

9152-0

DÉPÔT

3548

Dépôt N°:

--	--	--	--

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	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14965-21
Date	Signature: 82-12-22 Réception: 83-03-03	Durée	Du: Au: Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Chargés de Cours de L'Université de Sherbrooke 554 rue Vimy # 2 Sherbrooke, Qué. J1J 3M3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Université de Sherbrooke Cabinet du Vice-Recteur Att: M. Jacques Plamondon 2500 boul. Université Sherbrooke, Qué. J1K 2R1

Unité de négociation

- Entente locale.

Région	05-00	Activité	8063 (10)	Affiliation	10
--------	--------------	----------	------------------	-------------	-----------

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

1) V.P.P.E.

2) Les copies de l'entente ont été envoyées en lettres recommandées par le Syndicat.

3) Les copies de l'entente ont été envoyées aux personnes.

4) Les copies de l'entente ont été envoyées aux personnes.

5) Les copies de l'entente ont été envoyées aux personnes.

6) Les copies de l'entente ont été envoyées aux personnes.

7) Les copies de l'entente ont été envoyées aux personnes.

8) Les copies de l'entente ont été envoyées aux personnes.

9) Les copies de l'entente ont été envoyées aux personnes.

10) Les copies de l'entente ont été envoyées aux personnes.

11) Les copies de l'entente ont été envoyées aux personnes.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pasquette David</i>	83-03-30

Pour renseignements

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

003 (011)

RECHERCHE

Représentant dûment autorisé Représentant dûment autorisé

14965-21

'83 JAN 26 14 09

BUREAU DU SYNDICAT
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'83 JAN 26 14 08

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Ci-après appelé "l'Université"

ET

LE SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Ci-après appelé "le Syndicat"

Considérant que la demande du Syndicat couvre toutes les "libérations syndicales" qu'il demande pour le trimestre d'hiver 1983;

considérant que le Syndicat doit déposer son projet de convention avant la fin de février 1983;

considérant que le Syndicat et l'Université espèrent s'entendre sur une nouvelle convention collective avant l'été 1983;

l'Université accorde pour la durée du trimestre d'hiver 1983 une somme globale équivalente à six charges de cours désignés par le Syndicat auprès du Directeur du Service des personnels.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 22ème jour de décembre 1982.

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

LE SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Jacques Blawondry
Représentant dûment autorisé

Pierre Roy. v. prés.
Représentant dûment autorisé

'83 JAN -3 15 21



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

DÉPÔT *2^{ème} dépôt*

Dépôt N°:

09152-0
85 05 146

OK 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	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14965-21
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-05-06	85-05-13		85-02-22	86-04-30	400	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Chargé(e)s des Cours de l'Université de Sherbrooke 2500 boul. Université C.P. 14 Sherbrooke, QC. J1K 2R1 (Pavillon J.S. Bourque)	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Université de Sherbrooke Cabinet du Vice-Recteur Att: M. Jacques Plamondon 2500 boul. Université Sherbrooke, QC. J1K 2R1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>8063 (10)</u> Affiliation <u>10</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

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: **S.C.C.U.S. Pavillon J.S. Bourque.** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

- Prenez note qu'au ministère, nous possédons 1 convention collective déposée sous "Sentence arbitrale" et se terminant le: **86-04-30** Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg** Date: **85-05-30**

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

22 février 1985 - 30 avril 1986

14965-21

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL ENTRE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ET LE
SYNDICAT DES CHARGÉ(E)S DE COURS
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(SCCUS)

La présente convention constitue une refonte des ententes intervenues entre les parties et d'une sentence arbitrale rendue par Me Richard Marcheterre le 22 février 1985:

- a) les articles 12 et 13, sauf pour le paragraphe 12.07 qui a fait l'objet d'une entente, résultent de la décision arbitrale;
- b) le reste de la Convention résulte d'un accord entre les parties.



22 février 1985 - 30 avril 1986

TABLE DE MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1 Définitions	4
2 Préambule	6
3 Reconnaissance des parties	7
4 Informations mutuelles	7
5 Prerogatives syndicales	9
6 Régime syndical	11
7 Libertés et non discrimination	12
8 Grief et arbitrage	13
9 Représentation	17
10 Fonctions et attribution des charges de cours	18
11 Engagement	28
12 Traitement	30
13 Vacances	32
14 Mise à jour des connaissances	32
15 Maladie et accident de travail	34
16 Congé de maternité	36
17 Avantages professionnels et sociaux divers ..	43
18 Dispositions générales	44
Signatures	46
Annexes et lettres d'entente	47 à 55

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention, les parties s'entendent pour définir comme suit les expressions ou termes suivants:

Année financière: la période allant du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

Année universitaire: une période de douze mois qui comporte trois trimestres:

- le trimestre d'automne: du 1er septembre au 31 décembre
- le trimestre d'hiver: du 1er janvier au 30 avril
- le trimestre d'été: du 1er mai au 31 août.

Toutefois, ces trimestres sont déterminés à chaque année dans les Dispositions générales relatives au calendrier et au règlement pédagogique. Les activités d'enseignement du trimestre d'été peuvent commencer à la date mentionnée dans le calendrier universitaire lorsque celle-ci précède le 1er mai.

Charge de cours: un regroupement d'activités d'enseignement habituellement désigné au moyen d'un code d'identification et d'un titre.

Chargé(e) de cours: tout(e) salarié(e) engagé(e) par l'Université en vertu de la présente convention pour des fins d'enseignement et d'activités connexes.

Chargé(e) de cours à forfait: un(e) chargé(e) de cours dont le salaire est fixé de façon globale et pour une durée déterminée, et dont la fonction décrite en annexe à son contrat d'engagement prévoit, pour chacun des trimestres couverts, deux charges de cours ou plus, de même que des activités additionnelles bien spécifiques pour lesquelles l'Université demande une disponibilité accrue.

Chercheur(e): un(e) professeur(e) régulier(e) embauché(e) par l'Université à ce titre pour accomplir principalement une tâche de recherche.

Conjoint(e): la personne avec qui le(la) salarié(e) est légalement uni(e) par un mariage reconnu comme valide par les lois du Québec; ou en l'absence de mariage, la personne de sexe opposé que le(la) salarié(e) présente publiquement comme son(sa) conjoint(e) et avec qui il(elle) réside en permanence depuis plus de trois ans, ou depuis plus d'un an si un enfant est légalement reconnu comme né de leur union.

Conseil d'administration: le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke.

Conseil de faculté: un organisme établi conformément aux stipulations des Statuts de l'Université pour agir au niveau d'une faculté.

Convention: la présente convention collective telle que signée par le Syndicat et l'Université.

Cours en appoint: cours donné par un(e) professeur(e) en sus de sa charge de travail.

Département: pour les fins de la présente convention, les groupes mentionnés à l'annexe 1.

Directeur(trice) de département: un(e) professeur(e) régulier(e) du département nommé(e) par l'Université à ce titre ou une personne responsable de tâches identiques à celles confiées à un(e) directeur(trice) de département dans la convention.

Doyen(ne): un(e) doyen(ne) de faculté, un(e) directeur(trice) d'École ou un directeur(trice) général(e).

Enseignement: différentes activités pédagogiques qui peuvent avoir les formes suivantes: cours, séminaire, stage, atelier, laboratoire, tutorat, activité de synthèse et encadrement.

Grief: une mésentente entre d'une part l'Université et d'autre part un(e) salarié(e), un groupe de salarié(e)s ou le Syndicat relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

Professeur(e): toute personne embauchée par l'Université à titre de professeur(e) régulier(e), invité(e) ou substitut rattaché(e) à un département.

Salaire: rétribution exprimée sur une base horaire ou forfaitaire.

Salarié(e): toute personne salariée au sens de l'article 1 i) du Code du travail et couverte par le certificat d'accréditation émis le 17 mai 1982.

Syndicat: le Syndicat des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCUS) accrédité en vertu du Code du travail de la Province de Québec, le 17 mai 1982.

Traitement: le traitement comprend le salaire et la vacation.

Université: l'Université de Sherbrooke ayant son siège social dans la ville de Sherbrooke, et créée par la "Loi relative à l'Université de Sherbrooke" (II - III Elizabeth II, c. 136, 05 mars 1954) et ses amendements.

Vacation: allocation accordée aux salarié(e)s pour tenir compte de leur temps normalisé de déplacement lorsque leur résidence est à plus de vingt-cinq kilomètres du campus ouest de l'Université ou de toute autre localité où se donne l'enseignement.

ARTICLE 2

PRÉAMBULE

La présente convention entend établir les conditions de travail les mieux appropriées à l'atteinte des fins de l'Université, particulièrement dans la poursuite de

l'excellence de l'enseignement, de la recherche et du service à la collectivité et favoriser des relations harmonieuses entre l'Université et les salarié(e)s.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DES PARTIES

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tout(e)s les salarié(e)s couvert(e)s par le certificat d'accréditation émis le 17 mai 1982: "Tous les chargés de cours à taux horaire ou à forfait sur le campus ouest de l'Université de Sherbrooke, à l'exclusion de tous les chargés de cours ingénieurs qui enseignent à la Faculté des sciences appliquées".
- 3.02 Pour les fins de négociation et d'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur et le seul représentant officiel des salarié(e)s couvert(e)s par le certificat d'accréditation.
- 3.03 L'Université possède les pouvoirs lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.
- 3.04 Pour les fins d'application de la convention et à moins de stipulation contraire, l'Université agit par l'entremise du directeur du Service des personnels.

ARTICLE 4

INFORMATIONS MUTUELLES

- 4.01 A la demande de l'Université, le Syndicat lui transmet, sous la signature de son(sa) secrétai-

re, la liste des membres de son exécutif, ainsi que toute modification à cette liste.

- 4.02 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des salarié(e)s ou à l'ensemble des salarié(e)s d'un département sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat.
- 4.03 Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les salarié(e)s.
- 4.04 L'Université transmet au Syndicat, au plus tard le 31 janvier, le 31 mai et le 30 septembre la liste alphabétique des salarié(e)s. Cette liste comporte pour chaque salarié(e), le nom et le prénom, l'adresse et le numéro de téléphone du domicile, le code postal, la date de naissance, le grade universitaire postulé (libellé et lieu), le sexe, le dernier grade universitaire obtenu (libellé, date et lieu d'obtention), le salaire du trimestre et, le cas échéant, la vacation.
- 4.05 Aux mêmes dates qu'au paragraphe 4.04, l'Université transmet au Syndicat la liste alphabétique par département et par faculté. Cette liste comporte pour chaque salarié(e), le nom et le prénom, le code d'identification et le titre des activités d'enseignement, de même que le numéro de téléphone du domicile.
- 4.06 Dès qu'ils sont disponibles, l'Université fait parvenir au Syndicat, les renseignements suivants:
1. le budget de fonctionnement de l'Université;
 2. le total de la masse salariale versée aux salarié(e)s au cours de la dernière année financière et le pourcentage que représente

- ce total par rapport à celui de la masse salariale versée aux divers personnels de l'Université;
3. pour chaque trimestre, le nombre de groupes-cours confiés aux salarié(e)s de chacun des départements concernés et le pourcentage que représente ce nombre par rapport au nombre total des groupes-cours dans ce département;
 4. le nom des membres de l'Université, des membres du Conseil d'administration, du Conseil universitaire, et des Conseils de chacune des facultés concernées.
- 4.07 A chaque année, l'Université transmet au Syndicat le cahier annuel "Statistiques" publié par le Bureau du registraire. Sur demande, l'Université transmet au Syndicat les statistiques compilées au Bureau du registraire pour le trimestre qui vient de prendre fin.
- 4.08 Sur demande, le Syndicat peut consulter les contrats des chargé(e)s de cours déposés au Service des personnels.
- 4.09 Les renseignements de caractère nominatif au sens de la Loi 65 sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation du ou des chargé(e)s de cours intéressé(e)s.

ARTICLE 5

PRÉROGATIVES SYNDICALES

- 5.01 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement

les locaux universitaires disponibles pour tenir ses réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Université, le Syndicat rembourse ces frais.

- 5.02 L'Université met gratuitement à la disposition du Syndicat des espaces équipés de l'ameublement en usage au moment de la signature de la convention.
- 5.03 L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus par les parties. Cette entente peut être modifiée du consentement des parties.
- 5.04 L'Université permet au Syndicat d'utiliser ses services de photocopie et de téléphone aux tarifs usuels établis pour ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services.
- L'utilisation de tout autre service peut faire l'objet d'une entente entre les parties.
- 5.05 Le Syndicat, par voie du "courrier interne" de l'Université, peut acheminer aux salarié(e)s sur le campus ouest les avis de convocation ou tout matériel d'information utile pourvu que sa source soit clairement identifiée.
- 5.06 Afin de faciliter l'application de la présente convention, l'Université accorde un montant équivalent à quatre charges de cours pour chacun des trimestres que dure la convention.
- 5.07 Afin de faciliter la préparation d'une nouvelle convention, l'Université accorde pour le dernier trimestre complet de la convention un montant équivalent à trois charges de cours.
- 5.08 Afin de faciliter la négociation d'une nouvelle convention, l'Université accorde un montant équivalent à trois charges de cours pour chaque trimestre complet depuis l'ouverture des négo-

ciations jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

- 5.09 Dans le cas de chacun des paragraphes 5.06, 5.07 et 5.08, le Syndicat fait connaître au directeur du Service des personnels le nom des salarié(e)s qui doivent être rémunéré(e)s à même les sommes prévues et, dans le cas du paragraphe 5.08, le trimestre au cours duquel ils(elles) sont rémunéré(e)s. Les stipulations de la convention s'appliquent à ces salarié(e)s au prorata de la somme qu'ils(elles) reçoivent.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Le(la) salarié(e) qui, conformément aux stipulations de l'article 11, détient un contrat d'engagement au moment de la signature de la convention ou en obtient un par la suite, devient membre du Syndicat. Le(la) salarié(e) signe à cet effet la formule d'adhésion reçue en vertu du paragraphe 11.02 et la remet au Syndicat.

Toutefois, il(elle) peut annuler cette adhésion en avisant le Syndicat par écrit de sa décision dans les trente jours de la signature de la convention ou de son contrat.

- 6.02 L'Université n'est pas tenue de renvoyer un(e) salarié(e) parce que le Syndicat l'aurait refusé(e), suspendu(e) ou expulsé(e) de ses rangs.
- 6.03 L'Université prélève sur le traitement de chaque salarié(e) régi(e) par la présente convention un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.
- 6.04 Pour les fins du présent article, le Syndicat indique à l'Université dans un avis écrit:

1. le montant ou le taux de la cotisation syndicale;
2. la date de la première retenue;
3. le nombre de paies consécutives sur lesquelles l'Université doit répartir de façon égale cette cotisation.

Cet avis prend effet au plus tard le trentième jour suivant sa réception. Il en est de même de tout réajustement nécessaire signifié par le Syndicat.

- 6.05 L'Université fait parvenir au Syndicat un chèque payable au pair au plus tard le quinzième jour du mois suivant la perception desdits montants accompagné d'un état détaillé de la perception dans la forme convenue au moment de la signature de la convention ou modifiée par la suite du consentement des parties.
- 6.06 Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Université pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'Université par un(e) salarié(e) ou un groupe de salarié(e)s résultant de l'application des paragraphes 6.03 et 6.04.
- 6.07 Le paragraphe 6.06 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement, soit l'illégalité de tout ou partie des paragraphes 6.03 et 6.04, soit une faute du Syndicat ou de ses préposé(e)s ou soit les deux.

ARTICLE 7

LIBERTÉS ET NON DISCRIMINATION

- 7.01 Tout(e) salarié(e) bénéficie de la liberté d'enseigner sans déférence à une doctrine prescrite

tout en respectant la liberté d'opinion d'autrui.

- 7.02 Tout(e) salarié(e) a droit d'exercer ses libertés politiques. Tout(e) salarié(e) est libre d'exprimer ses opinions personnelles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université.
- 7.03 Sous réserve des articles 19 et 20 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'Université n'exerce, ni directement, ni indirectement de pressions, contraintes, discriminations ou distinctions injustes contre un(e) salarié(e) à cause de sa couleur, de son origine ethnique, sociale ou nationale, de sa condition sociale, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son état civil, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques, syndicales ou autres, de sa tenue vestimentaire, de son apparence, de son orientation sexuelle, de sa langue ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
- 7.04 L'Université s'engage à prendre fait et cause pour tout(e) salarié(e) dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de sa fonction et convient de n'exercer contre lui(elle) aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du(de la) salarié(e), dont la preuve incombe à l'Université.

ARTICLE 8

GRIEF ET ARBITRAGE

- 8.01 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus équitablement et le plus promptement possible.

- 8.02 Tout(e) salarié(e) ou groupe de salarié(e)s accompagné(e) ou non d'un(e) représentant(e) du Syndicat peut soumettre ses motifs de mécontentement à l'autorité compétente pour tenter d'obtenir satisfaction avant la soumission du grief. Toute entente intervenue à ce stade ne peut être invoquée à titre d'usage ou de pratique passée.
- 8.03 Tout(e) salarié(e) ou groupe de salarié(e)s accompagné(e) ou non d'un(e) représentant(e) du Syndicat, ou le Syndicat, dans les soixante jours de la connaissance du fait donnant lieu au grief mais dans un délai n'excédant pas cent quatre-vingts jours de l'occurrence de tel fait, peut soumettre le grief par écrit au Cabinet du vice-recteur aux ressources humaines, suivant la formule apparaissant à l'annexe 2. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise après soixante jours de l'occurrence du fait incombe au(à la) salarié(e), au groupe de salarié(e)s ou au Syndicat.
- 8.04 L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou paragraphes impliqués et le correctif requis et ce, sans préjudice.
- 8.05 Lorsqu'un grief est soumis en l'absence d'un(e) représentant(e) du Syndicat, le Cabinet du vice-recteur aux ressources humaines fait parvenir copie dudit grief au Syndicat dans le plus bref délai.
- 8.06 Si, dans les quinze jours qui suivent la soumission du grief, il n'y a pas de réponse du Cabinet du vice-recteur aux ressources humaines ou si la réponse est jugée insatisfaisante, un grief peut être soumis à l'arbitrage.
- 8.07 S'il veut soumettre un grief à l'arbitrage, le Syndicat avise par écrit le vice-recteur aux

ressources humaines dans un délai de trente jours suivant la fin du délai prévu au paragraphe 8.06.

8.08 Les parties conviennent de se référer à un(e) arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix d'un(e) arbitre, dans les quinze jours de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de nommer un(e) arbitre conformément au Code du travail pour autant qu'une demande lui soit parvenue au plus tard dans les quinze jours qui suivent la fin du délai mentionné plus haut.

8.09 Cependant, à la demande écrite de l'une des parties dans un délai de quinze jours du choix ou de la nomination de l'arbitre ci-haut mentionné(e), celui-ci(elle-ci) est assisté(e) de deux assesseur(e)s respectivement nommé(e)s par chacune des parties.

Les assesseur(e)s participent à l'enquête et audition, au délibéré, mais ne rendent aucune décision.

8.10 Dans le cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit dans la convention collective.

En aucun cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six mois de la date de la soumission du grief.

En aucun cas, l'arbitre n'est autorisé(e) à accorder des dommages punitifs ou encore à amener l'Université à effectuer des dépenses qui émarquent à son budget d'investissement.

8.11 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:

1. rétablir le(la) salarié(e) concerné(e) dans ses droits avec pleine compensation;
2. maintenir la mesure disciplinaire;
3. rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation.

8.12 Dans le cas d'arbitrage portant sur un congédiement, une suspension, une réprimande ou un avis disciplinaire, le fardeau de la preuve d'une cause juste et suffisante repose sur l'Université.

