CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS

DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL (1981-1984)

TABLE DES MATIERES

		PAGES
PREAMBULE		3
CHAPITRE I	**(RC) REGIME CONVENTIONNEL**	
ART. RC 1	Définitions	5
ART. RC 2	Reconnaissance syndicale	6
ART. RC 3	Droit de direction	7
ART. RC 4	Régime syndical	7
ART. RC 5	Liberté d'action syndicale	7
ART. RC 6	Libertés universitaires et politiques; non-discrimination	9
ART. RC 7	Procédure de règlement des griefs et arbitrage	9
ART. RC 8	Comité de relations professionnelles	12
ART. RC 9	Congédiement, mesures disciplinaires ou administratives	13
CHAPITRE II	**(TP) TRAVAIL PROFESSORAL**	
ART. TP 1	Fonctions du professeur	15
ART. TP 2	Composition de la charge de travail	16
ART. TP 3	Répartition de la charge de travail	17
CHAPITRE III	**(CP) CARRIERE PROFESSORALE**	
ART. CP 1	Procédure d'engagement	21
ART. CP 2	Engagement, renouvellement et octroi de permanence	22
ART. CP 3	Engagement temporaire	24
ART. CP 4	Dossier et évaluation	25
ART. CP 5	Promotion et permanence	26
ART. CP 6	Année sabbatique	30
ART. CP 7	Perfectionnement	33

		PAGES
CHAPITRE IV	**(AR) CHERCHEUR ET ATTACHE DE RECHERCHE**	
ART. AR 1	Dispositions générales	37
ART. AR 2	Fonctions du chercheur	37
ART. AR 3	Engagement, renouvellement et promotion du chercheur	38
ART. AR 4	Attaché de recherche	43
CHAPITRE V	**(AS) AVANTAGES SOCIAUX**	
ART. AS 1	Congés - Dispositions générales	45
ART. AS 2	Congé annuel	45
ART. AS 3	Congé de maladie	45
ART. AS 4	Congé de plein droit	46
ART. AS 5	Congé sans traitement	46
ART. AS 6	Congés parentaux	47
ART. AS 7	Absence	48
ART. AS 8	Régime de rentes, assurances, exonération des frais de scolarité	49
CHAPITRE VI	**(AR) REMUNERATION**	
ART. RE 1	Traitement	51
CHAPITRE VII	**(DG) DISPOSITIONS GENERALES ET DUREE**	
ART. DG 1	Dispositions générales	57
ART. DG 2	Durée	57
	ANNEXES	59
	LETTRES D'ENTENTE	84

PREAMBULE

La présente convention collective a pour but d'établir et de maintenir les conditions de travail les mieux appropriées à l'atteinte des objectifs de l'Université, particulièrement dans la poursuite de l'excellence de l'enseignement et de la recherche, et de favoriser des relations harmonieuses entre l'Université et les professeurs, chercheurs ou attachés de recherche.

CHAPITRE 1:
(RC) REGIME CONVENTIONNEL

ARTICLE RC 1: **DEFINITIONS**

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les termes suivants signifient:

RC 1.01 **Université** : désigne la corporation de l'Université de Montréal, 15-16 Elizabeth II, 1966-67, L.Q., chapitre 129 et amendements.

RC 1.02 **Syndicat** : désigne le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal.

RC 1.03 **Professeur ou chercheur ou attaché de recherche** : désigne une personne visée par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, le 9 juillet 1975 et amendé le 3 décembre 1975, et le 6 juin 1980:

"Les enseignants et les chercheurs salariés à plein temps ou à demi-temps à l'emploi de l'Université de Montréal comme membres du corps professoral ou comme chargés d'enseignement et les attachés de recherche avec ou sans rang, à l'exception des doyens, des vice-doyens, des secrétaires de faculté, des adjoints au décanat, des directeurs et des directeurs-adjoints de département, d'institut ou d'école, des directeurs et des directeurs-adjoints et des secrétaires de centres de recherche, des personnes en congé sans solde ou assimilées, de tous les médecins cliniciens enseignants (temps plein géographique), des médecins cliniciens attachés de recherche, des professeurs invités, des chercheurs invités et des autres personnes exclues par le Code du travail".

RC 1.04 **Chargé de cours** : désigne une personne engagée à temps partiel par l'Université pour assumer une charge de cours. La présente définition s'applique également au chargé de clinique de la Faculté de médecine dentaire et de l'Ecole d'optométrie.

RC 1.05 **Faculté** : désigne une faculté non départementalisée (Droit, Musique, Sciences infirmières, Pharmacie, Sciences de l'éducation et Théologie).

RC 1.06 **Département** : désigne un département au sens de l'alinéa c) de l'article 1.02 des statuts de l'Université ainsi que le département d'éducation physique et l'Ecole d'optométrie.

RC 1.07 **Centre de recherche** : désigne un centre qui est rattaché soit directement à l'Université, soit à l'une de ses facultés ou à l'un de ses départements et dont la création a été approuvée par le Conseil de l'Université ou par le Comité exécutif.

RC 1.08 **Directeur** : désigne le doyen d'une faculté ou le directeur d'un département ou d'un centre de recherche.

RC 1.09 **Assemblée** : désigne dans les facultés, l'assemblée de faculté prévue à l'article 30.01 des statuts de l'Université et dans les départements, l'assemblée de département prévue à l'article 31.01 des statuts de l'Université.

RC 1.10 **Grief** : désigne toute mésentente entre l'Université et le Syndicat, un professeur ou un groupe de professeurs, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

RC 1.11 **Année universitaire** : désigne une période allant du 1er septembre au 31 août suivant et comprenant trois trimestres: a) le trimestre d'automne: du 1er septembre au 31 décembre inclusivement; b) le trimestre d'hiver: du 1er janvier au 30 avril inclusivement; c) le trimestre d'été: du 1er mai au 31 août inclusivement.

RC 1.12 **Année de service** : désigne une période de service à plein temps ou à demi-temps allant du 1er juin au 31 mai suivant. Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1er juin, l'année de service est calculée à partir du premier jour de juin le plus rapproché de la date de l'engagement.

RC 1.13 **Engagement** : désigne l'engagement des chargés d'enseignement ou des attachés de recherche, ou la nomination des professeurs ou chercheurs titulaires, agrégés ou adjoints, selon les règlements de l'Assemblée universitaire.

RC 1.14 **Conjoint** : désigne aux fins des clauses CP 6.09 et CP 7.07 et aux fins de la politique d'exonération des frais de scolarité, celui ou celle qui est marié(e) avec le professeur, ou celui ou celle qui vit maritalement avec le professeur depuis au moins trois (3) ans ou un (1) an si un enfant est légalement reconnu de cette union, et qui est présenté(e) publiquement comme son conjoint.

RC 1.15 **Organisme subventionnaire** : tout organisme qui accorde à l'Université des fonds de recherche dans le cadre d'une subvention, d'un contrat, d'une bourse ou d'un don.

ARTICLE RC 2: **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

RC 2.01 La présente convention collective s'applique à tous les professeurs visés par le certificat d'accréditation. Les chercheurs et les attachés de recherche sont régis par les dispositions du chapitre IV.

RC 2.02 Aux fins de la négociation des conditions de travail et de l'application de la convention collective, l'Université reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des personnes visées par le certificat d'accréditation.

ARTICLE RC 3: **DROIT DE DIRECTION**

RC 3.01 L'Université possède, conformément à ses droits et obligations selon les lois qui la régissent, particulièrement sa Charte et ses Statuts, les pouvoirs d'administrer et de diriger ses activités.

Il est entendu que l'Université doit, dans l'exercice de ses pouvoirs, respecter les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE RC 4: **REGIME SYNDICAL**

RC 4.01 L'Université prélève à chaque période de paie sur le traitement de chaque professeur régi par la présente convention collective, un montant égal à la cotisation fixée par l'assemblée générale du Syndicat.

RC 4.02 Pour les fins du présent article, le Syndicat indique à l'Université dans un avis écrit le montant de la cotisation syndicale. L'Université se conforme à cet avis au plus tard le trentième jour suivant sa réception.

RC 4.03 L'Université fait parvenir au Syndicat entre le 1er et le 15ième jour de chaque mois un chèque payable au pair pour le montant total perçu durant le mois précédent, accompagné d'un état de la perception.

RC 4.04 Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause de l'Université pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'Université par un professeur ou un groupe de professeurs résultant de l'application des clauses RC 4.01 et RC 4.02.

RC 4.05 La clause RC 4.04 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement soit l'illégalité de tout ou partie des clauses RC 4.01 et RC 4.02, soit une faute du Syndicat ou de ses préposés ou soit les deux.

ARTICLE RC 5 : **LIBERTE D'ACTION SYNDICALE**

RC 5.01 Le Syndicat continue à bénéficier des mêmes droits et privilèges que l'Université lui a reconnus par le passé en ce qui concerne l'utilisation des salles, de bureaux, des services habituels de l'Université, de l'affichage et la transmission des documents émanant des différents corps universitaires.

RC 5.02 Afin de faciliter l'élaboration et l'application de la convention collective, l'Université convient de libérer à demi-temps quatre (4) professeurs choisis par le Syndicat.

RC 5.03 Le Syndicat doit aviser l'Université du nom des professeurs désignés au moins un (1) mois avant le début d'un trimestre pour que la libération prévue en RC 5.02 devienne effective.

RC 5.04 Les professeurs libérés en vertu de la clause RC 5.02 doivent donner à l'Université un préavis d'au moins un (1) mois avant de reprendre leur poste. Ce retour ne peut s'effectuer qu'au début d'un trimestre.

RC 5.05 Afin de faciliter le renouvellement de la présente convention collective, l'Université convient, pour la durée des négociations, de libérer à demi-temps quatre (4) professeurs à compter de la date d'expiration de la présente convention collective.

RC 5.06 Une copie de toute correspondance adressée par le Service du personnel enseignant ou par la direction supérieure de l'Université à un groupe ou à l'ensemble des professeurs sur un sujet couvert par la présente convention collective est transmise simultanément au Syndicat.

RC 5.07 L'Université fournit au Syndicat, au plus tard le 30 septembre et le 31 janvier, la liste des professeurs pour l'année courante. Cette liste comporte, pour chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, le département, la faculté,le centre de recherche, l'état de l'activité, (en fonction, en détachement, en congé de perfectionnement ou en année sabbatique), la date de début du congé, le statut d'emploi, la date d'entrée à l'Université, les diplômes avec la date d'obtention, le rang avec la date d'entrée, le palier et le traitement annuel (salaire de base et prime individuelle), le traitement annuel effectif et le traitement de congé effectif le cas échéant, l'adresse et le numéro de téléphone déclarés à l'Université.

RC 5.08 Chaque mois, l'Université transmet au Syndicat la liste des professeurs nouvellement inclus et exclus de l'unité d'accréditation en indiquant pour chacun le motif de l'exclusion ou de l'inclusion.

RC 5.09 Les renseignements prévus en RC 5.07 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 professeurs intéressés. Le Syndicat n'utilisera les informations relatives à l'adresse et au numéro de téléphone que pour communiquer avec ses membres et il s'engage à les garder confidentielles.

RC 5.10 Le Syndicat transmet à l'Université au plus tard le 31 décembre de chaque année, la liste des membres de son Conseil syndical et de son Bureau.

RC 5.11 L'Université s'engage à transmettre annuellement au Syndicat les données informatisées du sous-fichier FAPUQ sur la caractérisation de la masse salariale, lorsqu'elle reçoit ces données.

RC 5.12 L'Université fournit au Syndicat, à la fin de chaque trimestre, la liste des chargés de cours par département ou faculté accompagnée des sigles de cours qu'ils donnent.

ARTICLE RC 6: **LIBERTES UNIVERSITAIRES ET POLITIQUES; NON-DISCRIMINATION**

RC 6.01 Tout professeur bénéficie des libertés de conscience, d'enseignement et de recherche inhérentes à une institution universitaire de caractère public telle l'Université; ses droits ne peuvent être affectés par l'Université en autant que ces libertés sont exercées dans le respect de ses obligations vis-à-vis celle-ci.

RC 6.02 Le droit d'exercer ses libertés politiques dans le respect de ses obligations vis-à-vis de l'Université est reconnu à tout professeur.

RC 6.03 Les parties n'exercent ni directement ni indirectement de pression, contraintes, discrimination ou distinction injustes contre un professeur à cause de son origine ethnique, de sa nationalité, de sa race, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions politiques, de son état civil, de son état religieux ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

ARTICLE RC 7: **PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

RC 7.01 Il est de l'intention des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais tout grief qui survient entre elles.

RC 7.02 Le professeur qui se propose de loger un grief en informe son directeur. De part et d'autre, on cherchera, dans la mesure du possible, une solution au problème soulevé. Tout règlement intervenu à ce stade ne peut être invoqué comme précédent.

RC 7.03 Un professeur, un groupe de professeurs, le Syndicat qui désire poser un grief doit le formuler par écrit au Service du personnel enseignant dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

RC 7.04 La formulation du grief doit mentionner les clauses de la convention collective qui y sont impliquées.

RC 7.05 Lorsqu'un grief est soumis en l'absence d'un représentant du Syndicat, le Service du personnel enseignant doit faire parvenir copie dudit grief au Syndicat dans le plus bref délai.

RC 7.06 L'Université doit rendre sa décision par écrit à l'intéressé et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Cette décision peut être celle d'attendre que le comité des griefs prévu à RC 7.08 se réunisse avant de prendre une décision sur le fond du grief. Dans ce dernier cas, le Service du personnel enseignant doit réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission de cette décision.

RC 7.07 Si l'Université a pris une décision sur le fond du grief et que cette décision ne satisfait pas l'intéressé, celui-ci ou le Syndicat peut demander par écrit au Service du personnel enseignant la convocation du comité des griefs prévu à RC 7.08 dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision de l'Université. Le Service du personnel enseignant doit réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent cette demande.

RC 7.08 Le comité des griefs est constitué de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Le comité des griefs se réunit à huis clos. Il établit lui-même ses règles de fonctionnement internes. Le ou les professeurs qui ont soumis le grief ont le droit d'être entendus. Pour chaque grief, le comité fait rapport au Service du personnel enseignant et au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables consécutifs à la date de la première réunion.

RC 7.09 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme ses représentants au comité des griefs et en informe l'autre. Elles doivent désigner en même temps trois (3) substituts habilités à les remplacer en cas d'absence ou d'incapacité d'agir.

RC 7.10 Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du comité des griefs, l'Université doit rendre par écrit sa décision et la communiquer à l'intéressé et au Syndicat.

RC 7.11 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Université et qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du dernier délai prévu à la clause RC 7.10 donner un avis écrit à l'Université.

