait susceptible d'être réorienté.

Le comité peut faire une des recommandations prévues au paragraphe 14.04 a) ou b) et soumettre cette recommandation au Conseil d'administration pour décision, ou il peut refuser la recommandation de réorientation ou recyclage. Si le comité refuse la recommandation de réorientation ou recyclage, le professeur poursuit sa carrière dans son département d'origine.

Si le recyclage ou la réorientation implique un congé de perfectionnement, ce congé est compris dans les postes alloués au perfectionnement et au sabbatique à l'article 16.

- 11.21 Les décisions de non-renouvellement de contrat ou de contrat terminal d'un (1) an doivent être communiquées par écrit au professeur avant le 1er décembre. Les autres décisions consécutives à l'évaluation seront communiquées avant le 1er avril. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.
- 11.22 A défaut d'un avis écrit de non-renouvellement de contrat envoyé au professeur concerné, le contrat de ce dernier est automatiquement renouvelé. Cet avis est envoyé six (6) mois avant l'échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps le contrat du professeur concerné est renouvelé pour un (1) an.
- 11.23 L'avis à caractère professionnel reçu par un professeur est automatiquement retiré du dossier de celui-ci s'il n'a pas reçu d'autres avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années qui suivent l'avis. Cette clause a un effet rétroactif quant aux avis existant dans les dossiers des professeurs en place à la signature de la présente convention.

ARTICLE 12 - PERMANENCE

- 12.01 Tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de son premier contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, il se voit offrir un deuxième contrat de deux (2) ans sous réserve de la clause 12.07. Au terme de son deuxième contrat de deux (2) ans, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, il acquiert la permanence sous réserve des clauses 9.06 ou 12.07.
- 12.02 Nonobstant la clause 12.01, tout professeur régulier nouvellement engagé à l'Université et qui a quatre (4) ans d'expérience d'enseignement plein temps au niveau universitaire ou qui a obtenu la permanence dans une institution universitaire obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat et suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, le professeur régulier acquiert la permanence sous réserve des clauses 9.06 ou 12.07.
- 12.03 Nonobstant la clause 12.01, un professeur régulier qui a au moins deux (2) années antérieures d'expérience à l'Université telles qu'identifiées et comptabilisées à la clause 12.06 acquiert la permanence au terme de son premier contrat de deux (2) ans, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, le tout sous réserve des clauses 9.06 ou 12.07.
- 12.04 Aux fins d'éligibilité à la permanence, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout congé de perfectionnement (sauf celui prévu à la clause 9.06), sans traitement, de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré comme un congé d'un (1) an et le premier ou le deuxième contrat du professeur concerné est automatiquement prolongé d'un (1) an pour les fins d'application des clauses 12.01, 12.02 et 12.03.

Le congé pour accident occupationnel survenu dans l'exécution du travail devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an.

- 12.05 Toute année d'expérience d'enseignement ou de recherche à plein temps acquise dans une université ou une institution jugée de niveau équivalent est reconnue comme année d'expérience d'enseignement à plein temps au niveau universitaire.
- 12.06 Toute année d'expérience à l'Université en tant que professeur invité, professeur substitut (ou assistant, tel que défini dans les conventions collectives précédentes) est comptabilisée pour fins d'application du présent article, en autant que les années passées à titre de substitut, invité ou assistant ont été évaluées selon les dispositions des conventions collectives précédentes ou selon les dispositions de l'article 11 de la convention collective.
- 12.07 Pour des motifs ayant trait soit au développement des enseignements dispensés par l'Université soit à l'évolution des clientèles étudiantes, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou un renouvellement de contrat à un professeur malgré une recommandation à cet effet de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant. Toutefois les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause l'évaluation du professeur. Lorsque le Conseil d'administration refuse ainsi d'accorder la permanence à un professeur malgré une recommandation positive, il doit en aviser le professeur avant le 1er décembre et lui fournir par écrit les motifs de sa décision.

Dans ce cas le Conseil d'administration offre au professeur une prolongation de contrat pour une période d'un (1) an. Au 1er décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat du professeur, qui acquiert alors la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, le nom du professeur est alors placé sur une liste de rappel pour deux (2) ans et il est embauché en priorité si l'Université ouvre un poste pour lequel il répond aux critères d'embauche.

- 12.08 Suite à l'évaluation prévue à l'article 11 et aux dispositions du présent article, tout professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 14.
- 12.09 Le professeur qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un (1) an selon la clause 12.07, et qui décide de démissionner volontairement avant le début de ce contrat a droit à un montant forfaitaire équivalent à deux (2) mois de salaire.

ARTICLE 13 - PROMOTION

- 13.01 Le professeur qui remplit les conditions définies au paragraphe 26.09.2 et qui désire changer de catégorie doit faire une demande de promotion. Le professeur qui demande une promotion doit en premier lieu être évalué par le comité d'évaluation prévu à l'article 11.
- 13.02 Dans les cas de demande de promotion, l'évaluation du professeur couvre la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction du professeur à l'Université ou depuis la dernière promotion obtenue selon le cas.
- 13.03 Toute demande de promotion accompagnée du rapport du comité d'évaluation et de la recommandation de l'assemblée départementale est automatiquement envoyée au comité de promotion du secteur.
- 13.04 Le comité de promotion est composé de cinq (5) membres: deux (2) représentants du vice-recteur associé à l'enseignement à la recherche, deux (2) représentants des départements du secteur concerné nommés selon la procédure prévue à la lettre d'entente no. 5 et une (1) personne de l'extérieur choisie par les quatre (4) personnes ci-haut prévues à même la liste de douze (12) personnes prévue au paragraphe 11.16 c).
- 13.05 Le comité de promotion procédera à l'étude des dossiers entre le 1er mars et le 1er avril. Les critères de promotion seront élaborés par la Commission des études et adoptés par le Conseil d'administration.
- La recommandation du comité pourra être:
- a) la progression normale
 - b) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles du paragraphe 26.09.2.
- 13.06 Le Conseil d'administration est lié par la recommandation du comité de promotion. Le professeur est informé de la décision du Conseil d'administration, au plus tard le 31 mai.

ARTICLE 14 - SECURITE D'EMPLOI

14.01 Sous réserve de la clause 14.06, l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied un professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de département, centre de recherche ou de programme et de diminution ou d'absence de clientèle étudiante, le tout provenant de causes internes ou externes à l'Université.

14.02 Lorsque l'Université, par son Conseil d'administration, à l'initiative de ce dernier ou après avoir reçu des requêtes en ce sens de la Commission des études, demande à celle-ci d'envisager la fusion, la fermeture, la scission ou la modification de département, centre de recherche (hormis le centre de recherche dont l'existence est prévue comme ayant une durée limitée lors de sa création) ou de programme, l'Université ne pourra y procéder qu'après que la Commission des études ait fait ses recommandations au Conseil d'administration.

Lorsque la Commission des études se voit confier par le Conseil d'administration l'étude d'une telle question, elle doit faire ses recommandations au Conseil d'administration dans un délai maximum de dix (10) mois. Avant de faire de telles recommandations, la Commission des études entend les organismes (département, centre de recherche ou conseil de module) et les professeurs concernés dans le délai fixé ci-haut. Si, après recommandation de la Commission des études, l'Université décide de procéder à la fusion, à la fermeture, à la scission ou à la modification de département, centre de recherche ou de programme, elle donne, par son Conseil d'administration, l'avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux professeurs concernés et au Syndicat.

Lorsqu'un professeur non permanent, susceptible d'être touché par l'étude demandée par le Conseil d'administration à la Commission des études, arrive au terme d'un contrat durant les délais prévus au présent article, son contrat est automatiquement prolongé pour une période maximum d'un (1) an sur recommandation favorable de son assemblée départementale.

14.03 Dès que l'avis prévu à la clause 14.02 aura été donné, un comité bipartite de réorientation et de recyclage des professeurs permanents concernés sera mis sur pied dans les quinze (15) jours suivants. Ce comité est composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Université. Il devra faire rapport dans les trois (3) mois. Ce rapport devra être déposé au Conseil d'administration pour décision.

14.04 Le comité a pour mandat d'étudier le cas des professeurs permanents affectés en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le comité doit entendre les professeurs concernés qui en font la demande et les départements, centres de recherche ou organismes administratifs où les professeurs seraient susceptibles d'être réorientés.

Le comité peut recommander pour le professeur permanent concerné:

- a) la réorientation, à condition que le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste:
 - 1. à un autre département de l'Université, ou
 - 2. à un centre de recherche de l'Université, ou
 - 3. à un poste administratif de l'Université;
- b) un recyclage en vue d'une réorientation s'il a les aptitudes requises:
 - 1. à un autre département de l'Université, ou
 - 2. à un centre de recherche de l'Université, ou
 - 3. à tout autre poste de l'Université;
- c) toute autre solution jugée valable par le comité à condition que le professeur y consente. Cependant, le professeur ne peut refuser sans motif valable.
- d) une indemnité de séparation. Le professeur peut en tout temps refuser cette recommandation.

- 14.05 Dans les trente (30) jours de la décision du Conseil d'administration communiquée par écrit au Syndicat et aux professeurs permanents concernés, le Syndicat ou les professeurs peuvent, s'ils le désirent, soumettre le cas à l'arbitrage, sauf si le Conseil d'administration a entériné la recommandation du comité bipartite.

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision du Conseil d'administration.

- 14.06 Si le professeur permanent refuse la décision du Conseil d'administration et ce dans le mois suivant la décision, il est mis à pied et reçoit alors une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

Toutefois, le professeur qui soumet son cas à l'arbitrage en vertu de la clause 14.05 ne peut se prévaloir de cette indemnité.