8.13 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les quarante-cinq jours de la fin de l'enquête et audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties au grief. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai. Si une des parties conteste la décision arbitrale devant une autre juridiction, ladite décision est exécutoire et s'applique aussi longtemps qu'il n'en a pas été décidé autrement à la suite du dernier recours retenu par l'une ou l'autre des parties.

8.14 Une erreur technique dans la formulation du grief n'entraîne pas la nullité dudit grief. De plus, la formulation du grief peut être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis, l'Université peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.

8.15 Si dans le processus d'application du présent article, un(e) représentant(e) syndical(e) ou

un(e) salarié(e) doit s'absenter de son travail, il(elle) en convient à l'avance avec son(sa) supérieur(e) immédiat(e).

- 8.16 Aucun aveu écrit fait par un(e) salarié(e) à la suite d'une sollicitation par l'Université ne peut lui être opposé lors de l'arbitrage, à moins qu'il n'ait été signé en présence d'un(e) représentant(e) syndical(e).
- 8.17 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Toutefois, ces délais peuvent être prolongés avec le consentement des parties.
- 8.18 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Université.

ARTICLE 9

REPRÉSENTATION

- 9.01 Lorsque le syndicat a obtenu par écrit le consentement des instances concernées, il les avise par écrit du nom de la personne (ou des personnes, selon le nombre convenu) qu'il a choisi(e)s pour agir à titre d'observateur(trice) à l'Assemblée des professeur(e)s de département ou au Conseil de la Faculté.
- 9.02 L'observateur(trice) n'a pas droit de vote tout en étant assujetti(e) aux règles et procédures internes des instances concernées relatives à la participation d'un(e) observateur(trice).
- 9.03 L'activité prévue au présent article n'est pas considérée aux fins de la fonction (article 10) et du traitement et des frais reliés (article 12).

ARTICLE 10

FONCTION ET ATTRIBUTION DES CHARGES DE COURS

- 10.01 La fonction de chargé(e) de cours comporte principalement des activités d'enseignement théorique et pratique, telles que la préparation et l'organisation, l'enseignement proprement dit, l'évaluation, l'encadrement des étudiant(e)s et l'animation de stages.
- 10.02 A ces tâches peuvent s'ajouter d'autres activités connexes qui, le cas échéant, sont précisées par le(la) doyen(ne) au(à la) salarié(e) et qui donnent lieu à une rémunération en sus.
- 10.03 Aux fins du présent article, l'Université ne peut refuser de reconnaître la prestation d'une charge de cours du fait d'une modification dans le code d'identification, le titre et la description de ce cours, à moins que cette modification ne soit substantielle.
- 10.04 Pour une charge de cours donnée, le(la) doyen(ne) s'assure que le(la) chargé(e) de cours est responsable d'un nombre d'étudiant(e)s comparable à celui dont serait responsable un(e) professeur(e) régulier(e) du même département s'il (elle) offrait le cours dans des circonstances analogues.
- 10.05 Durant les dix jours précédant le 1er juillet de chaque année, à moins d'une entente différente avec le Syndicat, le(la) directeur(trice) du département affiche la liste, approuvée par son(sa) doyen(ne), des charges de cours qui seront confiées à des salarié(e)s pour chacun des trimestres de l'année universitaire qui vient. Copie de cette liste est transmise au Syndicat par l'Université pour commentaires ou recommandations.

Durant les sept jours qui précèdent le 1er août dans le cas du trimestre d'automne, le 1er décembre dans le cas du trimestre d'hiver et le 1er avril dans le cas du trimestre d'été, le(la) directeur(trice) affiche la liste, modifiée et approuvée par son(sa) doyen(ne), des charges de cours qui seront confiées à des salarié(e)s au cours du trimestre concerné. Le Syndicat reçoit une copie de la liste modifiée. Pour autant que le(la) directeur(trice) de département le mentionne sur la liste qu'il(elle) doit afficher avant le 1er juillet, il(elle) peut modifier ces dates pourvu que celles-ci précèdent la période prescrite ci-dessus; dans ce cas, il(elle) indique que la liste vaut pour l'année universitaire ou il(elle) fait connaître les dates d'affichage des listes modifiées. Toutefois, ces listes ne comprennent pas les charges de cours comportant neuf heures ou moins d'enseignement.

Ces listes ne comprennent pas les cours donnés par un(e) professeur(e), ou par un(e) chercheur(e), ou par une personne de qui l'Université exige qu'elle enseigne un cours et à qui le traitement total ou partiel est versé selon les termes et conditions d'une subvention n'émarguant pas à la subvention générale du M.E.Q.. La procédure décrite au présent article ne s'applique pas dans le cas de certains programmes dont la programmation est difficilement prévisible, plus particulièrement dans le cas de programmes dont les modalités doivent être négociées avec un tiers (v.g. cegep, corporation professionnelle...).

Ces listes indiquent le nom du département, la date d'affichage, la date de clôture de l'affichage, le nom et le numéro de téléphone du(de la) directeur(trice) de département et, pour chaque cours, le code d'identification, le titre et les exigences du cours: le nombre d'années

d'expérience professionnelle et le grade universitaire exigés. Les cours qui seront donnés par un(e) chargé(e) de cours à forfait portent une indication à cet effet et sont regroupés.

- 10.06 Pour chacune des listes prévues au paragraphe 10.05, le(la) directeur(trice) de département doit identifier, le cas échéant, tout cours dont les exigences n'ont pas encore fait l'objet d'une approbation par le(la) doyen(ne).
- 10.07 Au plus tard sept jours après la clôture de l'affichage, le(la) candidat(e) pose sa candidature par écrit auprès du(de la) directeur(trice) de département en indiquant quel(s) cours l'intéresse(nt) et lui transmet son dossier qui fait connaître:
1. ses nom, prénom, adresse et numéro de téléphone;
 2. le plus haut grade pertinent obtenu (libellé, université et date d'obtention);
 3. le grade postulé (libellé, université et date prévue d'obtention);
 4. le détail des cours qu'il a donnés: code d'identification, titre, nombre d'heures et nombre de fois, endroit et description du cours lorsque le cours a été offert dans une autre institution universitaire;
 5. son expérience professionnelle;
 6. tout autre renseignement et document pertinents.
- 10.08 Toutefois, lorsqu'il(elle) a obtenu un contrat de chargé(e) de cours à l'Université pour l'un des trois trimestres précédant le trimestre pour lequel il(elle) postule une charge de cours,

le(la) candidat(e) peut poser sa candidature et ne transmettre que les renseignements nécessaires à la mise à jour du dossier déjà transmis en vertu du paragraphe 10.07.

- 10.09 Le(la) directeur(trice) de département établit pour le trimestre concerné la liste des candidat(e)s à qui l'Université offrira un contrat de chargé(e) de cours et la soumet à son(sa) doyen(ne) pour décision avant les 15 août, 15 décembre ou 15 avril selon qu'il s'agit respectivement du trimestre d'automne, d'hiver ou d'été. En cas de défaut, il appartient au(à la) doyen(ne) d'établir cette liste. L'Université transmet au Syndicat pour commentaires une copie de la liste qu'elle a acceptée et la rend disponible pour consultation dans le département et au cabinet du(de la) doyen(ne).

Cette liste fait connaître les charges de cours attribuées (code d'identification, titre et exigences du cours), le nom de chacun(e) des candidat(e)s retenu(e)s, ses qualifications et les critères appliqués en vertu du paragraphe 10.10 et, le cas échéant, le nombre de fois, ou d'années visées aux points 02, 03 et 04 du paragraphe 10.10 tel qu'indiqué par le(la) candidat(e) dans son offre de service.

Dans les cinq jours suivant le 15 août, le 15 décembre ou le 15 avril selon le trimestre visé, le(la) doyen(ne) ou le(la) directeur(trice) du département avise les candidats retenus, par téléphone ou par courrier, des charges de cours qui leur ont été attribuées.

- 10.10 Lorsqu'il(e) établit la liste mentionnée au paragraphe 10.09, le(la) directeur(trice) de département applique pour chaque cours ou, le cas échéant, pour l'ensemble des charges de cours qui seront confiées à un(e) chargé(e) de

cours, les critères suivants selon l'ordre de priorité dans lequel ils sont indiqués:

1. le nombre d'années d'expérience professionnelle et le grade universitaire exigés.
2. le nombre de fois que le(la) candidat(e) a donné à l'Université:
 - 2.1 la charge de cours concernée;
 - 2.2 un cours de même discipline ou de discipline connexe;
 - 2.3 un cours de toute autre discipline.
3. le nombre de fois que le(la) candidat(e) a donné dans une autre université:
 - 3.1 la charge de cours concernée;
 - 3.2 un cours de même discipline ou de discipline connexe;
 - 3.3 un cours de toute autre discipline.
4. le nombre d'années d'expérience professionnelle.
5. la résidence
 - 5.1 dans la ville ou municipalité où se donne le cours;
 - 5.2 dans la région de l'Estrie.

Toutefois, dans le cas d'un(e) étudiant(e) inscrit(e) au 2e ou au 3e cycle à l'Université, il(elle) a la priorité une fois que les critères apparaissant aux alinéas 1, 2.1 et 2.2 ont été appliqués.

10.11 Dans l'établissement de la liste prévue au paragraphe 10.09, les candidat(e)s qui ont donné à l'Université des charges de cours au cours des 24 mois qui précèdent le trimestre concerné, ont préséance pour autant qu'ils satisfont aux exigences du cours. Aux fins du calcul de cette période de 24 mois, les périodes d'absence du(de la) salarié(e) ne sont pas comptées dans les cas suivants:

1. absence, pour une durée maximum d'un an, en raison de maladie ou d'accident;
2. absence en raison de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail pour la période en deçà du moment où l'incapacité permanente est établie;
3. absence pour la durée du premier mandat du(de la) salarié(e) élu(e) député(e) à la Chambre des communes ou à l'Assemblée nationale;
4. absence pour une durée maximum d'un an afin de poursuivre à temps complet des études universitaires de 2e ou 3e cycle;
5. absence pour une durée maximum d'un an en raison d'une maternité;
6. absence en raison d'un engagement à titre de professeur(e) substitut.

Les règles de calcul mentionnées ci-haut valent pour autant que le(la) salarié(e) en avise l'Université par écrit, certificat médical (1., 2. et 5.) ou document (3. et 4.) à l'appui, au plus tard dans les dix jours qui suivent le début de l'absence.

10.12 Aux fins d'établir le nombre de fois qu'il(elle) a donné une charge de cours aux fins du paragraphe 10.10 - 2.1,

1. le(la) salarié(e) libéré(e) d'une charge de cours en vertu des paragraphes 5.06, 5.07 et 5.08 est considéré(e) comme ayant donné une charge pour laquelle il(elle) est jugé(e) compétent(e);
2. le(la) salarié(e) qui s'absente en raison de l'application des articles 15 ou 16 alors qu'il(elle) est engagé(e) conformément à l'article 11 est considéré(e) comme ayant donné la charge de cours contractée;
3. la charge de cours qu'a donnée un(e) candidat(e) alors qu'il(elle) était professeur(e) substitut, mais après avoir été salarié(e), lui est comptée.

Toutefois, ce nombre n'inclut pas une charge de cours au sujet de laquelle le(la) candidat(e) a reçu un avis en vertu des dispositions du paragraphe 10.14 ou lorsqu'il(elle) a été avisé(e) par écrit et avant son engagement que la charge de cours qui lui est attribuée ne sera pas comptée aux fins d'établir la liste prévue ci-haut.

10.13 Dans l'établissement de la liste prévue au paragraphe 10.09, le(la) candidat(e) qui a donné au moins la moitié d'une charge de cours est reconnu(e) comme satisfaisant aux exigences de ce cours.

10.14 La candidature d'un(e) salarié(e) est rejetée au moment d'établir la liste prévue au paragraphe 10.09 lorsqu'il(elle) a reçu de son(sa) doyen(ne) une lettre confirmant un avis écrit préalablement signifié au cours du même trimestre à l'effet qu'il(elle) n'a pas rempli sa fonction de façon acceptable alors qu'il(elle) avait

charge de cours. Une telle lettre doit lui avoir été transmise avant la période d'affichage prévue au paragraphe 10.05 pour un trimestre donné; l'Université transmet copie de cette lettre au Syndicat.

10.15 Dans l'établissement de la liste prévu au paragraphe 10.09 pour un trimestre donné, le nombre des charges de cours attribuées à un(e) salarié(e) à partir de la liste prévue au paragraphe 10.05 est limité comme suit:

1. Le nombre ne peut être supérieur à trois sauf s'il s'agit de cours répétés ou s'il s'agit d'un(e) chargé(e) de cours à forfait, ou si aucune autre candidature ne répond aux exigences du cours.
2. Une seule charge de cours peut être attribuée au(à la) candidat(e) déjà à l'emploi de l'Université à plein temps sauf si aucune autre candidature ne répond aux exigences du cours.

10.16 Lorsqu'une charge de cours devient disponible après les dates prévues en 10.05:

1. par suite du besoin de répéter ce cours, le(la) directeur(trice) de département recrute un(e) candidat(e) parmi les personnes qui ont offert leurs services conformément aux dispositions des paragraphes 10.07 et 10.08.

Lors de cette attribution, le(la) directeur(trice) de département doit tenir compte des dispositions prévues aux paragraphes 10.09, 10.10, 10.11, 10.12, 10.13 et 10.14.

2. pour d'autres raisons que celles indiquées en 1., le(la) directeur(trice) de département peut examiner la possibilité de l'of-

frir en appoint à un(e) professeur(e) avant de recruter un(e) candidat(e) selon les dispositions du précédent paragraphe.

Lorsqu'un premier affichage n'a pas donné de résultat ou que la liste des candidatures est épuisée, le(la) directeur(trice) de département recrute le(la) candidat(e) selon la procédure interne au département avant de soumettre cette candidature à son(sa) doyen(ne) pour décision. En cas de défaut, le(la) doyen(ne) procède lui(elle)-même au recrutement.

- 10.17 Dans les cas prévus au paragraphe 10.16, l'Université transmet au Syndicat pour chacune des charges de cours concernée les renseignements prévus au paragraphe 10.09 et les rend disponibles pour consultation dans le département et au cabinet du(de la) doyen(ne).
- 10.18 A la demande du(de la) salarié(e) concerné(e), l'Université indique les motifs de la décision de ne pas retenir sa candidature.
- 10.19 En tout temps, l'Université peut recruter des chargé(e)s de cours à forfait. La durée maximale de tels engagements est de trois trimestres.
1. Tout recrutement de chargé(e) de cours à forfait donne lieu à un concours. L'affichage sur le campus ouest de l'Université et à la faculté concernée doit fournir les informations suivantes:
 - la description exacte des tâches;
 - la durée de l'emploi;
 - les qualifications nécessaires;
 - la date limite pour le dépôt des candidatures.
 2. Les candidatures doivent parvenir au(à la) doyen(ne) de la faculté qui les transmet au

plus tard sept jours après la fin du concours au(à la) directeur(trice) de département.

3. L'assemblée des professeur(e)s de département, élargie à cette fin pour permettre la participation d'un(e) chargé(e) de cours délégué(e) par le Syndicat, procède à la sélection du(de la) candidat(e) ou des candidat(e)s qui rencontre(nt) les critères suivants:
 - être détenteur(trice) d'un diplôme universitaire;
 - répondre aux exigences de qualification pour les charges de cours incluses dans la description des tâches;
 - ne pas avoir ou ne pas conserver un autre emploi à temps complet;
 - avoir déjà effectué la tâche décrite plus haut à l'Université ou avoir donné le plus grand nombre de charges de cours au département.
4. Dans les vingt jours suivant la date limite du concours, le(la) directeur(trice) du département transmet au(à la) doyen(ne) un rapport écrit contenant les critères de sélection ainsi que la liste des candidat(e)s recommandé(e)s par ordre de priorité.
5. Dans les quinze jours qui suivent la réception du rapport écrit transmis par le(la) directeur(trice) de département, l'Université procède à l'embauche du(de la) candidat(e) retenu(e) parmi les candidat(e)s recommandé(e)s.

6. L'Université informe le(la) chargé(e) de cours et le Syndicat de sa décision.

ARTICLE 11

ENGAGEMENT

- 11.01 Dans les deux semaines qui suivent sa décision en vertu des paragraphes 10.09, 10.16 ou 10.19, le(la) doyen(ne) fait parvenir aux salarié(e)s concerné(e)s le contrat d'engagement qui leur est proposé. Le formulaire du contrat d'engagement apparaît à l'annexe 3.
- 11.02 Dans son envoi, le(la) doyen(ne) ajoute au contrat:
1. un exemplaire de la convention si le(la) salarié(e) en est à son premier contrat pour la convention en vigueur,
 2. un exemplaire de la formule d'adhésion au Syndicat, telle qu'elle apparaît à l'annexe 4,
 3. un exemplaire de la formule de demande d'une carte d'identité auprès de l'Université,
 4. un exemplaire du règlement des études en vigueur,
 5. tout autre document qu'il juge pertinent.
- 11.03 Le Service des personnels fournit à tout(e) salarié(e) qui en fait la demande une carte d'identité qui lui donne accès à la bibliothèque.
- 11.04 Pour être considéré(e) à l'emploi de l'Université, le(la) candidat(e) doit, dans les quinze jours de la réception de son contrat, le retour-

ner dûment signé au(à la) doyen(ne), à défaut de quoi le paragraphe 10.16 s'applique.

- 11.05 Sur demande, l'Université remet au(à la) salarié(e) une attestation écrite indiquant pour chaque cours donné à l'Université, le code d'identification, le titre et le trimestre pendant lequel il a été donné et, dans le cas d'une libération à des fins syndicales, le trimestre pendant lequel il(elle) a été libéré(e).
- 11.06 Dans les cas de l'insuffisance du nombre d'étudiant(e)s inscrit(e)s ou en raison des circonstances exceptionnelles, l'Université annule le contrat d'engagement, en avise le(la) salarié(e) par écrit et lui verse alors une compensation établie comme suit:
- 12% du solde impayé du salaire prévu au contrat.
- 11.07 Lorsqu'une compensation est versée en vertu du paragraphe 11.06, le(la) doyen(ne), après arrangement pris avec le(la) salarié(e), peut reporter l'activité à une date ultérieure et la renier tout en révisant, le cas échéant, le traitement y correspondant. Le(la) doyen(ne) offre alors un nouveau contrat d'engagement au(à la) salarié(e) et le paragraphe 11.04 s'applique.
- 11.08 En même temps que l'Université fait publier une offre d'emploi de professeur(e) régulier(e), le(la) directeur(trice) de département concerné(e) affiche cette offre dans son département. L'Université en fait parvenir une copie au Syndicat.
- 11.09 Le contrat du(de la) chargé(e) de cours à forfait s'étend sur une durée maximum de trois trimestres et prend fin le 30 avril qui suit la date de son engagement.

ARTICLE 12

TRAITEMENT

(Le présent article et le suivant, à l'exception du paragraphe 12.07, ont fait l'objet de la décision arbitrale du 22.02.85).

12.01 Premier cycle

1er mai 1984 au 30 avril 1985:

salaire: 2 330\$ pour une charge de cours de 45 heures.

1er mai 1985 au 30 avril 1986:

les taux horaires en vigueur le 30 avril 1985 sont majorés pour la période du 1er mai 1985 au 30 avril 1986 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours des douze mois précédents, moins 1,5%.