RC 7.12 a) Les griefs sont soumis aux arbitres dont les noms suivent, à tour de rôle et selon l'ordre de priorité indiqué:

1. André Rousseau
2. Jean-Yves Durand
3. Guy Dulude
4. Jacques Dupont.

b) Si aucun de ces arbitres ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre ou, à défaut d'accord, l'une des parties peut demander au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de désigner un arbitre conformément aux dispositions du Code du travail.

c) Après entente entre le Syndicat et l'Université, un grief peut être soumis au service d'arbitrage accéléré du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

RC 7.13 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

En tout temps avant sa décision finale, l'arbitre peut rendre toute décision préliminaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

RC 7.14 En matière disciplinaire, l'arbitre peut:

a) annuler ou maintenir la mesure disciplinaire;

b) réintégrer le professeur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et pleine compensation;

c) rendre toute autre décision qu'il estime appropriée dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation en tenant compte du salaire ou de toute compensation que le professeur aurait pu recevoir entre-temps.

RC 7.15 L'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.

RC 7.16 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt à compter de la date qu'il détermine, au taux légal prévu par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la loi du Ministère du revenu.

RC 7.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit mais la rédaction du grief et, le cas échéant, la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendées à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si l'amendement est présenté lors de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaire pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

RC 7.18 Chacune des étapes de cette procédure doit être complétée avant de passer à la suivante, à moins d'entente entre les parties. Toutefois, le défaut de convoquer le comité des griefs ou pour celui-ci de se réunir ou de faire rapport ou le défaut de décision dans les délais prévus permet d'aller à l'étape suivante.

RC 7.19 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.

RC 7.20 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par le Syndicat et par l'Université.

RC 7.21 Le professeur qui se prévaut des dispositions du présent article, renonce ipso facto pour le même objet à tout recours au comité des différends et au comité d'appel des différends de l'Assemblée universitaire.

ARTICLE RC 8: **COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES**

RC 8.01 Les parties conviennent de maintenir le comité conjoint de relations professionnelles dans le but d'étudier les plaintes des professeurs relatives à la charge de travail et les mésententes reliées aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention collective.

RC 8.02 Le comité est composé de trois (3) représentants de chacune des parties à la convention collective. Chaque partie nomme en outre, trois (3) substituts qui seront appelés à remplacer tout représentant qui serait dans l'incapacité d'agir.

RC 8.03 Le comité se réunit dans les quinze (15) jours ouvrables du dépôt d'une plainte au Service du personnel enseignant. Le comité siège à huis clos et il détermine lui-même ses règles de procédure.

Le comité peut décider d'entendre le ou les professeurs qui ont déposé la plainte et, s'il y a lieu, la ou les personnes visées par la plainte.

RC 8.04 Le comité fait rapport à l'Université dans les vingt (20) jours ouvrables de la première réunion. L'Université doit rendre une décision finale dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du comité. Copies de ce rapport et de la décision sont transmises au Syndicat.

Dans le cas d'une plainte d'un professeur relative à sa charge de travail, si la décision de l'Université diffère du rapport du comité ou si les parties au comité n'ont pu en venir à une entente, le professeur peut loger un grief dans les quinze (15) jours qui suivent le dépôt de la décision. Le grief est soumis directement à l'arbitrage.

RC 8.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur; cependant, il peuvent être prolongés par entente entre les représentants de chacune des parties au comité.

ARTICLE RC 9: **CONGEDIEMENT, MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES**

RC 9.01 L'Université ne peut congédier un professeur que pour juste cause. Elle doit aviser le professeur par lettre recommandée précisant les motifs d'une telle décision. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat. En cas de grief, la preuve incombe à l'Université.

L'Université ne peut congédier un professeur sans avoir, au préalable, signifié par écrit au professeur au moins deux (2) fois les motifs retenus contre lui. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis et entre le dernier avis et le congédiement.

RC 9.02 L'Université peut se dispenser des préavis prévus en RC 9.01 lorsque le préjudice causé par un professeur nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement immédiat. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par lettre recommandée précisant les motifs d'une telle décision. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat.

RC 9.03 Lorsque l'Université décide d'imposer des mesures disciplinaires, ou administratives telles la coupure ou la cessation du traitement, le professeur doit en être avisé par lettre recommandée précisant les motifs de la mesure et copie de cette lettre doit simultanément être transmise au Syndicat. En cas de grief, la preuve incombe à l'Université.

CHAPITRE II:
(TP) TRAVAIL PROFESSORAL

ARTICLE TP 1: **FONCTIONS DU PROFESSEUR**

TP 1.01 La tâche du professeur comprend quatre (4) fonctions:

a) l'enseignement;
b) la recherche;
c) la contribution au fonctionnement de l'institution;
d) la contribution au rayonnement universitaire.

TP 1.02 La fonction d'enseignement comprend en particulier les activités suivantes:

a) la préparation, l'organisation et le fait de dispenser et de coordonner des enseignements selon diverses méthodes et formules pédagogiques;
b) la mise à jour des enseignements;
c) la préparation de matériel didactique;
d) l'évaluation des apprentissages des étudiants;
e) le conseil et l'assistance pédagogiques aux étudiants;
f) la direction des étudiants en cours de stage, de mémoire, de thèse et dans les travaux dirigés ou de recherche;
g) l'évaluation des thèses ou des mémoires;
h) le maintien du niveau de compétence requis et le fait d'effectuer, à l'occasion, des stages de perfectionnement.

TP 1.03 La fonction de recherche comprend en particulier les activités suivantes faites dans une perspective de publication de livres, d'articles ou de rapports de nature scientifique, d'obtention de brevets d'invention ou de réalisation d'oeuvres originales:

a) la conception, l'établissement, le développement et la réalisation de projets voués à la poursuite de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué, disciplinaires ou inter-disciplinaires et de pratiques nouvelles susceptibles d'amorcer ces connaissances;

b) la création dans les disciplines littéraires ou artistiques, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'oeuvres ou de formes d'expression originales;

c) la critique scientifique, littéraire ou artistique, les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux épistémologiques.

TP 1.04 La contribution au fonctionnement de l'institution comprend en particulier des activités au sein d'organismes ou d'entités de cette dernière et au sein d'organismes de préparation, de négociation et d'administration de la convention collective.

TP 1.05 La contribution au rayonnement universitaire comprend en particulier les activités suivantes:

a) la présentation de communications et la participation active à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques ou professionnels susceptibles d'apporter un accroissement de la connaissance, de maintenir et de renouveler une fonction critique ou de faire avancer la diffusion des connaissances et des pratiques nouvelles;

b) la participation à des comités de lecture et à des jurys de thèses ou de mémoires à l'extérieur de l'Université de Montréal ainsi qu'à des comités d'accréditation ou à d'autres formes d'expertise universitaire;

c) le service à la collectivité, c'est-à-dire la participation active à des organismes scientifiques, culturels, professionnels, syndicaux, patronaux, gouvernementaux et sociaux, et les activités d'expertise ou de vulgarisation pertinentes à la tâche du professeur et compatibles avec elle.

ARTICLE TP 2: **COMPOSITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL**

TP 2.01 Charge de travail: désigne les activités inhérentes à la tâche définie à l'article TP 1 que le professeur assume pendant une année universitaire.

TP 2.02 Charge d'enseignement: désigne les activités de la fonction d'enseignement assumées par le professeur pendant une année universitaire.

TP 2.03 Charge de cours: désigne les activités de la fonction d'enseignement qui comportent des crédits de cours reconnus par l'Université et qui sont assumées par le professeur pendant une année universitaire; elle exclut les crédits attribués à la recherche qui sont prévus aux articles 48 et 73 du "Règlement pédagogique de la faculté des études supérieures" (1976-77.)

TP 2.04 La charge de travail d'un professeur comprend des activités dans chacune des quatre (4) fonctions définies à la clause TP 1.01. Cependant, ces fonctions peuvent être exercées dans des proportions et selon des modalités variables. Exceptionnellement, les activités dans une des fonctions peuvent être minimales.

TP 2.05 En règle générale mais sous réserve des conditions particulières propres à chaque département ou faculté, la charge de cours d'un professeur doit comprendre des cours aussi bien au premier cycle qu'aux cycles supérieurs et ne peut être composée exclusivement d'un seul cours répété.

ARTICLE TP 3: **REPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL**

TP 3.01 L'Université, en tenant compte de toutes les circonstances, veille à ce que les charges de travail soient réparties de façon équitable entre les professeurs d'une faculté ou d'un département.

TP 3.02 La réalisation de la charge de travail du professeur est étalée sur les trois (3) trimestres de l'année universitaire.

Lorsque le programme d'enseignement d'une faculté ou d'un département comprend des cours à chacun des trois (3) trimestres de l'année universitaire, la charge de cours du professeur est étalée sur deux (2) de ces trois (3) trimestres à moins d'une entente écrite avec le professeur. Autrement, la charge de cours du professeur est étalée sur les trimestres d'automne et d'hiver.

TP 3.03 La répartition entre les professeurs d'une faculté ou d'un département des charges d'enseignement correspondant aux besoins de l'enseignement se fait en tenant compte des conditions d'engagement des professeurs, de leurs qualifications particulières et des autres activités de leur charge de travail.

TP 3.04 L'Université tient compte dans la détermination de la charge de travail du chargé d'enseignement engagé selon les termes de la clause CP 2.03 que ce dernier doit pouvoir se qualifier pour être candidat au rang de professeur adjoint. La participation de celui-ci aux activités d'enseignement, de contribution au fonctionnement de l'institution et de contribution au rayonnement universitaire, doit être telle qu'il puisse se consacrer prioritairement à la poursuite des travaux qui lui permettront d'être candidat au rang de professeur adjoint dans les délais prévus à la clause CP 2.03.

TP 3.05 Les cours dispensés par un département ou une faculté sont d'abord répartis entre les professeurs de ce département ou de cette faculté. L'attribution annuelle de la charge de cours et des activités d'enseignement s'y rattachant est faite par le directeur conformément à la clause TP 3.06.

Une fois les cours répartis entre les professeurs d'un département ou d'une faculté, l'Université peut décider d'engager, entre autres, des chargés de cours.

TP 3.06 L'attribution annuelle de la charge de cours aux professeurs se fait ainsi:

a) à la lumière de la liste des cours et des autres activités d'enseignement que prévoit assumer le département ou la faculté au cours de la prochaine année universitaire, le professeur et le directeur échangent sur la charge de cours et les autres activités d'enseignement que le professeur est susceptible d'assumer au cours de la prochaine année universitaire. Le directeur, tenant compte des mises à jour annuelles du curriculum vitae du professeur prévues à la clause TP 3.12, établit la charge de cours qu'il entend lui confier au cours de la prochaine année universitaire;

b) le directeur informe l'assemblée de son plan de répartition des charges de cours et reçoit ses commentaires;

c) le directeur avise, par écrit, le professeur, au plus tard le 31 mai, de la charge de cours qu'il lui confie pour la prochaine année universitaire. Une copie de ce document est versée au dossier du professeur;

d) dans le cas où la charge de cours diffère de celle établie au paragraphe précédent, le directeur précise par écrit au professeur concerné, six (6) semaines avant le début d'un trimestre, la charge de cours qu'il lui confie pour ce trimestre. Copie de ce document est versée au dossier du professeur.

TP 3.07 Dans l'attribution annuelle de la charge de cours et des activités d'enseignement s'y rattachant, le directeur a le pouvoir:

a) d'augmenter la charge de cours d'un professeur si ce dernier a peu d'activités de recherche et d'encadrement aux études supérieures, tout en tenant compte de sa contribution au fonctionnement de l'institution et de son rayonnement universitaire;

b) de diminuer la charge de cours d'un professeur si ce dernier a des activités très développées dans la fonction recherche. Le directeur a le pouvoir de diminuer la charge de cours d'un professeur pour favoriser certaines activités exceptionnelles de participation au fonctionnement de l'institution ou de rayonnement universitaire.

TP 3.08 Une addition ultérieure à la charge de cours établie selon la clause TP 3.06 nécessite le consentement du professeur. Une telle entente ne peut en aucune manière constituer un précédent.

Cependant, si des besoins imprévus de l'enseignement l'exigent, le directeur peut, après échange avec le professeur, remanier la charge de cours prévue à la clause TP 3.06. Ce faisant, il tient compte des répercussions de ce remaniement sur les autres activités que le professeur comptait assumer.

Le directeur informe l'assemblée de toute modification à la répartition des cours établie selon la clause TP 3.06.

TP 3.09 Le professeur en année sabbatique ou en congé de perfectionnement doit être consulté sur sa charge de cours pour l'année qui vient au même titre que les autres professeurs du département ou de la faculté.

TP 3.10 Le directeur veille à la répartition entre les professeurs des activités reliées au fonctionnement de la faculté ou du département et des activités d'enseignement non touchées en TP 3.06 et ce, compte tenu des pouvoirs statutaires de l'assemblée.

TP 3.11 Les parties conviennent que le document annexé en A1, intitulé "Critères d'évaluation de la charge professorale" et le document annexé en A2, intitulé "Directives concernant la charge de travail confiée aux professeurs", constituent des instruments de référence aux fins de l'application des clauses du présent article.

TP 3.12 Chaque année, le professeur fait état de ses réalisations et de ses activités au cours des douze (12) mois précédents en mettant à jour son curriculum vitae défini à l'annexe A3 de la convention collective.

Cette mise à jour de son curriculum vitae doit être remise avant le 1er mai à son directeur qui la verse à son dossier.

Les documents à l'appui devront être rendus disponibles au département ou à la faculté.

TP 3.13 Toute mésentente relative à la charge de travail est soumise aux dispositions de l'article RC 8.

Le professeur assume, le cas échéant, la charge de travail qui lui a été confiée jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise.

CHAPITRE III:
(CP) CARRIERE PROFESSORALE

ARTICLE CP 1: **PROCEDURE D'ENGAGEMENT**

CP 1.01 Avant de combler un poste, le directeur prépare une description du poste, élabore les critères et les modalités de sélection en fonction des politiques de l'institution, des objectifs et des priorités de développement de la faculté ou du département, identifie les moyens susceptibles de rejoindre les candidats éventuels et présente le tout à l'assemblée pour avis.

CP 1.02 Le directeur veille à ce que l'assemblée crée un comité de sélection d'au moins deux (2) et d'au plus cinq (5) professeurs. Il peut être membre du comité et le présider. Le comité reçoit les candidatures et prépare un rapport motivé en ordonnant les candidatures retenues selon un ordre de priorité. Ce rapport est déposé à l'assemblée et le directeur fait une proposition d'engagement à partir de la liste des candidatures retenues. La procédure d'engagement prévue à la clause CP 1.03 s'applique par la suite.