- 14.07 Toute décision du Conseil d'administration ne peut entraîner une diminution de salaire pour le professeur. Déplacé à un poste dont le salaire est inférieur ou égal au sien, le professeur garde le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce salaire est indexé au coût de la vie conformément aux dispositions prévues à l'article 26. Déplacé à un poste hors de la présente unité d'accréditation, le professeur permanent conserve sa sécurité d'emploi à l'Université avec droit de retour dans la présente unité d'accréditation en cas de mise à pied dans son nouveau poste.

- 14.08 Les professeurs qui sont âgés de cinquante-cinq (55) ans ou plus auront le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser le recyclage ou la réorientation sans se voir mettre à pied.

- 14.09 Dans le cas prévu à la clause 14.01, l'Université procédera, s'il y a lieu, à l'expiration de leur contrat individuel, à la mise à pied des professeurs non permanents dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat. Dans le cas de mise à pied, le professeur concerné est inscrit sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, le professeur peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes; sa candidature sera prioritairement considérée. S'il revenait au travail durant cette période, les années passées à l'Université lui seraient créditées pour fin d'éligibilité à la permanence. Il devra cependant être évalué au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

ARTICLE 15 - CONGEDIEMENT

- 15.01 L'Université, sur recommandation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.
- 15.02 Dans le cas prévu à la clause 15.01, l'Université ne peut imposer une telle sanction sans avoir, au préalable, signifié par écrit au professeur au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.
- 15.03 Nonobstant les clauses 15.01 et 15.02 du présent article, l'Université peut, sans préavis, congédier un professeur pour juste cause, si le préjudice causé par ce dernier nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement sur le champ. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit au professeur et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

ARTICLE 16 - REGIME DE PERFECTIONNEMENT ET CONGES
SABBATIQUES

Congé de perfectionnement

- 16.01 L'Université maintient un régime de perfectionnement soit en vue d'une acquisition de diplôme, soit sous forme de stage de formation, afin de promouvoir l'amélioration de la compétence du corps professoral de même que le développement et le renforcement de certains secteurs académiques prioritaires.
- 16.02 Le professeur ne peut être en congé de perfectionnement pour plus de deux (2) années consécutives.

Congé sabbatique

- 16.03 L'Université accorde des congés sabbatiques dans le but de permettre au professeur un ressourcement personnel, intellectuel, académique ou scientifique en dehors de toute contrainte liée aux tâches ordinaires des professeurs. Le professeur en congé sabbatique peut aussi poursuivre un travail de chercheur, la rédaction d'un ouvrage scientifique ou littéraire, ou la création d'une oeuvre d'art.
- 16.04 Compte tenu des postes disponibles, le professeur qui remplit les conditions suivantes est éligible à un congé sabbatique:
1. avoir six (6) années consécutives d'expérience d'enseignement, de recherche ou de tâches administratives à l'Université. Tout congé de perfectionnement ou sabbatique interrompt la comptabilisation des années consécutives et le délai de six (6) ans commence à courir à compter du retour du professeur dudit congé. Dans le cas de congé sans traitement ou de maladie de plus de six (6) mois, la période d'éligibilité n'est pas interrompue mais est allongée de la durée du congé;
 2. avoir fait une demande de bourse, de subvention ou toute autre forme de rémunération;
 3. avoir obtenu une recommandation favorable de son assemblée départementale.

- 16.05 Le congé sabbatique a une durée maximale de douze (12) mois et il est normalement pris à l'extérieur de l'Université.

Dispositions générales

- 16.06 Après avoir sollicité les avis des assemblées départementales, la Commission des études transmet au Conseil d'administration avant le 30 septembre un projet portant sur la politique et les priorités globales de l'Université, relatives au régime de perfectionnement et aux congés sabbatiques pour l'année universitaire subséquente.

Le Conseil d'administration, après étude de ce projet, définit au plus tard le 1er novembre, une politique et les priorités de l'Université relatives au perfectionnement et aux congés sabbatiques. Cette politique et ces priorités ne doivent pas avoir pour effet de restreindre, modifier ou annuler toute disposition de la présente convention collective.

- 16.07 L'assemblée départementale établit et transmet le 15 décembre, au doyen de la Gestion des ressources, la ou les liste(s) ordonnée(s) des professeurs ayant fait une demande de congé sabbatique ou de perfectionnement.

Le vice-doyen, le directeur de module ou de département, le directeur de programmes d'études avancées dans le cas de tâche lourde est considéré prioritairement par son département d'origine lorsqu'à la fin de son mandat ou un an après il postule un congé sabbatique ou de perfectionnement à condition qu'il y soit éligible.

- 16.08 L'assemblée départementale doit fournir, au moment de la transmission de la ou des liste(s) ordonnée(s), les éléments suivants pour chaque candidat recommandé:

1. définition des buts du congé;
2. description de la forme du congé;
3. identification de l'endroit du congé;
4. référence, s'il y a lieu, aux bourses, subventions ou autres formes de rémunération demandées à des organismes extérieurs;
5. la recommandation de l'assemblée départementale.

- 16.09 Chaque année, sous réserve du nombre de demandes reçues répondant aux critères d'éligibilité, les professeurs, jusqu'à concurrence de neuf pour cent (9%) du nombre de postes occupés, ce pourcentage incluant les congés déjà en cours et les recyclages, obtiennent un congé sabbatique ou de perfectionnement.
- 16.10 L'attribution des congés sabbatiques ou de perfectionnement est recommandée par la Commission des études au plus tard le 31 janvier. Le Conseil d'administration attribue les congés sabbatiques ou de perfectionnement après étude des recommandations de la Commission des études au plus tard le 31 janvier.

Rémunération

- 16.11 a) Le professeur en congé de perfectionnement ou sabbatique reçoit quatre-vingt (80) pour cent de son traitement pendant la durée du congé.
- b) Cependant le professeur qui demande un congé sabbatique d'une durée de six (6) mois reçoit pendant ce congé quatre-vingt-dix (90) pour cent de son traitement. Le congé doit alors débuter au plus tard, ou le 1er juillet ou le 1er février. Ce congé est réputé, aux fins de la clause 16.04, avoir une durée de douze (12) mois.
- c) Si le professeur obtient en revenu d'appoint une ou des bourse(s), traitement(s) ou subvention(s) extérieur(s), ce revenu d'appoint sert d'abord à combler la différence entre quatre-vingt pour cent (80%) ou quatre-vingt-dix pour cent (90%), selon qu'il s'agit d'un congé obtenu par application du paragraphe a) ou b) et cent pour cent (100%) de son traitement.
- d) Cependant le professeur en congé sabbatique à l'extérieur du Canada pour six (6) mois et plus peut garder jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120%) de son traitement, tout revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé.

De la même façon, le professeur qui poursuit son congé de perfectionnement à l'extérieur du Canada peut garder jusqu'à concurrence de cent vingt pour cent (120%) de son traitement, le revenu d'appoint obtenu à l'occasion de son congé.

- 16.11 e) Dans chaque cas, une somme égale à l'excédent est
(suite) retenue par l'Université sur le traitement à verser.
L'excédent des bourses reçues sur les différences
ci-dessus mentionnées constitue un fonds qui est
réparti entre les bénéficiaires de congés qui n'ont
pas obtenu de bourse, dans le but de combler la diffé-
rence entre quatre-vingt pour cent (80%), ou quatre-
vingt-dix pour cent (90%) s'il y a lieu, et cent pour
cent (100%) de leur traitement ou cent vingt pour cent
(120%) selon le cas.

Frais remboursés

- 16.12 a) Sur présentation de pièces justificatives, l'Univer-
sité rembourse la totalité des frais de scolarité dans
une institution reconnue et acceptée avec le projet du
professeur à la condition que ces études conduisent à
un diplôme ou à une attestation d'études.
- b) L'Université rembourse aussi au professeur sur présen-
tation de pièces justificatives originales pour lui-
même, son conjoint et ses enfants de moins de dix-huit
(18) ans, la totalité des frais de déplacement, une
fois aller-retour, au lieu principal du congé où le
professeur passera au moins six (6) mois.
- c) Ces frais de scolarité et de déplacement ne doivent
pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par le
professeur.
- d) Sur présentation de pièces justificatives et jusqu'à
concurrence de mille dollars (\$1,000) par congé,
l'Université rembourse au professeur des frais
connexes (v.g. frais de séjour, déplacement, matériel
didactique, déménagement, entreposage, etc.).
- e) Lorsque le professeur est autorisé aux fins de son
congé sabbatique à séjourner en un second lieu
principal pour une durée minimale de quatre (4) mois,
l'Université rembourse en plus les frais du second
aller-retour pour le professeur.
- f) Les frais de déplacement hors du Québec sont rembour-
sés jusqu'à concurrence de la valeur du billet d'avion
classe économique pour effectuer un tel déplacement.
Les frais encourus au Québec sont remboursés au taux
fixe ou au kilomètre selon les tarifs en vigueur à
l'Université, au moment du déplacement.
- g) Le professeur peut demander qu'une avance lui soit
versée pour couvrir les frais autorisés.

Droits et obligations des professeurs bénéficiant d'un congé de perfectionnement ou sabbatique

- 16.13 Les congés sabbatiques ou de perfectionnement se prennent normalement à compter du 1er juin d'une année. Le début du congé peut être retardé jusqu'au 1er septembre. Dans ce cas, le professeur est tenu d'assumer une tâche normale dès la session suivant son retour, nonobstant la clause 10.23.
- 16.14 Le professeur en congé de perfectionnement ou en congé sabbatique doit:
1. se consacrer en exclusivité à son programme d'activités tel que défini à la clause 16.08;
 2. n'accepter aucune rémunération extérieure autre que celles identifiées à la clause 16.08. Le professeur en congé sabbatique pourra exceptionnellement accepter des honoraires pour des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc. Il devra en aviser le doyen de la Gestion des ressources.
 3. transmettre par écrit à l'assemblée départementale et au doyen de la Gestion des ressources un rapport écrit de ses activités à la fin du congé.
- 16.15 Tout professeur à la fin de son congé est obligatoirement réintégré au département auquel il appartient selon les engagements qu'il a pris avec l'Université et son département.
- 16.16 Le professeur conserve durant son congé sabbatique ou son congé de perfectionnement son statut de professeur à l'Université et les droits inhérents à sa fonction, sauf le droit de donner un ou des cours en appoint.
- Le professeur durant son congé peut se porter candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Il ne peut cependant occuper ces fonctions pendant son congé.
- Pour les fins de classification et de traitement, l'année sabbatique ou l'année de perfectionnement est comptée comme une année de service à l'Université, et le congé sabbatique de six (6) mois est compté comme six (6) mois à l'Université.