12.02 Deuxième et troisième cycles

L'écart existant, soit 10\$ l'heure, ou 450\$ pour une charge de cours de 45 heures est maintenu, en conséquence le paragraphe 12.02 se lira ainsi:

1er mai 1984 au 30 avril 1985:

salaire: 2 780\$ pour une charge de cours de 45 heures.

1er mai 1985 au 30 avril 1986:

les taux horaires en vigueur le 30 avril 1985 sont majorés pour la période du 1er mai 1985 au 30 avril 1986 d'un pourcentage d'accroissement

de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours des douze mois précédents, moins 1,5%.

- 12.03 La majoration des taux prévus aux seconds sous-paragraphes des paragraphes 12.01 et 12.02 est effectuée dans les trois mois qui suivent la publication de l'indice de l'augmentation du coût de la vie pour le mois d'avril précédant la date où doit prendre effet cette majoration.
- 12.04 Lorsque son engagement exige que le(la) salarié(e) résidant à plus de vingt-cinq kilomètres de la localité où se donne l'enseignement, se déplace effectivement, il(elle) reçoit une vacation égale à 37,5% du salaire, divisé par 45 heures, prévu à son contrat, multipliée par le nombre normalisé et applicable des heures de voyage.
- 12.05 A tous les deux jeudis, l'Université verse le traitement de base, la vacation et les allocations de frais de transport, de séjour et de chambre au prorata des heures d'enseignement prévues pour la période concernée de deux semaines par rapport à celles prévues pour la totalité du contrat, exclusion faite de la semaine de relâche. L'Université effectue les ajustements et corrections d'erreurs nécessaires au fur et à mesure qu'ils deviennent évidents.
- 12.06 L'Université inscrit sur les formules T4 et TP4 de chacun(e) des salarié(e)s le montant qui a été retenu à titre de cotisations syndicales au cours de l'année concernée.
- 12.07 Le traitement du(de la) chargé(e) de cours à forfait comprend la rétribution prévue pour chacune des charges de cours attribuées et le montant qui s'y ajoute pour les activités additionnelles spécifiques pour lesquelles l'Université demande une disponibilité accrue. A ce

traitement, l'Université ajoute une compensation de 11,5% pour les vacances et pour certains avantages sociaux non prévus à la présente convention.

Toutefois, un(e) chargé(e) de cours à forfait qui est à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la présente convention ne verra pas son traitement diminué, sauf dans le cas où il y a une diminution de sa tâche.

- 12.08 Le salaire de base, la vacation et les vacances s'appliquent rétroactivement au 1er mai 1984, selon les termes de la convention collective.

ARTICLE 13

VACANCES

- 13.01 Le(la) chargé(e) de cours reçoit pour chaque session à titre d'indemnité de vacances, un montant égal à 8% du traitement de base tel qu'évalué à l'article 12. Ce montant est versé en fin de session, en un chèque distinct, lors de la remise du dernier versement.

ARTICLE 14

MISE A JOUR DES CONNAISSANCES

- 14.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'activités de mise à jour des connaissances pour les salarié(e)s. Les activités peuvent se réaliser par des symposiums, colloques, séminaires, congrès de sociétés savantes.
- 14.02 A cette fin, le Comité de mise à jour des connaissances, ci-après appelé le Comité, est composé de quatre membres: deux personnes nommées par l'Université, deux personnes nommées par le

Syndicat. Une des deux personnes nommées par l'Université préside le Comité et a vote prépondérant en cas d'égalité des votes.

- 14.03 Relativement aux activités de mise à jour des connaissances, le Comité a pour mandat:
- a) d'élaborer à chaque année un projet de politique;
 - b) d'établir les priorités;
 - c) de fixer les critères d'éligibilité;
 - d) de recevoir les demandes des salarié(e)s et de faire le choix des candidat(e)s, en tenant compte de la pertinence de l'activité proposée;
 - e) de présenter au plus tard le 15 juin un rapport annuel de ces activités aux parties.

Toutefois le Comité ne peut en aucun temps choisir un(e) candidat(e) qui a déjà un autre emploi à temps complet que celui de chargé(e) de cours à l'Université.

- 14.04 Avant le 1er mars, le Comité transmet au vice-recteur aux ressources humaines le projet de politique prévu au paragraphe 14.03. L'Université fait connaître sa décision sur ce projet avant le 15 avril suivant.
- 14.05 Lorsqu'il(elle) effectue sa demande d'activité, le(la) salarié(e) doit indiquer les autres ressources dont il(elle) bénéficie ou pourrait bénéficier en relation avec l'activité visée par sa demande.
- 14.06 Le Service des personnels communique au(à la) salarié(e) la décision du Comité et, s'il y a

lieu, les conditions affectant le déroulement de l'activité.

- 14.07 Une activité ne peut avoir pour effet d'empêcher le(la) salarié(e) d'accomplir les tâches pour lesquelles il(elle) a été engagé(e).
- 14.08 Pour la période du 1er mai 1984 au 30 avril 1985, l'Université consacre aux fins de la mise à jour des connaissances un montant équivalent à 4 charges de cours. Pour la période du 1er mai 1985 au 30 avril 1986, l'Université consacrerà un montant équivalent à 4 charges de cours.

ARTICLE 15

MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 15.01 Tout(e)s les salarié(e)s participent à un Régime d'assurance-traitement dont les principales clauses sont les suivantes:
1. la garantie s'applique aux salaires prévus à l'article 12 et à la compensation prévue à l'article 11;
 2. les prestations sont versées au(à la) salarié(e) à raison de 85% des montants prévus en 1 pour autant qu'il(elle) a complété l'enseignement d'au moins deux charges de cours durant les vingt-quatre mois précédents;
 3. les prestations sont payables à l'expiration d'une période de carence de vingt-huit jours d'absence en raison de maladie ou d'accident;
 4. les prestations sont payables durant l'invalidité sans excéder la fin du contrat;

l'Université déduit de chaque paie, en tranches égales la part de la prime des salarié(e)s pour fins d'assurance-traitement et, aux dates convenues, fait parvenir à la compagnie d'assurance désignée le total des primes, soit la part des salarié(e)s et la part de l'Université. Sur demande au Service des personnels, le Syndicat peut consulter le relevé des montants ainsi versés.

L'Université paie (50%) des coûts de ce plan.

15.02 Le(la) salarié(e) absent(e) en raison de maladie ou accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période de carence prévue à l'assurance-traitement. Par la suite, il reçoit les prestations prévues à l'assurance-traitement et ce jusqu'à la date d'expiration de son contrat.

15.03 Le(la) salarié(e) absent(e) en raison de maladie ou accident doit, dès que possible, informer le(la) directeur(trice) de son département.

1. Si le(la) salarié(e) est en mesure de reprendre ses activités dans les quatre premières semaines d'absence, il(elle) doit convenir avec le(la) directeur(trice) du département des modalités de récupération pour ces absences.
2. S'il(elle) n'est pas en mesure de reprendre ces activités après ces quatre premières semaines, le(la) directeur(trice) du département informe immédiatement le bureau du(de la) doyen(ne) et le Service des personnels de façon à procéder, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais, à l'engagement d'un(e) autre salarié(e) ou à son remplacement par un(e) professeur(e).

3. S'il est évident, dès le début de l'absence, que le(la) salarié(e) ne pourra pas reprendre ses activités au terme des quatre semaines, le remplacement peut avoir lieu, selon la procédure décrite ci-haut, dès le début de l'absence.
- 15.04 L'Université se réserve le droit d'exiger du(de la) salarié(e) un certificat médical si l'absence se prolonge au-delà d'une (1) semaine et une vérification par un médecin de son choix.
- 15.05 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée par le fait ou à l'occasion de son travail, l'Université paie au(à la) salarié(e) son plein traitement jusqu'à la date établie par la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). Par la suite, l'Université paie au(à la) salarié(e) la différence entre son plein traitement et les prestations payées par la CSST, et ce, pendant la durée de l'invalidité ou jusqu'à la date d'expiration du contrat, selon la plus rapprochée des deux dates.
- 15.06 Sur demande, l'Université remet au Syndicat une copie de la police d'assurance prévue au présent article.
- 15.07 Dans un cas d'urgence, l'Université assure les premiers soins à tout(e) salarié(e) durant les heures de travail et si nécessaire, le(la) fait transporter à ses frais à l'hôpital le plus proche.

ARTICLE 16

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 16.01 La salariée enceinte, qui a complété au moins deux charges d'enseignement au cours des deux années précédentes, a droit à un congé de mater-

nité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve de l'alinéa 16.11, doivent être consécutives et peuvent s'échelonner sur trois trimestres consécutifs lorsque la salariée se sera vu attribuer une ou plusieurs charges de cours en vertu des articles 10 et 11 de la convention.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

Aux fins du présent paragraphe et afin d'éviter des délais dans l'attribution des charges de cours, lorsqu'un congé de maternité doit commencer dans les jours qui suivent l'attribution des charges de cours ou en début de trimestre, la salariée qui aurait obtenu une ou plusieurs charges de cours en vertu des articles 10 et 11 de la convention, n'eut été sa demande de congé, pourra obtenir un tel congé sans qu'il soit nécessaire qu'elle accepte au préalable la ou les charges de cours, de manière à ce que le département puisse lors de l'attribution des charges de cours, l'offrir à un(e) autre salarié(e).

- 16.02 Lorsqu'un congé de maternité s'échelonne sur plus d'une session et que la salariée informe par écrit le département qu'elle désire s'absenter en congé de maternité pour tout le trimestre, le département, dans l'attribution des charges de cours, pourra procéder de la manière décrite au troisième alinéa du paragraphe précédent.
- 16.03 Dès qu'elle est en mesure de le faire et ce, au moins deux semaines avant la date du départ, la salariée avise son(sa) directeur(trice) de département de la date prévue de son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce(cette) dernier(e)

en informe immédiatement le bureau du(de la) doyen(ne) et le Service des personnels.

Ce préavis écrit doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

- 16.04 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 16.05 Suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, la salariée qui est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit durant ce congé, sous réserve du paragraphe 16.13:
1. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée, et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur;
 2. 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 traitement hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée, et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur, et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
 3. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa 2, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée, et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Pour les fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée 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.

Si la Commission d'emploi et immigration du Canada (C.E.I.C.) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié des prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalente au nombre de semaines ainsi réduites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par l'alinéa 2 comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

16.06 La salariée 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 semaines entre la 50^e et la 30^e semaine précédant celle prévue pour son accouchement, reçoit une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur, et ce durant dix semaines.

16.07 Les indemnités prévues aux paragraphes 16.05 et 16.06 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.

- 16.08 L'Université ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la C.E.I.C. en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 16.09 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des personnels, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 16.10 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée 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 semaines de congé de maternité après la naissance.
- La salariée 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 salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire.
- 16.11 La salariée 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 salariée pourra, après en avoir informé son(sa) directeur(trice) de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le bureau du(de la) doyen(ne) et le Service des personnels en sont informés immédiatement.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de l'alinéa précédent, l'Université verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalué d'une telle suspension.

- 16.12 Dans les cas prévus aux paragraphes 16.05 et 16.06:

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 salariée admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage à son nom.

Ces versements suivent les règles prévues au paragraphe 12.05.

- 16.13 L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les paragraphes 16.05 et 16.06.

- 16.14 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques ou des risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, le(la) directeur (trice) de département réaménage sa tâche jusqu'au début de son congé de maternité.

Le certificat médical doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 40 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et au règlement sur le certificat médical délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant (décret 1326-81).

La salariée dont la tâche a été ainsi réaménagée conserve ses droits et privilèges.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire n'y mette fin par après, le congé spécial se termine, pour la salariée en état de grossesse, à la première des deux dates suivantes: celle de son accouchement ou celle de la fin de son contrat.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie quant à son indemnité par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

16.15 La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

1. 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. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
2. 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 semaine précédant la date prévue d'accouchement, pour autant que la salariée ait présenté un certificat médical en prescrivant la durée.

Durant les absences prévues au présent paragraphe, la salariée reçoit le traitement applicable en vertu de l'article 12.

- 16.16 La salariée en congé de maternité revient au travail à la date prévue au préavis écrit qu'elle a fait parvenir à son(sa) directeur(trice) de département et au Service des personnels avant l'une des dates prévues au paragraphe 10.09.
- 16.17 Nonobstant ce qui précède, le retour au travail aux fins du présent article doit coïncider avec le début du trimestre.
- 16.18 Aux fins des certificats médicaux prévus au présent article, l'Université se réserve le droit d'en exiger la vérification par un médecin de son choix.
- 16.19 Par ailleurs, le Syndicat et l'Université conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:
1. si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage;
 2. si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention.

Il est entendu que les discussions prévues au présent paragraphe ne constituent pas une réouverture de la négociation de la présente convention.

ARTICLE 17

AVANTAGES PROFESSIONNELS ET SOCIAUX DIVERS

- 17.01 Lorsque l'Université demande à un(e) chargé(e) de cours de voyager pour effectuer son travail,

elle lui paie les frais de séjour et de déplacement déterminés selon les règles décrites au "Règlement concernant le remboursement des frais de déplacement".

- 17.02 A compter de la signature de la convention, l'Université s'engage à faire le nécessaire pour en arriver graduellement à donner l'accès à au moins une salle de travail fermée dans chaque département pour les chargé(e)s de cours. Cette salle est munie d'un téléphone et permet au(à la) salarié(e) d'y recevoir son courrier.
- 17.03 Les services de secrétariat, papeterie et photocopie requis pour l'accomplissement d'une charge de cours sont fournis au(à la) salarié(e) dans la mesure où ils auront été autorisés par le(la) directeur(trice) de département ou le(la) doyen(ne).

ARTICLE 18

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 18.01 La présente convention est entrée en vigueur le 22 février 1985 et le demeure jusqu'au 31 avril 1986. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de son renouvellement conformément aux dispositions du Code du travail qui le permettent.
- 18.02 Dans le mois qui suit la signature de la présente convention, l'Université la fait imprimer, en livre un exemplaire à chaque salarié(e) présent(e) au moment de la signature et en livre deux cents exemplaires au Syndicat.
- 18.03 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout paragraphe

qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, supprimant ou corrigeant en tout ou en partie le paragraphe qu'ils jugent insuffisant.

13.04 Toutes les lettres d'entente et annexes mentionnées à la présente sont partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 6^{ème} jour
de mai 1985.

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

C. Damp

Représentant dûment autorisé

Jacques Plamondon

Témoin

LE SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(SCCUS)

René Guard

Représentant dûment autorisé

Andrée Demers-Houle

Témoin

André Paquin

Témoin

Michel Parent

Témoin

ANNEXES

- 1. Department of Agriculture
- 2. Department of Health, Education and Welfare
- 3. Department of Justice
- 4. Department of Labor
- 5. Department of State

- 6. Department of the Interior
- 7. Department of Transportation
- 8. Department of Defense
- 9. Department of Energy
- 10. Department of Housing and Urban Development
- 11. Department of Social Services
- 12. Department of Public Health
- 13. Department of Education
- 14. Department of Labor
- 15. Department of Justice

ANNEXES

- 16. Department of the Interior
- 17. Department of Transportation
- 18. Department of Defense
- 19. Department of Energy
- 20. Department of Housing and Urban Development
- 21. Department of Social Services
- 22. Department of Public Health
- 23. Department of Education
- 24. Department of Labor
- 25. Department of Justice

- 26. Department of the Interior
- 27. Department of Transportation
- 28. Department of Defense
- 29. Department of Energy
- 30. Department of Housing and Urban Development
- 31. Department of Social Services
- 32. Department of Public Health
- 33. Department of Education
- 34. Department of Labor
- 35. Department of Justice

ANNEXE 1

ÉNUMÉRATION DES DÉPARTEMENTS AUX FINS DE LA CONVENTION
EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

FACULTÉ D'ADMINISTRATION

- 1) Département de finance
- 2) Département de management (administration)
- 3) Département de marketing
- 4) Département des méthodes quantitatives de gestion
- 5) Département des sciences comptables

FACULTÉ DES ARTS

- 6) Département d'anglais
- 7) Département d'économie
- 8) Département des études françaises
- 9) Département de géographie
- 10) Département d'histoire
- 11) Département de philosophie
- 12) Département de psychologie
- 13) Département de service social

14) FACULTÉ DE DROIT

FACULTÉ D'ÉDUCATION

- 15) Département d'éducation spécialisée
- 16) Département d'enseignement au préscolaire et primaire
- 17) Département d'information scolaire et professionnelle
- 18) Département de pédagogie

FACULTÉ D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE

- 19) Département de kinanthropologie

FACULTÉ DES SCIENCES

- 20) Département de biologie
- 21) Département de chimie
- 22) Département de mathématiques et informatique
- 23) Département de physique

24) FACULTÉ DE THÉOLOGIE

25) ÉCOLE DE MUSIQUE

FACULTÉ DES SCIENCES APPLIQUÉES

- 26) Département de génie chimique
 - 27) Département de génie civil
 - 28) Département de génie électrique
 - 29) Département de génie mécanique
- 30) DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE

ANNEXE 2

SCCUS

UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

FORMULE DE GRIEF
(Paragraphe 3.03)

GRIEF no _____ Date de la connaissance du fait
donnant lieu au grief _____

Identification du/des plaignant(s) _____

Département ou faculté _____

PARAGRAPHE(S) VISÉ(S): _____

EXPOSÉ DU GRIEF: _____

Correctifs requis: _____

Signature du représentant
syndical (s'il y a lieu)

Signature du/des
plaignant(s)

Reçu le _____
Date

Heure

PAR: _____
Cabinet du vice-recteur aux ressources humaines

COPIE: Au Syndicat
Au(x) chargé(e)s de cours
Au doyen





UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

CONTRAT D'ENGAGEMENT CHARGE DE COURS

MATRICULE : _____

Année	Faculté, École, Direction générale	Département	Budget

IDENTIFICATION

Prénom usuel		Nom usuel	
		Université de Sherbrooke	
No civique	Rue, avenue, boulevard, etc.	App.	Ville
Code postal	Téléphone	No assurance sociale	
Résidence:			Sexe <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Bureau:			
<input type="checkbox"/> Citoyen canadien	<input type="checkbox"/> Immigrant reçu	<input type="checkbox"/> Autre	Date de naissance: _____
Dernier diplôme obtenu:		Diplôme postulé:	
Année:	Institution:	Année:	Institution:
Employeur actuel (nom et adresse au complet)		Titre ou rang chez l'employeur actuel	

ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES (dates exactes): DU _____ AU _____
FACULTÉ ET DÉPARTEMENT DE SERVICE _____

CONCÉPTE DES COURS	CYCLE	TRIMESTRE	AUT	HIV	ÉTÉ	TAUX	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE
						HORAIRE	D'HEURES	ÉTUDIANTS	SUPPLÉMENTAIRES
									SALAIRE
<input type="checkbox"/> 0602 Charges de cours à temps partiel.									VACANCES (89%)
<input type="checkbox"/> 0603 Charges de cours à temps plein									
VACATION, TRANSPORT, SÉJOUR ET CHAMBRE:									
NOMBRE DE VOYAGE:	a) VACATION (1-2404)	TARIF VOYAGE ()							
de	b) DÉPLACEMENT (1-2404)	TARIF VOYAGE ()							
à	c) REPAS (1-2404)	TARIF VOYAGE ()							
	d) CHAMBRE (1-2404)								
			TOTAL						
Traitement total : _____									

DÉCLARATION DU CANDIDAT: Je m'engage à respecter les dispositions des Statuts et règlements de l'Université de Sherbrooke et les conditions de ce contrat, y compris celles qui sont énoncées au verso de ce contrat.