CP 1.03 L'engagement des professeurs est fait par l'Université selon les règlements de l'Assemblée universitaire.

Le directeur doit prendre avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci. Il est tenu un vote par voie de scrutin secret et il est dressé un compte-rendu des opinions exprimées par les professeurs.

CP 1.04 L'Université informe le professeur de son engagement par une lettre d'engagement qui contient les éléments suivants:

a) l'identification de la faculté ou du département de rattachement du professeur;

b) en cas de détachement, l'identification de l'unité de détachement et la durée de ce détachement;

c) la durée, la date d'entrée en vigueur et la date d'expiration de l'engagement;

d) le rang universitaire;

e) les caractéristiques de l'engagement: plein temps, demi-temps, initial, terminal, renouvelable ou non renouvelable, à titre de substitut ou dans un programme temporaire, avec ou sans permanence;

f) le salaire de base selon la classification salariale et, le cas échéant, toute prime et les années d'expérience reconnues pour fins de classification salariale;

g) les conditions d'admissibilité au rang de professeur adjoint pour le professeur engagé au rang de chargé d'enseignement;

h) les années de service reconnues aux fins de promotion.

CP 1.05 L'Université transmet au Syndicat une copie de la lettre d'engagement ainsi qu'un tableau indiquant les années d'expérience reconnues aux fins salariales.

CP 1.06 Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1er juin, sa durée est comptée à partir du premier jour de juin le plus rapproché aux fins du calcul des années de service et de la classification salariale.

ARTICLE CP 2: **ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET OCTROI DE PERMANENCE**

CP 2.01 Aux fins de la convention collective, les parties reconnaissent l'existence des titres de professeur titulaire, de professeur agrégé, de professeur adjoint et la catégorie de chargé d'enseignement.

CP 2.02 La procédure de renouvellement et d'octroi de permanence est la même que celle décrite à la clause CP 1.03.

Chargé d'enseignement

CP 2.03 Le candidat engagé comme chargé d'enseignement doit avoir satisfait aux exigences requises lui permettant d'être candidat admissible au rang de professeur adjoint dans un délai d'au plus deux (2) ans et exceptionnellement trois (3) ans tout en assumant une charge de travail conforme aux dispositions de TP 3.04.

CP 2.04 L'engagement d'un chargé d'enseignement est annuel et prend fin le 31 mai.

Il peut être renouvelé deux fois, le second renouvellement ayant un caractère exceptionnel.

CP 2.05 L'Université peut, par mesure exceptionnelle, lorsqu'elle ne parvient pas à recruter un candidat répondant aux exigences mentionnées en CP 2.03, engager, pour une durée d'une année, un chargé d'enseignement en vue d'établir la pertinence de lui accorder un congé de perfectionnement.

CP 2.06 Le chargé d'enseignement engagé selon la clause CP 2.05 et qui a bénéficié d'un congé de perfectionnement est soumis aux dispositions des clauses CP 2.03 et CP 2.04 si, à son retour de congé, il ne satisfait pas aux exigences requises pour être candidat admissible au rang de professeur adjoint.

CP 2.07 L'Université peut nommer professeur adjoint, le chargé d'enseignement qui s'est qualifié. Dans ce cas, la procédure prévue aux clauses CP 1.01 et 1.02 ne s'applique pas.

Professeur adjoint

CP 2.08 L'engagement initial au rang de professeur adjoint est d'une durée de trois (3) ans et prend fin le 31 mai.

Le renouvellement est d'une durée de trois (3) ans et prend fin le 31 mai. Cet engagement est dit terminal.

CP 2.09 Un professeur adjoint en congé de perfectionnement, en congé sans traitement ou en congé de maladie pour une période de plus de six (6) mois, voit son engagement prolongé de la même durée que la période de son absence. La durée de la prolongation en raison de l'application de la présente est calculée de façon à ce que l'engagement initial ou le renouvellement de l'engagement se termine le 31 mai.

CP 2.10 L'Université doit mettre fin à l'emploi du professeur adjoint qui n'a pas été promu au rang d'agrégé à la fin de l'engagement terminal.

Professeur agrégé ou titulaire

CP 2.11 L'engagement d'un professeur au rang de professeur agrégé ou de professeur titulaire sans permanence est pour une durée de trois (3) ans. L'Université doit mettre fin à l'emploi du professeur à l'expiration de la période de trois (3) ans si la permanence ne lui a pas été accordée. Aux fins d'application de cette clause, un professeur en congé de maladie pour une période de plus de six (6) mois voit son engagement prolongé de la même durée que la période de son absence. La durée de la prolongation en raison de l'application de la présente est calculée de façon à ce que l'engagement se termine le 31 mai.

CP 2.12 L'Université peut accorder la permanence à la date d'engagement.

Recours

CP 2.13 Le professeur agrégé ou titulaire à qui la permanence n'est pas accordée à l'expiration de son engagement ou le professeur adjoint qui ne bénéficie pas d'un renouvellement d'engagement peut, dans les quinze (15) jours de l'envoi par l'Université d'une lettre recommandée l'avisant à cet effet, faire un grief s'il allègue que l'Université n'a pas respecté la procédure prévue à ses règlements ou s'il estime que la décision de l'Université est entachée de parti pris, d'arbitraire ou de toute autre forme d'injustice. Le professeur a le fardeau de la preuve. Si l'arbitre conclut que la procédure n'a pas été suivie ou s'il estime que les allégations du professeur sont bien fondées, il peut prononcer la nullité de la décision de l'Université et ordonner que la procédure d'étude du dossier soit reprise en totalité ou en partie.

ARTICLE CP 3: **ENGAGEMENT TEMPORAIRE**

CP 3.01 L'Université peut engager un professeur à quelque rang que ce soit à titre de substitut pour remplacer un professeur temporairement absent ou libéré en vertu de l'article RC 5. L'engagement d'un tel professeur substitut prend fin un 31 décembre ou un 31 mai. Il peut être renouvelé de façon à ce que le total des années de service n'excède pas quatre (4) ans.

CP 3.02 L'Université peut engager un professeur à quelque rang que ce soit à titre de substitut pour combler temporairement un poste suite à un décès ou à une démission. L'engagement d'un tel professeur substitut prend fin le 31 décembre ou le 31 mai. Il peut être renouvelé de façon à ce que la période totale de service n'excède pas un (1) an.

CP 3.03 L'Université peut engager un professeur à quelque rang que ce soit pour occuper un poste dans un programme temporaire. Cet engagement prend fin le 31 mai. Il peut être renouvelé de façon à ce que le total des années de service n'excède pas quatre (4) ans.

CP 3.04 Lorsqu'un professeur doit être recruté dans une faculté ou dans un département pour un ou des programmes autres que temporaires dans la discipline d'un professeur engagé initialement dans un programme temporaire ou à titre de substitut, la candidature de ce dernier est considérée en priorité.

CP 3.05 La procédure d'engagement pour le professeur engagé selon la clause CP 3.03 est la même que celle prévue aux clauses CP 1.01, 1.02, 1.03.

CP 3.06 La procédure d'engagement pour les professeurs engagés en vertu de CP 3.01 et 3.02 est la suivante: le directeur, assisté des professeurs de son département ou de sa faculté, prend les moyens pour susciter des candidatures. Il soumet à l'assemblée une proposition d'engagement. L'engagement est fait selon la clause CP 1.03

ARTICLE CP 4 **DOSSIER ET EVALUATION**

CP 4.01 Tout professeur a un seul dossier dans lequel sont versées toutes les informations pertinentes à sa carrière à l'Université.

Le professeur et le directeur peuvent en tout temps ajouter des pièces à ce dossier à la condition qu'ils s'en informent mutuellement.

Le secrétariat du département dans les facultés départementalisées ou le secrétariat des facultés non départementalisées est dépositaire de ce dossier.

CP 4.02 L'évaluation n'intervient qu'en vue d'une décision à prendre en rapport avec la progression du professeur dans sa carrière (comme renouvellement, promotion, permanence) conformément aux dispositions de la présente convention.

Cette évaluation est faite sur la base du dossier dit d'évaluation défini à la clause CP 4.03.

CP 4.03 Un dossier dit d'évaluation est constitué des pièces suivantes extraites du dossier défini à la clause CP 4.01:

a) le curriculum vitae et les mises à jour annuelles du curriculum vitae prévues à la clause TP 3.12;

b) la lettre d'engagement si le dossier est constitué pour fins de renouvellement d'engagement ou d'octroi de permanence, ou la lettre de renouvellement d'engagement si le dossier est constitué pour fins de promotion à l'agrégation;

c) tout rapport d'année sabbatique fait en vertu de la clause CP 6.06;

d) tout rapport d'évaluation de l'enseignement fait selon la "politique relative à l'évaluation de l'enseignement" de l'Assemblée universitaire;

e) toute sanction disciplinaire ou tout avertissement non périmé;

f) toute lettre de recommandation ou d'appréciation obtenue par le professeur ou le directeur conformément à la clause CP 4.06;

g) les éléments d'information ayant fait partie du dossier du professeur qui s'est vu reconnaître des années pour fins de promotion selon la clause CP 5.05;

h) toute autre pièce jugée utile aux fins d'évaluation par le professeur à l'exception de ses publications qu'il doit rendre disponibles au département ou à la faculté;

i) toute autre pièce jugée utile aux fins d'évaluation par le directeur et portée à la connaissance du professeur.

CP 4.04 Aux fins de renouvellement, d'octroi de permanence ou de promotion, il appartient au professeur de constituer ce dossier dit d'évaluation.

Le professeur,s'il le désire, prépare un exposé à l'appui de sa demande de renouvellement d'engagement, d'octroi de permanence ou de promotion et le joint à son dossier dit d'évaluation.

Aucune autre pièce sauf les avis et les recommandations prévus aux règlements de l'Assemblée universitaire ne peut être ajoutée à ce dossier dit d'évaluation entre le moment où le premier corps constitué en vertu des règlements de l'Assemblée universitaire en a été saisi et jusqu'à ce qu'une décision soit prise relativement au renouvellement, à la permanence ou à la promotion. Ces avis et recommandations sont simultanément ajoutés au dossier prévu à la clause CP 4.01.

CP 4.05 Toute sanction disciplinaire ou tout avertissement est périmé aux fins de la clause CP 4.03 si un délai de deux (2) ans s'est écoulé entre son occurrence et le premier juin précédant une évaluation.

CP 4.06 Toute personne dont on sollicite une lettre de recommandation ou d'appréciation doit être informée du droit d'accès du professeur à son dossier et le répondant doit accepter par écrit l'une des deux formules de divulgation suivantes:

a) divulgation du contenu du document et du nom du répondant;

b) divulgation du contenu du document, le nom du répondant apparaissant dans une liste connue du professeur.

CP 4.07 Tout professeur peut, pendant les heures normales de travail, consulter son dossier défini à la clause CP 4.01 en présence du directeur ou de son représentant. Aucune pièce du dossier ne peut être retirée sauf dans le cas de l'application de la clause CP 4.05. Le professeur a le droit d'obtenir une photocopie de toute pièce apparaissant au dossier, étant entendu qu'il assume le coût de toute photocopie supplémentaire.

ARTICLE CP 5: PROMOTION ET PERMANENCE

CP 5.01 La promotion au rang d'agrégé confère la permanence. Les professeurs agrégés et les professeurs titulaires permanents ont la permanence.

CP 5.02 Est promu au rang de professeur agrégé le professeur adjoint qui:

a) a complété cinq (5) années de service au rang d'adjoint; et

b) a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le professeur, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation:

i) a démontré des qualités d'enseignant;

ii) a contribué au développement de sa discipline par des recherches;

iii) a contribué aux activités de l'institution;

iv) a contribué au rayonnement universitaire.

CP 5.03 Est promu au rang de professeur titulaire, le professeur agrégé qui:

a) a complété six (6) années de service au rang de professeur agrégé; et

b) a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le professeur, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation:

i) s'est distingué dans son enseignement;

ii) s'est distingué par la qualité de sa recherche;

iii) a contribué de façon significative aux activités de l'institution;

iv) a contribué de façon significative au rayonnement universitaire.

CP 5.04 Le professeur qui n'a pas complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de CP 5.02 ou à l'alinéa a) de CP 5.03 peut présenter une demande de promotion avant le 15 septembre de chaque année.

CP 5.05 Aux fins de calcul du nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de CP 5.02 et à l'alinéa a) de CP 5.03, les années de service d'un professeur effectuées dans une autre université à un rang au moins équivalent à celui de professeur adjoint pour la promotion à l'agrégation ou à un rang au moins équivalent à celui de professeur agrégé pour la promotion à la titularisation sont réputées être des années de service à l'Université si elles ont été reconnues au moment de l'engagement. Il en est de même, selon le cas, des autres années d'expérience pertinentes reconnues pour fin de promotion lors de l'engagement.

CP 5.06 Aux fins de l'alinéa a) de CP 5.02 et de l'alinéa a) de CP 5.03, les absences de plus de six (6) mois pour maladie, pour congé de perfectionnement ou pour congé sans traitement ne sont pas comptées.

CP 5.07 L'étude des dossiers dit d'évaluation aux fins de promotion est faite conformément aux règlements suivants de l'Assemblée universitaire: "Règlement concernant la nomination et la promotion des professeurs à la Faculté des arts et des sciences" et "Règlement de nomination et de promotion des professeurs et d'engagement des autres membres du personnel enseignant".

CP 5.08 Tout professeur qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de CP 5.02 ou à l'alinéa a) de CP 5.03 et qui est informé par son directeur que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion n'a pas fait l'objet d'une recommandation favorable par son conseil de faculté, ou s'il s'agit d'un professeur de la Faculté des arts et des sciences par le comité exécutif de la Faculté des arts et des sciences, peut dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis, demander par écrit au directeur que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion soit transmis au Conseil de l'Université. Sur réception de cette demande, le directeur ou le doyen transmet ledit dossier du professeur au Conseil de l'Université en y joignant la résolution du conseil de faculté ou du comité exécutif de la Faculté des arts et des sciences et l'avis du doyen.

CP 5.09 Lorsqu'un dossier dit d'évaluation aux fins de promotion est transmis au Conseil de l'Université, celui-ci peut après étude accorder la promotion ou réserver sa décision concernant la promotion d'un professeur qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de CP 5.02 ou à l'alinéa a) de CP 5.03; l'Université en informe le professeur concerné par courrier recommandé.

CP 5.10 Le professeur concerné peut demander que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion soit transmis pour étude au comité d'évaluation prévu à la clause CP 5.11. Pour être recevable, une telle demande doit être présentée par écrit au Service du personnel enseignant au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables après l'envoi par l'Université de ladite lettre recommandée. A cette occasion, le professeur doit indiquer s'il désire être entendu par le comité d'évaluation conformément à la clause CP 5.14.