- 16.17 Le professeur qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à remettre à l'Université le double du temps passé en perfectionnement. En cas de démission, il devra rembourser les sommes reçues de l'Université à l'occasion de ce congé au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé.

Le professeur qui bénéficie d'un congé sabbatique s'engage à remettre à l'Université l'équivalent du temps passé en congé sabbatique. Cependant, si au terme de son congé sabbatique, le professeur poursuit sa carrière dans le secteur public ou para-public, il ne sera tenu à aucun remboursement.

ARTICLE 17 - DROITS D'AUTEURDéfinitions:17.01 Auteur:

Personne qui est le créateur d'une oeuvre.

17.02 Oeuvre:

Comprend toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audio-visuelle, incluant toutes les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quelqu'en soit le mode ou la forme d'expression, telles que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les oeuvres dramatiques, dramatico-musicales ou chorégraphiques, les oeuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

17.03 Droit d'auteur:

Droit de propriété sur une oeuvre comportant pour l'auteur le droit exclusif de reproduire l'oeuvre dont il a la paternité ou une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que tous les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteur.

17.04 Redevances:

Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteur d'utiliser son oeuvre ou une partie importante de celle-ci.

Propriété de l'oeuvre

- 17.05 L'Université reconnaît que l'auteur d'une oeuvre est le propriétaire du droit d'auteur sur cette oeuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'oeuvre lui appartiennent.

Aide de l'Université

- 17.06 Lorsque, à la demande du professeur, l'Université lui fournit une aide exceptionnelle pour la production et/ou l'exploitation d'une oeuvre, un protocole d'entente doit être signé entre le professeur concerné et l'Université précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'oeuvre.

Une copie de chaque entente visée au présent article sera remise au Syndicat par l'Université.

ARTICLE 18 - ACTIVITES PROFESSIONNELLES EXTERIEURES ET DOUBLE
EMPLOI

18.01 Activités professionnelles extérieures

Si les tâches normales prévues aux diverses clauses de l'article 10 sont assurées de façon adéquate, l'Université permet au professeur de s'engager dans des activités professionnelles extérieures et régulières à la condition qu'il en informe le directeur de son département.

Cependant, dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'un emploi à demi-temps, elle sont soumises aux dispositions de la clause 18.02. Sur demande, le directeur de département doit informer le doyen de la Gestion des ressources des activités extérieures des professeurs de son département.

18.02 Double emploi

Le professeur plein-temps ne peut occuper un emploi plein-temps ou demi-temps au service d'un autre employeur.

Le professeur demi-temps ne peut occuper un emploi plein-temps au service d'un autre employeur, mais il peut occuper un emploi demi-temps.

Un professeur ne peut occuper un emploi au service d'un autre employeur, sans le consentement préalable et écrit du doyen de la Gestion des ressources, dont copie est transmise au Syndicat.

ARTICLE 19 - VACANCES

- 19.01 Tout professeur a droit à un (1) mois de vacances annuelles.
- 19.02 Le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'assemblée départementale. Il doit cependant prendre ses vacances durant la période où il n'enseigne pas.
- 19.03 Tout professeur engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles à la durée de son engagement à l'Université.
- 19.04 Tout professeur qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances. Le professeur qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois travaillés.
- 19.05 Tout nouveau professeur doit prendre ses vacances durant les mois de juin, juillet ou août de la même année après entente avec son assemblée départementale. Cependant le professeur engagé après le 1er août ne sera pas tenu de prendre ses vacances pendant le mois d'août mais devra les prendre avant le 31 mai après entente avec son assemblée départementale. Si des raisons indépendantes de sa volonté l'empêchent de prendre ses vacances avant le trente-et-un (31) mai, l'Université lui versera 1/260e de son salaire annuel pour chaque journée de vacances non prise.
- 19.06 Les vice-doyens, directeurs de département, de module, choisissent la période de leurs vacances, après entente avec le doyen de la Gestion des ressources.

ARTICLE 20 - CONGE DE MALADIE

- 20.01 Le professeur absent pour raison de maladie ou accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période d'attente prévue à l'assurance-salaire réseau.
- 20.02 Le professeur absent en raison de maladie ou accident doit, dès que possible, informer le directeur de son département. Si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine, le directeur du département informe immédiatement la Gestion des ressources de l'absence du professeur de façon à procéder, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais, à l'engagement d'un chargé de cours.
- 20.03 L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical d'un professeur si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine.
- 20.04 Dans le cas d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université doit payer le salaire entier du professeur pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.

ARTICLE 21 - CONGES PARENTAUXDispositions générales

- 21.01 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).
- 21.02 Dans les limites de la durée de son contrat, le ou la professeur(e) substitut ou invité(e) a droit aux avantages prévus au présent article.

Congés de maternité

- 21.03 a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 21.08 paragraphe b), doivent être consécutives.
- b) La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 21.04 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure doit aviser son directeur de département de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le bureau du doyen de la Gestion des ressources.
- Ce préavis de la professeure doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 21.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.

21.06 A) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 21.10:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes);
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

B) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage, pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue pour son accouchement, a droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce durant dix (10) semaines.

(1) La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

21.06 C) La professeure qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit (suite) à une indemnité égale aux 2/3 de son salaire hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce durant huit (8) semaines.

D) Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-haut, à titre de paiements durant une période de congé causé par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

E) L'Université ne rembourse pas à la professeure les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la professeure excède une fois et demi le maximum assurable.

21.07 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du bureau du doyen de la Gestion des ressources, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

21.08 a) Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La professeure peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant de telles extensions, la professeure ne reçoit ni indemnité ni traitement.

b) La professeure qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la professeure pourra, après en avoir informé son directeur de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le doyen de la Gestion des ressources en est informé immédiatement.

- 21.09 Dans les cas prévus aux clauses 21.06 A, 21.06 B et 21.06 C, sous réserve de la clause 21.18, paragraphe b):
- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.
 - b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage établi à son nom.
 - c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).
- 21.10 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 21.06 A.
- 21.11 La Gestion des ressources doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- La professeure à qui la Gestion des ressources a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 21.19.
- La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.
- Au retour du congé de maternité la professeure réintègre son département.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

- 21.12 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la tâche de la professeure comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité.

La professeure dont les tâches ont été ainsi réaménagées conserve ses droits et privilèges.

- 21.13 La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la professeure a droit aux dispositions de l'article 20.

- 21.14 La professeure absente du travail en vertu de la clause 21.13 bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 21.18, paragraphe a). Lors de son retour au travail, la professeure réintègre son département.

Autres congés parentaux

- 21.15 Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- Le professeur ou la professeure qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou elle ne bénéficie pas du congé prévu au premier paragraphe de la clause 21.16.
- 21.16 Le ou la professeur(e) qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles il ou elle reçoit une indemnité équivalente à son salaire régulier hebdomadaire (excluant les primes). Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.
- Le ou la professeur(e) qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut, bénéficie, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 21.18, paragraphe a).
- Le ou la professeur(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.
- Le ou la professeur(e) qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au doyen de la Gestion des ressources, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.
- Le congé pour adoption prévu au premier alinéa de la présente clause peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le ou la professeur(e) en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

- 21.16 Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, le (suite) ou la professeur(e) bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévus à la clause 21.22.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le professeur ou la professeure bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

- 21.17 Dans le cadre d'un congé pour adoption, la Gestion des ressources doit faire parvenir au ou à la professeur(e), au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le ou la professeur(e) à qui la Gestion des ressources a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 21.20

Le ou la professeur(e) qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le ou la professeur(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

Au retour du congé pour adoption, le ou la professeur(e) réintègre son département.

- 21.18 a) Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues à la clause 21.08, paragraphe a), les absences prévues à la clause 21.13 et le congé d'adoption prévu à la clause 21.16, le ou la professeur(e) demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, en autant qu'il ou elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si il ou elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.

- b) La professeure peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le directeur de son département de la date du report.

21.19 Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans:

- a) soit par un congé sans traitement;
- b) soit par un travail à mi-temps; dans ce dernier cas, le ou la professeur(e) reçoit la rémunération d'un professeur à demi-temps (1/2);
- c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.

Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.

Le ou la professeur(e) peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

21.20 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 21.19.

21.21 La Gestion des ressources accepte, à la demande de la professeure, de la libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.

Cette clause ne s'applique pas si la professeure se prévaut des clauses 21.19 ou 21.20.

21.22 Le ou la professeur(e), dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (clause 21.19) ou d'adoption (clause 21.20) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé:

- conservation de son expérience;
- participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et qu'il ou qu'elle en assume la totalité des coûts;
- réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;
- réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, dans son département.

- 21.23 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, la Gestion des ressources fait parvenir au ou à la professeur(e) un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu aux clauses 21.19 et 21.20.

Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.

Le ou la professeur(e) doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que le département puisse prévoir sa tâche. A défaut de quoi le ou la professeur(e) est réputé(e) avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

- 21.24 La prolongation de congé prévue aux clauses 21.19 et 21.20 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à la Gestion des ressources au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 21.20 cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.