DATE _____

Signature du candidat _____

POUR L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

DATE _____

Signature du doyen, directeur ou directeur général _____

SECTION RÉSERVÉE

DATE _____

Service des personnels _____

DATE _____

Service des finances _____

CE CONTRAT ANNULE TOUTE ENTENTE VERBALE OU ÉCRITE ANTÉRIEURE

ORIGINAL (FINANCES) — FAIRE PARVENIR AU SERVICE DES PERSONNELS

ANNEXE 3 (verso)

CONTRAT COLLECTIF: Le(la) chargé(e) de cours reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective intervenue entre l'Université et le Syndicat et en avoir pris connaissance. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention régissant l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des chargé(e) de cours de l'Université de Sherbrooke.

DEMANDE D'ADHÉSION SYNDICALE
 SYNDICAT DES CHARGÉ(E)S DE COURS
 DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Demande d'adhésion au Syndicat des chargé(e)s de cours de l'Université de Sherbrooke.

Nom _____
 (nom et prénom)

Adresse _____
 (no, rue, ville, code postal)

Téléphone _____ No. d'ass. soc. _____

Faculté
 ou département _____

Je m'engage à observer les statuts et règlements du Syndicat, et à payer ma contribution de membre telle qu'établie par le Syndicat.

Je déclare avoir payé le droit d'entrée requis de 2,00\$.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à _____
 (ville ou municipalité)

ce _____ ème jour de _____ 19__.

 (signature) (témoin)

 RECU

SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)

Reçu de _____

la somme de _____ en paiement du droit d'entrée.

Date _____ 19__

 (signature)

Retourner à: S.C.C.U.S.
 Pavillon J.S. Bourque, C.P. 14
 Université de Sherbrooke
 Sherbrooke, Québec
 J1K 2R1

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée l'"Université"

et

LE SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)
ci-après appelé le "Syndicat"

Considérant l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (Loi no 65);

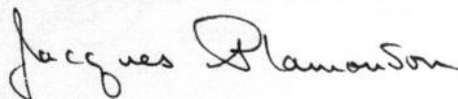
l'Université et le Syndicat conviennent, dans le cadre de leurs négociations, de ce qui suit:

1. l'Université fournira au Syndicat des informations prévues à la Convention collective;
2. en vertu de l'exigence de l'article 70 de la Loi 65, l'Université et le Syndicat conviennent de soumettre les articles 4 et 6 de la Convention collective à la Commission d'accès à l'information pour avis;
3. l'Université et le Syndicat conviennent, au besoin, de renégocier lesdits articles pour les rendre conformes à la décision de la Commission.

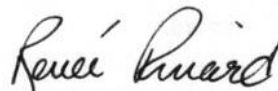
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 6^{ème} jour de mai
1985.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

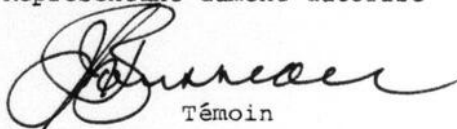
SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)



Représentant dûment autorisé



Représentant dûment autorisé


Témoin

Andrée Demers-Houle
Témoin

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée l'"Université"

et

LE SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)
ci-après appelé le "Syndicat"

Nonobstant les articles 12 et 13 de la première Convention collective entre l'Université et le Syndicat, les parties conviennent que les salarié(e)s praticien(ne)s du droit continueront de recevoir un salaire de 4 200\$ pour chaque cours donné dans les programmes de la Faculté de droit et un salaire de 1 200\$ pour l'enseignement relié aux procès simulés, étant entendu que ces montants incluent les frais de vacation et les vacances.

La présente demeure en vigueur pour la durée de la Convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 6^{ème} jour de mai 1985.

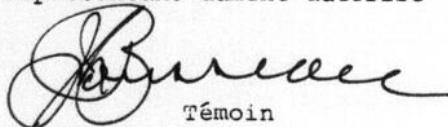
UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)

Jacques Plamondon René Rivard

Représentant dûment autorisé

Représentant dûment autorisé


Témoin

Andrée Demers-Haule

Témoin

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée l'"Université"

et

LE SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)
ci-après appelé le "Syndicat"

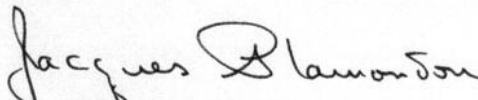
L'Université s'engage à verser un montant équivalent à quatre (4) charges de cours pour la période du 1er mai 1984 au 30 avril 1985, lequel montant s'ajoutera à celui prévu pour la période du 1er mai 1985 au 30 avril 1986. Ces sommes d'argent seront disponibles à la suite du dépôt du projet de politique préparé par le comité de perfectionnement, tel que prévu à l'article 14 de la convention collective.

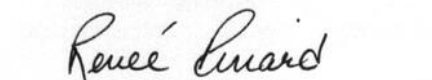
Le comité paritaire responsable de la mise à jour des connaissances devra tenir compte de l'entente suivante: les chargé(e)s de cours pourront se faire rembourser rétroactivement des montants pour des activités de perfectionnement ayant eu lieu à compter du 1er mai 1985, à la condition que le comité paritaire juge ces activités conformes à la politique de mise à jour des connaissances.

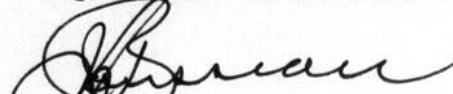
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 6^{ème} jour de mai 1985.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)


Représentant dûment autorisé


Représentant dûment autorisé


Témoin


Témoin

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ci-après appelée l'"Université"

et

LE SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)
ci-après appelé le "Syndicat"

L'Université et le Syndicat conviennent que le pourcentage d'augmentation des traitements au premier mai 1985 est de 2,26% et correspond à la valeur du pourcentage d'accroissement de l'I.P.C. au cours de l'année civile 1984, moins 1,5%.


Le pourcentage d'accroissement (P) de l'IPC pour l'année civile 1984 mentionné ci-devant est calculé selon la formule suivante:

$$P = 100 \left[\frac{\text{IPC de décembre de l'année 1984} - \text{IPC de décembre de l'année 1983}}{\text{IPC de décembre de l'année 1983}} \right]$$

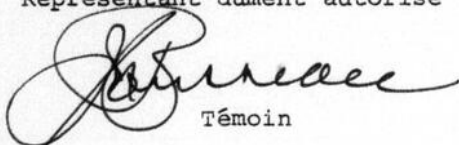
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 6^{ème} jour de mai 1985.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)


Représentant dûment autorisé


Représentant dûment autorisé


Témoin

Andrée Demers-Houle
Témoin

ement du Québec
du Travail
du commissaire
du travail

atteste que le Commissaire G
suivant l'article 72 du code du

Première convention

Signature Reception
85-02-22 85-

Assoc

Déposant
S.C.C.U.S.
Pavillon J.S.
2500 Boul. Uni
Sherbrooke, Q
J1K 2R1

Déposant, si autre q

Le dépôt n'est pas conforme sur le
(n/a) et vous est par conséquent

Convention e

enseignements

*Université de Sherbrooke - et -
Synd. des Chargés de Cours de
l'Un. de Sherbrooke*

*DÉFÉRÉ: 20/03/84
REÇU PAR LE GREFFIER: 06/04/84
ACCREDITATION: 17/05/82
CONCILIATION: oui.
IMPLIQUE: 50 à 400 personnes selon
la période.
MANDAT: 6 mention originale.
ARBITRE: Me Richard Marchette.
Nommé le 06/04/84
SENTENCE ARBITRALE,
PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE
22 Février 1985*

— 11 —

*85/03/08 J. Bisson, greffier
643-3239*

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 3- Av | |
| 4- Ma | |
| 5- Août 1983 | |
| 6- 27 février 1984 | Grève |
| 7- 28 février 1984 | Demande d'Arbitrage |
| 8- Mars 1984 | Offres globales de l'Université |
| 9- 6 avril 1984 | Sur entente entre les parties,
nomination du soussigné par le
Ministre du Travail, l'honorable
Raynald Fréchette, pour agir à
titre d'arbitre pour la détermi-
nation du contenu de la première
convention collective des chargés
de cours de l'Université de Sherbrooke |
| 10- 18 avril 1984 | Premières ententes entre les parties |
| 11- 24 mai, 19 juin et 2 octobre 1984 | Séances de médiation |

RM

.../2

NO DOSSIER: M-14965-021 SA 85 03 101
DATE DEPOT: 85-02-08

138
9152-0
5-21
400
08
pour les codes
Ch. Bisson
Date
85-02-27
- 873-4357

DÉPÔT

Dépôt N°: **8503138**

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce document, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09152-0

1^{ère} convention Renouveau Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances **M-14965-21**

Signature **85-02-22**

Reception **85-03-08**

Durée Du **85-02-22**

Au **86-04-30**

Nombre de salariés régis
par la convention collective **400**

Association

Employeur

Déposant
L **S.C.C.U.S.
Pavillon J.S. Bourque C.P. 14
2500 Boul. Université
Sherbrooke, Québec
J1K 2R1**

Déposant **DE SHERBROOKE**
L **L'Université de Sherbrooke
Cabinet du Vice-Recteur
2500 Boul. Université
Sherbrooke, Québec
J1K 2R1**

Déposant, si autre que les parties

Jacques Plamondon
tel: 821-7772
Région **05-00** 7708
Activité **8063(10)**
Affiliation **10**

Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Convention collective déposée sous "Sentence arbitrale" par le greffier J. Ch. Bisson

Pour le commissaire général du travail

Signature **Pierrette David /ms** Date **85-03-27**

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

RECHERCHE

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 3- Avril 1983 | Dépôt des demandes syndicales |
| 4- Mai et juin et septembre 1983 | Dépôt des offres patronales |
| 5- Août 1983 | Demande de conciliation |
| 6- 27 février 1984 | Grève |
| 7- 28 février 1984 | Demande d'Arbitrage |
| 8- Mars 1984 | Offres globales de l'Université |
| 9- 6 avril 1984 | Sur entente entre les parties,
nomination du soussigné par le
Ministre du Travail, l'honorable
Raynald Fréchette, pour agir à
titre d'arbitre pour la détermi-
nation du contenu de la première
convention collective des chargés
de cours de l'Université de Sherbrooke |
| 10- 18 avril 1984 | Premières ententes entre les parties |
| 11- 24 mai, 19 juin et 2 octobre 1984 | Séances de médiation |

RM

.../2

NO DOSSIER: **M-14965-021** SA 95 03 101

DATE DEPOT: **85-02-08**

14965-21

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC

CONSEIL D'ARBITRAGE
Le 22 février, 1985

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE,

Partie intimée,

ET

SYNDICAT DES CHARGÉS DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE,

Partie requérante,

B.C.G.T.
QUÉBEC

cm
'85 MAR -8 -9 :44

SENTENCE ARBITRALE, PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

Faisons d'abord un bref rappel des événements entourant cette affaire:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1- Mai 1982 | Accréditation |
| 2- Décembre 1982 | Début des négociations |
| 3- Avril 1983 | Dépôt des demandes syndicales |
| 4- Mai et juin et septembre 1983 | Dépôt des offres patronales |
| 5- Août 1983 | Demande de conciliation |
| 6- 27 février 1984 | Grève |
| 7- 28 février 1984 | Demande d'Arbitrage |
| 8- Mars 1984 | Offres globales de l'Université |
| 9- 6 avril 1984 | Sur entente entre les parties, nomination du soussigné par le Ministre du Travail, l'honorable Raynald Fréchette, pour agir à titre d'arbitre pour la détermination du contenu de la première convention collective des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke |
| 10- 18 avril 1984 | Premières ententes entre les parties |
| 11- 24 mai, 19 juin et 2 octobre 1984 | Séances de médiation |

RM

.../2

NO DOSSIER: M-14965-021 SA 85 03 101

DATE DEPOT: 85-02-08

12- 5 octobre 1984

Décision en vertu de l'article 94.3
C.T.. Avis d'arbitrage des clauses
12 et 13, soit Traitement et Vacances.

13- 16 novembre 1984

Séance d'arbitrage

14- 15 et 29 janvier 1985

Délibéré

Il faut souligner l'excellent climat de travail vécu dans cette affaire. Alors que tout était bloqué en mai 1984, les parties ont amélioré leurs relations et réussi à conclure des ententes sur toutes les conditions de travail, sauf le traitement et les vacances.

Nous sommes convaincu que les grands efforts déployés par les deux parties permettront de mieux vivre leur convention collective que si elle avait été imposée par l'arbitre, surtout qu'il s'agit ici de la première convention collective entre les parties. Ayant elles-mêmes déterminé les conditions de travail elles sauront mieux s'y adapter et les ajuster à leur réalité.

Restent en litige les articles 12 et 13 portant respectivement sur le traitement (et frais reliés), et les vacances.

Relevons d'abord la demande présentée par le syndicat et l'offre de l'Université.

A) Demandes syndicales

Dans ses notes et autorités le procureur des salariés présente la demande sous 2 volets, l'un principal, l'autre subsidiaire,

1° 5,375.00\$ pour une charge de cours de 45 heures.

2° Une somme se chiffrant entre la demande principale et les " conditions minimales " suivantes, à savoir:

« - 2,848.30\$ par charge de cours de 45 heures rétroactivement à la session d'automne 82 pour tous les chargés de cours qui ont enseigné depuis cette date;

- Une indexation au coût de la vie comme elle apparaît aux clauses 16.02, 16.03 et 16.04 de la convention collective des chargés de cours de l'Université du Québec à Rimouski:

RM

- Une indemnité de vacances égale à 8% du montant prévu à chaque session pour un cours de 45 heures. »

B) Offres patronales (Pièce U-12)

- Du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984

1er cycle : $43\$ + ((IPC - 1.5\%)) = 44.30\$$

2e et 3e cycles : $53\$ + ((IPC - 1.5\%)) = 54.60\$$

- Du 1er janvier 1985 au 30 avril 1986

Traitement 1984 + $((IPC - 1.5\%))$

C) Traitement avant Convention Collective.

- 1935\$ pour une charge de cours de 45 heures,
- incluant 4% pour vacances
- vacation
- aucun avantage social, hormi 4% pour vacances.

Il faut noter dès maintenant que les parties ont convenu de divers avantages sociaux du même genre que ceux déjà consentis aux chargés de cours syndiqués d'autres universités.

La preuve illustre que le coût global de ces avantages sociaux correspond à environ 5% du traitement de base offert par l'université, ce qui n'a pas été contredit.

D'autre part, l'employeur a évalué le coût de la vacation réparti sur tous les chargés de cours, à environ 4.00\$ par charge de cours de 45 heures, à raison de 44.30\$ l'heure, ou 9%. Ceci n'a pas été contredit.

Il n'est pas utile de réanimer ici le débat sur la vacation. Le syndicat s'y opposait au début mais les parties ont convenu de l'opportunité de ce

traitement particulier en raison de la situation particulière de l'Université de Sherbrooke.

Il faut en effet noter que seul l'Université de Sherbrooke accorde une vacation aux chargés de cours. La valeur de cette vacation, ou le mode de distribution de l'argent prévu à cette fin, n'a toutefois pas fait l'objet d'une entente; celle-ci ne porte que sur la définition.

Notre propos est de disposer en un tout des articles 12 et 13 de la convention collective. Pour ce faire nous allons d'abord analyser les comparables du marché des chargés de cours, ensuite nous étudierons les particularités de l'Université de Sherbrooke.

1- Le marché des chargés de cours

La preuve fait état des conditions offertes aux chargés de cours dans différentes universités du Québec. Dressons un tableau de celles-ci quant au traitement, frais reliés et vacances, autres avantages sociaux et vacation.

a) - UQUAR (Rimouski)

1-1-84 au 31-12-84

- 2848\$ pour une charge de cours de 45 heures
- avantages sociaux similaires à ceux convenus à Sherbrooke, évalués à environ 5%
- 8% du salaire pour vacances, en sus

1-1-85 au 31-12-85

- 2935\$ (soit 2848\$ (+) (IPC 83 - 1.5%))
- avantages sociaux, 5%
- vacances, 8% en sus

b) - UQUAM (Montréal)

- même régime qu'à l'Université du Québec à Rimouski (UQUAR)

c) - UQUAT (Abitibi-Témiscamingue)

1-1-84 au 31-12-84

- 2869\$ pour une charge de cours de 45 heures
- avantages sociaux, 5%
- vacances, 8% en sus.

1-1-85 au 31-12-85

- 2956\$ (soit 2869 + 3.05%)
- avantages sociaux, 5%
- vacances, 8% en sus.

d) - Université Laval (non syndiqués)

Régime totalement différent de ceux demandé, offert et existants dans les autres Universités.

A cet égard, ce régime fondé sur une pondération évaluée selon des critères non retenus en l'espèce, ne saurait être un comparable à retenir aux fins de notre analyse.

e) - Université de Montréal (non syndiqués)

mai 1984 à avril 1985

- 55\$ l'heure pour une charge de cours de 45 heures, soit 2475\$ pour une charge de cours.

Ce salaire apparaît être celui versé à plus de 90% des chargés de cours; d'autres gagnent moins, d'autres plus. Aux fins d'analyse nous retiendrons le montant de 55.00\$ l'heure

- 4% pour vacances sont inclus dans le salaire de base
- aucun autre avantage social
- le salaire de base net (c'est-à-dire moins les vacances) est de 52.90\$, ou 2380.00\$.

f) - Université de Sherbrooke, avant la convention collective.

- 1935\$ pour une charge de cours de 45 heures ou 43.00\$ l'heure.

BM

- 4% de vacances inclus dans le salaire de base.
- aucun autre avantage social
- Le salaire de base net (c'est-à-dire moins les vacances) est d'environ 1860.00\$, ou 41.30 l'heure.

Dressons le tableau des différences entre Sherbrooke et les autres groupes retenus, différences inscrites en prenant les conditions locales pour base.

	Traitement de base		écart		avantages	vacances	vacation
Sherbrooke	1860	(41.30)	---	-----	Nil	4%	oui
Montréal	2380	(52.90)	520\$	(11.60)	Nil	4%	nil
UQUAR	2848	(63.30)	988\$	(22.00)	5%	8%	nil
UQUAM	2848	(63.30)	988\$	(22.00)	5%	8%	nil
UQUAT	2869	(63.75)	1009	(22.45)	5%	8%	nil

La demande syndicale quant au salaire de base recherche la parité avec ce qui est globalement offert aux composantes de l'Université du Québec, soit 2848.00\$, d'où une augmentation de 988.00\$, ou 53.1%.

La preuve a démontré de façon très prépondérante qu'un chargé de cours à l'Université du Québec effectue les mêmes tâches qu'à l'Université de Montréal. Essentiellement il en est de même si on analyse les tâches du chargé de cours à l'Université de Sherbrooke.

Les différences de structures administratives de ces Universités ne semblent pas atteindre la nature et le volume des services requis des chargés de cours. De ceux-ci on demande:

- Une révision du syllabus (correction, adaptation, etc.)
- préparation du cours
- dispenser le cours
- évaluation et correction
- encadrement

Dès maintenant nous pouvons distinguer les services requis des chargés de cours de ceux des professeurs réguliers.

Si les professeurs doivent préparer et/ou réviser les syllabus selon le cas, préparer et donner le cours, évaluer les étudiants, ils doivent aussi encadrer ces derniers, mais de manière différente. A cela d'autres obligations s'ajoutent.

D'abord quant à l'encadrement la preuve illustre sans l'ombre d'un doute que l'encadrement requis des chargés de cours est nettement moindre que celui requis des professeurs.