CP 5.11 Le comité d'évaluation est composé de cinq (5) universitaires choisis conjointement par les parties pour la durée de la convention collective.

CP 5.12 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, les parties choisissent les cinq (5) universitaires qui seront membres du comité d'évaluation. Elles établissent aussi une liste de trois (3) universitaires qui, à titre de substituts, seront appelés à remplacer selon un ordre préétabli tout membre du comité d'évaluation qui serait dans l'incapacité d'agir ou en conflit d'intérêt.

CP 5.13 Le mandat du comité d'évaluation est d'évaluer le professeur aux fins de promotion conformément aux clauses CP 5.02 ou CP 5.03.

CP 5.14 Le comité d'évaluation ne procède à aucune audition et ne reçoit ni n'entend de représentation. Nonobstant ce qui précède, le professeur qui le désire peut se faire entendre par le comité d'évaluation à la seule fin de présenter lui-même son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion. Si la majorité des membres du comité estime nécessaire d'obtenir des explications relatives au dossier, le comité doit demander au professeur et à l'Université de les lui fournir par écrit aux conditions qu'il juge appropriées pour assurer la sauvegarde des intérêts du professeur et de ceux de l'Université.

CP 5.15 Le comité d'évaluation remet un rapport motivé au Conseil de l'Université au plus tard trente (30) jours après avoir été saisi d'un dossier dit d'évaluation aux fins de promotion.

CP 5.16 Lorsque le Conseil de l'Université n'accorde pas la promotion suite à un rapport du comité d'évaluation, le Service du personnel enseignant en avise le professeur par lettre recommandée et lui transmet une copie de ce rapport.

Si le rapport du comité d'évaluation était favorable, le professeur concerné a le droit de recourir à la procédure de grief prévue à la présente convention collective. Le grief est soumis directement à l'arbitrage. Le professeur doit présenter son grief au Service du personnel enseignant dans les quinze (15) jours ouvrables de l'envoi de ladite lettre recommandée. L'arbitre peut accorder ou refuser la promotion.

CP 5.17 Le professeur dont la promotion est refusée et qui prétend que l'étude de son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion n'a pas été faite conformément à la procédure prévue aux règlements de l'Assemblée universitaire peut présenter un grief. En tel cas, la juridiction de l'arbitre se limite à décider si la procédure à été suivie ou non. S'il conclut que la procédure n'a pas été suivie, l'arbitre peut prononcer la nullité de la décision de l'Université et ordonner que la procédure d'étude dudit dossier soit reprise en totalité ou en partie.

CP 5.18 Sauf dans les cas prévus aux clauses CP 5.16 et CP 5.17 le professeur non promu ne peut recourir à la procédure de grief.

ARTICLE CP 6 **ANNEE SABBATIQUE**

CP 6.01 L'année sabbatique est accordée par l'Université à un professeur agrégé ou titulaire dans le but de lui permettre:

a) de renouveler et d'enrichir ses connaissances; ou

b) de se consacrer uniquement à ses activités de recherche;
et ce, dans un milieu de recherche ou d'enseignement supérieur autre que l'Université de Montréal.

Dans le cas d'une année sabbatique demandée en vertu de l'alinéa b), l'Université peut autoriser, sur demande justifiée du professeur, qu'il se consacre à ses activités de recherche à l'Université de Montréal.

CP 6.02 L'année sabbatique est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois et débute le 1er juin ou le 1er janvier.

CP 6.03 L'Université accorde une année sabbatique au professeur qui en fait la demande et qui satisfait aux conditions suivantes:

a) être professeur agrégé ou titulaire;

b) compter six (6) années de service depuis sa nomination comme professeur (adjoint, agrégé ou titulaire) à l'Université ou depuis la fin de sa dernière année sabbatique ou compter six (6) années de service comme professeur d'université dans un rang au moins équivalent à celui de professeur adjoint, dont les quatre (4) dernières au service de l'Université;

c) faire la preuve que des bourses ou du financement extérieur ont été demandés; et

d) soumettre un plan de travail conforme aux objectifs mentionnés en CP 6.01.

CP 6.04 Le professeur qui désire obtenir une année sabbatique en fait la demande par écrit au directeur le 1er décembre, pour une année sabbatique débutant le 1er juin suivant, ou le 15 avril, pour une année sabbatique débutant le 1er janvier suivant. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant les délais ci-haut mentionnés pour la présentation de la demande.

CP 6.05 L'Université peut décider de retarder d'un an le début d'une année sabbatique si l'absence du professeur est incompatible avec les besoins en matière d'enseignement ou de recherche. En tel cas, une année est soustraite du nombre d'années de service requises pour une seconde demande d'année sabbatique.

CP 6.06 Dans les trois (3) mois suivant la fin de son année sabbatique, le professeur dépose auprès de son directeur un rapport de ses activités, lequel fait partie de son dossier défini à la clause CP 4.01.

CP 6.07 a) Le professeur en année sabbatique d'une durée de douze (12) mois reçoit un montant égal à 90% de son traitement. Si le professeur obtient une bourse ou du financement extérieur, il reçoit la différence entre 100% de son traitement et le montant de la bourse ou du financement extérieur.

b) Dans le cas où le montant de la bourse ou du financement extérieur est supérieur à 10% de son traitement et si le professeur séjourne plus de six (6) mois hors du Québec, il reçoit 90% de son traitement plus le montant de la bourse ou du financement extérieur jusqu'à concurrence de 120% de son traitement.

c) Le professeur en année sabbatique d'une durée de six (6) mois reçoit 100% de son traitement. Cependant, s'il obtient une bourse ou du financement extérieur et s'il séjourne plus de trois mois (3) hors du Québec, il peut garder le montant de la bourse ou du financement extérieur jusqu'à concurrence de 120% de son traitement.

d) L'excédent des bourses et du financement extérieur reçus sur les différences mentionnées ci-dessus est versé dans un fonds dit de subvention complémentaire. L'Université utilise cette somme en priorité pour la répartir entre les autres professeurs bénéficiant d'une année sabbatique de façon à leur assurer un pourcentage de leur traitement supérieur à 90% jusqu'à concurrence de 100%.

CP 6.08 Dans le cas où le professeur en année sabbatique n'obtient pas de bourse ou de financement extérieur mais reçoit d'un organisme extérieur le remboursement de ses frais de déplacement entre Montréal et son lieu principal de séjour, l'Université lui verse sous forme de traitement un montant égal aux frais remboursés par l'organisme extérieur,sur présentation de pièces justificatives. Ce montant s'ajoute au traitement que reçoit le professeur, en vertu de l'alinéa a) ou de l'alinéa c) de la clause CP 6.07 et ce, jusqu'à concurrence de 120% de son plein traitement.

La présente s'applique au professeur qui séjourne plus de six (6) mois hors du Québec dans le cas d'une année sabbatique de douze (12) mois, ou plus de trois (3) mois dans le cas d'une année sabbatique de six (6) mois.

6.09 L'Université rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais suivants, à la condition qu'ils ne soient pas payés par un autre organisme:

a) les frais d'études pertinents au projet selon la clause CP 6.01;

b) les frais de déplacement, selon le tarif du billet d'avion en classe économique, d'un aller et retour entre Montréal et le lieu principal de séjour pendant son année sabbatique pour le bénéficiaire, pour son conjoint et pour ses enfants à charge qui l'accompagnent pour une durée d'au moins quatre (4) mois, à condition que le séjour soit d'au moins six (6) mois dans le cas d'une année sabbatique de douze (12) mois; dans le cas d'une année sabbatique de six (6) mois, le séjour du professeur doit être d'au moins trois (3) mois et son conjoint et ses enfants à charge doivent l'accompagner pour une durée d'au moins trois (3) mois;

c) dans le cas du professeur qui est appelé à faire plusieurs séjours à l'étranger dont la durée totale est de plus de six (6) mois dans le cas d'une année sabbatique d'un (1) an et de plus de trois (3) mois dans le cas d'une année sabbatique de six (6) mois, l'Université s'engage à lui rembourser les frais de déplacement, selon le tarif du billet d'avion en classe économique, d'un aller et retour entre Montréal et le lieu de séjour le plus éloigné.

d) les frais de déménagement, d'entreposage et de surplus de bagage jusqu'à concurrence de 1 500 $.

6.10 L'Université doit, normalement dans les trente (30) jours de la présentation de toutes les pièces justificatives requises, rembourser au professeur les frais admissibles.

6.11 Le professeur en année sabbatique doit se consacrer à plein temps à son plan de travail tel que défini à la clause CP 6.03 alinéa d).

Le professeur peut cependant participer à des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc.

6.12 Le professeur qui quitte volontairement son emploi pendant l'année sabbatique ou l'année qui suit le terme de son année sabbatique rembourse à l'Université la somme d'argent correspondant aux frais que l'Université lui a versés en sus de son traitement en vertu de la clause CP 6.09.

6.13 Le professeur est libéré de tout remboursement dans le cas de décès ou d'invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations.

ARTICLE CP 7 **PERFECTIONNEMENT**

CP 7.01 Le congé de perfectionnement est un congé accordé à un professeur afin de lui permettre de poursuivre des études conduisant à un diplôme supérieur ou l'équivalent, ou de se préparer à un enseignement dans une discipline.

CP 7.02 L'Université peut accorder un congé de perfectionnement à un professeur qui satisfait aux conditions suivantes:

a) posséder au moins une (1) année de service à l'Université;

b) faire la preuve que des bourses ou des aides similaires ont été demandées;

c) soumettre un projet d'étude et de modalités de réalisation qui correspondent aux objectifs de l'Université;

d) être accepté comme étudiant dans une autre université s'il postule un grade supérieur.

CP 7.03 Le professeur qui désire obtenir un congé de perfectionnement en fait la demande par écrit au directeur, au plus tard le 1er décembre. Le directeur obtient l'avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur, au plus tard le 1er mars suivant.

CP 7.04 Le congé de perfectionnement est accordé pour une (1) année et peut être renouvelé, s'il y a lieu, pour une deuxième année. Une prolongation au-delà d'une deuxième année ne peut être accordée que pour des raisons exceptionnelles jugées valables par l'Université.

CP 7.05 Le professeur qui désire obtenir un renouvellement de son congé de perfectionnement doit faire parvenir au directeur une demande écrite au plus tard le 1er mars précédant l'expiration de son congé en y joignant les pièces justificatives nécessaires comprenant, entre autres, l'état des études entreprises, l'échéancier de travail et, s'il postule un diplôme, un rapport de son directeur de thèse. Le directeur obtient l'avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur, au plus tard le 1er mai suivant.

CP 7.06 Le professeur en congé de perfectionnement reçoit soixante-quinze pour cent (75%) de son traitement pendant la durée du congé, plus les bourses ou les aides analogues reçues d'organismes extérieurs jusqu'à concurrence de son plein traitement.

CP 7.07 L'Université rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais suivants à la condition qu'ils ne soient pas payés par un autre organisme:

a) les frais de scolarité;

b) les frais de déplacement d'un aller et retour entre Montréal et le lieu principal de séjour pendant le congé pour le bénéficiaire du congé de perfectionnement, pour son conjoint et pour ses enfants à charge qui l'accompagnent pour la majeure partie de son séjour selon le tarif du billet d'avion en classe économique;

c) les frais de déménagement, d'entreposage, et de surplus de bagage jusqu'à concurrence de 1 500 $.

CP 7.08 L'Université doit, normalement dans les trente (30) jours de la présentation de toutes les pièces justificatives requises, rembourser au professeur les frais de scolarité et les frais admissibles.

CP 7.09 Le professeur qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à poursuivre la réalisation du projet d'étude et à revenir comme professeur à temps complet pour une période d'au moins trois (3) années consécutives à compter de la fin de son congé. Le professeur doit signer, avant son départ en congé, un engagement à cet effet.

CP 7.10 Le professeur qui a bénéficié d'un congé de perfectionnement doit rembourser à l'Université les sommes reçues pendant son congé dans l'une ou l'autre des situations suivantes:

a) s'il n'a pas pris les moyens convenus pour réaliser son projet d'étude;

b) s'il ne réintègre pas son poste à la fin de son congé alors que l'Université requiert ses services;

c) s'il quitte son emploi avant d'avoir complété la période de service requise; dans ce cas le remboursement s'effectue au prorata du temps qu'il lui reste à remettre.

CP 7.11 Le professeur est libéré de tout remboursement dans les cas suivants:

a) décès;

b) invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations;

c) si l'Université ne le maintient pas dans son poste de professeur.

CP 7.12 Le professeur engagé pour remplacer temporairement un professeur absent ou engagé dans le cadre d'un programme temporaire n'est pas admissible au congé de perfectionnement, sauf exception décidée par l'Université.

CHAPITRE IV:
(AR) CHERCHEUR ET ATTACHE DE RECHERCHE

ARTICLE AR 1: **DISPOSITIONS GENERALES**

AR 1.01 Aux fins de la convention collective, les parties reconnaissent les titres de chercheur adjoint, de chercheur agrégé et de chercheur titulaire et celui d'attaché de recherche.

AR 1.02 Le chercheur est celui qui poursuit de façon autonome un projet de recherche dans le cadre des objectifs et des engagements d'un département, d'une faculté ou d'un centre de recherche.

Il doit posséder pour un rang donné des qualifications au moins équivalentes à celles exigées des professeurs pour le même rang.

AR 1.03 L'attaché de recherche est celui qui participe à la réalisation des projets de recherche soit d'un centre, d'un département ou d'une faculté, soit des professeurs ou des chercheurs.

Il doit posséder des qualifications au moins équivalentes à celles exigées des professeurs adjoints dans sa discipline.

AR 1.04 Les chercheurs sont couverts par les dispositions suivantes de la présente convention: régime conventionnel (RC), dossier et évaluation (article CP 4), avantages sociaux (AS), rémunération (RE) et dispositions générales et durée (DG). Cependant, les dispositions de l'article RE (rémunération), de l'article AS 5 (congé sans traitement) et des clauses RC 5.02, RC 5.05, AS 6.05, AS 6.06 et AS 6.07 ne s'appliquent pas au chercheur dont le traitement est assuré par une bourse nominative de chercheur d'un organisme extérieur à l'Université.

AR 1.05 L'attaché de recherche est couvert par les dispositions suivantes de la présente convention: régime conventionnel (RC), dispositions générales et durée (DG) et avantages sociaux (AS) à l'exception de l'article AS 5 (congé sans traitement) et des clauses AS 6.05, AS 6.06 et AS 6.07. Il est rémunéré selon les dispositions de la clause AR 4.04.