ARTICLE 22 - CONGES SANS TRAITEMENTCongé de plein droit

- 22.01 Le professeur candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale.
- 22.02 Le professeur élu lors d'une élection provinciale ou fédérale obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.
- 22.03 Le professeur candidat à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au Comité exécutif, dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) jours de calendrier.
- 22.04 Le professeur élu à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande au Comité exécutif dont copie est transmise à son assemblée départementale, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

Congé sans traitement pour perfectionnement ou autres fins

- 22.05 Le professeur qui a demandé un congé de perfectionnement selon les dispositions de l'article 16, sur recommandation favorable de son assemblée départementale, obtient sur demande au Comité exécutif, un congé sans traitement pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

La durée du congé sans traitement est déterminée par l'assemblée départementale, mais n'excède pas un (1) an. Le congé sans traitement est renouvelable à terme, aux conditions déterminées par l'assemblée départementale. Sa durée ne peut toutefois pas excéder deux (2) ans.

Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé, le directeur de département transmet au doyen de la Gestion des ressources la demande de congé sans traitement accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale.

- 22.06 Tout autre congé sans traitement peut être accordé par le Comité exécutif de l'Université, après recommandation favorable de l'assemblée départementale. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an et peut être renouvelé une seule fois sur recommandation favorable de l'assemblée départementale; néanmoins, un congé d'une durée inférieure à un (1) an peut être accordé sur recommandation de l'assemblée départementale et du doyen de la Gestion des ressources.

L'assemblée départementale ne peut refuser un congé ou un renouvellement sans motif valable.

- 22.07 Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé, le directeur de département transmet au doyen de la Gestion des ressources, la demande de congé sans traitement accompagnée de la recommandation de l'assemblée départementale.

- 22.08 Toute demande de renouvellement ou de prolongation d'un congé sans traitement doit être formulée auprès de l'assemblée départementale ou, le cas échéant, du Comité exécutif au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé.

- 22.09 Le professeur conserve durant son congé, tous les droits attachés à son statut mais l'exercice de ces droits est suspendu à l'exception de sa participation à l'assemblée départementale, des assurances collectives et de la caisse de retraite à la condition que le professeur en assume la totalité des coûts.

Le professeur durant son congé peut se porter candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Il ne peut cependant occuper ces fonctions pendant son congé.

Dans le cas prévu à la clause 22.05, le professeur à son retour progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé. Dans les autres cas, il progresse en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement soit reliée aux composantes de sa tâche.

- 22.10 Le professeur qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.

Congé d'affectation

- 22.11 Tout professeur peut obtenir de son département un congé d'affectation aux fins d'occuper un poste à caractère administratif au sein de l'Université. Ce congé est assimilable à celui prévu à la clause 22.02.
- 22.12 La durée du congé d'affectation ne peut excéder cinq (5) ans.
- 22.13 Dans le cas d'un congé d'affectation, tout département accordant tel congé recevra automatiquement un poste de remplacement pour les deux (2) premières années et un poste régulier est octroyé au département au début de la troisième année.
- 22.14 Au terme d'un congé d'affectation, le professeur a le droit de réintégrer le département, en donnant un pré-avis de six (6) mois au département. Dans ce cas, il réoccupe son ancien poste, mais le poste régulier créé en vertu de la clause 22.13 n'est pas supprimé.
- 22.15 Le professeur qui bénéficie d'un congé d'affectation voit son droit de participation à l'assemblée départementale suspendu pour la durée du congé.

ARTICLE 23 - ASSURANCES COLLECTIVES

- 23.01 A moins de dispositions contraires à la convention collective ou aux régimes en vigueur, tout professeur couvert par la présente convention collective est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives.
- 23.02 L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer 50% des coûts de ces régimes.
- 23.03 L'Université s'engage à déduire de chaque paye, en tranches égales, la part de la prime des professeurs assurés pour fins d'assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Université.
- 23.04 a) Sous réserve de l'accord des corporations et syndicats participants, l'Université maintient un comité réseau des assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé:
- d'un représentant de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion de sous-contractants;
 - d'un représentant désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulées à la clause 23.02;
 - d'un représentant désigné par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant du personnel cadre de l'UQAM;
 - d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.
- b) Le mandat des représentants des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

- 23.05 Le mandat de ce comité est d'examiner les régimes en vigueur et de faire des recommandations quant à leur application et à leur contenu.
- 23.06 Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité: une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit: la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des 2/3 des assurés dont les représentants sont présents.
- 23.07 Le comité réseau des assurances peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoit un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.
- 23.08 L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 23.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 23.06 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés à la clause 23.04, paragraphe a), ou de leur substitut.

- 23.09 L'Université s'engage à remettre sur demande, un document attestant de la participation du professeur au régime d'assurance collective.
- 23.10 L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les professeurs, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 23.11 Lorsque des dividendes ou ristournes sont déclarés pour une période donnée ceux-ci sont retournés au bénéfice des cotisants (employés et université) du régime en cause sous forme de réduction de prime sur la base de leur contribution respective.
- 23.12 L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

ARTICLE 24 - REGIME DE RETRAITE

- 24.01 L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribuera, applicable à tous les professeurs de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, conformément aux dispositions du régime.
- 24.02 Le professeur qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.
- 24.03 Les contributions de l'Université et du professeur sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 24.04 L'Université ne peut mettre un professeur à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord du professeur concerné et que ce dernier soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel il participe.
- De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, un professeur qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que défini au régime de retraite auquel il participe, peut se voir accorder par l'Université un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'engagement prévus à l'article 9 de la convention collective, sur recommandation de l'assemblée départementale.
- 24.05 L'Université dépose au Syndicat copie des règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que des amendements qui y sont apportés.
- 24.06 Un état annuel de participation au régime auquel il adhère est fourni à chaque professeur.

- 24.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la loi de l'Université du Québec.

Le comité de retraite est composé d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots "université", "établissement" et "autre unité" au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'un représentant des employés de chaque corporation couverte par la définition des mots "université", "établissement" et "autre unité", telle que définie à l'annexe 6-B.

L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentants.

- 24.08 L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis-clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.
- 24.09 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui seront soumis par le Syndicat ou l'Université.
- 24.10 L'Université et le Syndicat s'engagent à soumettre en priorité au comité de retraite les demandes telles qu'indiquées à la lettre d'entente no.3. S'il y a des recommandations du comité de retraite qui vont dans le sens des modifications proposées à la lettre d'entente les parties s'engagent alors à appuyer ces recommandations.
- 24.11 L'Université et le Syndicat s'engagent à soumettre en priorité la demande suivante au comité de retraite à savoir, que le Régime des Rentes de l'Université du Québec soit modifié afin qu'il soit possible de prendre sa retraite à compter de l'âge de 60 ans quel que soit le nombre d'années de service sous réserve d'une réduction correspondante de ses prestations, s'il y a lieu, et à appuyer une recommandation en ce sens du comité de retraite.
- 24.12 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participants au comité de retraite de l'Université du Québec.

ARTICLE 25 - AVANTAGES DIVERS25.01 Frais de déplacement

Tout déplacement effectué à la demande préalable de l'Université est remboursé selon les normes en vigueur.

25.02 Locaux

- a) Les professeurs disposent d'un local individuel dont ils auront la clé, muni d'un système de climatisation ou d'une fenêtre et comprenant l'équipement usuel, en particulier un classeur, un téléphone, une bibliothèque et les services usuels. Afin d'assurer la confidentialité sur tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord du professeur sauf pour ce qui concerne les mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.
- b) L'Université s'engage à fournir aux professeurs des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Université.
- c) Les locaux des professeurs leur seront accessibles sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

25.03 Stationnement

L'Université met à la disposition des professeurs ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'Université charge les frais nécessaires à l'auto-financement de ces parcs en les répartissant selon la politique adoptée par le Conseil d'administration suite aux recommandations de la Régie des stationnements de l'Université.

25.04 Utilisation des services

Un professeur ne peut normalement utiliser pour des fins de consultation ou d'activités professionnelles extérieures les services, le personnel, l'équipement ou les bureaux de l'Université, à moins d'avoir obtenu l'autorisation expresse de l'Université.

25.05 Utilisation du nom de l'Université

Nul ne peut utiliser le nom de l'Université à moins de n'y être autorisé conformément au règlement relatif à l'identification visuelle et l'utilisation du nom de l'UQAM, tel qu'adopté par le Conseil d'administration.

ARTICLE 26 - TRAITEMENT

26.01 Echelles de traitement en vigueur du 1er mars 1983 au 30 novembre 1983

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV
0	01 24,330			
1	02 25,125			
2	03 25,926			
3	04 26,724			
4	05 27,523			
5		01 30,235		
6		02 31,198		
7		03 32,157		
8		04 33,125		
9		05 34,086		
10		06 35,042	01 37,229	
11		07 35,998	02 37,627	
12		08 36,938	03 38,686	
13		09 37,398	04 39,744	
14		10 38,126	05 40,801	
15		11 38,969	06 41,826	01 43,213
16		12 39,753	07 42,835	02 44,287
17		13 40,476	08 43,850	03 45,307
18		14 41,135	09 44,861	04 46,324
19		15 41,765	10 45,825	05 47,347
20		16 42,369	11 46,740	06 48,361
21			12 47,631	07 49,380
22			13 48,486	08 50,390
23			14 49,311	09 51,397
24			15 50,098	10 52,399
25			16 50,847	11 53,395
26			17 51,561	12 54,356
27			18 52,231	13 55,281
28			19 52,856	14 56,164
29			20 53,439	15 57,009
30				16 57,862

26.02 Majoration des taux et échelles de traitements:

A) Règle générale:

Les taux et échelles de traitements en vigueur le 30 novembre 1983 et le 30 novembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er décembre suivant, selon les règles édictées aux paragraphes B) et C), et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier 1984 ou le 1er janvier 1985.

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de douze (12) mois précédant le 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} : \frac{(\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure})}{(\text{IPC de décembre de l'année antérieure})} \times 100 \quad (1)$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistique Canada.

(1) Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5e) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore, si le cinquième (5e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4e) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5e) est retranché.

26.02 B) Période du 1er décembre 1983 au 30 novembre 1984:
(suite)

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 1983 est majoré, avec effet au 1er décembre 1983, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant le mois de janvier 1984, moins 1,5 pourcent.

C) Période du 1er décembre 1984 au 30 novembre 1985:

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 1984 est majoré, avec effet au 1er décembre 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant le mois de janvier 1985, moins 1,5 pourcent.

D) Les primes prévues aux clauses 26.10 a) et b) sont majorées aux dates prévues aux paragraphes B et C qui précèdent, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédant les mois de janvier 1984 ou janvier 1985 selon le cas, moins 1,3%.

E) Période du 1er décembre 1985 au 28 février 1986:

Les salaires seront réajustés en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement aux employés du secteur public et parapublic.

26.03 Epoque de majoration

La majoration des taux et échelles de traitements est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre où doit prendre effet cette majoration.

26.04 Professeurs hors-taux

Le professeur dont le taux de traitement au 30 novembre précédant la date de majoration est supérieur à celui déterminé par sa classification dans l'échelle de traitement reçoit un montant obtenu en multipliant son taux de traitement de base (à l'exclusion de toutes primes ou de tous forfaitaires) par le pourcentage déterminé en 26.02 B) ou C) selon le cas. Ce montant lui est versé sous forme forfaitaire pour la partie de son traitement qui continue d'être hors-taux et sera versé en 26 paiements.

26.05 Règles de calcul des années d'expérience

Le nombre d'années d'expérience est calculé pour tous les professeurs selon les règles suivantes:

1. Aucune expérience ne sera retenue avant l'obtention du premier diplôme de 1er cycle, sauf dans le cas prévu à la clause 26.10, paragraphe f).
2. Chaque année d'expérience d'enseignement pré-collégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées au travail, compte comme une année d'expérience pour les fins de cet article.
3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2e ou de 3e cycle, sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant:

pour le professeur qui détient la maîtrise ou le diplôme de 2e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;

pour le professeur qui a complété la scolarité de Ph.D. ou du doctorat de 3e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;

pour le professeur qui détient le Ph.D. ou le doctorat de 3e cycle, cinq (5) années d'expérience maximum (incluant les années allouées pour le 2e cycle et la scolarité de doctorat).

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années, le professeur a acquis de l'expérience telle que définie au paragraphe 26.05.2, cette ou ces années lui seront également reconnue(s).

- 26.05 (suite) 4. L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois.
5. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0.5, ou qu'elle est inférieure à 0.5.
6. L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujette à la procédure normale de grief. Dans l'établissement de l'équivalence de diplôme, l'AUCC et l'AUPELF sont les deux (2) organismes habilités à établir une telle équivalence.

Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par un professeur, un arbitre provenant de l'un ou l'autre de ces organismes, choisi par le Syndicat et l'Université, sera appelé à statuer sur cette équivalence.

Faute d'entente sur le choix d'un arbitre provenant de l'AUCC ou de l'AUPELF, les deux parties devront s'entendre sur une autre personne possédant une expérience valable dans l'établissement de l'équivalence de diplôme et sa décision est finale et sans appel. Une fois la décision rendue, le salaire du professeur doit être réajusté, s'il y a lieu, conformément aux échelles de salaire prévues à la présente convention.

7. Les frais inhérents à l'arbitrage prévu à la présente clause sont partagés également entre les parties.

26.06 Règles d'intégration du nouveau professeur dans l'échelle de salaire

- a) Intégration du nouveau professeur qui ne détient pas de diplôme de 3e cycle ou de Ph.D., à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie II correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.05.
- b) Intégration du professeur qui détient un diplôme de 3e cycle ou de Ph.D. à l'un des cinq (5) échelons de la catégorie I, puis à l'un des neuf (9) premiers échelons de la catégorie II puis à l'un des seize (16) échelons de la catégorie III correspondant au nombre total d'années d'expérience comptabilisées selon la clause 26.05.

26.07 Classification et salaire du professeur en place à la signature de la convention collective

1. Le professeur en place au moment de la signature de la convention collective conserve la classification et l'échelon qui lui étaient attribués à la date de la signature de la présente convention collective.
2. Par la suite, sous réserve de la loi 70 et des décrets en découlant, le professeur progressera au rythme d'un (1) échelon par année selon les règles de progression définies à la clause 26.08 ou il passera d'une catégorie à une autre selon les dispositions de la clause 26.09.

26.08 Règles de progression à l'intérieur des catégories

1. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire.
2. L'avancement d'échelon a lieu au 1er juin de chaque année à moins que le dernier échelon de la catégorie ait été atteint ou qu'une des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévue en 26.09 ne s'applique.
3. Malgré toute disposition contraire et sauf dans les cas de promotion (article 13) ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle (26.10 c), aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré par le professeur tant qu'il demeure à l'emploi de l'Université.
4. De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.
5. Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour un professeur pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

26.09 Règles de passage d'une catégorie à l'autre

1. Les passages suivants sont automatiques:

- a) du 5e échelon de la catégorie I au 1er échelon de la catégorie II pour tous les professeurs.
- b) du 9e échelon de la catégorie II au 5e échelon de la catégorie III pour le détenteur du diplôme de 3e cycle ou Ph.D.
- c) Le professeur qui a franchi dans la catégorie II l'échelon 9 ou plus et qui obtient ou qui a obtenu la permanence passera à la catégorie III à l'échelon dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire qu'il détiendrait dans la catégorie II après l'avancement d'échelon prévu à la clause 26.08.

2. Passages non-automatiques:

- a) Le professeur qui a franchi le cinquième (5e) échelon de la catégorie II est éligible au passage à la catégorie III à laquelle il accède sur promotion et de la façon suivante:

du 5e échelon de la catégorie II au 1er échelon de la catégorie III

du 6e échelon de la catégorie II au 2e échelon de la catégorie III

et ainsi de suite.
- b) Le professeur qui a franchi le 5e échelon de la catégorie III est éligible au passage à la catégorie IV à laquelle il accède sur promotion et de la façon suivante:

du 5e échelon de la catégorie III au 1er échelon de la catégorie IV

du 6e échelon de la catégorie III au 2e échelon de la catégorie IV et ainsi de suite.

26.10 Divers

- a) Les directeurs de département, de module et de programme d'études avancées (comportant dans ce dernier cas au moins cinquante (50) étudiants) reçoivent une prime. La valeur annuelle de cette prime est de \$3,065.00 jusqu'au 30 novembre 1983. Par la suite, la prime est augmentée selon la formule de redressement prévue à la clause 26.02.
- b) Les vice-doyens reçoivent une prime. La valeur annuelle de cette prime est de \$3,826.00 jusqu'au 30 novembre 1983. Par la suite, la prime est augmentée selon la formule de redressement prévue à la clause 26.02.
- c) Le professeur qui remet à l'administration une attestation officielle ou à défaut d'icelle un affidavit d'une scolarité nouvellement acquise se verra reclassé dans le mois suivant la réception de l'attestation officielle par l'administration.
- d) Le salaire annuel du professeur sera versé en vingt-six (26) paiements.
- e) Tout cours de trois (3) crédits, portant un sigle et un numéro, donné en appoint par un professeur au-delà de sa charge normale sera rémunéré au taux de \$2,371.00 pour la période allant jusqu'au 30 novembre 1983. Par la suite, ce montant sera augmenté selon la formule de redressement prévue à la clause 26.02.
- f) La reconnaissance des années d'expérience des nouveaux professeurs pour lesquels il n'existe pas ou pour lesquels l'Université n'exige pas de diplôme universitaire dans leur discipline, sera établie par un comité composé du directeur du département concerné, une personne nommée par le vice-recteur associé à l'enseignement et à la recherche ou de son mandataire et une troisième personne choisie avec le consentement du vice-recteur associé à l'enseignement à la recherche ou de son mandataire et du département. Il en est de même, le cas échéant, pour les nouveaux professeurs engagés pour les besoins du programme de perfectionnement des maîtres en enseignement professionnel (P.P.M.E.P.).

Modifications législatives

- 26.11 Nonobstant les clauses du présent article, l'Université s'engage à appliquer toutes dispositions législatives modifiant ou abrogeant en tout ou en partie la loi 70.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'une part

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL
(SPUQ-CSN), d'autre part

OBJET: Critères institutionnels d'accès à la permanence

Considérant la clause 12.07;

Il est convenu que:

Dans le cadre de l'application de la clause 12.07, les trois critères institutionnels d'accessibilité à la permanence utilisés par le Conseil d'administration, c'est-à-dire:

- moins de 85% de professeurs permanents dans le département;
- plus de 20% de chargés de cours dans le département;
- population étudiante stable ou en augmentation dans le département;

seront maintenus pour la durée de la convention collective.
Lorsque deux des trois critères s'appliquent, la permanence est accordée.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 1ER JOUR DU
MOIS DE JUIN 1983.

Pour le Syndicat

Pour l'Université

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'une part

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL
(SPUQ-CSN), d'autre part

OBJET: Coordonnatrice du Groupe interdisciplinaire pour
l'enseignement et la recherche sur les femmes (GIERF)

ATTENDU l'existence depuis 1976 du Groupe interdisciplinaire pour
l'enseignement et la recherche sur les femmes (GIERF);

ATTENDU le statut du GIERF qui est un groupe de travail créé par
la Commission des études en 1976;

ATTENDU la structure du GIERF qui fonctionne à la fois comme un
module et comme un département;

ATTENDU les tâches de la coordonnatrice du GIERF qui, à l'instar
d'un directeur de module et d'un directeur de département, remplit
des fonctions administratives;

IL EST CONVENU

1. QUE la coordonnatrice du GIERF ne soit pas tenue d'enseigner
plus de six (6) crédits/année;
2. QUE la coordonnatrice du GIERF (après un mandat de deux ans ou
deux mandats consécutifs d'un an) soit considérée
prioritairement par son département d'origine lorsqu'à la fin
de son mandat ou un an après elle postule un congé sabbatique
ou de perfectionnement à condition qu'elle y soit éligible, au
même titre que les professeurs mentionnés à la clause 16.04.

Le tout sans préjudice aux décisions éventuelles des instances sur
l'existence et le statut du groupe interdisciplinaire pour
l'enseignement et la recherche sur les femmes (GIERF).

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 1ER JOUR DU
MOIS DE JUIN 1983

Pour le Syndicat

Pour l'Université

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'une part

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL
(SPUQ-CSN), d'autre partOBJET: Demandes à présenter au comité de retraite

ATTENDU la clause 24.10;

Il est convenu que les sujets à soumettre au comité de retraite
sont les suivants:

1. La définition du conjoint (ajout du texte souligné au texte
actuel non souligné)

"Conjoint": désigne l'époux ou l'épouse marié(e) légalement
ou, à défaut d'époux ou d'épouse, toute personne de sexe
opposé qui prouve au Comité:

- a) qu'elle a résidé avec cet employé au moins les trois (3)
années précédant immédiatement le décès de l'employé ou
pendant une (1) année précédant son décès si un enfant est
issu de leur union;
- b) qu'il l'a publiquement représentée comme conjoint; et
- c) que, lors du décès de l'employé, ni l'un ni l'autre
n'était marié à une autre personne.

2. Le droit à la retraite (biffer le texte souligné dans le texte
(art. 6.1) actuel non souligné):

6.1 Le droit à la retraite et à la rente normale est acquis au
membre qui:

- a) a trente-cinq (35) ans de service, ou
- b) abrogé
- c) a trente-deux (32) ans de service et cinquante-cinq (55)
ans d'âge, ou
- d) a soixante-cinq (65) ans,
- e) a soixante (60) ans, est du sexe féminin et participait au
régime le 1er juin 1975.

3. La retraite anticipée (biffer le texte souligné dans le texte (art. 9.1 première phrase) actuel non souligné):

9.1 Un membre qui compte vingt-deux (22) années de service et atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans, ou cinquante (50) ans dans le cas d'un membre de sexe féminin qui participait au régime le 1er juin 1975, peut prendre sa retraite en tout temps.

4. L'invalidité (biffer le texte souligné dans le texte (art. 10.1) actuel non souligné):

10.1 Durant le temps où un employé est invalide:

- a) sa participation au régime est maintenue sans paiement de contributions;
- b) le traitement admissible pour fins de pension pour chaque période d'invalidité est celui qu'il recevait au début de ladite période, indexé annuellement selon l'indice des rentes sous réserve d'un maximum de 3% l'an.

5. L'âge normal de la retraite

- a) Dans l'article 3.2, biffer le texte souligné et le remplacer par le texte suivant: "son soixante et onzième (71e) anniversaire de naissance".

3.2 Un employé devient admissible dès son engagement par l'Université du Québec; un de ses établissements ou toute autre unité; cependant, est exclu du régime, tout employé qui, au moment de son engagement, a atteint l'âge normal de la retraite.

- b) Dans l'article 4.4, biffer le texte souligné et le remplacer par le texte suivant: "de son soixante et onzième (71e) anniversaire de naissance et qu'il n'a pas trente-cinq (35) ans de service".

4.4 Un membre du régime ne peut mettre fin à sa participation au régime tant qu'il demeure au service de l'Université avant la date normale de la retraite. La participation ne peut cesser que par suite d'une disposition spécifique du régime.

- c) Dans l'article 4.5, biffer le texte souligné et le remplacer par le texte suivant: "à la première des dates suivantes:

- a) le membre a soixante et onze (71) ans;
- b) le membre reçoit le paiement d'une rente de retraite, conformément au paragraphe 6.3.

4.5 La participation au régime prend fin à la date normale de la retraite.

d) L'article 6.2 sera modifié comme suit:

6.2 La rente annuelle, payable au membre qui quitte le service de l'Université après la date normale de la retraite, ne doit pas être inférieure à la somme de:

a) le montant de la rente normale qui lui était créditée à cette date, ajustée sur base d'équivalence actuarielle pour tenir compte de la période d'ajournement entre son soixante-cinquième (65e) anniversaire et la date effective de sa retraite,

et

b) le montant de la rente résultant des contributions versées par le membre et par l'Université établie sur la base d'équivalence actuarielle pour la période d'ajournement entre son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance et sa date effective de retraite.

e) Dans l'article 7.1 (3e alinéa), biffer le texte souligné et le remplacer par le texte suivant: "à la date de la fin de sa participation au régime".

7.1 (3e alinéa) A compter du mois où le membre retraité atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, ou dès la date de sa retraite si celle-ci est postérieure à soixante-cinq (65) ans, le montant de la rente annuelle est réduit de 0,7% du même traitement moyen pour chacune des années de participation au Régime des rentes de l'Université du Québec postérieure au 1er janvier 1966, mais antérieure à soixante-cinq (65) ans.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 1ER JOUR DU MOIS DE JUIN 1983.

Pour le Syndicat

Pour l'Université

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTRE

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'une part

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL
(SPUQ-CSN), d'autre part

OBJET: Questions à étudier par le comité de griefs

L'Université et le Syndicat confient au comité de griefs le mandat d'étudier entre autres les questions suivantes:

1. les ententes de prêts de service de professeurs entre l'UQAM et des organismes extérieurs;
2. la responsabilité civile;
3. la santé et la sécurité au travail;
4. un guide à l'intention des nouveaux professeurs;
5. les conditions d'embauche et de travail des chercheurs sous octrois et les chercheurs boursiers.

Si une entente intervient entre les parties sur l'une ou l'autre des questions, elle devient partie intégrante de la convention collective conformément à la clause 2.02.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 1ER JOUR DU
MOIS DE JUIN 1983.

Pour le Syndicat

Pour l'Université

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTRE

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'une part

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL (SPUQ-CSN), d'autre part

OBJET: Procédure de nomination des deux (2) représentants des départements du secteur concerné prévue à la clause 13.04

CONSIDERANT la clause 13.04;

CONSIDERANT que les parties veulent s'assurer d'une stabilité et d'une continuité dans l'étude des demandes ou recommandations de promotions;

CONSIDERANT cependant que les parties veulent assurer la représentation de tous les départements concernés;

IL EST CONVENU de la procédure suivante:

1. Entre le 1er janvier et le 1er février, chaque assemblée départementale d'où proviennent une ou des recommandations ou demandes de promotion désigne un professeur au comité de promotion. Ce professeur ne doit pas avoir fait une demande de promotion ou être l'objet d'une recommandation de promotion.
2. Entre le 1er février et le 1er mars, les professeurs désignés par les assemblées départementales du secteur choisissent les deux (2) représentants prévus à la clause 13.04.

3. Ces deux (2) représentants sont habilités à choisir la personne extérieure tel que prévu à la clause 13.04.
4. Les autres professeurs du secteur désignés par les assemblées départementales agissent comme substituts à l'un des deux (2) représentants au comité de promotion lorsqu'une demande ou recommandation de promotion provient de leur département.
5. Les modalités de substitution sont établies par les professeurs désignés par les assemblées départementales du secteur et ce, sous réserve du paragraphe 4.
6. Si toutes les recommandations ou demandes de promotion ne proviennent que d'un seul département d'un secteur, le directeur de ce département devra solliciter d'un autre département de ce secteur la nomination d'un professeur au comité de promotion. Cette procédure tient lieu de celles prévues aux paragraphes 1 et 2 de la présente lettre.
7. Ces deux représentants sont habilités à choisir la personne extérieure tel que prévu à la clause 13.04 de la convention collective et ce, conformément au paragraphe 3 de la présente lettre d'entente.
8. Les paragraphes 4 et 5 de la présente lettre d'entente ne s'appliquent pas dans ces cas.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 1ER JOUR DU
MOIS DE JUIN 1983

Pour le Syndicat

Pour l'Université

LISTE LEXICALE ALPHABETIQUEDénominations et titres féminins et masculins

Un actuaire-conseil	Une actuaire-conseil
Un adjoint	Une adjointe
Un administrateur	Une administratrice
Un agent	Une agente
Un animateur	Une animatrice
Un arbitre	Une arbitre
Un assesseur	Une assesseure
Un assistant	Une assistante
Un assistant de recherche	Une assistante de recherche
Un assuré	Une assurée
Un auditeur	Une auditrice
Un auteur	Une auteure
Un bachelier	Une bachelière
Un cadre	Une cadre
Un candidat	Une candidate
Un chargé de cours	Une chargée de cours
Un chercheur	Une chercheuse
Un commissaire-enquêteur	Une commissaire-enquêteur
Un condisciple	Une condisciple
Un conjoint	Une conjointe
Un conseiller	Une conseillère
Un correcteur	Une correctrice
Un créancier	Une créancière
Un délégué syndical	Une déléguée syndicale
Un demandeur	Une demanderesse
Un détenteur	Une détentrice
Un directeur	Une directrice
Un donateur	Une donatrice
Un doyen	Une doyenne
Un électeur	Une électrice
Un employé	Une employée
Un employeur	Une employeuse
Un enfant	Une enfant
Un enseignant	Une enseignante
Un étudiant	Une étudiante
Un étudiant gradué	Une étudiante graduée
Un étudiant régulier	Une étudiante régulière
Un examinateur	Une examinatrice
Un exécuteur	Une exécutrice
Un fiduciaire	Une fiduciaire

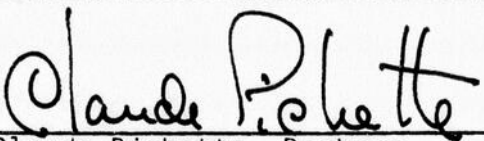
Un finissant
 Un héritier
 Un interlocuteur
 Un invité
 Un lecteur
 Un maître
 Un maître-conseiller
 Un mandataire
 Un membre
 Un membre associé
 Un membre invité
 Un membre régulier
 Un non-candidat
 Un observateur
 Un participant
 Un porte-parole
 Un président
 Un procureur
 Un professeur
 Un professeur dégrevé
 Un professeur invité
 Un professeur libéré
 Un professeur régulier
 Un recteur
 Un registraire
 Un répondant
 Un représentant
 Un représentant syndical
 Un requérant
 Un responsable
 Un salarié
 Un salarié dégrevé
 Un salarié invité
 Un salarié libéré
 Un salarié non permanent
 Un salarié permanent
 Un salarié régulier
 Un scrutateur
 Un secrétaire
 Un secrétaire administratif
 Un secrétaire général
 Un substitut
 Un syndiqué
 Un titulaire
 Un tuteur
 Un vérificateur
 Un vice-doyen
 Un vice-président
 Un vice-recteur

Une finissante
 Une héritière
 Une interlocutrice
 Une invitée
 Une lectrice
 Une maître
 Une maître-conseillère
 Une mandataire
 Une membre
 Une membre associée
 Une membre invitée
 Une membre régulière
 Une non-candidate
 Une observatrice
 Une participante
 Une porte-parole
 Une présidente
 Une procuratrice
 Une professeure
 Une professeure dégrevée
 Une professeure invitée
 Une professeure libérée
 Une professeure régulière
 Une rectrice
 Une registraire
 Une répondante
 Une représentante
 Une représentante syndicale
 Une requérante
 Une responsable
 Une salariée
 Une salariée dégrevée
 Une salariée invitée
 Une salariée libérée
 Une salariée non permanente
 Une salariée permanente
 Une salariée régulière
 Une scrutatrice
 Une secrétaire
 Une secrétaire administrative
 Une secrétaire générale
 Une substitut
 Une syndiquée
 Une titulaire
 Une tutrice
 Une vérificatrice
 Une vice-doyenne
 Une vice-présidente
 Une vice-rectrice

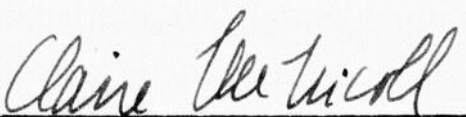
SIGNATURES

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 1ER JOUR DU
MOIS DE JUIN 1983

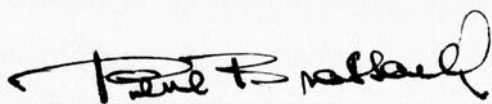
POUR L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL



Claude Pichette, Recteur

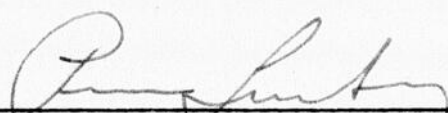


Claire McNicoll, Vice-rectrice
associée à l'enseignement et
à la recherche

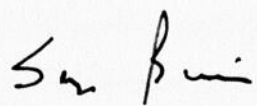


Me Pierre Brossard
Secrétaire général

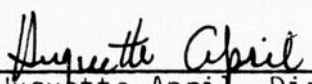
Témoins:



Pierre Leahey, Doyen de la
Gestion des ressources



Me Serge Biron, Directeur,
Service des relations de travail



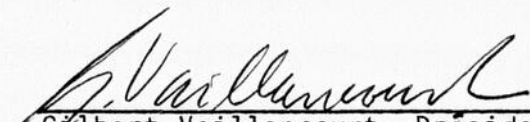
Me Huguette April, Directrice-
adjointe, Service des relations
de travail

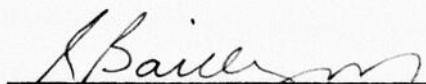


Jean-Vianney Bergeron, Adjoint
au doyen de la Gestion des
ressources

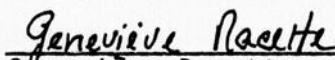
SIGNATURES

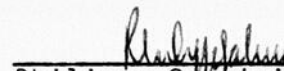
POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC
(MONTREAL) (SPUQ-CSN)

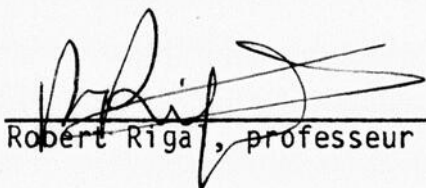

Gilbert Vaillancourt, Président


Raymond Baillargeon, Secrétaire

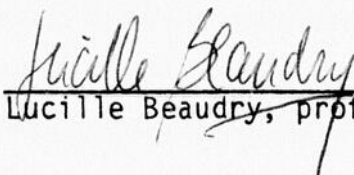
Témoins:


Geneviève Racette, professeure

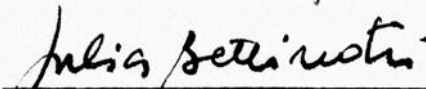

Philippe Gagné, professeur


Robert Riga, professeur

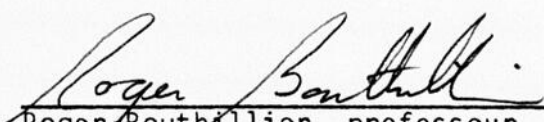

Clément Picard, professeur


Lucille Beaudry, professeure


Pierre Pichet, professeur


Giulia Bettinotti, professeure


Jean-Robert Vanasse,
professeur


Roger Bouthillier, professeur

POUR L'UNIVERSITE DU QUEBEC


Gilles Boulet, Président

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14513-03
Date	Signature 82-10-06	Réception 83-06-02	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. des professeurs de l'Université du Québec (Montréal) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	☐ Déposant Université du Québec à Montréal 1193 Carré Philips C.P. 8888, Succ. "A" Montréal, Qué H3C 3P8

Unité de négociation

ENTENTE: Règlement du grief 82H-336 - Jean Leduc

(Le Commissaire Général du Travail)

Région	06-06	Activité	8063 (10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	-----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Voir au verso pour les codes

Remarques				
DEPOSANT: Féd. Nationale des enseignants et enseignantes du Québec Att.: M. Jean-Yves Trempe 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5				
<table><tr><th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th></tr><tr><td>Signature Manon Garneau /sg</td><td>Date 83-08-11</td></tr></table>	Pour le commissaire général du travail		Signature Manon Garneau /sg	Date 83-08-11
Pour le commissaire général du travail				
Signature Manon Garneau /sg	Date 83-08-11			

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
--	--

14513-03

'83 JUN -2 14 29

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'une part

et

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'autre part

OBJET: règlement du grief 82H-336 - Jean Leduc

ATTENDU la lettre du doyen Pierre Leahey au professeur Jean Leduc en date du 23 février 1982;

ATTENDU le grief logé par M. Leduc le 18 mars suite à cette lettre;

ATTENDU le désir des parties d'en venir à une entente sur les tâches de M. Leduc et les discussions intervenues sur cette question;

ATTENDU les démarches déjà effectuées par le Doyen pour permettre l'intégration du professeur Leduc dans un département,

Les parties, dans le but de régler le grief à l'amiable et dans un effort pour régulariser le statut, l'affectation et les tâches de M. Jean Leduc, conviennent de ce qui suit:

- 1 Un comité bipartite SPUQ-UQUAM composé de quatre personnes (2 représentants de chaque partie) est formé dans les 15 jours de la signature de la présente lettre d'entente.
- 2 Le mandat de ce comité est triple:
 - déterminer le ou les champs d'études et départements dans lesquels M. Jean Leduc est susceptible de poursuivre une carrière de professeur;
 - assigner à M. Jean Leduc au moins une (1) tâche d'enseignement à la session d'hiver 1983, après entente avec un ou des départements, modules ou familles. Assigner à M. Jean Leduc des tâches de recherche et de services à la communauté pour la session d'hiver 1983;
 - dans l'hypothèse où M. Jean Leduc ne serait pas intégré à un département au 1er juin 1983, le comité assignera à M. Jean Leduc ses tâches de recherche et de services à la communauté et, après entente avec un ou des départements, modules ou familles, ses tâches d'enseignement jusqu'à la fin de l'automne 1984.
- 3 Le comité fera un premier rapport au VRER au plus tard le 20 décembre 1982 sur la possibilité d'exécuter le mandat défini en 2.
- 4 A l'automne 1984, le comité évaluera M. Jean Leduc à partir des tâches qu'il lui aura assignées en vertu du paragraphe 2 depuis le 1er janvier 1983 et fera rapport au VR R.

'83 JUN -5 11 39

- 5 Les parties déclarent que M. Jean Leduc continue à bénéficier de tous les droits et avantages prévus par la convention collective, y compris subséquemment au rapport dudit comité.
- 6 Les parties acceptent que la présente entente est faite sans préjudice ou admissions en ce qui a trait à la cause actuellement devant la Cour Supérieure ou à son règlement à l'amiable éventuel.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 6 JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 1982.

OCTOBRE

Genevieve Racette
Pour le Syndicat

Pierre Leahey
Pour l'Université
Pierre Leahey, doyen
Gestion des ressources

P. Vaillancourt
Pour le Syndicat

Serge Biron
Pour l'Université
Me Serge Biron, directeur
Service des relations de travail

Jean Leduc
Jean Leduc, professeur

copie certifiée conforme
Jean Leduc

DÉPÔT

46789

Dépôt N°:

3

--	--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14513-03
Date	Signature 83-11-22	Reception 83-12-09	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des professeurs de l'Uni- versité du Québec (Montréal) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	☒ Déposant Université du Québec à Montréal Att.: Me Serge Biren Directeur Relation de Travail 1193 Carré Phillips C.P. 8888, Suc.. "A" Montréal, Qué H3C 3P8

Unité de négociation

**ENTENTE: Application de la lettre d'entente no: 1 et incidence sur la
prise en charge de cours et le renouvellement de contrat de
professeurs**

Région	06-06	Activité	2063 (10)	Affiliation	1
--------	--------------	----------	------------------	-------------	----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Odette McMullen /sg

84-01-16

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

LETTRE D'ENTENTE NO. 19 (209)

ENTRE

'83 DEC -9 13 31

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'une part

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'autre part

OBJET: Application de la lettre d'entente no. 1 et incidence sur la prise en charge de cours et le renouvellement de contrat de professeurs

ATTENDU les clauses 2.02 et 12.07 de la convention collective SPUQ- UQAM signée le 1er juin 1983;

ATTENDU la lettre d'entente no. 1 annexée à la convention collective signée le 1er juin 1983;

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties;

Conformément à la clause 2.02 de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit:

1- Dans l'application de la lettre d'entente no. 1, il est convenu:

- a) Que la proportion de 85% concernant le nombre de professeurs permanents est établie en utilisant le nombre total de postes autorisés par département, y compris les postes dédiés à des programmes ou activités particulières;
- b) Que l'augmentation ou la stabilité de la population étudiante, s'évalue en utilisant comme point de référence la session d'automne des années universitaires et un jugement est porté sur les tendances plutôt que sur les fluctuations annuelles de ses clientèles en tenant compte, s'il y a lieu, dans cette évaluation des clientèles modulaires et des clientèles des programmes spéciaux;
- c) Que le pourcentage des cours dispensés par des chargés de cours dans le département est établi en comptabilisant les cours donnés pendant chacune des trois sessions universitaires; aux fins de l'application de ce critère les cours donnés en appoint par des professeurs réguliers sont assimilés à des cours donnés par des chargés de cours.

2- Dans la mesure où la comptabilisation des cours d'été permet à un professeur d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celui-ci peut être tenu d'assumer des cours d'été en tâche régulière si le nombre de cours départementaux en session d'automne et d'hiver devient insuffisant.

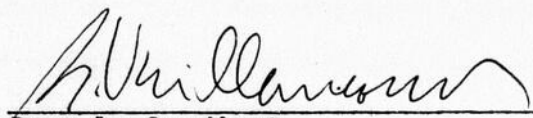
3- Dans la mesure où la comptabilisation d'activités modulaires pour lesquelles le professeur possède les qualifications requises, permet à ce professeur d'obtenir un renouvellement de contrat ou la permanence, celui-ci posera sa candidature pour assumer ces activités modulaires en tâche régulière. Conformément à la clause 9.05 a) le conseil de module devra étudier en priorité la candidature du professeur.

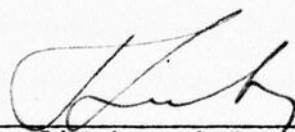
4- Nonobstant les clauses 12.01, 12.02 et 12.03, un professeur qui par application du 2e alinéa de la clause 12.07 se voit de nouveau refuser la permanence à l'expiration de la période de prolongation de son contrat obtient, nonobstant ledit alinéa, de nouvelles prolongation de son contrat pour des périodes d'une année s'il apparaît qu'il peut remplir un poste au cours de l'année universitaire suivante. Avant le 1er décembre de chaque année de prolongation, la situation est évaluée de nouveau et si les critères d'accès à la permanence sont satisfaits, celle-ci est accordée.

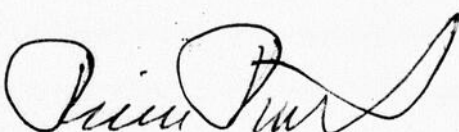
- 5- Le professeur qui a obtenu une prolongation de contrat en vertu du paragraphe 3 ci-dessus est assimilé à un professeur permanent aux fins de la convention collective, sauf quant à l'application de l'article 14 et de l'article 16. Toutefois, ce dernier article pourra s'appliquer, de façon exceptionnelle, après entente entre les parties.

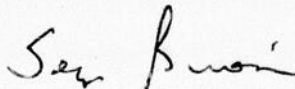
Le tout sous réserve d'une résolution du Conseil d'administration de l'Université en ce sens.

EN FOI DE QUOI LES PARITES ONT SIGNE A MONTREAL CE 22e JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 1983.


Pour le Syndicat
Gilbert Vaillancourt,
président, SPUQ


Pour l'Université
Pierre Leahey,
Doyen de la gestion des ressources


Pour le Syndicat,
Pierre Pichet
1er vice-président, SPUQ


Pour l'Université
Me Serge Biron, directeur
Service des relations de travail



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

46789

Dépôt N°:

4

--	--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14513-03
Date	Signature 84-02-29	Reception 84-04-03	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant [Synd. des professeurs de l'Université du Québec (MTL) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	☒ Déposant [Université du Québec A Montréal Att: M ^{re} Serge Biron Directeur Service relations de Travail 1193 Carré Philips C.P. 8888, Succ. "A" Montréal, Québec H3C 3P8
☐ Déposant, si autre que les parties [	Région <u>06-06</u> Activité <u>8063(10)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Entente Lettre No 25 (215) -modification à la clause 11.13 de la convention collective.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /ms

84-04-25

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ENTRE

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'une part

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'autre part

OBJET: Modification à la clause 11.13 de la convention collective SPUQ-UQAM

ATTENDU la clause 2.02 de la convention collective SPUQ-UQAM:

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties;

ATTENDU le désir des parties de clarifier les recommandations qui peuvent être faites pour un professeur invité ou substitut;

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- De remplacer l'actuelle clause 11.13 de la convention collective par le texte suivant:

"11.13 Assemblée départementale

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion du comité d'évaluation, le directeur du département transmet à l'assemblée départementale le dossier et le rapport d'évaluation ainsi que la recommandation du comité d'évaluation. La recommandation du comité pourra être pour le professeur régulier non permanent:

- 1- le renouvellement de contrat
- 2- l'acquisition de la permanence
- 3- le non-renouvellement de contrat
- 4- le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique
- 5- la progression normale

La recommandation pour un professeur régulier permanent pourra être:

- 1- la progression normale
- 2- le recyclage ou la réaffectation à l'intérieur de l'Université
- 3- un avis à caractère professionnel
- 4- le passage d'une catégorie à une autre lorsque celui-ci n'est pas automatique

La recommandation pour un professeur invité ou substitut qui a demandé à être évalué pourra être:

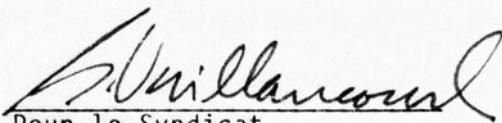
- 1- évaluation positive
- 2- évaluation négative

En aucun cas telle évaluation ne peut conduire à un non renouvellement de contrat pour le professeur régulier permanent.

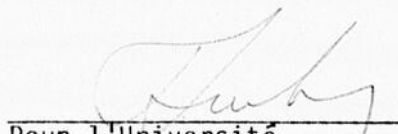
- 2- Les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne sera valide que dans la mesure où elle sera ratifiée par le Conseil d'administration de l'Université.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 29 JOUR DU MOIS
DE JANVIER 1984

fevrier



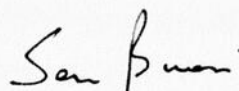
Pour le Syndicat
Gilbert Vaillancourt,
Président, SPUQ



Pour l'Université,
Pierre Leahey, doyen,
Gestion des ressources



Pour le Syndicat
Pierre Pichet,
1er vice-président, SPUQ



Pour l'Université,
Me Serge Biron, directeur,
Service des relations de
travail

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14513-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-08	84-11-13				

Association	Employeur
☐ Déposant Synd. des Professeurs de l'Université du Québec (Montréal) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	☒ Déposant Université du Québec à Montréal Att: Me Serge Biron, dir. Service des Relations de Tra. 1193 Carré Philips C.P. 8888 Succ. "A" Montréal, QC. H3C 3P8
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 8063 (10) Affiliation 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Lettre no. 43 (233) ajout d'article concernant la santé et la sécurité au travail.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

84-11-23

Pour renseignements

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

'84 NOV 13 14 03

LETTRE D'ENTENTE NO. 43 (233)

ENTRE

L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'une part

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DU QUEBEC A MONTREAL, d'autre part

OBJET: Ajout d'article concernant la santé et la sécurité au travail

ATTENDU le point 3 de la lettre d'entente no 4;

ATTENDU la clause 2.02 de la convention collective;

ATTENDU le désir des parties d'ajouter à la convention collective des clauses portant sur la santé et la sécurité au travail;

ATTENDU les discussions intervenues dans le cadre du Comité de griefs;

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- D'ajouter à la convention collective un article 27, lequel est libellé de la façon suivante:

"ARTICLE 27

Santé et sécurité au travail

27.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies industrielles et des accidents de travail.

27.02 Un comité conjoint est constitué de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Université.

27.03 Fonctions du comité

Le comité a pour fonctions:

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à la santé et à l'amélioration de l'environnement physique de travail et ce, conformément aux dispositions de la loi;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Université et les professeurs respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

27.04 Conditions dangereuses

Un professeur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Le professeur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat, la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce".

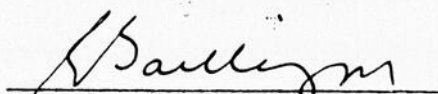
- 2- De modifier en conséquence la convention collective par l'introduction de cet ajout.

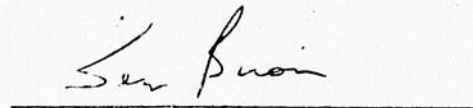
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 8 JOUR DU MOIS
~~D'OCTOBRE~~ 1984

DE NOVEMBRE 84

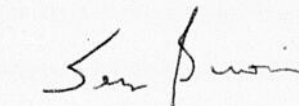

Pour le Syndicat
Gilbert Vaillancourt,
Président, SPUQ


Pour l'Université
Françoise Bertrand, doyenne
Gestion des ressources


Pour le Syndicat


Pour l'Université,
Me Serge Biron, directeur,
Service des relations de
travail

VRAI COPIE CONFORME


Me Serge Biron