Sauf quant aux chargés de cours à forfait qui à ce moment reçoivent un traitement supérieur à celui de leurs confrères et consœurs à la leçon, on ne requiert pas des chargés de cours d'être présents à d'autres heures que leurs heures de cours. On se contente de leur demander de répondre aux questions des étudiants avant, pendant et après le cours, pour quelques minutes. L'encadrement dispensé se limite à cela, sauf quant à quelques chargés de cours à la leçon qui par souci professionnel se rendent plus disponibles.

Quant au professeur régulier, il doit assurer une présence de cinq (5) jours semaine à l'Université où il a son propre bureau, endroit où il peut recevoir les étudiants. Cela est encore plus vrai lors des périodes d'examens.

De plus, le professeur régulier doit faire de la recherche, participer à la vie de sa faculté en assistant aux assemblées des professeurs de son département, où il contribuera à tracer les programmes, à fixer les orientations, préparer les syllabus; il doit de plus participer aux services à la collectivité.

Ces distinctions justifient la différence de traitement entre un professeur régulier et un chargé de cours. Ce principe est d'ailleurs retenu à l'Université du Québec, la plus généreuse pour ses chargés de cours.

La preuve ne soutient pas la demande principale du syndicat de hausser le traitement à 5,375.00\$, ou l'équivalent de la proportion du traitement moyen d'un professeur divisé par le nombre de cours qu'il dispense dans son année.

Il faut noter une ressemblance supplémentaire entre les chargés de cours de l'Université du Québec et ceux de Sherbrooke. Les deux (2) groupes ont vu leur traitement stagné depuis 1981, sauf, quant à ceux de l'Université du Québec, qui ont vu leur salaire varier, d'abord vers le bas, en 1982.

II PARTICULARITÉS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

La preuve a d'autre part traité de la situation financière de chacune des institutions. Encore là, dressons un tableau tiré de chiffres avancés par le Ministère de l'Éducation, lesquels n'ont pas été contestés, sauf par l'Université qui les prétend plus déficitaires en ce qui la concerne.

A) Capacité de payer

(Pièce U-5)

	LES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC			
	ÉTAT DES SURPLUS OU (DÉFICITS)			
	FONDS DE FONCTIONNEMENT SANS RESTRICTION			
	Exercice terminé		Accumulé	
	le 31 mai 1983	le 31 mai 1982	le 31 mai 1983	le 31 mai 1982
Bishop	(219 261)	(335 782)	(1 450 243)	(1 230 982)
Concordia	(47 068)	927 986	(2 380 620)	(2 607 552)
Laval	(4 788 603)	(4 615 605)	7 917 299	12 716 884
McGill	(723 000)	(1 380 000)	-	-
Montréal	(3 749 952)	(5 360 227)	(2 347 933	1 497 477
H.E.C.	1 133 192	1 148 689	2 628 683	1 845 599
Polytechnique	531 274	(470 453)	1 778 578	1 292 033
Québec	3 306 174	1 466 222	9 152 466	7 041 064
Sherbrooke	(1 377 260	(3 214 627	(8 271 256	(6 942 591)
	\$ 5 934 504)	(11 834 797)	7 026 974	13 611 932 . »

Ces chiffres sont complétés par l'Université (pièce U-3) lors d'un mémoire qu'elle présente à la Commission parlementaire de l'éducation et de la main-d'oeuvre de l'Assemblée nationale, en octobre 1984, portant sur le " Cadre de financement du réseau universitaire pour l'année 1984-85 " .

RM

.../9

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
ÉVOLUTION DE LA SITUATION FINANCIÈRE
 (000 \$)

	<u>DÉFICIT D'OPÉRATIONS</u>	<u>DÉFICIT ACCUMULÉ*</u>
1969-70	501	950
1974-75	277	7 126
1978-79	1 424	4 037
1979-80	1 422	3 814
1980-81	775	4 227
1981-82	3 806	7 887
1982-83	1 377	9 215
1983-84	43	9 258
1984-85 (Prévisions)	2 084	11 342 »

L'Université explique que sa situation financière est particulièrement la conséquence des politiques de financement du Ministère de l'Éducation. Les nombreuses coupures décrétées auraient anéanti les efforts de redressement que l'Université a mis de l'avant depuis quelques années. Notons qu'aucun des chiffres avancés par l'Université fut contredit et qu'en aucun moment a-t-on sérieusement mis en doute les voies de redressement choisies par l'Université.

Il appert donc que l'Université de Sherbrooke est la plus endettée au Québec. Dressons un tableau en retenant les Universités sur lesquelles on veut fonder le traitement des chargés de cours. (tiré de U-4 , Fonds de Fonctionnement sans restriction, en millions de dollars)

	au 31 mai 1978	au 31 mai 1984
Sherbrooke	(4.0)	(8.3)
Montréal	8.2	(6.6)
Réseau des Universités du Québec	(1.4)	6.2

Ces chiffres évalués par le Ministère de l'Education illustrent bien la position relative de l'Université de Sherbrooke. Au 31 mai 1984 elle est de 1.7 millions de dollars plus endettée que l'Université de Montréal, avec une population étudiante trois fois moindre. D'autre part, elle est de 12.8 millions de dollars plus endettée que le réseau de l'Université du Québec lequel présente un surplus accumulé de 6.2 millions.

La preuve a clairement illustré la situation particulière de l'Université, dont le sérieux ne fut aucunement contesté.

La capacité de payer de l'Université de Sherbrooke est très faible, chaque dollars d'accroissement des dépenses augmente son déficit. Or, il faut bien admettre que si l'Université peut (et a agi) faire des efforts de rationalisation de ses dépenses, aller chercher des revenus d'autres sources (ce qu'elle fait avec succès), la majeure partie de ses revenus proviennent du Ministère de l'Education, source sur laquelle elle n'a pas de contrôle.

B) La vacation

Nous ne discuterons pas de l'opportunité du principe de la vacation puisqu'il a été adopté par les parties.

Cette méthode qui consiste à payer plus cher des chargés de cours de l'extérieur afin de s'assurer leur compétence particulière, a été évaluée à 4.00\$ par heure de cours, ou 9% sur la base de 44.30\$ l'heure.

Jusqu'à ce jour une méthode de paiement existait; ainsi on rétribuait un chargé de cours de Montréal à 50% de son tarif horaire pour ses heures de déplacement, en sus de ses autres frais tels l'hôtel, repas, etc...

Il appert que ce système a permis à l'Université de maintenir un certain standard d'enseignement, d'obtenir les compétences extérieures désirées.

Le syndicat voudrait voir modifier cette méthode. Aussi voudrait-il qu'une partie de la masse monétaire réservée à la vacation soit distribuée directement au salaire de base de tous les chargés de cours, en fixant un montant forfaitaire beaucoup moindre pour la vacation.

Sans entrer dans les détails de la suggestion syndicale, il faut retenir que rien dans la preuve nous indique que cette modification du régime de la vacation maintiendrait les standards obtenus par la méthode actuelle.

La vacation sert à attirer les compétences extérieures ce que le salaire de base ne saurait faire seul. Par contre, avec une augmentation substantielle du salaire de base il devient moins essentiel d'offrir la même vacation que l'actuelle; d'ailleurs, là où le salaire de base est le plus élevé, il n'y a pas de vacation et on se retrouve même en régions éloignées (Abitibi et Rimouski).

Il y a donc lieu de modifier la mesure de la vacation laquelle devrait être réduite de 25%. soit 6.75% du salaire (9% X 75%). La différence récupérée permettra d'ajouter au salaire de base.

C) Avantages sociaux

Les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke se sont dotés d'un régime d'avantages sociaux jusque là inexistant. Ils ont de plus choisi que des avantages spécifiques leur soient reconnus à la convention collective, plutôt que de se voir accorder une somme évaluée à 5% du traitement.

Dans l'évaluation du traitement nous ne pourrions mettre de côté ce facteur lequel représente un coût additionnel pour l'Université et un acquis pour les chargés de cours. On ne peut nier que si l'Université doit défrayer un programme d'avantages sociaux, il lui reste moins d'argent pour d'autres fins, dont le salaire de base.

D) Les Vacances

Jusqu'ici les chargés de cours avaient 4% de leur salaire de base à titre de vacances. Ils demandent 8%, ajoutés au salaire de base, comme à l'Université du Québec.

Il semble que parmi les chargés de cours syndiqués, et autres professionnels d'Université, les vacances soient généralement rémunérées à raison de 8% du traitement de base.

Il nous apparaît que ce taux est en conséquence raisonnable, conforme à la réalité du milieu.

D'autre part, comme pour les autres avantages sociaux, on ne pourra mettre de côté le coût supplémentaire que ces vacances représenteront pour l'université. L'évaluation du salaire de base en tiendra donc compte.

E) Cours en appoint

L'Université plaide qu'historiquement les charges de cours sont payées au même taux que les cours en appoint dispensés par les professeurs réguliers. A ce titre elle réclame donc que les charges de cours soient rémunérées au taux convenu avec les professeurs le 15 novembre 1984.

Il faut d'abord expliquer que simultanément au présent arbitrage l'Université négocie et règle les conditions de travail de ses autres personnels.

Ainsi au chapitre des cours en appoint, il fut convenu le 15 novembre 1984, du traitement suivant: (Pièce U-6)

« 20.21 Pour les trimestres d'été et d'automne 1984, les taux horaires pour les cours donnés en appoint au premier cycle sont de \$45. Pour les cours donnés en appoint au deuxième et troisième cycles, ils sont de \$55.

» A compter du trimestre d'hiver 1985, ces taux sont respectivement de \$48 et de \$55. »

Pour maintenir la tendance qualifiée historique par l'Université, il faudrait être convaincu que les conditions sont demeurées inchangées.

Alors que collectivement les chargés de cours revendiquent leur traitement, dont la charge de cours constitue l'unique source de revenu auprès de l'employeur, nous ne savons guère qu'elle importance les professeurs ont donnée aux cours en appoint, quelles ont été les règles du jeu pour en arriver à cette entente.

Or la preuve permet de déceler une différence entre le cours en appoint et la charge de cours. Dans le premier cas il apparaît qu'il s'agit d'un surplus à un revenu déjà confortable, qu'il n'y a pas de disponibilité plus grande et qui plus est, que cette disponibilité est alors payée de 2 façons, simultanément, soit la disponibilité comme professeur régulier et celle pour le cours en appoint. Il n'apparaît pas que le professeur régulier demeure plus d'heures à l'Université parce qu'il donne un cours en appoint. Cela est possible mais de l'ensemble de la preuve il ne semble pas que ce soit la règle.

Toutes ces remarques relatives au cours en appoint ne s'appliquent pas aux chargés de cours, bien que 73.5% d'entre eux ont un ou des revenus d'autres sources, auprès d'employeurs différents.

Il demeure que la charge de cours donnée par un chargé de cours à l'Université implique une plus grande disponibilité, moins rémunérée, que pour le professeur régulier qui assure déjà cette disponibilité dans le cadre de son travail régulier.

Finalement on ne peut oublier que même dans l'Université la plus généreuse et financièrement la plus capable, l'Université du Québec, le cours en appoint se paie moins que la charge de cours, soit 2,371.00\$ pour les professeurs versus 2,848.00\$ pour le chargé de cours, ou 52.69\$ l'heure versus 63.60\$ l'heure.

A l'Université de Montréal la même distinction se fait. Dans le cas des professeurs réguliers se voyant attribuer une charge de cours, la rémunération s'établit selon l'expérience, la scolarité et autres critères; pour sa part le chargé de cours reçoit 55.00 l'heure en moyenne.

La preuve, si elle permet d'accoler des chiffres à l'Université de Sherbrooke, c'est-à-dire la rémunération des cours en appoint et des charges de cours pendant les dernières années, elle ne permet pas de conclure que la situation doit demeurer la même, d'autant plus qu'auparavant les chargés de cours n'avaient rien à dire quant à leur rémunération.

Pour tous ces motifs il n'y a pas lieu de maintenir la tendance dite historique proposée par l'Université.

CONCLUSION

Nous sommes d'avis que les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke sont en situation de rattrapage. Leur salaire de base est déjà de

RM

520.00\$ inférieur à celui de leurs plus proches confrères et consœurs, ceux et celles de l'Université de Montréal, pour un même travail.

La période de fixation du contenu d'une première convention collective est la plus privilégiée pour replacer les parties en fonction du marché. Par contre ce ne peut être l'occasion de créer d'autres injustices.

Il faut aussi noter qu'un accroissement de revenu peut s'établir de différentes façons, dont le rattrapage et l'augmentation suivant l'indice de l'accroissement des prix à la consommation. Il ne faudra donc pas conclure que l'accroissement du traitement des chargés de cours n'est que le fait d'une augmentation de salaire, elle inclura en quelque sorte cette augmentation et une forme de normalisation du traitement en fonction du marché des chargés de cours au Québec.

A l'Université de Sherbrooke les autres personnels ont reçu une augmentation de salaire correspondant à l'I.P.C. moins 1.5%. Il faut croire toutefois que cette augmentation s'ajoutait à un salaire déjà normalisé puisqu'à cette Université on cherche à rémunérer ses personnels à des taux équivalents au marché.

La preuve illustre bien que les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke sont bien en bas du taux du marché.

La structure de l'Université de Sherbrooke et sa capacité de payer ressemblent plus à celles de l'Université de Montréal, que des composantes de l'Université du Québec. A cet égard il ne saurait être question d'accorder aux chargés de cours de Sherbrooke un traitement équivalent à celui offert au réseau de l'Université du Québec.

A l'Université de Montréal les chargés de cours reçoivent 2,380.00\$ de salaire de base, plus 4% pour vacances, sans autres avantages ni vacation.

Avec les ententes déjà intervenues, les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke bénéficieront d'avantages sociaux évalués à 5% et nous leur accordons 8% de vacances. Cela représente à ces chapitres, en pourcentage, un acquis de 9% supérieur aux chargés de cours de l'Université de Montréal, (c'est-à-dire 5% + 8% - 4%).

D'autre part, à Sherbrooke la masse monétaire destinée aux chargés de cours doit comprendre environ 6.75% destiné à la vacation répartis sur l'ensemble des chargés de cours.

Pour qu'un traitement équivalant entre les chargés de cours de Sherbrooke et ceux de Montréal soit accordé, il faudrait donc fixer le traitement de base de la manière suivante:

- La vacation représente 6.7% par charge de cours
- Les avantages sociaux représentent 5% du salaire de base.
- Les vacances représentent 8% du salaire de base.
- Le salaire de base actuel est de 1,860.00\$ (excluant 4% pour vacances), celui des chargés de cours de l'Université de Montréal est de 2,380.00\$ (excluant 4% pour vacances).
- Les vacances à raison de 8% et les avantages sociaux sont des acquis supplémentaires pour les chargés de cours de Sherbrooke comparativement à ceux de l'Université de Montréal.

Il est à remarquer que les parties ont convenu de l'opportunité qu'une vacation soit offerte à des chargés de cours de l'extérieur. Le coût doit donc en être assumé par les deux parties; si nous ajoutions celui-ci à la seule charge de l'Université, ce ne serait pas reconnaître cet accord.

Les deux parties doivent donc assumer la vacation, l'Université en la payant à même le budget réservé aux chargés de cours, les salariés en acceptant une rémunération moindre que celles de leurs confrères où la vacation n'existe pas. Cela tient compte de cette particularité de l'Université de Sherbrooke, reconnue et retenue par les deux parties.

Il ne s'agit toutefois pas de faire supporter le coût de la vacation à parts égales. Les parties ne sont pas d'abord des partenaires ou associés, les chargés de cours sont avant tout des employés de l'Université; à ce titre il leur est demandé de participer à la qualité de l'enseignement dont la responsabilité première est celle de l'Université.

Nous sommes d'avis que l'effort monétaire des salariés doit être moindre que celui de l'Université. Le coût de la vacation a été établi à plus ou moins 6.7% par charge de cours. La participation des salariés se chiffrera au tiers (1/3). Cela nous apparaît conforme à la vacation et au statut de chaque partie, l'une étant l'employeur, l'autre l'employé.

Le traitement des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke que nous fixons pour la première année de leur convention collective nous apparaît juste et équitable; il tient notamment compte des facteurs suivants,

- l'acquis d'avantages sociaux
- l'acquis des vacances
- le rattrapage avec leurs confrères et consoeurs les moins bien rémunérés (Montréal)
- la situation financière de l'Université de Sherbrooke
- la vacation
- la similitude des tâches avec les confrères et consoeurs des autres universités.
- la différence avec celles des professeurs réguliers
- le fait que près des 3/4 des chargés de cours occupent un travail ailleurs.
- les cours en appoint
- l'augmentation du coût de la vie
- les autres personnels

Le traitement des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke doit être établi de manière à rejoindre le marché, par contre il ne peut être accru au delà de son plus proche semblable (Université de Montréal) sans oublier la faible capacité de payer de l'Université de Sherbrooke. On ne peut non plus traduire tout le rattrapage et l'augmentation par l'acquis de nouveaux avantages sociaux.

Le salaire de base à Sherbrooke sera celui de Montréal, diminué de la participation à la vacation et d'un effort supplémentaire à ne pas trop accroître le déficit. Il est donc fixé à 2,330.00\$ par charge de cours, au premier cycle, pour la première année de la convention collective.

Dressons un tableau comparant le coût global d'une charge de cours aux Universités de Sherbrooke, Montréal et Québec. Les calculs donnent un résultat approximatif tenant compte que l'évaluation faite par les parties de la vacation et des avantages sociaux n'est qu'approximative. (Premier cycle).

	Salaire de base	Vacances	Autres avantages sociaux			Vacation 6.7%	Total	Différence avec l'Université de Sherbrooke
Sherbrooke	2330	8%	186.40	5%	116.50	156.11	2789.01	-
Montréal	2380	4%	95.20	nil	-	nil	2475.20	313.80
U. du Q.	2848	8%	227.40	5%	142.40	nil	3218.24	429.24

Dressons maintenant le tableau de la variation du coût global pour une charge de cours au premier cycle pour l'université

Jusqu'à la convention collective:

Salaire	1860.00
Vacances	75.00
Vacation	180.00
	<hr/>
	2115.00

Pour la première année de convention

Salaire	2330.00	(soit 518.00\$ de moins qu'à l'Université du
Vacances	186.40	Québec et 50.00\$ de moins qu'à l'Université
Avantages	116.50	de Montréal, quant au salaire de base).
Vacation	156.11	
	<hr/>	
	2789.01	

DURÉE de la convention collective. (Article 19.01)

L'arbitre est lié par la loi, il ne peut déterminer les conditions de travail pour plus de 2 ans. Les parties ont laissé au soussigné le soin de décider du traitement, des frais reliés et des vacances; de plus, elles lui ont laissé la discrétion quant à la période à couvrir.

L'employeur a proposé de débiter le 1 janvier 1984. Cette proposition faite il y a plusieurs mois, peut être ajustée pour au moins trois raisons:

- a)- la non rétroactivité, dans les faits et en droit, de la majorité des clauses;
- b)- la capacité de payer
- c)- la stabilité dans les relations entre les parties.

- a) Quant au premier aspect, il nous apparaît évident que l'impossibilité de faire rétroagir certaines clauses en fait perdre les avantages pour la période écoulée.

RM

- b) Quant à la capacité de payer, il nous est apparu qu'il serait plus intéressant pour les salariés d'obtenir un traitement supérieur à celui qui aurait pu leur être accordé si nous faisons débiter la convention collective en janvier 1984.

Si cela était, la rétroactivité à être versée aux salariés aurait été plus importante; nous avons jugé préférable d'en retenir une partie afin de l'étaler sur la durée de la convention collective, en allongeant la période post-décision.

Ainsi l'Université en sera moins affectée et les salariés auront un traitement échelonné supérieur.