ARTICLE AR 2: **FONCTIONS DU CHERCHEUR**

AR 2.01 Le chercheur se consacre essentiellement à la recherche. Il apporte aussi sa contribution au rayonnement universitaire, au fonctionnement de l'institution et à l'enseignement dans son domaine de recherche.

AR 2.02 Les activités de chacune des fonctions mentionnées en AR 2.01 sont décrites aux clauses TP 1.02, TP 1.03, TP 1.04 et TP 1.05.

AR 2.03 Le chercheur est appelé à participer à des activités d'enseignement, plus particulièrement au niveau des deuxième et troisième cycles.

Il appartient au directeur d'établir cette participation après échange avec le chercheur et avec son accord. Le directeur avise alors le chercheur, au plus tard le 31 mai, de sa participation à l'enseignement. Copie de cet avis est mise à son dossier.

AR 2.04 Il appartient au directeur de veiller à ce que le chercheur contribue aux activités reliées au fonctionnement du centre de recherche, du département ou de la faculté.

AR 2.05 Chaque année, le chercheur fait état de ses réalisations et de ses activités au cours des douze (12) mois précédents en mettant à jour son curriculum vitae défini à l'annexe A3 de la convention collective. Cette mise à jour du curriculum vitae doit être remise avant le 1er mai au directeur qui la verse à son dossier.

Les documents à l'appui devront être rendus disponibles au département, à la faculté ou au centre de recherche.

AR 2.06 Toute mésentente relative à la charge de travail du chercheur est soumise aux dispositions de l'article RC 8.

Le chercheur assume, le cas échéant, la charge de travail qui lui a été confiée jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise.

ARTICLE AR 3: **ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET PROMOTION DU CHERCHEUR**

Engagement

AR 3.01 L'engagement du chercheur est fait par l'Université conformément à la procédure prévue à l'article 5 du règlement de l'Assemblée universitaire intitulé "Règlement sur le statut des chercheurs".

AR 3.02 L'Université informe le chercheur de son engagement par une lettre dite d'engagement contenant les éléments suivants:

a) l'identification du centre, département ou faculté de rattachement;

b) en cas de détachement, l'identification de l'unité de détachement et la durée de ce détachement;

c) la durée, la date d'entrée en vigueur et la date d'expiration de l'engagement;

d) le rang universitaire;

e) les caractéristiques de l'engagement: plein temps, demi-temps, renouvelable;

f) le salaire de base et, le cas échéant, toute prime, de même que les années d'expérience reconnues pour fins de classification salariale dans les cas où les dispositions de l'article RE s'appliquent;

g) la ou les sources de financement du traitement;

h) les années de service reconnues aux fins de promotion.

AR 3.03 L'Université transmet au Syndicat une copie de la lettre d'engagement et, le cas échéant, un tableau indiquant les années d'expérience reconnues aux fins salariales.

AR 3.04 Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1er juin, sa durée est comptée à partir du premier jour de juin le plus rapproché aux fins du calcul des années de service et de la classification salariale.

AR 3.05 Le chercheur en congé sans traitement ou en congé de maladie pour une période de plus de six (6) mois, voit son engagement prolongé de la même durée que la période de son absence. La durée de la prolongation en raison de l'application de la présente est calculée de façon à ce que l'engagement se termine le 31 mai.

Cette clause ne s'applique pas au chercheur dont le traitement est assuré par une bourse nominative de chercheur d'organismes extérieurs à l'Université.

AR 3.06 L'engagement initial du chercheur est d'une durée de trois (3) ans. Si les fonds ne permettent pas un engagement d'une telle durée, l'engagement initial est d'au moins un (1) an avec prolongations automatiques pour une durée totale d'engagement de trois (3) ans, pour autant que les fonds le permettent.

Renouvellement

AR 3.07 Le renouvellement de l'engagement du chercheur est fait par l'Université conformément à la procédure prévue aux article 6.2, 6.4 et 16.3 du règlement de l'Assemblée universitaire intitulé "Règlement sur le statut des chercheurs".

AR 3.08 Aux fins de renouvellement, l'évaluation est faite sur la base du dossier dit d'évaluation du chercheur tel que défini à la clause CP 4.03.

AR 3.09 Le renouvellement de l'engagement du chercheur adjoint est d'une durée de trois (3) ans. Si les fonds ne permettent pas un renouvellement d'une telle durée, le renouvellement est d'au moins un (1) an avec prolongations automatiques pour une durée totale du renouvellement de trois (3) ans, pour autant que les fonds le permettent.

Le renouvellement de l'engagement du chercheur agrégé ou titulaire est d'une durée de cinq (5) ans. Si les fonds ne permettent pas un renouvellement d'une telle durée, le renouvellement est d'au moins un (1) an avec prolongations automatiques pour une durée totale du renouvellement de cinq (5) ans, pour autant que les fonds le permettent.

Promotion

AR 3.10 La promotion du chercheur est faite par l'Université conformément à la procédure prévue aux articles 6.2, 6.3, 6.4 et 16.3 du règlement de l'Assemblée universitaire intitulé "Règlement sur le statut des chercheurs".

AR 3.11 Aux fins de promotion, l'évaluation est faite sur la base du dossier dit d'évaluation du chercheur tel que défini à la clause CP 4.03.

AR 3.12 Est promu au rang d'agrégé, le chercheur adjoint qui:

a) a complété cinq (5) années de service au rang d'adjoint; et

b) a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le chercheur, compte tenu des activités de sa charge et des circonstances de sa réalisation:

i) a contribué au développement de sa discipline par des recherches;

ii) a contribué au rayonnement universitaire;

iii) a démontré des qualités d'enseignant;

iv) a contribué aux activités de l'institution.

AR 3.13 Est promu au rang de titulaire, le chercheur agrégé qui:

a) a complété six (6) années de service au rang d'agrégé; et

b) a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le chercheur, compte tenu des activités de sa charge et des circonstances de sa réalisation:

i) s'est distingué par la qualité de sa recherche;

ii) a contribué de façon significative au rayonnement universitaire;

iii) s'est distingué dans son enseignement;

iv) a contribué de façon significative aux activités de l'institution.

AR 3.14 Aux fins de calcul du nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de AR 3.12 et AR 3.13, les années d'expérience de recherche dans un milieu non universitaire et les années de service du chercheur effectuées dans une autre université à un rang au moins équivalent à celui de chercheur ou professeur adjoint pour la promotion à l'agrégation ou à un rang au moins équivalent à celui de chercheur ou professeur agrégé pour la promotion à la titularisation sont réputées être des années de service à l'Université si elles ont été reconnues au moment de l'engagement.

AR 3.15 Aux fins de l'alinéa a) de AR 3.12 et AR 3.13, les absences de plus de six (6) mois pour maladie, et les années en congé sans traitement ne sont pas comptées.

AR 3.16 Le chercheur qui n'a pas complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de AR 3.12 et à l'alinéa a) de AR 3.13, peut présenter une demande de promotion avant le 15 septembre de chaque année.

AR 3.17 Lorsque le chercheur adjoint est promu agrégé ou le chercheur agrégé est promu titulaire avant la fin de son engagement au rang d'adjoint ou d'agrégé, la promotion vaut pour la durée de l'engagement prévue au rang d'adjoint ou d'agrégé. Au terme de cet engagement, il peut se voir offrir un renouvellement d'engagement au rang qu'il avait, conformément à la clause AR 3.09.

AR 3.18 Lorsqu'un professeur doit être recruté dans une faculté ou un département dans la discipline ou le champ d'études du chercheur, la candidature de ce dernier, compte tenu de la description du poste ouvert et face à des candidatures qui, de l'avis de l'Université sont égales, est retenue de préférence à toute autre candidature.

Non Renouvellement

AR 3.19 Le chercheur qui ne bénéficie pas d'un renouvellement d'engagement pour un motif autre qu'un manque de fonds peut, dans les quinze (15) jours de l'envoi par l'Université d'une lettre recommandée l'avisant à cet effet, faire un grief s'il allègue que l'Université n'a pas respecté la procédure prévue aux règlements ou s'il estime que la décision de l'Université est entachée de parti pris, d'arbitraire ou d'autre forme d'injustice. Le chercheur a le fardeau de la preuve. Si l'arbitre conclut que la procédure n'a pas été suivie ou s'il estime que les allégations du chercheur sont bien fondées, il peut prononcer la nullité de la décision de l'Université et ordonner que la procédure d'étude du dossier soit reprise en totalité ou en partie.

AR 3.20 Dans le cas d'un manque de fonds, l'Université, avant de procéder à un non-renouvellement d'un chercheur, soumet le cas de ce chercheur à un comité conjoint des parties à la convention. Ce comité conjoint est composé de trois (3) représentants de chacune des parties. Il examine les possibilités de mettre en oeuvre des mesures transitoires dans l'attente de nouvelles sources de financement. A cet effet, il peut faire des recommandations à l'Université (affectation à un autre groupe de recherche, utilisation de certains fonds internes de recherche, etc.).

Si l'Université procède à un renouvellement en vertu de la présente clause, ce renouvellement peut être d'une durée de moins d'un (1) an et ce, nonobstant les dispositions de la clause AR 3.09.

Refus de promotion

AR 3.21 Sous réserve d'une modification au "Règlement sur le statut des chercheurs", le chercheur qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de AR 3.12 et de AR 3.13 et qui est informé par son directeur que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion n'a pas fait l'objet d'une recommandation favorable par son bureau de direction ou par son conseil de faculté ou, s'il s'agit d'un chercheur de la Faculté des arts et des sciences, par le Comité exécutif, peut, dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis, demander par écrit à son directeur que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion soit transmis au Conseil de l'Université. Sur réception de cette demande, le directeur ou le doyen transmet ledit dossier au Conseil de l'Université en y joignant la résolution du bureau de direction du centre, du Conseil de faculté ou du Comité exécutif de la Faculté des arts et des sciences, de même que l'avis du doyen ou du directeur du Centre.

Par la suite, les clauses CP 5.09 à 5.18 s'appliquent.

ARTICLE AR 4: **ATTACHE DE RECHERCHE**

AR 4.01 L'engagement de l'attaché de recherche est d'au plus un (1) an. Il est informé de son engagement par une lettre d'engagement qui contient les éléments mentionnés à la clause AR 3.02.

Des renouvellements pour une durée ne dépasssant pas une année chacun peuvent être accordés jusqu'à un maximum de cinq (5) ans d'engagement à ce titre.

AR 4.02 L'engagement et le renouvellement d'engagement de l'attaché de recherche sont faits par l'Université conformément à la procédure prévue à l'article 8 du règlement de l'Assemblée universitaire intitulé "Règlement sur le statut des chercheurs".

AR 4.03 L'attaché de recherche doit se consacrer en exclusivité aux projets de recherche pour lesquels il a été engagé.

Rémunération

AR 4.04 L'attaché de recherche sans rang engagé avant la signature de la présente convention collective et dont le traitement est assuré entièrement par les fonds internes de recherche est rémunéré selon les dispositions du chapitre RE (rémunération). L'attaché de recherche sans rang engagé avant la signature de la présente convention collective et dont le traitement provient d'organismes subventionnaires est rémunéré selon les normes de ces organismes subventionnaires ou selon les dispositions du chapitre RE (rémunération) lorsque les fonds ou les normes des organismes subventionnaires le permettent.

L'attaché de recherche engagé après la signature de la présente convention collective est rémunéré selon les normes définies par les organismes subventionnaires. A défaut de telles normes, il est rémunéré selon l'échelle "C" de la présente convention collective.

Les règles d'intégration dans cette échelle sont les suivantes:

1) le premier palier correspond à la date d'obtention du diplôme de 3e cycle ou à la date à laquelle l'attaché de recherche a satisfait aux exigences requises du professeur adjoint;

2) toute année d'expérience pertinente de recherche postérieure à la date définie en 1), donne droit à un palier additionnel;

3) l'attaché de recherche possédant un diplôme de docteur en médecine se voit attribuer deux (2) paliers additionnels.

CHAPITRE V:
(AS) AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE AS 1: **CONGES: DISPOSITIONS GENERALES**

AS 1.01 Sous réserve des clauses AS 5.02 et 6.07, tout professeur en congé conserve l'exercice des droits politiques universitaires reconnus par la Charte et les Statuts de l'Université.

Sous réserve des clauses AS 3.04, 5.02 et 6.07 la période de congé est considérée comme période de service.

AS 1.02 Tout professeur doit, sans avis, reprendre son service à la fin de tout congé. Il est présumé avoir offert sa démission si, dans le mois qui suit l'envoi d'une lettre recommandée lui demandant de reprendre son service, il refuse ou néglige de le faire.

ARTICLE AS 2: **CONGE ANNUEL**

AS 2.01 Tout professeur a droit à un (1) mois de congé avec traitement lorsqu'il a complété une (1) année de service au 31 mai.

AS 2.02 Tout professeur engagé en cours d'année a droit à un congé annuel d'une durée proportionnelle à celle de son engagement à l'Université.

AS 2.03 Le professeur prend habituellement son congé annuel durant le trimestre où il n'assume pas de charge de cours.

Les modalités du congé annuel sont déterminées en fonction de l'intérêt du service et de la charge de travail du professeur, après échange avec le directeur.

AS 2.04 Le congé annuel ne peut être reporté à l'année suivante sauf, à la demande du professeur, pour des raisons exceptionnelles jugées valables par le directeur.

AS 2.05 Lorsqu'un professeur quitte l'emploi de l'Université, il a droit à la proportion du congé annuel acquise à la date de son départ pour l'année en cours.

ARTICLE AS 3: **CONGE DE MALADIE**

AS 3.01 Le professeur empêché de remplir ses fonctions pour raison de maladie ou d'accident est en congé de maladie. Il doit, dès que possible, informer son directeur. L'Université peut exiger après une semaine que le professeur produise un certificat médical. Cependant, après un (1) mois, il doit produire à son directeur un certificat médical.

AS 3.02 L'Université peut vérifier l'état de santé d'un professeur en congé de maladie en lui demandant de se soumettre à un examen médical par un médecin désigné par elle.

AS 3.03 L'Université peut exiger que le professeur produise au moment de son retour de congé de maladie un certificat médical attestant qu'il est apte à reprendre ses fonctions.

AS 3.04 Les douze (12) premiers mois du congé de maladie sont considérés comme période de service aux fins de progression dans l'échelle salariale.

ARTICLE AS 4: **CONGE DE PLEIN DROIT**

AS 4.01 Tout professeur qui se porte candidat à une élection du Parlement du Canada ou à une législature provinciale est autorisé à s'absenter, avec traitement, à partir de la date d'émission des brefs d'élection et jusqu'au lendemain du jour du scrutin, après avoir discuté avec son directeur de la façon dont ses tâches habituelles pourront être assumées pendant son absence.

ARTICLE AS 5: **CONGE SANS TRAITEMENT**

AS 5.01 Le congé sans traitement a pour but de permettre à un professeur d'interrompre, en totalité ou à demi, la prestation de service à l'Université pour une période déterminée de plus de quatre (4) semaines tout en étant assuré d'être réintégré à la fin de son congé.

AS 5.02 L'interruption en totalité de la prestation de service suspend l'exercice des droits politiques universitaires. Cependant, la période de congé est considérée comme période de service pour les fins de progression dans l'échelle salariale lorsque ce congé est accordé en vue de permettre à un professeur d'oeuvrer dans un domaine rattaché à sa discipline.

AS 5.03 Il existe deux sortes de congés sans traitement: le congé sans traitement sur demande et le congé sans traitement de droit.

AS 5.04 Le congé sans traitement sur demande est accordé par l'Université à un professeur pour des raisons sérieuses et sur avis de l'assemblée ou un comité de celle-ci si le congé est d'au moins un trimestre.

Est considérée comme raison sérieuse, compte tenu des besoins de l'enseignement ou de la recherche du département ou de la faculté, l'offre d'un poste comme professeur invité dans un milieu universitaire, la nomination au sein d'une commission ou d'un comité gouvernemental, l'octroi d'une bourse ou toute autre raison jugée acceptable par l'Université.

AS 5.05 Le congé sans traitement sur demande ne peut dépasser une année. Des renouvellements pour une durée ne dépassant pas une année chacun peuvent être accordés jusqu'à un maximum de trois (3) années passées en congé sans traitement. Le renouvellement pour une troisième année a cependant un caractère exceptionnel. Dans le cas d'un professeur qui n'a pas la permanence, le congé ne peut pas dépasser le terme de son engagement.

AS 5.06 Le professeur en congé sans traitement sur demande désirant quitter l'Université pour accepter un autre emploi doit signifier, par écrit, à l'Université sa démission trois (3) mois avant la date de l'expiration de son congé.

AS 5.07 Tout professeur élu député au Parlement du Canada ou à une législature provinciale est, de plein droit, en congé sans traitement à compter du jour de l'élection.

AS 5.08 Dans le cas d'un professeur bénéficiant de la permanence, le congé sans traitement de droit ne peut dépasser dix (10) ans.

Dans le cas de tout autre professeur, le congé ne peut dépasser cinq (5) ans. Au terme du congé, s'il en manifeste le désir, il est alors réintégré pour une période qui ne peut être inférieure à celle qui restait à courir à son engagement au jour de l'élection, de façon à ce que son engagement se termine le 31 mai.

A l'expiration des délais ci-haut mentionnés, le professeur est présumé avoir démissionné s'il ne réintègre pas son poste.

AS 5.09 Tout professeur qui se porte candidat à une élection à un Conseil municipal obtient, sur demande à son directeur, un congé sans traitement depuis la date de sa mise en candidature officielle jusqu'au jour du scrutin.

AS 5.10 L'Université peut, à la demande du professeur, le réintégrer à son poste avant la fin de son congé sans traitement.

AS 5.11 Durant son congé sans traitement, le professeur peut, sur demande, maintenir en vigueur sa participation aux plans d'assurances collectives et au régime de retraite en payant ses contributions et celles de l'Université, sous réserve des dispositions des contrats d'assurances ou dudit régime.

ARTICLE AS 6: **CONGES PARENTAUX**

AS 6.01 Le professeur a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de quatre (4) mois; au cours de cette période, il reçoit son plein traitement.

AS 6.02 Le professeur doit fournir à son directeur un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.

AS 6.03 Le professeur qui se prévaut d'un congé de maternité ou d'adoption discute, le plus tôt possible, avec son directeur de la période pendant laquelle le congé sera pris.

AS 6.04 Le professeur qui adopte légalement un enfant est libéré de toutes ses fonctions à l'exception de sa charge de cours pour une durée de deux (2) mois.

AS 6.05 Suite à la naissance d'un enfant, le professeur obtient sur demande, au terme de son congé de maternité, un congé sans traitement qui doit se terminer avec la fin d'un trimestre. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) ans.

AS 6.06 Le professeur qui se prévaut d'un congé en vertu de la clause AS 6.05 doit en aviser son directeur au moins un (1) mois avant la fin du congé de maternité.

AS 6.07 Pendant le congé obtenu en vertu de la clause AS 6.05, l'exercice des droits politiques prévus à la Charte et aux Statuts est suspendu. La période de congé n'est pas considérée comme période de service.

ARTICLE AS 7: **ABSENCE**

AS 7.01 Tout professeur doit être disponible pour remplir sa charge de travail et présent à l'Université lorsque l'exécution de celle-ci l'exige.

AS 7.02 L'autorisation d'absence avec traitement dispense un professeur d'être présent à l'Université. Elle ne le libère pas, à moins d'entente avec le directeur, des devoirs qui n'exigent pas sa présence à l'Université.

AS 7.03 La période d'absence autorisée est considérée comme une période de service.

AS 7.04 Le directeur peut, pour fins universitaires, accorder à un professeur, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement.

Durant les trimestres pendant lesquels le professeur assume une charge de cours, l'absence ne peut excéder une durée maximum de quatre (4) semaines par trimestre à moins que, sur recommandation du directeur, l'Université n'autorise une absence d'une plus longue durée.

AS 7.05 Le directeur peut, sur demande et pour des raisons sérieuses, accorder à un professeur:

a. une autorisation d'absence avec traitement pour une période maximum d'une (1) semaine;

b. une autorisation d'absence sans traitement pour une période de quatre (4) semaines.

ARTICLE AS 8: **REGIME DE RENTES, ASURANCES, EXONERATION DES FRAIS DE SCOLARITE**

AS 8.01 L'Université convient de maintenir pour la durée de la présente convention collective les avantages sociaux suivants: le régime de rentes de l'Université, les plans d'assurance-vie collective, d'assurance salaire-invalidité, d'assurance maladie complémentaire et d'assurance accident-voyage, et la politique d'exonération des frais de scolarité.

CHAPITRE VI:
(RE) REMUNERATION

ARTICLE RE 1: **TRAITEMENT**

RE 1.01 Le traitement annuel du professeur se compose d'un salaire de base et, le cas échéant, d'une prime individuelle.

RE 1.02 Le salaire de base des professeurs apparaît à l'annexe 1: l'échelle A pour le personnel enseignant et l'échelle B pour le personnel médecin (professeurs médecins de la faculté de médecine).

RE 1.03 Le 1er juin de chaque année, le professeur qui est dans un rang donné depuis au moins six (6) mois avance d'un palier dans ce rang à moins qu'il n'ait déjà atteint le palier maximum de ce rang.

RE 1.04 **Règles de classification pour les professeurs engagés après la signature de la convention collective.**

A) Le salaire de base du professeur est déterminé, dans l'échelle appropriée de l'annexe 1, par le palier déterminé selon B) et C) qui suivent.

B) Le professeur engagé au rang d'adjoint est placé au palier 1, celui engagé au rang d'agrégé est placé au palier 6 et celui engagé au rang de titulaire est placé au palier 12.

C) Chaque année d'expérience pertinente aux fonctions du professeur calculée à compter du palier 1 et comptabilisée selon RE 1.05 vaut un palier supplémentaire jusqu'à concurrence du nombre de paliers du rang qu'il occupe.

D) Le professeur engagé au rang de chargé d'enseignement est placé à l'un ou l'autre des six (6) sous-paliers (*) de ce rang. Le professeur engagé au rang de chargé d'enseignement selon CP 2.03 est placé au sous-palier 4 et celui engagé selon CP 2.05 est placé au sous-palier 1.

RE 1.05 **Règles de calcul des années d'expérience applicables aux professeurs adjoints, agrégés et titulaires engagés après la signature de la convention collective.**

A) **Principes généraux**

1. La comptabilisation des années d'expérience pertinente est faite à partir de la date d'obtention du diplôme de 1er cycle, sauf exception prévue à l'alinéa C.4 de la présente clause, et tient compte des années réelles de travail et de la durée des études.

RE 1.06 **Règles de passage d'un rang à l'autre**

A) Le chargé d'enseignement qui est nommé au rang d'adjoint est placé au palier 1 de l'échelle appropriée de l'annexe 1, sauf si l'Université lui reconnaît des années d'expérience en vertu de RE 1.05, et il reçoit au minimum une augmentation de 750 $ par rapport au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas changé de rang. Si son nouveau traitement est supérieur à son salaire de base au rang d'adjoint, la différence constitue une prime individuelle.

B) Le salaire de base du professeur promu au 1er juin correspond, dans son nouveau rang, au palier qu'il occupait majoré de 1 ou au moins au palier 6 de l'échelle appropriée (rang d'agrégé) ou au palier 12 de l'échelle appropriée (rang de titulaire). Le professeur qui bénéficie d'une prime individuelle reçoit au minimum une augmentation de 1 000 $ par rapport au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas changé de rang. La différence entre ce nouveau traitement et le salaire de base auquel il a droit en vertu du présent sous-paragraphe, constitue une prime individuelle.

RE 1.07 <u>INDEXATION DU SALAIRE DE BASE AU COUT DE LA VIE</u>

A) Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Université ajuste, le cas échéant, les échelles de salaires appropriées selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

B) La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada. Le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période de 12 mois se terminant le 30 juin d'une année est calculé de la façon suivante:

$$\left(\frac{\text{IPC du mois de juin de l'année en cours} - \text{IPC du mois de juin de l'année précédente}}{\text{IPC du mois de juin de l'année précédente}}\right)^{*} \times 100$$

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

C) Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice tel que calculé ci-haut pour la période se terminant le 30 juin 1981 est supérieur à 8,5%, le pourcentage d'augmentation entre les échelles de salaires 1980-1981 et les échelles de salaires 1981-1982 est augmenté de la différence entre le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice et 8,5% et ce, rétroactivement au 1er juin 1981. Les échelles de salaires 1982-1983 seront déterminées en appliquant un redressement de 6,75% aux échelles de salaires 1981-1982 indexées.

D) Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1982 est supérieur à 8,5%, le pourcentage d'augmentation entre les échelles de salaires 1981-1982 et les échelles 1982-1983 est augmenté de la différence entre le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice et 8,5% et ce, rétroactivement au 1er juin 1982.

RE 1.08 Les parties conviennent de réouvrir les négociations à compter du 1er juin 1983 pour déterminer le taux de redressement des échelles de salaires qui seront applicables au cours de l'année 1983-1984.

CHAPITRE VII:
(DG) DISPOSITIONS GENERALES ET DUREE

ARTICLE DG 1: **DISPOSITIONS GENERALES**

DG 1.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent sous réserve de la Charte, des Statuts et des règlements de l'Assemblée universitaire.

DG 1.02 Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention, toute modification ou toute addition aux règlements de l'Assemblée universitaire, lorsqu'elle touche les professeurs visés par la présente convention collective devra, avant d'être mise en vigueur, faire l'objet d'un consentement écrit des parties aux présentes.

DG 1.03 L'Université s'engage à prendre fait et cause de tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de sa charge de travail et convient de n'exercer elle-même contre lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du professeur dont la preuve incombe à l'Université.

DG 1.04 Les parties, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'elles jugent insuffisant, de même que conclure des lettres d'entente concernant tout objet particulier.

DG 1.05 La nullité d'une clause de cette convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention collective dans son entier.

ARTICLE DG 2: **DUREE**

DG 2.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er juin 1981 et le demeure jusqu'au 31 mai 1984. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les traitements qui apparaissent à l'Annexe 1. Les traitements de l'Annexe 1 s'appliquent au professeur au service de l'Université à la date de la signature de la présente convention collective ainsi qu'au professeur qui a pris sa retraite ou qui est décédé depuis le 1er juin 1980 ou qui a quitté l'Université depuis le 1er juin 1980 et est au service d'une autre université du Québec.

DG 2.02 La présente convention collective demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

L'Université de Montréal

Paul Lacoste
Recteur

Louis-Marie Tremblay
Vice-recteur aux affaires professorales

Normand Cinq-Mars
Directeur du service du personnel enseignant

Henri Favre
Doyen de la Faculté de musique

Franklin Auger
Vice-doyen à la gestion
Faculté des arts et sciences

Pierre-Paul Côté
Vice-doyen
Faculté de droit

Jean Leduc
Vice-doyen à la gestion
Faculté de médecine

Francine Panet-Raymond
Adjoint au directeur du
Service du personnel enseignant

Le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

Pierre Bordeleau
Président

Gilles Beaudet

Claude Béique-Nadeau

Adrien Forget

Mathieu De Durand

Etienne Tiffou

Bernard Lorazo

ANNEXE I

Echelle indiciaire A - Personnel enseignant

RANGS				
Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
* 1 0,800				
* 2 0,830				
* 3 0,860				
* 4 0,890				
* 5 0,920				
* 6 0,950				
	1	1,000		
	2	1,045		
	3	1,090		
	4	1,135		
	5	1,180		
	6	1,215	1,315	
	7	(1,250)	1,355	
	8	(1,285)	1,395	
	9	(1,320)	1,435	
	10	(1,345)	1,475	
	11	(1,370)	1,515	
	12	(1,395)	1,545	1,655
	13	(1,420)	1,575	1,690
	14	(1,445)	1,605	1,725
	15	(1,470)	1,635	1,760
	16	(1,495)	1,655	1,795
	17		1,675	1,830
	18		1,695	1,865
	19		1,715	1,900
	20		1,735	1,935
	21		1,755	1,970
	22		1,775	2,005
	23		1,795	2,040

Echelle A Personnel enseignant

1980-1981

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
* 1 20 358				
* 2 21 122				
* 3 21 886				
* 4 22 648				
* 5 23 412				
* 6 24 176				
	1	25 448		
	2	26 594		
	3	27 738		
	4	28 884		
	5	30 028		
	6	30 920	33 464	
	7	(31 810)	34 482	
	8	(32 700)	35 500	
	9	(33 592)	36 518	
	10	(34 228)	37 536	
	11	(34 864)	38 554	
	12	(35 500)	39 318	42 116
	13	(36 136)	40 080	43 008
	14	(36 772)	40 844	43 898
	15	(37 408)	41 608	44 788
	16	(38 044)	42 116	45 680
	17		42 626	46 570
	18		43 134	47 460
	19		43 644	48 352
	20		44 152	49 242
	21		44 662	50 132
	22		45 170	51 024
	23		45 680	51 914