- c) Nous préférons aussi allonger la période post-décision afin de permettre aux parties de s'acclimater à leur nouveau régime de travail et ainsi l'ajuster avant ou lors des prochaines négociations pour le renouvellement de la convention collective.

Ainsi, la convention collective couvrira la période s'échelonnant du 1 mai 1984 au 30 avril 1986.

Pour la seconde année de convention collective l'augmentation du traitement suivra ce qui est accordé aux autres personnels, pour 1985, soit l'indice de l'augmentation des prix à la consommation, moins 1.5%, tel indice étant celui publié par Statistique Canada, pour les 12 derniers mois se terminant le 30 avril 1985

DÉCISION

En conséquences

- A) La clause 12 se lira ainsi:

TRAITEMENT ET FRAIS RELIÉS

12.01

Premier cycle:

1 mai 1984 au 30 avril 1985

Salaire: 2330.00\$ pour une charge de cours de 45 heures

RM



1 mai 1985 au 30 avril 1986

Les taux horaires en vigueur le 30 avril 1985 sont majorés pour la période du 1 mai 1985 au 30 avril 1986 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (I.P.C.) au cours des douze mois précédents, moins 1.5%.

12.02

Deuxième et Troisième cycles

L'écart existant, soit 10.00\$ l'heure, ou 450.00\$ pour une charge de cours de 45 heures est maintenu, en conséquences le paragraphe 12.02 se lira ainsi:

Du 1 mai 1984 au 30 avril 1985:

Salaire: 2780.00\$ pour une charge de cours de 45 heures

Du 1 mai 1985 au 30 avril 1986:

Les taux horaires en vigueur le 30 avril 1985 sont majorés pour la période du 1 mai 1985 au 30 avril 1986 d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (I.P.C.) au cours des douze mois précédents, moins 1.5%.

12.03

La majoration des taux prévus aux seconds sous-paragraphes des paragraphes 12.01 et 12.02 est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'indice de l'augmentation du coût de la vie pour le mois d'avril précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

12.04

Lorsque son engagement exige que le (la) salarié(e) résidant à plus de vingt-cinq kilomètres de la localité où se donne l'enseignement, se déplace effectivement, il (elle) reçoit une vacation égale à 37.5% du salaire, divisé par 45 heures, prévu à son contrat, multipliée par le nombre normalisé et applicable des heures de voyage.

12.05

A tous les deux jeudis, l'Université verse le traitement de base, la vacation et les allocations de frais de transport, de séjour et de chambre au prorata des heures d'enseignement prévues pour la pé-

riode concernée de deux semaines par rapport à celles prévues pour la totalité du contrat, exclusion faite de la semaine de relâche. L'Université effectue les ajustements et corrections d'erreurs nécessaires au fur et à mesure qu'ils deviennent évidents.

12.06 L'Université inscrit sur les formules T4 et TP4 de chacun(e) des salariés(es) le montant qui a été retenu à titre de cotisations syndicales au cours de l'année concernée.

12.07 (Suivant l'entente intervenue entre les parties quant aux chargés de cours à forfait.)

« Le traitement du (de la) chargé(e) de cours à forfait comprend la rétribution prévue pour chacune des charges de cours attribuée et le montant qui s'y ajoute pour les activités additionnelles spécifiques pour lesquelles l'Université demande une disponibilité accrue. A ce traitement, l'Université ajoute une compensation de 11.5% pour les vacances et pour certains avantages sociaux non prévus à la présente convention.

Toutefois, un(e) chargé(e) de cours à forfait qui est à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la présente convention ne verra pas son traitement diminué, sauf dans le cas où il y a une diminution de sa tâche. »

B) La clause 13 se lira ainsi:

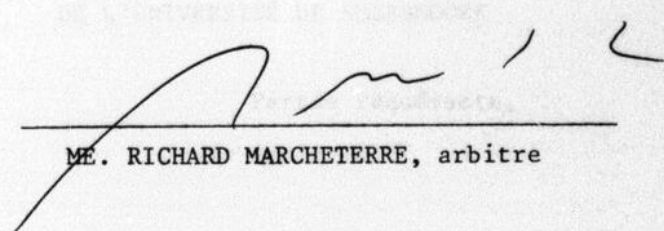
Le (la) chargé(e) de cours reçoit pour chaque session à titre d'indemnité de vacances, un montant égal à 8% du traitement de base tel qu'évalué à la clause 12. Ce montant est versé en fin de session, en un chèque distinct, lors de la remise du dernier versement.

12.08 « Le salaire de base, la vacation et les vacances s'appliquent rétroactivement au 1 mai 1984, selon les termes de la convention collective. »


RM

A la demande des parties nous réservons notre juridiction quant à la rémunération particulière des chargés de cours de la faculté de Droit.

Fait à Sherbrooke, ce 22 février, 1985.


ME. RICHARD MARCHETERRE, arbitre

Copie conforme,

COPIE CONFORME	
	
GREFFIER	
DATE:	85-02-08
CONCILIATION ET ARBITRAGE	
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)	

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Partie intimée,

ET

SYNDICAT DES CHARGÉ(S) DE COURS
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Partie requérante,

DOCUMENT REGROUPANT LES ENTENTES INTERVENUES
ENTRE LES PARTIES, A JOUR LE 30-11-84

Les 24 mai et 19 juin, 2 et 22 octobre, 14 et 16 novembre 1984,
se tenait à l'Université de Sherbrooke l'audition des demandes et offres des
parties relativement aux conditions de travail des salariés membres du syndicat,
à leur première convention collective.

A la phase de la médiation les parties sont parvenues à s'entendre
sur la majorité des conditions de travail.

En conséquence, le Conseil d'Arbitrage prend acte de ces ententes,
lesquelles sont ainsi reproduites:

RM 

.../2

ARTICLE 1
DÉFINITIONS

« Aux fins de la présente convention, les parties s'entendent pour définir comme suit les expressions ou termes suivants:

Année Financière: la période allant du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

Année universitaire: une période de douze mois qui comporte trois trimestres:

- le trimestre d'automne: du 1er septembre au 31 décembre
- le trimestre d'hiver: du 1er janvier au 30 avril
- le trimestre d'été: du 1er mai au 31 août.

Toutefois, ces trimestres sont déterminés à chaque année dans les Dispositions Générales relatives aux calendriers et au règlement pédagogique. Les activités d'enseignement du trimestre d'été peuvent commencer à la date mentionnée dans le calendrier universitaire lorsque celle-ci précède le 1er mai.

Charge de cours: un regroupement d'activités d'enseignement habituellement désigné au moyen d'un code d'identification et d'un titre.

Chargé(e) de cours: tout(e) salarié(e) engagé(e) par l'Université en vertu de la présente convention pour des fins d'enseignement et d'activités connexes.

Chargé(e) de cours à forfait: un(e) chargé(e) de cours dont le salaire est fixé de façon globale et pour une durée déterminée, et dont la fonction décrite en annexe à son contrat d'engagement prévoit pour chacun des trimestres couverts deux charges de cours ou plus de même que des activités additionnelles bien spécifiques pour lesquelles l'Université demande une disponibilité accrue.

Chercheur(e): tout professeur(e) régulier(e) embauché(e) par l'Université à ce titre pour accomplir principalement une tâche de recherche.

Conjoint(e): la personne avec qui le (la) salarié(e) est légalement uni(e) par un mariage reconnu comme valide par les lois du Québec; ou en l'absence de mariage, la personne de sexe opposé que le (la) salarié(e) présente publiquement comme son (sa) conjoint(e) et avec qui il (elle) réside en permanence depuis plus de trois, ou depuis plus d'un an si un enfant est légalement reconnu comme né de leur union.

Conseil d'administration: le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke

RM

Conseil de faculté: un organisme établi conformément aux stipulations des Statuts de l'Université.

Convention: la présente convention collective telle que signée par le Syndicat et l'Université.

Cours en appoint: cours donné par un professeur en sus de sa charge de travail.

Département: pour les fins de la présente convention, les groupes mentionnés à l'annexe

Directeur(trice) de département: un professeur régulier du département nommé par l'Université à ce titre ou une personne responsable de tâches identiques à celles confiées à un(e) directeur(trice) de département dans la convention.

Doyen: un doyen de faculté, un directeur d'École ou un directeur général.

Enseignement: différentes activités pédagogiques qui peuvent avoir les formes suivantes: cours, séminaire, stage, atelier, laboratoire, tutorat, activité de synthèse et encadrement.

Grief: une mésentente entre d'une part l'Université et d'autre part un(e) salarié(e), un groupe de salarié(e)s ou le Syndicat relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

Professeur(e): toute personne embauchée par l'Université à titre de professeur(e) régulier, invité(e) ou substitut rattaché(e) à un département.

Salaire: rétribution exprimée sur une base horaire ou forfaitaire

Salarié(e): toute personne salariée au sens de l'article 1 1) du Code du travail et couverte par le certificat d'accréditation émis le 17 mai 1982.

Syndicat: le Syndicat des chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCUS) accrédité en vertu du Code du travail de la Province de Québec, le 17 mai 1982.

Traitement: le traitement comprend le salaire et la vacation.

Université: l'Université de Sherbrooke ayant son siège social dans la ville de Sherbrooke, e créée par la " Loi relative à l'Université de Sherbrooke " (11 - 111 Elizabeth II, c. 136, 05 mars 1954) et ses amendements. »

Vacation: Allocation accordée aux salarié(e) pour tenir compte de leur temps normalisé de

RM

déplacement lorsque leur résidence est à plus de vingt-cinq (25) kilomètres du campus ouest de l'Université ou de toute autre localité où se donne l'enseignement.»

ARTICLE 2

PREAMBULE

« La présente convention entend établir les conditions de travail les mieux appropriées à l'atteinte des fins de l'Université, particulièrement, de la recherche et du service à la collectivité et favoriser des relations harmonieuses entre l'Université et les salarié(e)s.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DES PARTIES

- 3.01 « La présente convention collective s'applique à tou(te)s les salarié(e)s couvert(e)s par le certificat d'accréditation émis le 17 mai 1982: " Tous les chargés de cours à taux horaire ou à forfait sur le Campus Ouest de l'Université de Sherbrooke, à l'exclusion de tous les chargés de cours ingénieurs qui enseignent à la Faculté des sciences appliquées" . »
- 3.02 « Pour les fins de négociation et d'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur et le seul représentant officiel des salarié(e) couvert(e)s par le certificat d'accréditation.
- 3.03 « L'Université possède les pouvoirs lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve de dispositions de la convention. »
- 3.04 « Pour les fins d'application de la convention et à moins de stipulation contraire, l'Université agit par l'entremise du directeur du Service des personnels. »

ARTICLE 4

INFORMATIONS MUTUELLES

- 4.01 « A la demande de l'Université, le Syndicat lui transmet, sous la signature de son (sa) secrétaire, la liste des membres de son exécutif, ainsi que toute modification à cette liste. »
- 4.02 « Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des salarié(e)s ou à l'ensemble des salarié(e)s d'un département sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat. »
- 4.03 « Le Syndicat est placé sur la liste d'envoi de l'Université au même titre que les salarié(e)s. »
- 4.04 « L'Université transmet au Syndicat, au plus tard le 31 janvier, le 31 mai et le 30 septembre la liste alphabétique des salarié(e)s. Cette liste comporte pour chaque salarié(e)s, le nom et le prénom, l'adresse et le numéro de téléphone du domicile, le code postal, la date de naissance, le grade universitaire postulé (libellé et lieu), le sexe, le dernier grade universitaire obtenu (libellé, date et lieu d'obtention), le salaire du trimestre et, le cas échéant, la vacation. »
- 4.05 « Aux mêmes dates qu'au paragraphe 4.04, l'Université transmet au Syndicat la liste alphabétique par département et par faculté. Cette liste comporte pour chaque salarié(e), le nom et le prénom, le code d'identification, et le titre des activités d'enseignement de même que le numéro de téléphone du domicile. »
- 4.06 « L'Université fait parvenir au Syndicat dès qu'ils sont disponibles les renseignements suivants:
1. le budget de fonctionnement de l'Université
 2. le total de la masse salariale versée aux salarié(e)s au cours de la dernière année financière et le pourcentage que représente ce total par rapport à celui de la masse salariale versée aux divers personnels de l'Université:
 3. pour chaque trimestre, le nombre de groupes-cours confiés aux salarié(e)s de chacun des départements concernés et le pourcentage que représente ce nombre par rapport au nombre total des groupes-cours dans ce département;
 4. le nom des membres de l'Université, des membres du Conseil d'administration, du Conseil universitaire, et des Conseils de chacune des facultés concernées. »
- 4.07 « A chaque année, l'Université transmet au

Syndicat le cahier annuel " Statistiques " publié par le Bureau du registraire. Sur demande, l'Université transmet au Syndicat les statistiques compilées au Bureau du registraire pour le trimestre qui vient de prendre fin. »

- 4.08 « Sur demande, le Syndicat peut consulter les contrats des chargé(e)s de cours déposés au Service des personnels. »
- 4.09 « Les renseignements de caractère nominatifs au sens de la Loi 65 sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation du ou des chargé(e)s de cours intéressé(e)s. »

ARTICLE 5

PREROGATIVES SYNDICALES

- 5.01 « Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le Syndicat peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir ses réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'Université, le Syndicat rembourse ces frais. »
- 5.02 « L'Université met gratuitement à la disposition du Syndicat des espaces équipés de l'ameublement en usage au moment de la signature de la convention. »
- 5.03 « L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus par les parties. Cette entente peut être modifiée du consentement des parties. »
- 5.04 « L'Université permet au Syndicat d'utiliser ses services de photocopie et de téléphone aux tarifs usuels établis pour ces services et selon les normes de fonctionnement de ces services. L'utilisation de tout autre service peut faire l'objet d'une entente entre les parties. »
- 5.05 « Le Syndicat, par voie du " courrier interne " de l'Université, peut acheminer aux salarié(e)s sur le campus ouest les avis de convocation ou tout matériel d'information utile pourvu que sa source soit clairement identifiée. »
- 5.06 « Afin de faciliter l'application de la présente convention, l'Université accorde un montant équivalent à quatre charges de cours pour chacun des trimestres que dure la convention. »

- 5.07 « Afin de faciliter la préparation d'une nouvelle convention, l'Université accorde pour le dernier trimestre complet de la convention un montant équivalent à trois charges de cours. »
- 5.08 « Afin de faciliter la négociation d'une nouvelle convention, l'Université accorde un montant équivalent à trois charges de cours pour chaque trimestre complet depuis l'ouverture des négociations jusqu'à la signature d'une nouvelle convention. »
- 5.09 « Dans le cas de chacun des paragraphes 5.06, 5.07 et 5.08, le Syndicat fait connaître au directeur du Service des personnels le nom des salarié(e)s qui doivent être rémunéré(e)s à même les sommes y prévues et, dans le cas du paragraphe 5.08, le trimestre au cours duquel ils (elles) sont rémunéré(e)s. Les stipulations de la convention s'appliquent à ces salarié(e)s aux prorata de la somme qu'ils (elles) reçoivent. »

ARTICLE 6

REGIME SYNDICAL

- 6.01 « Le(la) salarié(e) qui, conformément aux stipulations de l'article 11, détient un contrat d'engagement au moment de la signature de la convention ou en obtient un par la suite, devient membre du Syndicat. Le(la) salarié(e) signe à cet effet la formule d'adhésion reçue en vertu du paragraphe 11.02 et la remet au Syndicat.
- Toutefois, il(elle) peut annuler cette adhésion en avisant le Syndicat par écrit de sa décision dans les trente jours de la signature de la convention ou de son contrat. »
- 6.02 «L'Université n'est pas tenue de renvoyer un(e) salarié(e) parce que le Syndicat l'aurait refusé(e), suspendu(e) ou expulsé(e) de ses rangs. »
- 6.03 « L'Université prélève sur le traitement de chaque salarié(e) régi(e) par la présente convention un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat. »
- 6.04 « Pour les fins du présent article, le Syndicat indique à l'Université dans un avis écrit:
1. le montant ou le taux de la cotisation syndicale;
 2. la date de la première retenue;

3. le nombre de paies consécutives sur lesquelles l'Université doit répartir de façon égale cette cotisation.

Cet avis prend effet au plus tard le trentième jour suivant sa réception. Il en est de même de tout réajustement nécessaire signifié par le Syndicat. »

- 6.05 « L'Université fait parvenir au Syndicat un chèque payable au pair au plus tard le quinzième jour du mois suivant la perception des dits montants accompagné d'un état détaillé de la perception dans la forme convenue au moment de la signature de la convention ou modifiée par la suite du consentement des parties. »
- 6.06 « Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Université pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'Université par un(e) salarié(e) ou un groupe de salarié(e)s résultant de l'application des paragraphes 6.03 et 6.04. »
- 6.07 « Le paragraphe 6.06 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement soit l'illégalité de tout ou partie des paragraphes 6.03 et 6.04, soit une faute du Syndicat ou de ses préposé(e)s ou soit les deux. »

ARTICLE 7

LIBERTES ET NON DISCRIMINATION

- 7.01 « Tout(e) salarié(e) bénéficie de la liberté d'enseigner sans déférence à une doctrine prescrite tout en respectant la liberté d'opinion d'autrui. »
- 7.02 « Tout(e) salarié(e) a droit d'exercer ses libertés politiques. Tout(e) salarié(e) est libre d'exprimer ses opinions personnelles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université. »
- 7.03 « Sous réserve des articles 19 et 20 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'Université n'exerce, ni directement, ni indirectement, des pressions, contraintes, discriminations ou distinctions injustes contre un(e) salarié(e) à cause de sa couleur, de son origine ethnique, sociale ou nationale, de sa condition sociale, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son état civil, d'un handicap physique, de ses opinions et actions politiques, syndicales ou autres, de sa tenue vestimentaire, de son apparence, de son orientation sexuelle, de sa langue ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. »

7.04 « L'Université s'engage à prendre fait et cause pour tout(e) salarié(e) dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de sa fonction et convient de n'exercer contre lui (elle) aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du (de la) salarié(e), dont la preuve incombe à l'Université. »

ARTICLE 8

GRIEF ET ARBITRAGE

8.01 « Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus équitablement et le plus promptement possible. »

8.02 « Tout(e) salarié(e) ou groupe de salarié(e)s accompagné ou non d'un(e) représentant(e) du Syndicat peut soumettre ses motifs de mécontentement à l'autorité compétente pour tenter d'obtenir satisfaction avant la soumission du grief. Toute entente intervenue à ce stade ne peut être invoquée à titre d'usage ou de pratique passée. »

8.03 « Tout(e) salarié(e) ou groupe de salarié(e)s accompagné(e)s ou non d'un(e) représentant(e) du Syndicat, ou le Syndicat, dans les soixante jours de la connaissance du fait donnant lieu au grief mais dans un délai n'excédant pas cent-quatre-vingts jours de l'occurrence de tel fait, peut soumettre le grief par écrit au Cabinet du Vice-recteur aux ressources humaines, suivant la formule apparaissant à l'annexe. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise après soixante jours de l'occurrence du fait incombe au (à la) salarié(e), au groupe de salarié(e)s ou au Syndicat. »

8.04 « L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou paragraphes impliqués et le correctif requis et ce, sans préjudice. »

8.05 « Lorsqu'un grief est soumis en l'absence d'un(e) représentant(e) du Syndicat, le Cabinet du Vice-Recteur aux ressources humaines fait parvenir copie dudit grief au Syndicat dans le plus bref délai. »

8.06 « Si, dans les quinze jours qui suivent la soumission du grief, il n'y a pas de réponse du Cabinet du Vice-recteur aux ressources humaines ou si la réponse est jugée insatisfaisante, un grief peut être soumis à l'arbitrage. »

- 8.07 « S'il veut soumettre un grief à l'arbitrage, le Syndicat avise par écrit le vice-recteur aux ressources humaines dans un délai de trente jours suivant la fin du délai prévu au paragraphe 8.06. »
- 8.08 « Les parties conviennent de se référer à un(e) arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix d'un(e) arbitre, dans les quinze jours de la réception de l'avis d'arbitrage l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de nommer un(e) arbitre conformément au Code du travail pour autant qu'une demande lui soit parvenue au plus tard dans les quinze jours qui suivent la fin du délai mentionné plus haut. »
- 8.09 « Cependant, à la demande écrite de l'une des parties dans un délai de quinze jours du choix ou de la nomination de l'arbitre ci-haut mentionné(e), celui-ci (celle-ci) est assisté(e) de deux assesseur(e)s respectivement nommé(e)s par chacune des parties.
- Les assesseur(e)s participent à l'enquête et audition, au délibéré, mais ne rendent aucune décision. »
- 8.10 « Dans le cas d'arbitrage d'un grief, l'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit dans la convention collective.
- En aucun cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six mois de la date de la soumission du grief.
- En aucun cas, l'arbitre n'est autorisé(e) à accorder des dommages punitifs ou encore à amener l'Université à effectuer des dépenses qui émargent à son budget d'investissement. »
- 8.11 « Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
1. rétablir le(la) salarié(e) concerné(e) dans ses droits avec pleine compensation;
 2. maintenir la mesure disciplinaire;
 3. rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation. »
- 8.12 « Dans le cas d'arbitrage portant sur un congédiement, une suspension, une réprimande ou un avis disciplinaire, le fardeau de la preuve d'une cause juste et suffisante repose sur l'Université. »
- 8.13 « L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les quarante-cinq jours de la fin de l'enquête et audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties au grief. Toutefois, la décision n'est pas nulle

pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai. Si une des parties conteste la décision arbitrale devant une autre juridiction, ladite décision est exécutoire et s'applique aussi longtemps qu'il n'en a pas été décidé autrement à la suite du dernier recours retenu par l'une ou l'autre des parties. »

- 8.14 « Une erreur technique dans la formulation du grief n'entraîne pas la nullité dudit grief. De plus, la formulation du grief peut être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis, l'Université peut demander que l'audition procède à une date ultérieure. »
- 8.15 « Si dans le processus d'application du présent article, un(e) représentant(e) syndical(e) ou un(e) salarié(e) doit s'absenter de son travail, il (elle) en convient à l'avance avec son (sa) supérieur(e) immédiat(e). »
- 8.16 « Aucun aveu écrit fait par un(e) salarié(e) à la suite d'une sollicitation par l'Université ne peut lui être opposé lors de l'arbitrage, à moins qu'il n'ait été signé en présence d'un(e) représentant(e) syndical(e). »
- 8.17 « Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. Toutefois ces délais peuvent être prolongés avec le consentement des parties. »
- 8.18 « Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Université. »

ARTICLE 9

REPRESENTATION

- 9.01 « Lorsque le Syndicat a obtenu par écrit le consentement des instances concernées, il les avise par écrit du nom de la personne (ou des personnes, selon le nombre convenu) qu'il a choisie(s) pour agir à titre d'observateur (trice) à l'Assemblée des professeurs de département ou au Conseil de la faculté. »
- 9.02 L'observateur(trice) n'a pas droit de vote tout en étant assujetti(e) aux règles et procédures internes des instances concernées relatives à la participation d'un(e) observateur (trice). »

9.03 « L'activité prévue au présent article n'est pas considérée aux fins de la fonction (article 10) et du traitement et des frais reliés (article 12). »

9.04 (Litige) représentation au conseil d'administration

ARTICLE 10

FONCTION ET ATTRIBUTION DES CHARGES DE COURS

10.01 « La fonction de chargé(e) de cours comporte principalement des activités d'enseignement théorique et pratique, telle que la préparation et l'organisation, l'enseignement proprement dit, l'évaluation, l'encadrement des étudiants et l'animation de stages. »

10.02 « A ces tâches peuvent s'ajouter d'autres activités connexes qui, le cas échéant, sont précisées par le doyen au (à la) salarié(e) et qui donnent lieu à une rémunération en sus. »

10.03 « Aux fins du présent article, l'Université ne peut refuser de reconnaître la prestation d'une charge de cours du fait d'une modification dans le code d'identification, le titre et la description de ce cours, à moins que cette modification ne soit substantielle. »

10.04 « Pour une charge de cours donnée, le doyen s'assure que le (la) chargé(e) de cours est responsable d'un nombre d'étudiants comparable à celui dont serait responsable un professeur régulier du même département s'il offrait le cours dans des circonstances analogues. »

10.05 « Durant les dix jours précédant le 1er juillet de chaque année, à moins d'une entente différente avec le Syndicat, le(la) directeur(trice) du département affiche la liste, approuvée par son doyen, des charges de cours qui seront confiées à des salarié(e)s pour chacun des trimestres de l'année universitaire qui vient. Copie de cette liste est transmise au Syndicat par l'Université pour commentaires ou recommandations. Toutefois ces listes ne comprennent pas les charges de cours comportant neuf (9) heures ou moins d'enseignement.

Durant les sept jours qui précèdent le 1er août dans le cas du trimestre d'automne, le 1er décembre dans le cas du trimestre d'hiver et le 1er avril dans le cas du trimestre d'été, le (la) directeur(trice) affiche la liste, modifiée et approuvée par son doyen, des charges de cours qui seront confiées à des salarié(e)s au cours du trimestre concerné. Le Syndicat reçoit une

copie de la liste modifiée. Pour autant que le (la) directeur(trice) de département le mentionne sur la liste qu'il (elle) doit afficher avant le 1er juillet, il (elle) peut modifier ces dates pourvu que celles-ci précèdent la période prescrite ci-dessus; dans ce cas, il (elle) indique que la liste vaut pour l'année universitaire sous réserve du paragraphe 10.15, où il (elle) fait connaître les dates d'affichage des listes modifiées.

Ces listes ne comprennent pas les cours donnés par un professeur, ou par un chercheur, ou par une personne de qui l'Université exige qu'elle enseigne un cours et à qui le traitement total ou partiel est versé selon les termes et conditions d'une subvention n'émargeant pas à la subvention générale du M.E.Q.. La procédure décrite au présent article ne s'applique pas dans le cas de certains programmes dont la programmation est difficilement prévisible, plus particulièrement dans le cas de programmes dont les modalités doivent être négociées avec un tiers (v.g. cegep, corporation professionnelle ...).

Ces listes indiquent le nom du département, la date d'affichage, la date de clôture de l'affichage, le nom et le numéro de téléphone du (de la) directeur (trice) de département et, pour chaque cours, le code d'identification, le titre et les exigences du cours; le nombre d'années d'expérience professionnelle et le grade universitaire exigés. Les cours qui seront donnés par un(e) chargé(e) de cours à forfait portent une indication à cet effet et sont regroupés. »

10.06

« Pour chacune des listes prévues au paragraphe 10.05, le (la) directeur(trice) de département doit identifier, le cas échéant, tout cours dont les exigences n'ont pas encore fait l'objet d'une approbation par le doyen. »

10.07

« Au plus tard sept jours après la clôture de l'affichage, le (la) candidat(e) pose sa candidature par écrit auprès du (de la) directeur (trice) de département en indiquant quel(s) cours l'intéresse(nt) et lui transmet son dossier qui fait connaître:

1. ses noms, prénom, adresse et numéro de téléphone;
2. le plus haut grade pertinent obtenu (libellé, université et date d'obtention);
3. le grade postulé (libellé, université et date prévue d'obtention);
4. le détail des cours qu'il a enseignés, (code d'identification, titre, nombre d'heures et nombre de fois, l'endroit et la description du cours lorsque le cours a été offert dans une autre institution universitaire);

5. son expérience professionnelle;
6. tout autre renseignement et document pertinent. »

10.08

« Toutefois, lorsqu'il (elle) a obtenu un contrat de chargé(e) de cours à l'Université pour l'un des trois trimestres précédant le trimestre pour lequel il (elle) postule une charge de cours, le (la) candidat(e) peut poser sa candidature et ne transmettre que les renseignements nécessaires à la mise à jour du dossier déjà transmis en vertu du paragraphe 10.07. »

10.09

« Le (la) directeur(trice) de département établit pour le trimestre concerné la liste des candidat(e)s à qui l'Université offrira un contrat de chargé(e) de cours et la soumet à son doyen pour décision avant les 15 août, 15 décembre ou 15 avril selon qu'il s'agit respectivement du trimestre d'automne, d'hiver ou d'été. En cas de défaut, il appartient au doyen d'établir cette liste. L'Université transmet au Syndicat pour commentaires une copie de la liste qu'elle a acceptée et la rend disponible pour consultation dans le département et au cabinet du doyen.

Cette liste fait connaître les charges de cours attribuées (code d'identification, titre et exigences du cours), le nom de chacun des candidats retenus, ses qualifications et les critères appliqués en vertu du paragraphe 10.10 et, le cas échéant, le nombre de fois ou d'années visées aux points 02, 03 et 04 du paragraphe 10, tel qu'indiqué par le candidat(e) dans son offre de service.

Dans les (5) jours suivant le 15 août, le 15 décembre ou le 15 avril selon le trimestre visé le (la) doyen(ne) ou le (la) directeur(trice) de département avise les candidats retenus, par téléphone ou par courrier, des charges de cours qui leur ont été attribuées. »

10.10

« Lorsqu'il (elle) établit la liste mentionnée au paragraphe 10.09, le (la) directeur(trice) de département applique pour chaque cours ou, le cas échéant, pour l'ensemble des charges de cours qui seront confiées à un(e) chargé(e) de cours, les critères suivants selon l'ordre de priorité dans lequel ils sont indiqués:

1. le nombre d'années d'expérience professionnelle et le grade universitaire exigés.
2. le nombre de fois que le (la) candidat(e) a donné à l'Université:
 - 2.1 la charge de cours concernée
 - 2.2 un cours de même discipline ou de discipline connexe:
 - 2.3 un cours de toute autre discipline.
3. le nombre de fois que le (la) candidat(e) a donné dans une autre université:
 - 3.1 la charge de cours concernée;

3.2 un cours de même discipline ou de discipline connexe:

3.3 un cours de toute autre discipline.

4. le nombre d'années d'expérience professionnelle

5. la résidence

5.1 dans la ville ou municipalité où se donne le cours;

5.2 dans la région de l'Estrie.

Toutefois, dans le cas d'un étudiant inscrit au 2e ou au 3e cycle à l'Université, il a la priorité une fois que les critères apparaissent aux alinéas 1 et 2.1 et 2.2 ont été appliqués.»

10.11

« Dans l'établissement de la liste prévue au paragraphe 10.09, les candidat(e)s qui ont donné à l'Université des charges de cours au cours des 24 mois, qui précèdent le trimestre concerné ont préséance pour autant qu'ils satisfont aux exigences du cours. Aux fins du calcul de cette période de 24 mois, les périodes d'absence du (de la) salarié(e) ne sont pas comptées dans les cas suivants:

1. absence, pour une durée maximum d'un an, en raison de maladie ou d'accident;
2. absence en raison de maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail pour la période en deçà du moment où l'incapacité permanente est établie;
3. absence pour la durée du premier mandat du (de la) salarié(e) élu(e) député(e) à la Chambre des communes ou à l'Assemblée nationale;
4. absence pour une durée maximum d'un an afin de poursuivre à temps complet des études universitaires du 2e ou 3e cycles;
5. absence pour une durée maximum d'un an en raison d'une maternité.
6. absence en raison d'un engagement à titre de professeur substitut.

Les règles de calcul mentionnées ci-haut valent pour autant que le (la) salarié(e) en avise l'Université par écrit, certificat médical (1., 2. et 5.) ou document (3. et 4.) à l'appui, au plus tard dans les dix jours qui suivent le début de l'absence. »

10.12

« Aux fins d'établir le nombre de fois qu'il (elle) a donné une charge de cours aux fins du paragraphe 10.10 - 2.1,

1. le (la) salarié(e) libéré(e) d'une charge de cours en vertu des paragraphes 5.06, 5.07 et 5.08 est considéré(e) comme ayant donné une charge pour laquelle il (elle) est jugé(e) compétent(e);
2. le (la) salarié(e) qui s'absente en raison de l'application des articles 15 ou 16 alors qu'il (elle) est engagé(e) conformément à l'article 11 est considéré(e) comme ayant donné la charge de cours contractée;
3. la charge de cours qu'a donnée un(e) candidat(e) alors qu'il (elle) était professeur substitut mais après avoir été salarié(e) lui est comptée.

Toutefois, ce nombre n'inclut pas une charge de cours au sujet de laquelle le (la) candidat(e) reçu un avis en vertu des dispositions du paragraphe 10.14 ou lorsqu'il (elle) a été avisé(e) par écrit et avant son engagement que la charge de cours qui lui est attribuée ne sera pas comptée aux fins d'établir la liste prévue ci-haut.

10.13

« Dans l'établissement de la liste prévue au paragraphe 10.09, le (la) candidat(e) qui a donné au moins la moitié d'une charge de cours est reconnu(e) comme satisfaisant aux exigences de ce cours. »

10.14

« La candidature d'un(e) salarié(e) est rejetée au moment d'établir la liste prévue au paragraphe 10.09 lorsqu'il (elle) a reçu de son doyen une lettre confirmant un avis écrit préalablement signifié au cours du même trimestre à l'effet qu'il (elle) n'a pas rempli sa fonction de façon acceptable alors qu'il (elle) avait charge de cours. Une telle lettre doit lui avoir été transmise avant la période d'affichage prévue au paragraphe 10.05 pour un trimestre donné; l'Université transmet copie de cette lettre au Syndicat. »

10.15

« Dans l'établissement de la liste prévue au paragraphe 10.09 pour un trimestre donné, le nombre des charges attribuées à un(e) salarié(e) à partir de la liste prévue au paragraphe 10.05 est limité comme suit:

1. le nombre ne peut être supérieur à trois sauf s'il s'agit de cours répétés ou s'il s'agit d'un(e) chargé(e) de cours à forfait, ou si aucune autre candidature ne répond aux exigences du cours.
2. Une seule charge de cours peut être attribuée au (à la) candidat(e) déjà à l'emploi de l'Université à plein temps sauf si aucune autre candidature ne répond aux exigences du cours. »

10.16

« Lorsqu'une charge de cours devient disponible après les dates prévues en 10.05:

1. par suite du besoin de répéter ce cours, le(la) directeur(trice) de département recrute un(e) candidat(e) parmi les personnes qui ont offert leurs services conformément aux dispositions des paragraphes 10.07 et 10.08.

Lors de cette attribution, le(la) directeur(trice) de département doit tenir compte des dispositions prévues aux paragraphes 10.09, 10.10, 10.11, 10.12, 10.13 et 10.14.

2. pour d'autres raisons que celle indiquées en 1), le (la) directeur(trice) de département peut examiner la possibilité de l'offrir en appoint à un professeur avant de recruter un(e) candidat(e) selon les dispositions du précédent paragraphe.

Lorsqu'un premier affichage n'a pas donné de résultat ou que la liste des candidatures est épuisée, le (la) directeur(trice) de département recrute le(la) candidat(e) selon la procédure interne au département avant de soumettre cette candidature à son doyen pour décision. En cas de défaut, le doyen procède lui-même au recrutement. »

10.17

« Dans les cas prévus au paragraphe 10.16, l'Université transmet au Syndicat pour chacune des charges de cours concernées les renseignements prévus au paragraphe 10.09 et les rend disponibles pour consultation dans le département et au cabinet du doyen. »

10.18

« A la demande du (de la) salarié(e) concerné(e), l'Université indique les motifs de la décision de ne pas retenir sa candidature. »

10.19

« En tout temps, l'Université peut recruter des chargé(e)s de cours à forfait. La durée maximale de tels engagements est de trois trimestres.

- 1) Tout recrutement de chargé(e) de cours à forfait donne lieu à un concours. L'affichage sur le campus ouest de l'Université et à la faculté concernée doit fournir les informations suivantes:

- la description exacte des tâches;
- la durée de l'emploi;
- les qualifications nécessaires;
- la date limite pour le dépôt des candidatures.

RM/

- 2) Les candidatures doivent parvenir au(à la) doyen(ne) de la faculté qui les transmet au plus tard sept (7) jours après la fin du concours au(à la) directeur(trice) de département.
- 3) L'assemblée des professeurs de département, élargie à cette fin pour permettre la participation d'un(e) chargé(e) de cours délégué(e) par le Syndicat; procède à la sélection du(de la) candidat(e) ou des candidat(e)s qui rencontre(nt) les critères suivants:
 - être détenteur(trice) d'un diplôme universitaire;
 - répondre aux exigences de qualification pour les charges de cours incluses dans la description des tâches;
 - ne pas avoir ou ne pas conserver un autre emploi à temps complet;
 - avoir déjà effectué la tâche décrite plus haut à l'Université ou avoir donné le plus grand nombre de charges de cours au département.
- 4) Dans les vingt (20) jours suivant la date limite du concours, le(la) directeur(trice) du département transmet au(à la) doyen(ne) un rapport écrit contenant les critères de sélection ainsi que la liste des candidat(e)s recommandé(e)s par ordre de priorité.
- 5) Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception du rapport écrit transmis par le(la) directeur(trice) de département, l'Université procède à l'embauche du(de la) candidat(e) retenu(e) parmi les candidat(e)s recommandé(e)s.
- 6) L'Université informe le(la) chargé(e) de cours et le Syndicat de sa décision. »

ARTICLE 11

ENGAGEMENT

11.01

« Dans les deux semaines qui suivent sa décision en vertu des paragraphes 10.09, 10.16 ou 10.1 le doyen fait parvenir aux salarié(e)s concerné(e)s le contrat d'engagement qui leur est proposé. Le formulaire du contrat d'engagement apparaît à l'annexe ... »

- 11.02 « Dans son envoi, le doyen ajoute au contrat:
1. un exemplaire de la convention si le (la) salarié(e) en est à son premier contrat pour la convention en vigueur,
 2. un exemplaire de la formule d'adhésion au Syndicat,
 3. un exemplaire de la formule de demande d'une carte d'identité auprès de l'Université,
 4. un exemplaire du règlement des études en vigueur,
 5. tout autre document qu'il juge pertinent. »
- 11.03 « Le Service des personnels fournit à tout(e) salarié(e) qui en fait la demande une carte d'identité qui lui donne accès à la bibliothèque. »
- 11.04 « Pour être considéré(e) à l'emploi de l'Université, le (la) candidat(e) doit, dans les quinze jours de la réception de son contrat, le retourner dûment signé au doyen, à défaut de quoi le paragraphe 10.16 s'applique. »
- 11.05 « Sur demande, l'Université remet au (à la) salarié(e) une attestation écrite indiquant pour chaque cours donné à l'Université, le code d'identification, le titre et le trimestre pendant lequel il a été donné et, dans le cas d'une libération à des fins syndicales, le trimestre pendant lequel il (elle) a été libéré(e). »
- 11.06 « Dans les cas de l'insuffisance du nombre d'étudiants inscrits ou en raison de circonstances exceptionnelles, l'Université annule le contrat d'engagement, en avise le (la) salarié(e) par écrit et lui verse alors une compensation établie comme suit:
- 12% du solde impayé du salaire prévu au contrat. »
- 11.07 « Lorsqu'une compensation est versée en vertu du paragraphe 11.06, le doyen, après arrangement pris avec le (la) salarié(e), peut reporter l'activité à une date ultérieure et la remanier tout en revisant, le cas échéant, le traitement y correspondant. Le doyen offre alors un nouveau contrat d'engagement au (à la) salarié(e) et le paragraphe 11.04 s'applique. »
- 11.08 « En même temps que l'Université fait publier une offre d'emploi de professeur régulier, le (la) directeur(trice) de département concerné(e) affiche cette offre dans son département. L'Université en fait parvenir une copie au Syndicat. »

- 11.09 « Le contrat du (de la) chargé(e) de cours à forfait s'étend sur une durée maximum de trois trimestres et prend fin le 30 avril qui suit la date de son engagement. »

ARTICLE 12

TRAITEMENT ET FRAIS RELIES

- 12.08 « Le traitement du (de la) chargé(e) de cours à forfait comprend la rétribution prévue pour chacune des charges de cours attribuées et le montant qui s'y ajoute pour les activités additionnelles spécifiques pour lesquelles l'Université demande une disponibilité accrue. A ce traitement, l'Université ajoute une compensation de 11.5% pour les vacances et pour certains avantages sociaux non prévus à la présente convention.

Toutefois, un(e) chargé(e) de cours à forfait qui est à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la présente convention ne verra pas son traitement diminué, sauf dans le cas où il y a une diminution de sa tâche. »

- 12.09 « Nonobstant les paragraphes 12.01, 12.02, inclusivement, les salariés(es) praticien(ne)s du droit reçoivent un salaire de 4,200.00\$ pour chaque cours donné dans les programmes de la Faculté de droit, et ce pour la durée de ladite convention. »

ARTICLE 13

VACANCES

...

ARTICLE 14

MISE A JOUR DES CONNAISSANCES

- 14.01 « Les parties reconnaissent l'utilité d'activités de mise à jour des connaissances pour les salarié(e)s. Les activités peuvent se réaliser par des symposieums, colloques, séminaires, congrès de sociétés savantes. »
- 14.02 « A cette fin, le Comité de mise à jour des connaissances, ci-après appelé le Comité, est composé de quatre membres, deux personnes nommées par l'Université, deux personnes nommées par le Syndicat. Une des deux personnes nommées par l'Université préside le Comité et a vote prépondérant en cas d'égalité des votes. »

- 14.03 « Relativement aux activités de mise à jour des connaissances, le Comité a pour mandat:
- a) d'élaborer à chaque année un projet de politique;
 - b) d'établir les priorités;
 - c) de fixer les critères d'éligibilité;
 - d) de recevoir les demandes des salarié(e)s et de faire le choix des candidat(e)s, en tenant compte de la pertinence de l'activité proposée;
 - e) de présenter au plus tard le 15 juin un rapport annuel de ces activités aux parties.

Toutefois le Comité ne peut en aucun temps choisir un candidat qui a déjà un autre emploi à temps complet que celui de chargé(e) de cours à l'Université. »

- 14.04 « Avant le 1er mars, le Comité transmet au vice-recteur aux ressources humaines le projet de politique prévu au paragraphe 14.03. L'Université fait connaître sa décision sur ce projet avant le 15 avril suivant. »

- 14.05 « Lorsqu'il (elle) effectue sa demande d'activité, le (la) salarié(e) doit indiquer les autres ressources dont il (elle) bénéficie ou pourrait bénéficier en relation avec l'activité visée par sa demande. »

- 14.06 « Le Service des personnels communique au (à la) salarié(e) la décision du Comité et, s'il y a lieu, les conditions affectant le déroulement de l'activité. »

- 14.07 « Une activité ne peut avoir pour effet d'empêcher le (la) salarié(e) d'accomplir les tâches pour lesquelles il (elle) a été engagé(e). »

- 14.08 « Pour la période du 1er mai 1984 au 30 avril 1985, l'Université consacre aux fins de la mise à jour des connaissances un montant équivalent à 4 charges de cours. Pour la période du 1er mai 1985 au 30 avril 1986, l'Université consacrerá un montant équivalent à 4 charges de cours. »

ARTICLE 15

MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 15.01 « Tout(es) les salarié(e)s participent à un Régime d'assurance-traitement dont les princi-

RM/

pales clauses sont les suivantes:

1. la garantie s'applique aux honoraires prévus à l'article 12 et à la compensation prévue à l'article 11;

BMT

2. les prestations sont versées au (à la) salarié(e) à raison de 85% des montants prévus en 1 pour autant qu'il (elle) a complété l'enseignement d'au moins deux charges de cours durant les vingt-quatre mois précédents;
3. les prestations sont payables à l'expiration d'une période de carence de vingt-huit jours d'absence en raison de maladie ou d'accident;
4. les prestations sont payables durant l'invalidité sans excéder la fin du contrat;

L'Université déduit de chaque paie, en tranches égales la part de la prime des salarié(e)s pour fins d'assurance-traitement et, aux dates convenues, fait parvenir à la compagnie d'assurance désignée le total des primes, soit la part des salarié(e)s et la part de l'Université. Sur demande au Service des personnels, le Syndicat peut consulter le relevé des montants ainsi versés.

L'Université paie cinquante pourcent des coûts de ce plan. »

15.02

« Le (la) salarié(e) absent(e) en raison de maladie ou accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période de carence prévue à l'assurance-traitement. Par la suite, il reçoit les prestations prévues à l'assurance-traitement et ce jusqu'à la date d'expiration de son contrat. »

15.03

« Le (la) salarié(e) absent(e) en raison de maladie ou accident doit, dès que possible, informer le (la) directeur(trice) de son département.

1. Si le (la) salarié(e) est en mesure de reprendre ses activités dans les quatre premières semaines d'absence, il (elle) doit convenir avec le (la) directeur(trice) du département des modalités de récupération pour ces absences.
2. Si il(elle) n'est pas en mesure de reprendre ses activités après ces quatre premières semaines, le (la) directeur(trice) du département informe immédiatement le bureau du doyen et le Service des personnels de façon à procéder, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais, à l'engagement d'un(e) autre salarié(e) ou à son remplacement par un professeur.
3. S'il est évident, dès le début de l'absence, que le (la) salarié(e) ne pourra pas reprendre ses activités au terme des quatre semaines, le remplacement peut avoir lieu, selon la procédure décrite ci-haut, dès le début de l'absence. »

15.04

« L'Université se réserve le droit d'exiger du (de la) salarié(e) un certificat médical si l'absen-

ce se prolonge au-delà d'une (1) semaine et une vérification par un médecin de son choix. »

15.05

« Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université paie au (à la) salarié(e) son plein traitement jusqu'à la date établie par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Par la suite, l'Université paie au (à la) salarié(e) la différence entre son plein traitement et les prestations payées par la CSST, et ce, pendant la durée de l'invalidité ou jusqu'à la date d'expiration du contrat, selon la plus rapprochée des deux dates. »

15.06

« Sur demande, l'Université remet au Syndicat une copie de la police d'assurance prévue au présent article. »

15.07

« Dans le cas d'urgence, l'Université assure les premiers soins à tout(e) salarié(e) durant les heures de travail et si nécessaire, le (la) fait transporter à ses frais à l'hôpital le plus proche. »

ARTICLE 16

CONGE DE MATERNITE

16.01

« La salariée enceinte qui a complété au moins deux charges d'enseignement au cours des deux années précédentes, a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve de l'alinéa 16.11, doivent être consécutives, peuvent s'échelonner sur trois trimestres consécutifs lorsque la salarié se sera vu attribuer une ou plusieurs charges de cours en vertu des articles 10 et 11 de la convention.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

Aux fins du présent paragraphe et afin d'éviter des délais dans l'attribution des charges de cours, lorsqu'un congé de maternité doit commencer dans les jours qui suivent l'attribution des charges de cours ou en début de trimestre, la salariée qui aurait obtenu une ou plusieurs charges de cours en vertu des articles 10 et 11 de la convention n'eut été sa demande de congé, pourra obtenir un tel congé sans qu'il soit nécessaire qu'elle accepte au préalable la ou les charges de cours, de manière à ce que le département puisse lors de l'attribution des charges de cours, l'offrir à un(e) autre salarié(e).

16.02

« Lorsqu'un congé de maternité s'échelonne sur plus d'une session et que la salariée informe par

écrit le département qu'elle désire s'absenter en congé de maternité pour tout le trimestre, le département, dans l'attribution des charges de cours, pourra procéder de la manière décrite au troisième alinéa du paragraphe précédent. »

16.03

« Dès qu'elle est en mesure de le faire et ce, au moins deux semaines avant la date du départ, la salariée avise son (sa) directeur(trice) de département de la date prévue de son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Ce dernier en informe immédiatement le bureau du doyen et le Service des personnels.

Ce préavis écrit doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. »

16.04

« La répartition du congé de maternité, avant, et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. »

16.05

« Suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-chômage, la salariée qui est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit durant ce congé, sous réserve du paragraphe 16.13:

1. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée, et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur;
2. 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 traitement hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée, et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur, et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
3. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa 2, une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée, et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Pour les fins du présent paragraphe, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des rembourse-

sements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Si la Commission d'emploi et immigration du Canada (C.E.I.C.) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié des prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalent au nombre de semaines ainsi réduites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par l'alinéa 2 comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage. »

16.06 « La salariée 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 semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue pour son accouchement, reçoit une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire pour chaque charge de cours contractée et survenant pendant que le congé de maternité est en vigueur, et ce durant dix semaines. »

16.07 « Les indemnités prévues aux paragraphes 16.05 et 16.06 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. »

16.08 « L'Université ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la C.E.I.C. en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable. »

16.09 « Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des personnels, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail. »

16.10 « Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée 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 semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée 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 salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire. »

16.11

« La salariée 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 salariée pourra, après en avoir informé son (sa) directeur(trice) de département, revenir au travail avant la fin de son congé. Le bureau du doyen et le Service des Personnels en est informé immédiatement.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de l'alinéa précédent, l'Université verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension. »

16.12

« Dans les cas prévus aux paragraphes 16.05 et 16.06:

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 salariée admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-chômage à son nom.

Ces versements suivent les règles prévues au paragraphe 12.08. »

16.13

« L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les paragraphes 16.05 et 16.06. »

16.14

« Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail de la tâche de la salariée comportent des dangers physiques ou risque de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, le (la) directeur(trice) de département réaménage sa tâche jusqu'au début de son congé de maternité.

Le certificat médical doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 40 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et au règlement sur le certificat médical délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant (décret 1326-81).

La salariée dont la tâche a été ainsi réaménagée conserve ses droits et privilèges.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui

début immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire n'y mette fin par après, le congé spécial se termine, pour la salariée en état de grossesse, à la lère des deux dates suivantes, celle de son accouchement, ou celle de la fin de son contrat.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie quant à son indemnité par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte. »

16.15

« La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

1. 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. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
2. 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 semaine précédant la date prévue d'accouchement pour autant que la salariée ait présenté un certificat médical en prescrivant la durée.

Durant les absences prévues au présent paragraphe la salariée reçoit le traitement applicable en vertu de l'article 12. »

16.16

« La salariée en congé de maternité revient au travail à la date prévue au préavis écrit qu'elle a fait parvenir à son(sa) directeur(trice) de département et au Service des personnels avant l'une des dates prévues au paragraphe 10.09. »

16.17

« Nonobstant ce qui précède, le retour au travail aux fins du présent article doit coïncider avec le début d'un trimestre. »

16.18

« Aux fins des certificats médicaux prévus au présent article, l'Université se réserve le droit d'en exiger la vérification par un médecin de son choix. »

16.19

« Par ailleurs, le Syndicat et l'Université conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1. si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage;
2. si, par la suite, la C.E.L.C. modifiait ses exigences en cours de convention.

Il est entendu que les discussions prévues au présent paragraphe ne constituent pas une réouverture de la négociation de la présente convention. »

ARTICLE 17

ABSENCES EN CAS DE DECES, DE PATERNITE OU D'ADOPTION.

« Cet article est retiré »

ARTICLE 18

AVANTAGES PROFESSIONNELS ET SOCIAUX DIVERS

18.01

« Lorsque l'Université demande à un(e) chargé(e) de cours de voyager pour effectuer son travail, elle lui paie les frais de séjour et de déplacement déterminés selon les règles décrites au " Règlement concernant le remboursement des frais de déplacement " . »

18.02

« A compter de la signature de la convention, l'Université s'engage à faire le nécessaire pour en arriver graduellement à donner l'accès à au moins une salle de travail fermée dans chaque département pour les chargé(e)s de cours. Cette salle est munie d'un téléphone et permet au (à la) salarié(e) d'y recevoir son courrier. »

18.03

« Les services de secrétariat, papeterie et photocopie requis pour l'accomplissement d'une charge de cours sont fournis au (à la) salarié(e) dans la mesure où ils auront été autorisés par le directeur de département ou le doyen. »

ARTICLE 19

DISPOSITIONS GENERALES

19.01

« La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 avril 1986 . Elle n'a aucun effet rétro-

actif, sauf pour ce qui y est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de son renouvellement conformément aux dispositions du Code du travail qui le permettent. »

19.02

« Dans le mois qui suit la signature de la présente convention, l'Université la fait imprimer, en livre un exemplaire à chaque salarié(e) présent(e) au moment de la signature et en livre deux cents exemplaires au Syndicat. »

19.03

« L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout paragraphe qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, supprimant ou corrigeant en tout ou en partie le paragraphe qu'ils jugent insuffisant. »

19.04

« Toutes les lettres d'entente et annexes mentionnées à la présente sont partie intégrante de la convention. »

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE
ci-après appelée l' " Université "

et

LE SYNDICAT DES CHARGES DE COURS DE
L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (S.C.C.U.S.)
ci-après appelé le " Syndicat "

Considérant l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (Loi no 65);

l'Université et le Syndicat conviennent, dans le cadre de leurs négociations, de ce qui suit:

1. l'Université fournira au Syndicat les informations prévues à la Convention collective;
2. en vertu de l'Exigence de l'article 70 de la Loi 65, l'Université et le Syndicat conviennent de soumettre les articles 4 et 6 de la Convention collective à la Commission d'accès à l'information pour avis;
3. l'Université et le Syndicat conviennent, au besoin, de renégocier lesdits articles pour les rendre conformes à la décision de la Commission.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 19 juin 1984.

UNIVERSITE DE SHERBROOKE

SYNDICAT DES CHARGES DE COURS DE
L'UNIVERSITE DE SHERBROOKE (S.C.C.U.S)

Jacques Plamondon
Représentant dûment autorisé

Andrée Demers-Houle
Représentant dûment autorisé

Gérald Gosselin
Témoin

Michel Parent
Témoin

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHELBROOKE
ci-après appelée "l'Université"

et

LE SYNDICAT DES CHARGES DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHELBROOKE (S.C.C.U.S.)
ci-après appelé le "Syndicat"

Considérant l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (Loi no 65);

l'Université et le Syndicat convenant, dans le cadre de leurs négociations, de ce qui suit:

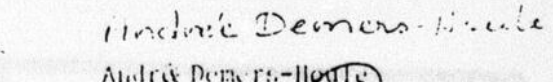
1. L'Université fournira au Syndicat les informations prévues à la Convention collective;
2. en vertu de l'exigence de l'article 70 de la Loi 65, l'Université et le Syndicat conviennent de remettre les articles 4 et 6 de la Convention collective à la Commission d'accès à l'information pour avis; /B
A.D.11
3. L'Université et le Syndicat conviennent, au besoin, de renégocier lesdits articles pour les rendre conformes à la décision de la Commission.

EN FOI DE QUOI, Les parties ont signé le 14 juin 1984.

UNIVERSITÉ DE SHELBROOKE

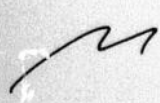
SYNDICAT DES CHARGES DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHELBROOKE (S.C.C.U.S.)


Jacques Plamondon
Représentant dûment autorisé


André Demers-Hodde
Représentant dûment autorisé


Gerald Bonnell
Témoign

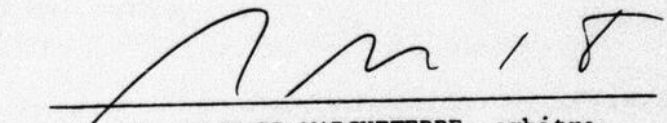

Michel Parent
Témoign



En conséquence,

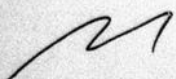
Par les présentes nous prenons acte des ententes prises entre les parties en vertu de l'article 93.7 du Code du Travail du Québec, lesquelles font partie de leur première convention collective.

Fait à Sherbrooke, ce 22 février, 1985


ME. RICHARD MARCHETERRE, arbitre

Copie conforme,

COPIE CONFORME
<i>J. Bisson</i> GREFFIER
DATE: 85-03-08
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)





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	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14965-21		
	Date	Signature	Reception			Durée	Du
		87-02-10	87-02-18				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Chargé(e)s de Cours de l'Université Sherbrooke 2500 boul Université Sherbrooke, Qué J1K 2R1	<input type="checkbox"/> Déposant L'Université de Sherbrooke Cabinet du Vice-Recteur 2500 boul Université Sherbrooke, Qué J1K 2R1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale de l'Enseignement du Québec Att.: Mme Louise Brent 2336 Ch. Ste-Foy, C.P. 5800 Ste-Foy, Qué G1V 4E5	Région <u>05-00</u> Activité <u>8063 (10)</u> Affiliation <u>10</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

Dans votre dossier au ministère, le nom du syndicat est: S.C.C.U.S.. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	87-02-27

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 843-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Représentant dûment autorisé

Témoin

SYNDICAT DES CHARGÉ(E)S
DE COURS DE L'UNIVERSITÉ
SHERBROOKE

Représentant dûment autorisé

Témoin

87 FEB 18 10 12

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

(ci-après appelée "l'Employeur")

et

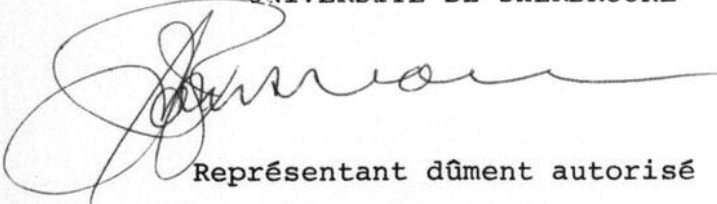
LE SYNDICAT DES CHARGÉ(E)S DE COURS DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SCCUS)
(ci-après appelé "le Syndicat")

Pour la période de négociation se situant à l'intérieur du trimestre d'hiver 87 l'Université et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. Le Syndicat fait connaître à l'Université le nom des salarié(e)s qui doivent être rémunéré(e)s à même une somme équivalant à trois charges de cours.
2. Pendant le temps que durent ces négociations, les chargé(e)s de cours ainsi libéré(e)s sont rémunéré(e)s à tous les deux jeudis, comme s'ils donnaient une charge normale de cours.
3. Si la signature d'une convention collective survient avant le 24 avril 1987, l'Université effectuera les ajustements nécessaires à la somme prévue au paragraphe 1 au prorata du nombre de jours ouvrables qu'a duré la négociation jusqu'à sa signature par rapport au nombre de jours ouvrables contenus dans ce même trimestre.
4. La présente entente remplace pour ledit trimestre les stipulations prévues au paragraphe 5.08 de la convention collective présentement en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 10^{ème} jour de février 87.

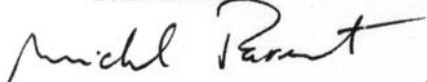
UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE




Représentant dûment autorisé

Témoin

SYNDICAT DES CHARGÉ(E)S
DE COURS DE L'UNIVERSITÉ
SHERBROOKE



Représentant dûment autorisé



Témoin