Echelle A Personnel enseignant

1981-1982

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
* 1 22 338				
* 2 23 176				
* 3 24 012				
* 4 24 850				
* 5 25 688				
* 6 26 526				
	1	27 922		
	2	29 178		
	3	30 434		
	4	31 692		
	5	32 948		
	6	33 926	36 718	
	7 (34 904)		37 834	
	8 (35 880)		38 952	
	9 (36 858)		40 068	
	10 (37 556)		41 184	
	11 (38 254)		42 302	
	12 (38 952)		43 140	46 210
	13 (39 650)		43 978	47 188
	14 (40 348)		44 814	48 166
	15 (41 046)		45 652	49 142
	16 (41 744)		46 210	50 120
	17		46 770	51 098
	18		47 328	52 074
	19		47 886	53 052
	20		48 444	54 030
	21		49 004	55 006
	22		49 562	55 984
	23		50 120	56 960

Echelle A Personnel enseignant

1982-1983

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
* 1 23 844				
* 2 24 738				
* 3 25 634				
* 4 26 528				
* 5 27 422				
* 6 28 316				
	1	29 806		
	2	31 148		
	3	32 488		
	4	33 830		
	5	35 172		
	6	36 214	39 194	
	7 (37 258)		40 388	
	8 (38 300)		41 580	
	9 (39 344)		42 772	
	10 (40 090)		43 964	
	11 (40 834)		45 156	
	12 (41 580)		46 050	49 328
	13 (42 324)		46 944	50 372
	14 (43 070)		47 838	51 416
	15 (43 814)		48 732	52 458
	16 (44 560)		49 328	53 502
	17		49 926	54 544
	18		50 522	55 588
	19		51 118	56 632
	20		51 714	57 674
	21		52 310	58 718
	22		52 906	59 762
	23		53 502	60 804

Echelle indiciaire B - Personnel médecin

RANGS				
Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
* 1 0,662				
* 2 0,690				
* 3 0,718				
* 4 0,747				
* 5 0,775				
* 6 0,803				
	1	1,000		
	2	1,023		
	3	1,045		
	4	1,068		
	5	1,091		
	6	1,113	1,251	
	7	(1,136)	1,278	
	8	(1,159)	1,304	
	9	(1,181)	1,331	
	10	(1,204)	1,357	
	11		1,384	
	12		1,411	1,481
	13		1,437	1,513
	14		1,464	1,544
	15		1,479	1,576
	16		1,494	1,607
	17		1,509	1,639
	18		1,524	1,670

Echelle B Personnel médecin

1980-1981

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
* 1 22 222				
* 2 23 162				
* 3 24 102				
* 4 25 076				
* 5 26 016				
* 6 26 956				
	1	33 568		
	2	34 340		
	3	35 078		
	4	35 850		
	5	36 622		
	6	37 362	41 994	
	7	(38 134)	42 900	
	8	(38 906)	43 772	
	9	(39 644)	44 680	
	10	(40 416)	45 552	
	11		46 458	
	12		47 364	49 714
	13		48 238	50 788
	14		49 144	51 828
	15		49 648	52 904
	16		50 150	53 944
	17		50 654	55 018
	18		51 158	56 058

Echelle B Personnel médecin

1981-1982

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
* 1 24 382				
* 2 25 412				
* 3 26 444				
* 4 27 512				
* 5 28 544				
* 6 29 574				
	1	36 830		
	2	37 678		
	3	38 488		
	4	39 334		
	5	40 182		
	6	40 992	46 074	
	7 (41 838)		47 068	
	8 (42 686)		48 026	
	9 (43 496)		49 020	
	10 (44 344)		49 978	
	11		50 972	
	12		51 968	54 546
	13		52 924	55 724
	14		53 920	56 866
	15		54 472	58 044
	16		55 024	59 186
	17		55 576	60 364
	18		56 128	61 506

Echelle B Personnel médecin

1982-1983

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
* 1 26 028				
* 2 27 128				
* 3 28 228				
* 4 29 370				
* 5 30 470				
* 6 31 570				
	1	39 316		
	2	40 220		
	3	41 086		
	4	41 990		
	5	42 894		
	6	43 758	49 184	
	7 (44 662)		50 246	
	8 (45 568)		51 268	
	9 (46 432)		52 330	
	10 (47 336)		53 352	
	11		54 414	
	12		55 474	58 226
	13		56 498	59 486
	14		57 558	60 704
	15		58 148	61 962
	16		58 738	63 180
	17		59 328	64 438
	18		59 918	65 658

ECHELLE INDICIAIRE C

	ATTACHE DE RECHERCHE
1	1,000
2	1,038
3	1,075
4	1,113
5	1,150
6	1,188
7	1,225
8	1,263
9	1,300
10	1,338
11	1,375
12	1,413

ECHELLE C

ATTACHE DE RECHERCHE 1980-1981	
1	20 000
2	20 750
3	21 500
4	22 250
5	23 000
6	23 750
7	24 500
8	25 250
9	26 000
10	26 750
11	27 500
12	28 250

ECHELLE C	ATTACHE DE RECHERCHE 1981-1982
1	21 944
2	22 778
3	23 590
4	24 424
5	25 236
6	26 070
7	26 882
8	27 716
9	28 528
10	29 362
11	30 174
12	31 006

ECHELLE C	ATTACHE DE RECHERCHE 1982-1983
1	23 426
2	24 316
3	25 182
4	26 074
5	26 940
6	27 830
7	28 696
8	29 588
9	30 454
10	31 344
11	32 210
12	33 100

ANNEXE A1

CRITERES D'EVALUATION DE LA CHARGE PROFESSORALE

(Extrait du guide administratif, 1er juin 1977)
numéro 82, pages 2 à 8

" 1. **Le problème**

L'Assemblée universitaire (délibération AU-373) a demandé au Comité du statut du corps professoral "d'établir les critères d'évaluation de la charge professorale". Cette question est complexe et difficile, comme le montre l'abondante documentation qu'elle a suscitée*. Le comité note cependant que la question a été soulevée, à l'Assemblée universitaire, à l'occasion d'une discussion portant sur des normes d'austérité concernant le "bassin de cours optionnels qui peuvent être offerts à l'intérieur des divers programmes". Il est évident que le mandat confié dépasse ce problème particulier. Signalons toutefois que ce contexte d'austérité est symptomatique: il semble que toujours, lorsqu'on soulève cette question d'évaluation, elle se rapporte à un souci d'efficacité et de rentabilité.

2. **Les éléments du problème**

Cependant, il demeure toujours complexe d'évaluer le travail du professeur en termes d'efficacité et de rentabilité, aussi, en pratique le problème se ramène-t-il généralement aux deux questions suivantes: Les professeurs d'université travaillent-ils suffisamment? Est-il possible de mesurer avec exactitude la charge professorale?

2.1 A la première question, toutes les réponses se ressemblent: oui, car ils fournissent tous plus de 40 heures par semaine. Le

---

* On trouvera à la page 76 la liste des études consultées.
Signalons en outre que le Document numéro 4 énumère 207 titres.

document no 2 (p.6) établit même que, des 92 études faites entre 1922 et 1959, il ressort que "the average faculty member spends more than fifty hours per week in doing his work". Les rapports parus depuis lors aux U.S.A. (cf. Documents 2, 3, 4) en Ontario (cf. Document 8) ou au Québec (cf. Document 6) semblent confirmer cette remarquable constante.

2.2 Les réponses à la seconde question se ressemblent moins, car l'éventail des solutions envisagées et, surtout, des méthodes de calcul, est plus large. Il est clair qu'il est possible de quantifier (en nombre d'heures ou de crédits) la semaine de travail d'un professeur, avec une certaine précision. Mais toutes les études consultées signalent l'extrême fragilité d'une telle méthode d'évaluation. Citons là-dessus le document numéro 2: "In any professional effort, there are three ingredients - knowledge, intensity of application of that knowledge, and time spent in that application. Of these three time spent is the least important..." (p. 12).

Or, le temps, quelle que soit la méthode de calcul employée, est le seul élément que l'on arrive à évaluer de façon précise.

3. Les éléments de solution

Il importe, tout d'abord, d'établir une distinction entre la charge professorale et la charge d'enseignement, cette dernière ne constituant qu'une partie de la première. Aussi serait-il injuste de prétendre évaluer le rendement d'un professeur à partir du seul calcul, en nombre d'heures d'enseignement (ou crédits), de sa charge professorale: il faut encore tenir compte de la recherche, des tâches administratives et du service public qui font également partie de sa charge.

Signalons en outre que tous les rapports consultés signalent les déficiences d'un calcul de la charge d'enseignement en termes de crédits (même si tous reconnaissent que c'est encore le moyen le plus rapide et concret de faire ce calcul), alors que, par ailleurs, personne ne semble proposer qu'on augmente la charge globale du professeur.

Enfin, nombre de rapports récents signalent la nécessité de tenir compte d'une réalité changeante, où les contacts individuels peuvent se révéler plus profitables que le classroom teaching, où les comités se multiplient, où s'implantent de nouvelles approches pédagogiques, etc...

Recommandations

Compte tenu de ces considérations, le Comité fait les recommandations suivantes:

Le Comité recommande:

1. de ne pas modifier, pour l'essentiel, les normes sur la charge d'enseignement actuellement en vigueur à l'Université de Montréal, et décrites dans la délibération 1995 de la Commission des études (voir annexe 11).

2. de faire preuve de grande souplesse* dans l'application de ces normes et de laisser aux directeurs de département et/ou aux doyens de facultés le soin de préciser la charge des professeurs travaillant sous leur direction, en tenant compte des besoins du département et de l'amélioration possible du rendement de chaque professeur. Par ailleurs, le calcul de la charge d'enseignement pourrait, au besoin, être réparti sur plus d'une année.

3. de considérer plusieurs équivalences possibles, et non plus seulement le nombre d'heures de cours, compte tenu de l'évolution récente (et prévisible dans l'avenir) de l'Université, et, en particulier, des méthodes pédagogiques.

4. que chaque faculté ou département crée un comité consultatif qui examinera les activités diverses dans le but de définir les normes de pondération de ces activités. Ce comité consultatif fera rapport au doyen ou au directeur.

5. que les comités utilisent dans la définition des normes de pondération de ces activités, et ce à titre indicatif, le profil décrit à la page suivante où sont énumérées les principales tâches qui incombent habituellement à un professeur.

6. que le vice-recteur aux affaires académiques s'assure de la mise en application de ces recommandations.

---

* Les rapports consultés insistent tous sur cet aspect.
Citons par exemple ce rapport de l'Ohio State University:

> "We emphatically oppose proposals for a consistent pattern of time in the classroom, such as student credit hour load, to all universities or all faculties". (Document 2 "Summary" p. 5)

Le document no 8 est plus formel encore sur cette question: "no two university professors will or should have precisely the same workloads and that is why it is appropriate to leave the assignment of specific responsibilities to departments" (p. 8-9).

Profil individuel

1. **Enseignement**

   a) nombre d'heures pour chaque cours

   b) niveau du: 1er, 2e ou 3e cycle

   c) type de cours:
      - magistral,
      - travaux pratiques,
      - séminaire,
      - cours à inscriptions limitées,
      - tutorat,
      - lectures dirigées,
      - laboratoires,
      - cours répété,
      - etc...

   d) nombre d'étudiants

   e) expériences pédagogiques nouvelles

   f) supervision de stages
      - individuels
      - collectifs

   g) direction des thèses:
      - nombre d'étudiants,
      - 2e et 3e cycle,
      - année de rédaction.

2. **Recherche**

   a) projets subventionnés

   b) recherche personnelle, en vue de publication

   c) participation à un programme commun

3. **Tâches administratives et service public**

   a) comités:
      - au département
      - à l'université
      - à l'extérieur de l'université

   b) service à la communauté, participation à divers organismes publics, etc...

   c) charge administrative:
      - à l'université
      - à l'extérieur.

Liste des documents consultés:

1) **Report en Re-evaluation of the 1966 Growth Plan**, Berkeley U., 1971.

2) **Faculty Load Study**, an inter-university Council of Ohio Study, January 1970, 79 p..

3) **How does the Faculty spend its time?** The distribution of Faculty effort at the University of Washington and Comparable Universities, by Robert K. Thompson, February 1971, 12 p.

4) **Faculty Activity Analysis: Overview and Major Issues**, by Leonard C. Rowney for WICHE (Western Interstate Commission for Higher Education), December 1971.

5) **La méthodologie du relevé des charges d'enseignement 1971-1972**, par Jean-Yves Desrosiers, novembre 1971 (Laval).

6) **Charge de travail des professeurs d'université au Québec**, rapport no. 32 (préliminaire) de la FAPUQ, par Marielle Fréchette et Henri Beauregard, avril 1972, 34 p.

7) **Objectifs spécifiques quant aux professeurs**, Alphonse Parent, Chicoutimi, 1970, 4 p.

8) **The ten o'clock Scholar?** What a professor does for his pay, by Bernard Trottier, David L. McQueen, Bertrand L. Hansen, Commitee on Research and Planning, Council of Ontario Universities, May 1972, 14 p.

9) **Extrait du procès-verbal de le 85e réunion de l'Assemblée universitaire**, Université de Montréal.

POLITIQUE DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL: CHARGES D'ENSEIGNEMENT

La Sous-Commission de développement académique s'est prononcée sur la politique concernant les charges d'enseignement dans le rapport "Les Bases académiques du plan quinquennal 1964-1968/69".

Ce rapport a été étudié au cours de l'année 1964 par la Commission des études qui a adopté unanimement comme conclusion de l'examen détaillé qu'elle a fait du rapport de la S.C.D.A., la délibération qui suit: "La Commission des études accepte l'orientation générale du rapport de la S.C.D.A. et prie les organismes responsables d'en étudier les recommandations et de prendre les moyens d'atteindre aussitôt que possible les objectifs formulés". (dél. 1995).

Vous trouverez ci-dessous l'extrait pertinent concernant les charges d'enseignement:

> "Les normes actuellement en vigueur, soit douze crédits par année, sont amplement justifiées. Deux crédits sont donnés pour une heure de cours et un crédit pour une heure de travaux pratiques. Le professeur qui enseigne ainsi six heures par semaine, durant 28 semaines, et celui qui enseigne quatre heures par semaine et dirige quatre heures de travaux pratiques, ne sont pas surchargés de travail, pour autant qu'ils ne passent pas le reste de leur temps à des besognes subalternes que peuvent très bien remplir des secrétaires et des techniciens. La Sous-Commission de développement académique est d'avis que ces normes, très raisonnables, devraient être appliquées partout dans l'Université et respectées. Il s'agit, bien entendu, d'une moyenne par département ou par faculté, les directeurs des études et de département devant pouvoir jouir d'une grande liberté dans la distribution des cours et dans l'emploi le plus judicieux du corps professoral".

ANNEXE A2

DIRECTIVES CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL CONFIEE AUX PROFESSEURS

(Extrait du Guide de l'association canadienne des professeurs d'université) septembre 1973, pages 129 à 132

"L'A.C.P.U. estime que la charge de travail confiée aux professeurs doit, pour être appréciée de façon réaliste, être considérée au regard de l'engagement total du professeur vis-à-vis de l'université, et du rôle de l'Université dans le domaine de l'éducation. Ce rôle comprend l'enseignement aux étudiants, l'accroissement de la connaissance et le maintien et le renouvellement d'une fonction critique au sein de la société. Sans doute demande-t-on à des institutions d'enseignement d'autres types et d'autres niveaux de développer l'esprit critique de leurs élèves, mais c'est surtout aux universités qu'il incombe de produire et de renouveler les critiques de base, et de faire de la recherche fondamentale. En conséquence, l'Université compte sur ses professeurs pour accomplir une grande variété de travaux inscrits ou non au programme, travaux qui comprennent l'enseignement et les conseils aux étudiants, la recherche et l'effort de réflexion qu'elle nécessite et la participation aux travaux de nombreux comités responsables de la planification des études et de l'administration. Dans l'élaboration d'une politique relative à la charge de travail des professeurs, l'université doit donc se montrer réaliste et accorder à ceux-ci la possibilité de faire ce qui est exigé d'eux. Une telle politique doit tenir compte non seulement des cours, séminaires et séances de laboratoire prévus au programme, mais aussi des autres fonctions normalement dévolues aux professeurs: direction de thèse, travail individuel auprès des étudiants et fonctions administratives non rémunérées, découlant par exemple de la participation à un comité ou de la direction d'un département. Pour toutes ces raisons, l'A.C.P.U. est d'avis qu'il ne faut adopter qu'une norme générale, et que la politique relative à la charge de travail des professeurs doit, dans chaque université, être le fruit d'un accord entre l'administration et l'association locale des professeurs.

Le corps professoral devrait participer pleinement à l'élaboration de la politique touchant la charge de travail, tant au stade initial qu'à l'occasion de chaque révision. L'association des professeurs devrait négocier en cette matière avec l'administration, et s'efforcer d'en arriver à un équilibre raisonnable entre les divers départements ou facultés. Une association de professeurs ne devrait jamais souscrire à une politique fondée seulement sur les heures d'enseignement prévues au programme. Elle devrait exiger que toute politique touchant la charge de travail tienne compte aussi des travaux non catalogués et des facteurs mentionnés ci-dessous. Nulle association de professeurs ne devrait collaborer à une enquête-questionnaire ou à quelque autre mesure employée par l'université ou le gouvernement pour recueillir des informations dans ce domaine à moins qu'elle-même, l'association provinciale ou l'A.C.P.U., ait été consultée au préalable, et ait obtenu la certitude que les informations recherchées se rapportent à des questions de politique générale et que la vie personnelle des interrogés sera respectée.

Une association de professeurs devrait savoir qu'une politique touchant la charge de travail peut être déterminée indirectement ou directement par le comité du budget de l'université, et devrait en conséquence veiller à ce que les professeurs soient suffisamment représentés au sein de ce comité et à ce que leur association ait accès aux informations budgétaires. Dans les cadres de la politique générale de l'université, les charges de travail des divers professeurs devraient être déterminées par le département ou l'unité pédagogique qui connaît le mieux les exigences de l'emploi. Au niveau du département, les politiques relatives à la charge de travail devraient obliger les responsables des décisions à en rendre compte au département, et prévoir une procédure d'appel. On devrait revoir périodiquement la politique touchant la charge de travail, et tous les membres du corps professoral, mais surtout les nouveaux, devraient être officiellement informés de leurs obligations.

Toute politique relative à la charge de travail des professeurs devrait, au surplus, tenir compte des facteurs suivants:

(1) le temps requis pour la préparation des cours, en plus du nombre d'heures d'enseignement par semaine;

(2) les nouveaux cours à préparer;

(3) le nombre d'élèves par classe, compte tenu particulièrement du nombre d'adjoints disponibles;

(4) la quantité de textes à corriger et à évaluer, compte tenu particulièrement du nombre de correcteurs disponibles;

(5) les différences extrêmes dans l'ampleur et la difficulté des cours;

(6) les équivalences entre la surveillance du travail de laboratoire et l'enseignement;

(7) la nécessité d'établir des équivalences équitables pour les cours novateurs, pour les études indépendantes exécutées sous surveillance et pour les autres expériences nouvelles. Une politique rigide touchant la charge de travail des professeurs risquerait d'entraîner la suppression de la plupart de ces expériences;

(8) les différences qu'il y a entre les exigences de la maîtrise et celles du doctorat et entre le travail des diverses facultés au niveau des études supérieures ou professionnelles;

(9) la nécessité, dans certaines circonstances, d'engager des professeurs uniquement pour donner des cours élémentaires, par exemple en mathématiques ou en langues, professeurs qui ne sont pas obligés de faire de la recherche et qui, de ce fait, peuvent assumer une charge d'enseignement plus lourde.

Une augmentation radicale des heures d'enseignement inscrites au programme et du nombre d'élèves par classe entraîne fatalement une réduction de certaines autres activités, par exemple le travail individuel auprès des étudiants. Elle mène aussi à la disparition d'une foule de méthodes nouvelles et originales d'enseignement, méthodes qui demandent très souvent beaucoup de travail. Les événements de la dernière décennie ont montré qu'il est absurde de vouloir faire de l'université une usine à fabriquer des diplômes en série: le sentiment d'aliénation qu'on a ainsi favorisé fut à l'origine de l'agitation étudiante qui a marqué cette période.

L'A.C.P.U. reconnaît d'autre part qu'en réclamant les droits énoncés dans la présente politique, les professeurs s'engagent à s'acquitter consciencieusement et équitablement de leurs fonctions. Elle n'a aucun désir de défendre ceux qui négligent leur travail ou qui abusent autrement de leur situation. Elle tient à souligner toutefois que d'après les meilleures études statistiques, la semaine de travail du professeur moyen, comme celle d'autres spécialistes dans les professions où l'individu jouit d'une large autonomie, est appréciablement plus longue que celle de la plupart des membres de la population active. Elle regrette que les discussions relatives à la charge de travail des professeurs se déroulent fréquemment dans une atmosphère punitive, et estime que ceux qui se préoccupent de rendement atteindront mieux leur but, d'ordinaire, par des régimes permettant d'évaluer convenablement les programmes et les membres du corps professoral que par des politiques minutieuses sur la charge de travail. Les universités feraient mieux de consacrer leurs énergies à établir des méthodes d'évaluation à l'usage des étudiants, des professeurs et des administrateurs, plutôt qu'à essayer de faire fonctionner l'université au chronomètre. Ce qui importe, c'est de savoir si tel professeur donne un bon enseignement et fait de la bonne recherche, et non de se demander ce qu'il faisait jeudi après-midi à 16 h. 15. L'A.C.P.U. insiste seulement pour que l'université fasse ces évaluations dans l'ordre et la décence, et conformément aux principes de la justice naturelle. A cette fin, elle a proposé (dans l'Enoncé de principes relatif à la permanence de l'emploi, les Directives en matière d'éthique professionnelle et les Directives concernant les réductions des effectifs universitaires pour des motifs budgétaires) des moyens pour l'université de conserver ses professeurs compétents, d'accroître leur compétence, de s'assurer leur intégrité et d'éliminer les incompétents tout en sauvegardant sa réputation de justice."

ANNEXE A3

CURRICULUM VITAE

Le curriculum vitae du professeur comprend les informations suivantes:

a) identification;

b) études et diplômes;

c) expérience professionnelle avant l'entrée à l'Université de Montréal;

d) publications avant l'entrée à l'Université de Montréal;

e) carrière à l'Université de Montréal:

1) **résumé de la carrière** (titre et rang à l'engagement, renouvellement, octroi de permanence, promotion);

2) **enseignement:**

- liste des cours donnés annuellement;
- matériel didactique préparé;
- direction de mémoires, thèses, travaux dirigés et stages;
- participation à des jurys de mémoires, thèses, travaux dirigés, stages;
- stages de perfectionnement;

3) **recherche:**

- liste des projets de recherche dirigés et liste des subventions obtenues;
- participation à d'autres projets de recherche à l'Université ou à l'extérieur;
- liste des publications et travaux jugés équivalents;
- liste des communications;
- travaux de recherche en cours;

4) **fonctions administratives à l'Université;**

5) **contribution au fonctionnement de l'institution autre que celui de la section, du département ou de la faculté;**

6) **contribution au fonctionnement de la section, du département ou de la faculté;**

7) **contribution au rayonnement universitaire:**

- service à la collectivité;
- comités de lecture, jurys de thèses ou de mémoires à l'extérieur de l'Université de Montréal, comités d'accréditation, d'expertises;
- présentation de communications et participation active à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques ou professionnels.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

OBJET: CLAUSE RC 5.02

En application de la clause RC 5.02, les parties conviennent que pour deux (2) professeurs libérés en vertu de cette clause, la charge de cours sera d'un (1) cours/année chacun.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service
du personnel enseignant

Pour le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO.2

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

OBJET: CLAUSE TP 3.02

En application de la clause TP 3.02, les parties reconnaissent que dans les facultés de médecine dentaire, médecine vétérinaire et sciences infirmières, la durée des trimestres peut être différente de celle prévue à la clause RC 1.11 et ce, compte tenu des pratiques établies à la date de la signature de la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service
du personnel enseignant

Pour le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

OBJET: FACULTE DES SCIENCES DE L'EDUCATION

Les parties conviennent que le terme "assemblée" apparaissant aux clauses TP 3.06, CP 1.01 et CP 1.02 désigne à la faculté des sciences de l'éducation "assemblée de section".

La présente lettre d'entente est valable tant et aussi longtemps que les structures de la faculté des sciences de l'éducation ne seront pas modifiées.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service
du personnel enseignant

Pour le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

OBJET: CRITERES D'EVALUATION

L'Université veille à ce que l'opération entreprise par l'Assemblée universitaire conformément au "Guide pour l'évaluation des activités de recherche des professeurs pour fins d'évaluation statutaire" soit complétée.

Les propositions de critères seront soumises à un comité conjoint composé de quatre (4) représentants de l'Université et de quatre (4) représentants du Syndicat.

Les mêmes dispositions s'appliqueront lorsque l'Assemblée universitaire aura adopté des modalités pour l'évaluation des autres fonctions du professeur.

Les critères d'évaluation seront intégrés à la présente convention collective après accord des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service
du personnel enseignant

Pour le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

Relative à la nomination à titre de chercheur de certains attachés de recherche sans rang.

01 La disposition transitoire prévue à l'alinéa 03 s'applique selon la procédure prévue au "Règlement sur le statut des chercheurs".

02 L'Université demande aux autorités compétentes de voir à ce que la disposition transitoire qui suit soit mise en oeuvre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la présente convention collective.

03 Les attachés de recherche sans rang dont les noms apparaissent sur la liste déposée au Syndicat seront nommés chercheurs au sens de la clause AR 1.01.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service
du personnel enseignant

Pour le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO.6

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

OBJET: CLAUSE AR 4.01

Les attachés de recherche sans rang intégrés dans la catégorie d'attachés de recherche ne sont pas soumis à la clause AR 4.01 de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service
du personnel enseignant

Pour le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

OBJET: ANNEES D'EXPERIENCE

A l'occasion d'un changement de rang de professeur adjoint ou de professeur agrégé, l'Université réexamine la classification du professeur à l'embauche pour vérifier s'il y a des années d'expérience comme boursier post-doctorat, attaché de recherche, chercheur ou professeur dans une autre université à un rang au moins équivalent à celui de professeur adjoint, ou des années d'expérience comme chargé d'enseignement à l'Université de Montréal qui n'ont pas été reconnues à l'embauche ou au cours des années ultérieures. Dans un tel cas, l'Université reconnaît, s'il y a lieu, ces années d'expérience qui ne sont pas déjà reconnues, selon l'alinéa C de la clause RE 1.05 et réajuste le classement du professeur à son nouveau rang.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service du
personnel enseignant

Pour le Syndicat général des
professeurs de l'Université
de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

OBJET: SERVICE DE GARDE A LA FACULTE DE MEDECINE VETERINAIRE

Tout professeur de la Faculté de médecine vétérinaire qui assure la continuité des services aux différentes cliniques, à l'hôpital des animaux de la ferme, à l'hôpital des petits animaux ou aux laboratoires de la faculté en dehors des heures normales, reçoit pour ses services, pendant la durée de la convention collective, une rémunération additionnelle de:

a. $150 par jour, le samedi, le dimanche et tout jour férié décrété par l'Université où il est de garde sur place;

b. $150 par semaine pour chaque semaine de garde, où, après les heures normales de travail, il assure les services de clinique interne.

c. $250 par semaine pour chaque semaine de garde, où, après les heures normales de travail, il assure les services de clinique ambulatoire.

Les primes de clinicien sont de $2 000.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service du
personnel enseignant

Pour le Syndicat général des
professeurs de l'Université
de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

OBJET: PRIME DE CLINICIEN

Les professeurs du département de pathologie et microbiologie de la Faculté de médecine vétérinaire dont les noms apparaissent sur une liste déposée au Syndicat, bénéficient de la prime de clinicien de $2,000, telle que définie dans la lettre d'entente no. 8, à compter du 1er juin 1981.

La charge de travail de ces professeurs comprend des activités cliniques régulières et indispensables à la bonne marche des hôpitaux et des cliniques de la faculté. Il doivent, entre autre, rédiger sur une base régulière des rapports après avoir étudié les résultats de la nécropsie en regard du diagnostic bactériologique ou parasitologique ou hématologique ou biochimique ou histo-pathologique. Ils sont responsables de ces rapports.

Ces professeurs sont disponibles pour répondre aux urgences dans les cliniques et dans les hôpitaux de la faculté.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service du
personnel enseignant

Pour le Syndicat général des
professeurs de l'Université
de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

Les parties conviennent de demander à l'Assemblée universitaire d'entreprendre et de compléter, dans un délai d'un an suivant la signature de la présente convention, une étude sur la possibilité de création d'une catégorie de personnel enseignant pour oeuvrer dans le domaine de la formation pratique.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service du
personnel enseignant

Pour le Syndicat général des
professeurs de l'Université
de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. 11

ENTRE

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL

Les parties conviennent de demander à l'Assemblée universitaire d'entreprendre et de compléter, dans un délai d'un an suivant la signature de la présente convention, une étude sur les modalités d'examen des promotions par les professeurs dans les départements et les facultés où le nombre de professeurs agrégés ou titulaires est peu élevé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-septième jour du mois de mai 1981.

Pour l'Université de Montréal

M. Normand Cinq-Mars
Directeur du Service du
personnel enseignant

Pour le Syndicat général des
professeurs de l'Université
de Montréal

M. Pierre Bordeleau
Président

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES