

063172

Objet: Convention collective (R)

No certificat: DM -2002-6075

No dossier d'accréditation: AM-1001-5480

EMPLOYEUR

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
(DIRECTION GÉNÉRALE DES TECHNOLOGIES DE
L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION)

2900, BOULEVARD ÉDOUARD-MONTPETIT,
PAVILLON PRINCIPAL
MONTRÉAL QC H3T 1J4

Secteur d'activité: Privé

CAE: 8531 Enseignement universitaire

ASSOCIATION

SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET
PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

3060, EDOUARD MONTPETIT, LOCAL 321
MONTRÉAL QC H3T 1J7

Affiliation: Indépendant - Local

FA
20040226

06317-2

Date signature	2004-02-18	Nombre de salariés visés:	1100	Date début:	2004-02-18
Date dépôt:	2004-02-20			Date d'expiration	2006-05-31

Remarque:

Claude Gravel
Responsable

2004-02-24
Date

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS

ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

2004-2006

CRT-MTL MESS-20FEV*04 0955

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
CHAPITRE I : RÉGIME CONVENTIONNEL(RC).....	2
ARTICLE RC 1 : DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE RC 2 : RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	4
ARTICLE RC 3 : DROIT DE DIRECTION	5
ARTICLE RC 4 : RÉGIME SYNDICAL.....	5
ARTICLE RC 5 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	5
ARTICLE RC 6 : LIBERTÉS UNIVERSITAIRES ET POLITIQUES; NON-DISCRIMINATION	7
ARTICLE RC 7 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	8
ARTICLE RC 8 : CONGÉDIEMENT, MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES.....	11
CHAPITRE II : TRAVAIL PROFESSORAL (TP).....	13
ARTICLE TP 1 : FONCTIONS DU PROFESSEUR.....	14
ARTICLE TP 2 : COMPOSITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE TP 3 : RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL	16
ARTICLE TP 6 : COMITÉ PARITAIRE SUR LA CHARGE PROFESSORALE.....	19
CHAPITRE III : CARRIÈRE PROFESSORALE (CP).....	20
ARTICLE CP 1 : PROCÉDURE D'ENGAGEMENT.....	21
ARTICLE CP 2 : ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET OCTROI DE PERMANENCE	23
ARTICLE CP 3 : ENGAGEMENT TEMPORAIRE	26
ARTICLE CP 4 : DOSSIER ET ÉVALUATION.....	26
ARTICLE CP 5 : PROMOTION ET PERMANENCE.....	29
ARTICLE CP 6 : RECOURS.....	31
ARTICLE CP 7 : ANNÉE SABBATIQUE	32
ARTICLE CP 8 : PERFECTIONNEMENT.....	35
CHAPITRE IV : CHERCHEUR ET ATTACHÉ DE RECHERCHE (CAR).....	38
ARTICLE CAR 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	39
ARTICLE CAR 2 : FONCTIONS DU CHERCHEUR	39
ARTICLE CAR 3 : ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET PROMOTION DU CHERCHEUR	40
ARTICLE CAR 4 : ATTACHÉ DE RECHERCHE.....	45
CHAPITRE V : AVANTAGES SOCIAUX (AS).....	47
ARTICLE AS 1 : CONGÉS : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	48
ARTICLE AS 2 : CONGÉ ANNUEL	48
ARTICLE AS 3 : CONGÉ DE MALADIE.....	48
ARTICLE AS 4 : CONGÉ DE PLEIN DROIT	49
ARTICLE AS 5 : CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	49
ARTICLE AS 6 : CONGÉS PARENTAUX.....	50
ARTICLE AS 8 : RÉGIME DE RETRAITE, ASSURANCES, EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ	52
ARTICLE AS 9 : RETRAITE	52

C H A P I T R E VI : RÉMUNÉRATION (RE)	54
ARTICLE RE 1 : TRAITEMENT	55
C H A P I T R E VII : DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE (DG)	61
ARTICLE DG 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	62
ARTICLE DG 2 : DURÉE	64
C H A P I T R E VIII : ACCÈS À L'ÉGALITÉ (AE)	65
C H A P I T R E IX : PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE (PI)	68
ANNEXE I	73
ÉCHELLE « A » - PERSONNEL ENSEIGNANT – 1 ^{ER} JUIN 2003	73
ÉCHELLE « B » - PERSONNEL MÉDECIN – 1 ^{ER} JUIN 2003	74
ÉCHELLE « C » - ATTACHÉ DE RECHERCHE – 1 ^{ER} JUIN 2003	75
ANNEXE II	76
ÉCHELLE « A » - PERSONNEL ENSEIGNANT – 1 ^{ER} JUIN 2004	77
ÉCHELLE « B » - PERSONNEL MÉDECIN – 1 ^{ER} JUIN 2004	78
ÉCHELLE « C » - ATTACHÉ DE RECHERCHE – 1 ^{ER} JUIN 2004	79
ANNEXE III : LA RETRAITE	81
ANNEXE IV : CURRICULUM VITAE	88
ANNEXE V : GUIDE POUR L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ DE RECHERCHE DES PROFESSEURS POUR FINS D'ÉVALUATION STATUTAIRE	91
ANNEXE VI : GUIDE POUR L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ D'ENSEIGNEMENT DES PROFESSEURS POUR FINS D'ÉVALUATION STATUTAIRE	103
ANNEXE VII : GUIDE POUR L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ DE RAYONNEMENT DES PROFESSEURS POUR FINS D'ÉVALUATION STATUTAIRE	112
ANNEXE VIII : CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA CHARGE PROFESSORALE	114
ANNEXE IX : DIRECTIVES CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL CONFÉE AUX PROFESSEURS	121
ANNEXE X : ARTICLES 48 ET 73 DU « RÈGLEMENT PÉDAGOGIQUE DE LA FACULTÉ DES ÉTUDES SUPÉRIEURES » (1976-77)	125
L E T T R E S D' E N T E N T E	126
L E T T R E D' E N T E N T E N ^o 1 : CLAUSE TP 3.02	127
L E T T R E D' E N T E N T E N ^o 2 : ANNÉES D'EXPÉRIENCE	128
L E T T R E D' E N T E N T E N ^o 3 : COMITÉ PARITAIRE SUR LES PRODUITS NUMÉRIQUES DE L'ENSEIGNEMENT	129

LETTRE D'ENTENTE N° 4 : COMITÉ DE VEILLE DE L'EXPÉRIENCE D'UNIVALOR.....	130
LETTRE D'ENTENTE N° 5 : LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	131
LETTRE D'ENTENTE N° 6 : MAÎTRISE DE LA LANGUE FRANÇAISE.....	132
LETTRE D'ENTENTE N° 7 : PROGRAMME D'AIDE À LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT.....	133
LETTRE D'ENTENTE N° 8 : RÉMUNÉRATION DES PROFESSEURS ADJOINTS – ÉCHELLE « A ».....	138
LETTRE D'ENTENTE N° 9 : SÉANCES D'INFORMATION.....	139
LETTRE D'ENTENTE N° 10 : PROJET DE RECHERCHE SUR LA CHARGE PROFESSORALE.....	140
LETTRE D'ENTENTE N° 11 : CHAIRES.....	141
LETTRE D'ENTENTE N° 12 : REDRESSEMENT DES ÉCHELLES SALARIALES.....	142

PRÉAMBULE

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 I:

RÉGIME CONVENTIONNEL

(RC)

ARTICLE RC 1 : DÉFINITIONS

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 et professeures de l'Université de Montréal.
- RC 1.03 **Professeur ou chercheur ou attaché de recherche** : 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 modifié le 3 décembre 1975, le 6 juin 1980, le 4 septembre 1981 et le 22 août 2002 :
- "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, les chercheurs et les attachés de recherche, à l'exception des doyens, des vice-doyens, des secrétaires de faculté, des adjoints au décanat, des directeurs et directeurs adjoints de département, d'institut ou d'école, des directeurs, 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 chercheurs et 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'École d'optométrie.
- RC 1.05 **Faculté** : désigne une faculté non départementalisée (Droit, Musique, Sciences infirmières, Pharmacie 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 de kinésiologie et l'École 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 1^{er} septembre au 31 août suivant et comprenant trois trimestres : a) le trimestre d'automne : du 1^{er} septembre au 31 décembre inclusivement; b) le trimestre d'hiver : du 1^{er} janvier au 30 avril inclusivement; c) le trimestre d'été : du 1^{er} 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 1^{er} juin au 31 mai suivant. Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1^{er} 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 :
- la personne liée à la personne salariée par un mariage ou une union civile;
 - la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec la personne salariée et qui sont les parents d'un même enfant;
 - la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec la personne salariée depuis au moins un (1) an.
- 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.
- RC 1.16 **Direction des ressources humaines** : désigne le service mandaté par le vice-recteur exécutif pour les fins prévues à la présente convention collective.

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, ses Statuts et ses Règlements, 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 qu'elle doit adopter comme partie intégrante de ses Statuts et Règlements, selon la décision (AU 709.1) de l'Assemblée universitaire du 17 novembre 1975.

ARTICLE RC 4 : RÉGIME 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 1^{er} et le 15^e 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 : LIBERTÉ 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, y compris l'utilisation gratuite des équipements du Centre de calcul, de l'affichage et la transmission des documents émanant des différents corps universitaires.

RC 5.02 a) Afin de faciliter l'élaboration et l'application de la convention collective, l'Université convient de libérer trois (3) professeurs équivalent temps complet choisis par le Syndicat. Les libérations sont, au choix du Syndicat, à quart ($\frac{1}{4}$) de temps, à demi ($\frac{1}{2}$) temps ou à trois quarts ($\frac{3}{4}$) de temps. L'Université tient compte de ces libérations dans l'attribution des ressources budgétaires aux unités concernées.

- b) Afin de faciliter le fonctionnement du comité paritaire santé et sécurité au travail, l'Université convient de libérer un (1) professeur à demi-temps équivalent temps complet, choisi par le Syndicat. La ou les libérations sont au choix du Syndicat, à quart (1/4) de temps ou à demi (1/2) temps.
- c) Afin de faciliter le fonctionnement du Comité paritaire sur la charge professorale, du Projet de recherche sur la charge professorale, du Comité paritaire sur les produits numériques de l'enseignement, du Comité paritaire sur les chaires et du Comité paritaire de la lettre d'entente n° 12, l'Université convient de libérer un professeur à quart (1/4) de temps pour chacun de ces comités et ce, pour la durée de leurs travaux.

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 à la clause 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 de libérer deux (2) professeurs équivalent temps complet pour la durée des négociations. Les libérations sont, au choix du Syndicat, à quart (1/4) de temps, à demi (1/2) temps ou à trois quarts (3/4) de temps. L'Université tient compte de ces libérations dans l'attribution des ressources budgétaires aux unités concernées. L'une des libérations débute le 1^{er} janvier précédant l'expiration de la convention collective, l'autre, un mois avant l'expiration de la convention.

RC 5.06 Une copie de toute correspondance adressée par la Direction des ressources humaines ou par la direction supérieure de l'Université à un groupe ou à l'ensemble des professeurs sur un sujet prévu 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 imprimée des professeurs et son support informatique pour l'année courante. Cette liste comporte, pour chaque professeur, le nom, le prénom, le matricule, 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, la source de financement, l'adresse et le numéro de téléphone déclarés à l'Université.

L'Université fournit annuellement au Syndicat, pour chaque professeur, le nombre d'années de service reconnues aux fins du Régime de retraite.

L'Université fournit annuellement au Syndicat, au plus tard le 15 février, copie de la charge d'enseignement de l'année universitaire précédente en crédits bruts et en crédits normés de chaque professeur, telle que produite par le Bureau de recherche institutionnelle (BRI).

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.

Une liste imprimée cumulative des professeurs exclus de l'unité d'accréditation indiquant le motif de l'exclusion est remise au Syndicat le 30 septembre et le 31 janvier. En cas d'exclusion pour motif administratif, l'Université précise la fonction à laquelle le professeur exclu est affecté.

RC 5.09 Les renseignements prévus à la clause 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 Exécutif.

RC 5.11 L'Université s'engage à transmettre au Syndicat les données informatisées de l'« Enquête sur le personnel enseignant » de la Conférence des recteurs et principaux des universités du Québec dès qu'elles sont disponibles.

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

RC 5.13 L'Université fait parvenir au Syndicat les ordres du jour et les procès-verbaux de l'Assemblée universitaire et de la Commission des études de même que la brochure « Information officielle ».

ARTICLE RC 6 : LIBERTÉS 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, contrainte, 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 état de grossesse, 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.

Les parties reconnaissent que le professeur a droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

ARTICLE RC 7 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

RC 7.01 Les parties doivent tenter de régler équitablement 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 déposer un grief doit le formuler par écrit à la Direction des ressources humaines 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 présente convention collective qui y sont invoquées.

Dans le cas de mécontentes reliées aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention collective, le professeur dépose une plainte à la Direction des ressources humaines.

Les clauses RC 7.01, RC 7.03, RC 7.05 et RC 7.06 s'appliquent aux plaintes déposées en vertu de cet article.

RC 7.05 Lorsqu'un grief est soumis en l'absence d'un représentant du Syndicat, la Direction des ressources humaines doit faire parvenir copie dudit grief au Syndicat dans un délai de dix (10) jours.

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 la clause RC 7.08 se réunisse avant de prendre une décision sur le fond du grief. Dans ce dernier cas, la Direction des ressources humaines 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 à la Direction des ressources

humaines la convocation du comité des griefs prévu à la clause RC 7.08 dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision de l'Université. La Direction des ressources humaines 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 déposé le grief ont le droit d'être entendus. Pour chaque grief, le comité fait rapport à la Direction des ressources humaines et au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables consécutifs à la date de la première réunion.

Le Comité des griefs a aussi pour mandat d'étudier les mécontentes reliées aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention collective et de proposer à l'Université des solutions aux problèmes posés.

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.

Un représentant au comité des griefs de l'une ou l'autre des parties qui a participé formellement à la décision (présence à une instance consultative ou décisionnelle) ou qui a pris lui-même la décision dont il est fait grief doit être remplacé par un substitut lorsque le comité discute dudit grief.

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.

Dans les cas de mécontentes reliées aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention collective, la décision de l'Université est finale et les dispositions qui suivent de la présente procédure de règlement des griefs et arbitrage ne s'appliquent pas.

RC 7.11 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Université et qu'il désire déférer 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 en donner un avis écrit à l'Université.

Nonobstant ce qui précède, le Syndicat peut transmettre tout grief portant sur la charge de travail à l'arbitrage trente (30) jours après sa formulation.

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 :

- Diane Sabourin
- André Rousseau

- Lyse Tousignant
- Jean-Pierre Lussier
- Marc Gravel

- 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.

L'arbitre peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider du grief (RC 3.01).

En tout temps avant sa sentence 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 sentence finale écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audience. 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.

Si l'une des parties conteste la sentence devant tout autre tribunal, celle-ci s'applique quand même, aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'en aura pas décidé autrement.

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, ainsi que les frais de notes sténographiques, 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 : CONGÉDIEMENT, MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

- RC 8.01 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 8.02 L'Université peut se dispenser des préavis prévus à la clause RC 8.01 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 8.03 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.

- RC 8.04 Tout avis, sanction ou mesure disciplinaire ou administrative devient nul après deux (2) ans et est retiré du dossier du professeur.
- RC 8.05 Lorsque le comité de discipline est saisi d'une plainte en vertu de l'article 8 du « Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants », le Syndicat est avisé par écrit de l'existence de la plainte en même temps que le professeur.
- RC 8.06 Lors de toute rencontre concernant une mesure disciplinaire ou administrative, le professeur peut être accompagné par un professeur de l'Université ou par un représentant mandaté par le Syndicat.

CHAPITRE II:

TRAVAIL PROFESSORAL

(TP)

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, professionnelle ou pédagogique, 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 interdisciplinaires 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 toute forme de manifestation artistique pertinente à la tâche du professeur et compatible avec elle en tant qu'acteur, interprète, metteur en scène, peintre, sculpteur, etc., propre à contribuer au développement culturel et esthétique de la communauté;
- c) 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;
- d) 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 La charge d'enseignement comprend :

- 1) Charge de cours :
 - a) 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 et qui comportent des enseignements réguliers du professeur avec un groupe d'étudiants;

- b) les activités de la fonction d'enseignement qui comportent des crédits reconnus par l'Université et qui sont assumées par le professeur de manière tutoriale pendant une année universitaire.

2) Charge d'encadrement :

les activités de la fonction d'enseignement liées aux crédits attribués à la recherche prévus au 1^{er} paragraphe de l'article 48 et à l'article 73 du « Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures » (1976-1977). Voir Annexe X.

L'Université fournit annuellement à chaque professeur, au plus tard le 15 février, sa charge d'enseignement de l'année universitaire précédente en crédits bruts et en crédits normés, telle que produite par le Bureau de recherche institutionnelle (BRI).

- 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.
- TP 2.06 Pour le professeur nouvellement engagé sans permanence, le directeur lui attribue une charge de cours équivalente à cinquante pour cent (50 %) de la charge de cours moyenne du département ou de la faculté durant sa première année d'engagement et de soixante quinze pour cent (75 %) pour sa deuxième année d'engagement.

ARTICLE TP 3 : RÉPARTITION 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, dans le respect des clauses TP 3.02 à TP 3.10 inclusivement.
- 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) le directeur informe par écrit l'assemblée de la charge de cours effectivement donnée l'année précédente;
- b) 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;
- c) le directeur informe l'assemblée de son plan de répartition des charges de cours et reçoit ses commentaires;
- d) 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;
- e) 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.

Lorsqu'un professeur est rattaché à une unité secondaire, l'attribution de sa charge de cours se fait conformément aux dispositions du présent chapitre en concertation entre les

directeurs des unités concernées et après échange avec le professeur. Chacune des unités est saisie de la partie de la charge qui dépend d'elle.

La mise à jour du curriculum vitae est déposée à l'unité principale pour ce qui concerne l'ensemble des activités et dans l'unité secondaire, pour la partie des activités qui la concerne.

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 ou 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 ou dans l'encadrement aux études supérieures. 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.

Exceptionnellement, 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 présent alinéa ne s'applique pas au professeur adjoint sauf s'il y consent par écrit.

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 équitable entre les professeurs des activités reliées au fonctionnement de la faculté ou du département et ce, compte tenu des pouvoirs statutaires de l'assemblée.

TP 3.11 Les parties conviennent que le document de l'annexe VIII, intitulé « Critères d'évaluation de la charge professorale » et le document de l'annexe IX, 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 IV de la convention collective.

Ces documents sont versés au dossier du professeur défini à la clause CP 4.01.

Cette mise à jour de son curriculum vitae doit être remise avant le 1^{er} 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 En cas de grief, le professeur assume la charge de travail qui lui a été confiée jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise.

TP 4.01 L'attribution d'auxiliaires d'enseignement se fait de façon équitable et selon les normes et pratiques usuelles du département.

TP 5.01 En cas de rattachement multiple, aux fins d'application de la présente convention collective, sauf s'il en est expressément prévu autrement, le directeur est le directeur de l'unité principale.

ARTICLE TP 6 : COMITÉ PARITAIRE SUR LA CHARGE PROFESSORALE

TP 6.01 Le professeur ou le chercheur insatisfait de sa charge de travail peut formuler une plainte au Comité paritaire sur la charge professorale.

Le Comité est constitué de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Chaque partie nomme trois (3) substituts.

Le Comité rend sa décision dans le mois suivant la réception de la plainte. La décision du Comité est exécutoire.

CHAPITRE III:

CARRIÈRE PROFESSORALE

(CP)

ARTICLE CP 1 : PROCÉDURE 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.

La description du poste et la publicité qui en est faite comportent la mention que « l'Université souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes » et tiennent compte, s'il y a lieu, des termes du plan d'action pour les facultés et les départements visés par la clause AE 1.01.

Des organismes et des personnes susceptibles de susciter des candidatures féminines sont sollicités.

Dans les facultés et les départements dont le taux de féminité est inférieur à cinquante pour cent (50 %), l'Université achemine au comité prévu à la clause AE 1.03 la description du poste, les mesures prises pour susciter des candidatures féminines et la composition du comité de sélection.

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.

Chaque comité comprend au moins une professeure du département ou de la même discipline ou à défaut, d'une discipline connexe.

Chaque membre du comité reçoit une copie du dossier de toutes les candidatures. À partir de ces candidatures le comité constitue une liste restreinte de recrutement et rencontre en entrevue toutes les candidates et tous les candidats retenus sur la liste restreinte de recrutement.

Les originaux de tous les dossiers de candidature sont conservés au secrétariat du département. Les dossiers de candidature, à l'exception de ceux des candidats qui ont explicitement demandé par écrit que leur dossier ne soit pas porté à la connaissance des professeurs membres de l'assemblée, sauf s'ils sont retenus sur la liste restreinte, peuvent être consultés par les professeurs membres de l'assemblée sur place ou dans un local prévu à cet effet. Le cas échéant, une copie du dossier est mise à la disposition de tout professeur membre de l'assemblée. Cette copie est retournée au secrétariat après consultation.

Le directeur s'assure que les professeurs membres de l'assemblée disposent d'un délai raisonnable dont la date de début est communiquée aux professeurs à l'avance afin qu'ils puissent consulter les dossiers de candidature et transmettre leurs commentaires au comité de sélection avant la constitution de la liste restreinte.

Tous les dossiers, sauf ceux des candidats qui ont demandé par écrit que leurs dossiers ne soient accessibles qu'aux membres du comité de sélection et qui n'ont pas été retenus sur la liste restreinte, continuent à être accessibles aux professeurs membres de l'assemblée après la confection de la liste restreinte et jusqu'au vote de l'assemblée.

Le comité prépare un rapport donnant les motifs d'exclusion des candidatures non retenues dans cette liste restreinte et ordonnant les candidatures retenues selon un ordre de priorité.

Le rapport est distribué aux membres de l'assemblée en même temps que la convocation ou au plus tard quarante-huit (48) heures avant la réunion.

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.

Les renseignements nominatifs contenus dans les dossiers de candidature ne peuvent être utilisés qu'aux fins de la procédure d'engagement. L'obligation de confidentialité s'étend à quiconque participe au processus de sélection.

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.

Lors de son engagement, le professeur est rattaché à un seul département ou à une seule faculté.

Cependant, le professeur, avec son accord, peut être rattaché à un autre département ou à une autre faculté. Ce rattachement doit être approuvé par l'unité principale et par l'unité secondaire. Dans les deux cas, la procédure prévue à la présente clause s'applique. La nomination dans une unité secondaire est d'une durée de trois (3) ans et peut être renouvelée.

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.

L'Université informe le professeur de sa nomination ou de son renouvellement dans une unité secondaire et transmet au Syndicat une copie de cette lettre.

- CP 1.05 L'Université transmet simultanément au professeur et 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 1^{er} 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.
- CP 1.07 L'Université accorde au professeur nouvellement engagé un fonds de démarrage de ses activités de recherche dont le montant est déterminé de façon équitable et en fonction des besoins de la discipline du professeur.

L'Université veille à ce que le nouveau professeur soit installé convenablement (bureau, ameublement, poste de travail, téléphone). Le directeur est le premier responsable de l'installation du nouveau professeur. Cependant, si la question ne peut être réglée à ce niveau, le professeur peut demander l'intervention d'une personne désignée par l'Université pour trouver les solutions appropriées.

ARTICLE CP 2 : ENGAGEMENT, RENOUELLEMENT 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 la clause 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.

Lorsque la chargée d'enseignement a un congé de maternité pendant son engagement ou pendant ses renouvellements d'engagement, la durée de son engagement est, à sa demande, prolongée d'une (1) année.

CP 2.05 L'Université peut, par mesure exceptionnelle, lorsqu'elle ne parvient pas à recruter un candidat répondant aux exigences mentionnées à la clause 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 convient que le chargé d'enseignement qui s'est qualifié est habituellement nommé professeur adjoint. Dans ce cas, la procédure prévue aux clauses CP 1.01 et CP 1.02 ne s'applique pas.

Professeur adjoint

CP 2.08 A) 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.

B) Est renouvelé, le professeur adjoint qui :

a) a complété trois (3) années de service au rang de professeur adjoint; et

b) a, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation :

i) démontré des aptitudes à l'enseignement;

ii) démontré sa capacité de contribuer au développement de sa discipline par des recherches;

iii) contribué aux activités de l'institution;

iv) contribué au rayonnement universitaire.

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 que l'engagement initial ou le renouvellement de l'engagement se termine le 31 mai.

Dans le cas d'un congé de maternité, l'engagement est prolongé d'une (1) année sur demande de la professeure.

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 A) 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 la présente 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.

Lorsque la professeure est en congé de maternité durant cette période, la durée de l'engagement est, à sa demande, prolongée d'une (1) année. La permanence, si elle est accordée, l'est avec effet rétroactif d'un (1) an.

B) Obtient sa permanence, le professeur agrégé ou titulaire sans permanence qui :

a) a demandé la permanence; et

b) a accompli sa charge de travail conformément aux conditions de promotion à l'agrégation ou à la titularisation (clauses CP 5.02 et CP 5.03) selon le cas.

CP 2.12 L'Université peut accorder la permanence à la date d'engagement, conformément à la clause CP 1.03.

CP 2.13 Le professeur adjoint qui n'obtient pas un renouvellement d'engagement ou le professeur agrégé ou titulaire à qui la permanence n'est pas accordée à l'expiration de son engagement peut, dans les dix (10) jours ouvrables après l'envoi par l'Université d'une lettre recommandée l'avisant à cet effet, demander que son dossier dit d'évaluation soit transmis au comité d'évaluation.

À cette occasion, le professeur doit indiquer s'il désire être entendu par le comité d'évaluation, conformément à la clause CP 6.04.

La lettre recommandée de l'Université doit énoncer les motifs de la décision.

Une copie conforme de cette lettre est envoyée simultanément au Syndicat.

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 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 à la suite d'un décès ou d'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, compte tenu de la description du poste ouvert et face à des candidatures qui, de l'avis du comité de sélection prévu à la clause CP 1.02 sont égales, est retenue de préférence à toute autre candidature.
- 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, CP 1.02 et CP 1.03.
- CP 3.06 La procédure d'engagement pour les professeurs engagés en vertu des clauses CP 3.01 et CP 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 ÉVALUATION

- 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.

Lorsqu'un professeur est rattaché à une unité secondaire, le dossier du professeur est celui prévu à la présente clause, et le secrétariat de son département principal en est dépositaire. Cependant, une copie des pièces concernant ses activités dans l'unité secondaire est déposée au secrétariat de celle-ci.

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 7.06;
- d) toute évaluation de l'enseignement faite selon le Guide pour l'évaluation de l'activité d'enseignement des professeurs;
- 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 4.05;
- 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.

Cependant, après avoir pris connaissance des avis et recommandations prévus aux règlements de l'Assemblée universitaire, le professeur peut faire par écrit les commentaires et les observations qu'il juge utile et les joindre à son dossier dit d'évaluation.

Lorsqu'un professeur est rattaché à une unité secondaire depuis au moins deux (2) ans, il constitue un dossier concernant ses activités dans cette unité. Ce dossier, ainsi que les avis et les recommandations de l'unité secondaire, sont joints à son dossier dit d'évaluation avant que la première instance en soit saisie dans son unité de rattachement principal.

Le délai peut être inférieur à deux (2) ans si le professeur estime que le dossier de ses activités réalisées dans l'unité secondaire doit être joint à son dossier dit d'évaluation. À cet effet, il doit en aviser, par écrit, le directeur de l'unité secondaire.

Le professeur qui présente une demande de renouvellement ou de promotion a jusqu'au 15 août pour déposer son dossier d'évaluation au secrétariat du département ou de la faculté. Exceptionnellement, après entente avec le directeur du département, le professeur peut déposer son dossier d'évaluation au plus tard le 15 septembre.

CP 4.05 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 4.06 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 RC 8.04. 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 la clause CP 5.02 ou à l'alinéa a) de la clause CP 5.03, peut présenter une demande de promotion au plus tard le 15 août de chaque année. Exceptionnellement, après entente avec le directeur du département, le professeur peut présenter une demande de promotion au plus tard 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 la clause CP 5.02 et à l'alinéa a) de la clause 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 la clause CP 5.02 et de l'alinéa a) de la clause 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.

Lorsque la professeure adjointe s'est prévalu des dispositions du deuxième paragraphe de la clause CP 2.09, sa promotion au rang de professeur agrégé, si elle est accordée, prend effet rétroactivement au 1^{er} juin de la sixième année au rang d'adjoint pour celle qui a complété six (6) années au rang d'adjoint et rétroactivement au 1^{er} juin de la septième année pour celle qui a complété sept (7) années au rang d'adjoint.

Lorsque la professeure agrégée a obtenu un congé de maternité, sa promotion au rang de titulaire, si elle est accordée entre la septième (7^e) et la dixième (10^e) année de service au rang d'agrégé prend effet avec une rétroactivité d'une (1) année.

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 à la Faculté de médecine » 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 la clause CP 5.02 ou à l'alinéa a) de la clause 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 par le comité exécutif de la Faculté des arts et des sciences ou de la Faculté de médecine, 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 dans le cas de la Faculté des arts et des sciences ou de la Faculté de médecine 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 accorde ou refuse la promotion. L'Université informe le professeur non promu de sa décision ainsi que de ses motifs par courrier recommandé.

CP 5.10 Le professeur non promu qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de la clause CP 5.02 ou à l'alinéa a) de la clause CP 5.03, peut demander que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion soit transmis au comité d'évaluation prévu à l'article CP 6. Pour être recevable, une telle demande doit être présentée par écrit à la Direction des ressources humaines au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables après l'envoi par l'Université de ladite lettre recommandée. À cette occasion, le professeur doit indiquer s'il désire être entendu par le comité d'évaluation conformément à la clause CP 6.04.

ARTICLE CP 6 : RECOURS

CP 6.01 Le comité d'évaluation est composé de cinq (5) membres dont au moins une professeure, nommés conjointement par les parties parmi les professeurs titulaires de l'Université et ce, pour la durée de la présente convention collective. De plus, les parties nomment un président parmi les cinq (5) membres du comité d'évaluation.

Les parties nomment également six (6) membres substitués dont au moins deux (2) professeures et un président substitut qui sont appelés à remplacer tout membre du comité qui est dans l'incapacité d'agir ou en conflit d'intérêt.

Malgré l'expiration de son mandat, un membre peut continuer à instruire une demande dont il est saisi et en décider.

CP 6.02 Le comité d'évaluation reçoit les demandes transmises en vertu des clauses CP 2.13, CP 5.10, CAR 3.20 et CAR 3.22 et en dispose à l'exclusion du comité des différends ou du comité d'appel des différends prévus à l'article 27.09 des Statuts de l'Université.

CP 6.03 Le comité d'évaluation étudie de novo le dossier dit d'évaluation du professeur et peut réviser tous les aspects de la décision portée devant lui.

Le comité d'évaluation décide en application de la présente convention collective et des règlements de l'Assemblée universitaire. Il doit aussi tenir compte des circonstances de réalisation de la charge de travail du professeur.

Le comité d'évaluation peut confirmer la décision ou l'infirmer et il doit alors rendre la décision qui aurait été rendue en premier lieu. Il peut rendre toute ordonnance et accorder, s'il y a lieu, le paiement d'une compensation.

CP 6.04 Le comité d'évaluation est maître de sa procédure. Il agit de façon équitable et non contradictoire.

À leur demande, le comité doit permettre au professeur et à l'Université d'expliquer verbalement le dossier dit d'évaluation et de se faire alors assister par un professeur de l'Université. Le professeur peut alors exposer les raisons qui, selon lui, justifient une révision de la décision de l'Université.

Le comité peut, de sa propre initiative ou à la suggestion du professeur ou de l'Université et à la connaissance de l'un et l'autre, requérir toute information additionnelle. L'Université est tenue de fournir toute information additionnelle requise par le comité d'évaluation et, le cas échéant, de se présenter devant lui.

Aux fins d'application du deuxième paragraphe de la présente disposition « professeur de l'Université » inclut un professeur retraité de l'Université de Montréal ainsi qu'un professeur exerçant des fonctions administratives à l'Université de Montréal.

- CP 6.05 Le comité d'évaluation rend une décision écrite et motivée, sans retard et, dans toute la mesure du possible, avant le premier juin de chaque année.
- CP 6.06 La décision du comité d'évaluation est exécutoire. Elle lie les parties sous réserve des dispositions de la clause CP 6.07.
- CP 6.07 Le professeur qui s'est prévalu de la clause CP 6.02 et dont le renouvellement d'engagement, l'octroi de la permanence ou la promotion, selon le cas, n'a pas été accordé, peut présenter un grief.

Dans de tels cas, l'arbitre ne peut apprécier que la légalité de la décision rendue.

Lorsque l'arbitre prononce la nullité de la décision rendue, il ordonne que la procédure d'étude du dossier soit reprise en totalité ou en partie.

L'arbitre a le pouvoir de prescrire toutes les mesures qu'il juge appropriées afin de sauvegarder les droits des parties pour que la reprise de l'étude du dossier se fasse en respectant les statuts, les règlements et la présente convention collective.

Cette reprise de procédure inclut le recours au comité d'évaluation qui doit être, alors, composé de cinq (5) membres qui ne se sont pas prononcé lors de la première étude du dossier. Dans un tel cas, le professeur ne peut plus recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

ARTICLE CP 7 : ANNÉE SABBATIQUE

CP 7.01 L'année sabbatique est accordée par l'Université à un professeur agrégé ou titulaire et ce, dans un milieu de recherche ou d'enseignement supérieur autre que l'Université de Montréal, 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.

Cependant, sur demande justifiée du professeur, l'Université peut l'autoriser à prendre une année sabbatique à l'Université de Montréal.

CP 7.02 L'année sabbatique est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois et débute le 1^{er} juin ou le 1^{er} janvier.

À la demande du professeur, l'Université scinde l'année sabbatique en deux périodes de six (6) mois dans une période de six (6) années. La répartition des deux périodes de six (6) mois se fait après entente entre l'Université et le professeur, compte tenu de la nature du projet et des besoins d'enseignement.

- CP 7.03 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 (dans le cas d'une année sabbatique répartie sur deux périodes de six (6) mois, six (6) années après le 1^{er} juin qui suit le début de la première des deux périodes) 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) soumettre un plan de travail conforme aux objectifs mentionnés à la clause CP 7.01;
 - d) pour le professeur qui s'est déjà prévalu des dispositions du présent article, joindre le rapport d'activités prévu à la clause CP 7.06 et un exposé des retombées de sa dernière année sabbatique.
- CP 7.04 Le professeur qui désire obtenir une année sabbatique en fait la demande par écrit au directeur au plus tard le 1^{er} décembre, pour une année sabbatique débutant le 1^{er} juin suivant, ou au plus tard le 15 avril, pour une année sabbatique débutant le 1^{er} janvier suivant. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant les délais ci-dessus mentionnés pour la présentation de la demande.
- CP 7.05 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 requises pour une seconde demande d'année sabbatique.
- Il en est de même pour la professeure agrégée qui s'est prévalu des dispositions du deuxième paragraphe de la clause CP 5.06.
- CP 7.06 Dans les trois (3) mois suivant la fin de son année sabbatique, le professeur dépose auprès de son directeur un rapport circonstancié de ses activités, lequel fait partie de son dossier défini à la clause CP 4.01.
- CP 7.07 Le professeur en année sabbatique d'une durée de douze (12) mois ou de deux fois six (6) mois dans une période de six (6) années reçoit un montant égal à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement plus le montant des bourses et du financement extérieur qu'il obtient.
- Le professeur en année sabbatique d'une durée de six (6) mois reçoit cent pour cent (100 %) de son traitement plus le montant des bourses et du financement extérieur qu'il obtient.

CP 7.08 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 forfaitaire égal aux frais remboursés par l'organisme extérieur et ce, sur présentation de pièces justificatives.

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. Pour une année sabbatique scindée en deux parties de six (6) mois dans une période de six (6) années, le séjour hors du Québec doit être de plus de trois (3) mois pour chacune des parties de six (6) mois.

CP 7.09 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 7.01;
- 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 (endroit où le professeur séjourne le plus longtemps) 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 ou de l'année sabbatique en deux parties 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 ou de l'année sabbatique en deux parties 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 le plus éloigné;
- d) les frais de déplacement selon le tarif du billet d'avion en classe économique d'un aller et retour entre Montréal et le lieu le plus éloigné hors Québec pour le professeur qui prend une année sabbatique à Montréal et qui est appelé à séjourner hors du Québec pour une durée totale d'au moins un (1) mois;
- e) jusqu'à concurrence de 3 500\$, d'autres frais afférents à la réalisation du projet d'année sabbatique à la condition que le séjour hors Québec soit d'au moins un (1) mois.

CP 7.10 L'Université doit, normalement dans les trente (30) jours de la présentation de toutes les pièces justificatives requises, rembourser au professeur les frais admissibles.

CP 7.11 Le professeur en année sabbatique doit se consacrer à plein temps à son plan de travail tel que défini à la clause CP 7.03 alinéa d).

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

CP 7.12 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 7.09.

CP 7.13 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 8 : PERFECTIONNEMENT

CP 8.01 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 8.02 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 8.03 Le professeur qui désire obtenir un congé de perfectionnement en fait la demande par écrit au directeur, au plus tard le 1^{er} 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 1^{er} mars suivant.

CP 8.04 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 8.05 Le professeur qui désire obtenir un renouvellement de son congé de perfectionnement doit faire parvenir au directeur une demande écrite au plus tard le 1^{er} 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 1^{er} mai suivant.

- CP 8.06 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 8.07 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 2 500 \$.
- CP 8.08 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 8.09 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 8.10 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 8.11 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 8.12 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 :

CHERCHEUR ET ATTACHÉ DE

RECHERCHE

(CAR)

ARTICLE CAR 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

CAR 1.04 Les chercheurs sont couverts par les dispositions suivantes de la présente convention : régime conventionnel (RC), procédure d'engagement (CP 1), dossier et évaluation (CP 4), recours (CP 6), avantages sociaux (AS), rémunération (RE), dispositions générales et durée (DG) et propriété intellectuelle (PI). Cependant, les dispositions de l'article CP 7 (année sabbatique) ne s'appliquent que si les règles de l'organisme subventionnaire le permettent.

CAR 1.05 L'attaché de recherche est couvert par les dispositions suivantes de la présente convention : régime conventionnel (RC), dispositions générales et durée (DG), propriété intellectuelle (PI) et avantages sociaux (AS) à l'exception de l'article AS 5 (congé sans traitement) et des clauses AS 6.06, AS 6.07 et AS 6.11. Il est rémunéré selon les dispositions de la clause CAR 4.04.

ARTICLE CAR 2 : FONCTIONS DU CHERCHEUR

CAR 2.01 Le chercheur se consacre essentiellement à la recherche et à l'encadrement des étudiants aux cycles supérieurs. Il apporte aussi sa contribution au rayonnement universitaire, au fonctionnement de l'institution et à l'enseignement dans son domaine de recherche.

CAR 2.02 Les activités de chacune des fonctions mentionnées à la clause CAR 2.01 sont décrites aux clauses TP 1.02, TP 1.03, TP 1.04 et TP 1.05.

CAR 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.

- CAR 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.
- CAR 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 IV de la présente convention collective. Cette mise à jour du curriculum vitae doit être remise avant le 1^{er} mai au directeur qui la verse à son dossier.
- CAR 2.06 En cas de grief, le chercheur assume la charge de travail qui lui a été confiée jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise.

ARTICLE CAR 3 : ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET PROMOTION DU CHERCHEUR

Engagement

- CAR 3.01 L'engagement du chercheur est fait par l'Université selon la procédure applicable aux professeurs tel que prévu aux dispositions de l'article CP 1.

Le chercheur peut être détaché à un centre de recherche ou à un institut.

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

- a) l'identification du département ou de la 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.

- CAR 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.
- CAR 3.04 Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1^{er} 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.
- CAR 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.

Dans le cas d'un congé de maternité, l'engagement est prolongé selon les politiques des organismes subventionnaires nonobstant la clause CAR 3.09.

- CAR 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

- CAR 3.07 Le renouvellement de l'engagement du chercheur est fait par l'Université selon la procédure applicable aux professeurs.
- CAR 3.08 Aux fins de renouvellement, l'évaluation est faite sur la base du dossier dit d'évaluation du chercheur défini à la clause CP 4.03.
- CAR 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.

- CAR 3.10 Au plus tard avant la fin d'une cinquième (5^e) année comme chercheur, le directeur prend avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci à l'effet de réserver ou non au chercheur un poste régulier existant ou à venir. Il est tenu un vote par voie de scrutin secret et il est dressé un compte-rendu des opinions exprimées par les professeurs. L'Université avise par écrit le chercheur de son intention ou non de l'intégrer dans un poste de professeur.

Si l'Université avise le chercheur qu'il sera intégré dans un poste de professeur, cette intégration doit se faire dans les cinq (5) années qui suivent l'avis écrit prévu au paragraphe qui précède et cette intégration confère la permanence.

Il est entendu que l'application de la présente clause se fait dans le cadre des ententes de planification de l'Université et des facultés et que ces ententes respectent les avis écrits d'intégration transmis par l'Université.

Sera intégré dans un poste de professeur, le chercheur qui durant la période prévue au deuxième paragraphe de la présente clause, a notamment :

- bénéficié de façon régulière d'une ou de subventions de fonctionnement d'organismes extérieurs à l'Université dotés d'un comité de pairs ou l'équivalent, ou d'un support salarial provenant d'un organisme subventionnaire reconnu;
- participé activement à l'encadrement d'étudiants aux études supérieures;
- démontré des qualités d'enseignant compte tenu des activités de sa charge et des circonstances de sa réalisation;
- été promu au rang de chercheur agrégé.

Dans le cas où l'Université décide d'intégrer un chercheur dans un poste de professeur, elle procède immédiatement à son engagement comme professeur ou elle lui signifie par écrit la date à laquelle il entrera en fonction comme professeur. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat. Le chercheur continue à recevoir la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la présente convention jusqu'à son intégration comme professeur.

Dans le cas où l'Université décide de ne pas intégrer un chercheur dans un poste de professeur, celui-ci peut continuer sa carrière à l'Université comme chercheur conformément aux dispositions de la clause CAR 3.09. Un avis de non-intégration n'est pas irrévocable.

Dans tous les cas d'intégration d'un chercheur dans un poste de professeur, l'engagement est fait sous réserve des dispositions de la clause CP 1.03. Cependant, les clauses CP 1.01 et CP 1.02 ne s'appliquent pas.

Promotion

- CAR 3.11 La promotion du chercheur est faite par l'Université selon la procédure applicable aux professeurs.
- CAR 3.12 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.

CAR 3.13 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.

CAR 3.14 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.

CAR 3.15 Aux fins de calcul du nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) des clauses CAR 3.13 et CAR 3.14, 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.

CAR 3.16 Aux fins de l'alinéa a) des clauses CAR 3.13 et CAR 3.14, les absences de plus de six (6) mois pour maladie et les années en congé sans traitement ne sont pas comptées.

Lorsque la chercheuse adjointe a obtenu un congé de maternité, sa promotion au rang de chercheuse agrégée, si elle est accordée après une sixième (6^e) année au rang d'adjoint prend effet avec une rétroactivité d'une (1) année.

Lorsque la chercheuse agrégée a obtenu un congé de maternité, sa promotion au rang de chercheuse titulaire, si elle est accordée entre la septième (7^e) et la dixième (10^e) année de service au rang d'agrégé prend effet avec une rétroactivité d'une (1) année.

CAR 3.17 Le chercheur qui n'a pas complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de la clause CAR 3.13 et à l'alinéa a) de la clause CAR 3.14, peut présenter une demande de promotion avant le 15 septembre de chaque année.

CAR 3.18 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 au rang de chercheur agrégé ou titulaire a pour effet de renouveler automatiquement son engagement conformément aux dispositions prévues à la clause CAR 3.09, deuxième paragraphe.

CAR 3.19 a) Lorsqu'un professeur doit être recruté dans une faculté ou dans un département dans la discipline ou le champ d'études d'un chercheur rattaché à cette faculté ou à ce département, la candidature de ce chercheur, compte tenu de la description du poste ouvert et face à des candidatures qui, de l'avis du comité de sélection prévu à la clause CP 1.02, sont égales, est retenue de préférence à toute autre candidature.

Lors de l'affichage d'un poste de professeur dans une faculté, les chercheurs rattachés à cette faculté reçoivent une copie de l'affichage.

b) Cependant, lorsqu'un professeur doit être recruté dans une faculté ou dans un département dans la discipline ou le champ d'études d'un chercheur rattaché à cette faculté ou à ce département et qui a reçu un avis écrit de l'Université de son intention de l'intégrer dans un poste de professeur, l'assemblée peut décider d'examiner en priorité la candidature de ce chercheur avant tout autre appel de candidatures. Dans un tel cas, le comité de sélection prévu à la clause CP 1.02 prépare un rapport motivé et, dans le cas où plusieurs candidatures sont retenues, il ordonne lesdites candidatures 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 pour la suite.

Non renouvellement

CAR 3.20 Le chercheur qui n'obtient pas un renouvellement d'engagement pour un motif autre qu'un manque de fonds peut, dans les dix (10) jours ouvrables après l'envoi par l'Université d'une lettre recommandée l'avisant à cet effet, demander que son dossier dit d'évaluation soit transmis au comité d'évaluation. À cette occasion, le chercheur doit indiquer s'il désire être entendu par le comité d'évaluation, conformément à la clause CP 6.04.

CAR 3.21 Pour le chercheur qui compte moins de cinq (5) années de service dans la catégorie de chercheur, l'Université, avant de procéder à un non-renouvellement pour manque de

fonds, 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. À cet effet, il peut faire des recommandations à l'Université (affectation à un autre groupe de recherche, utilisation de certains fonds internes de recherche, prolongation d'une durée limitée, etc.)

Cependant, pour le chercheur qui n'a pas été intégré dans un poste de professeur au sens de la clause CAR 3.10 et qui compte au moins quatre (4) années de service dans la catégorie de chercheur, l'Université doit, avant de procéder à un non-renouvellement pour manque de fonds, prolonger son engagement d'un (1) an. Pour celui qui compte huit (8) années de service, l'Université prolonge son engagement de deux (2) ans. Pour celui qui compte douze (12) années de service, l'Université prolonge son engagement de trois (3) ans; la durée de cette prolongation d'engagement peut être supérieure si les règles de l'organisme subventionnaire l'exigent explicitement. Les dispositions du présent paragraphe ne peuvent s'appliquer qu'une fois pour le même chercheur.

Refus de promotion

CAR 3.22 Le chercheur qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) des clauses CAR 3.13 et CAR 3.14 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 ou de la Faculté de médecine, par le Comité exécutif, peut, dans les dix (10) jours ouvrables 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 ou de la Faculté de médecine, de même que l'avis du doyen ou du directeur du centre.

Par la suite, les clauses CP 5.09 et CP 5.10 et l'article CP 6 s'appliquent.

ARTICLE CAR 4 : ATTACHÉ DE RECHERCHE

CAR 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 CAR 3.02.

Des renouvellements pour une durée ne dépassant pas une (1) année chacun peuvent être accordés jusqu'à un maximum de cinq (5) ans d'engagement dans cette catégorie.

CAR 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 du personnel de recherche ».

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

Rémunération

CAR 4.04 L'attaché de recherche engagé avant le 27 mai 1981 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 engagé avant le 27 mai 1981 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 le 27 mai 1981 est rémunéré selon les normes définies par les organismes subventionnaires. À 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 :

AVANTAGES SOCIAUX

(AS)

ARTICLE AS 1 : CONGÉS : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

AS 1.01 Sous réserve des clauses AS 5.02 et AS 6.11, 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, AS 5.02 et AS 6.11 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 : CONGÉ 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 : CONGÉ 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 de son absence. L'Université peut exiger après une semaine que le professeur produise un certificat médical. Cependant, après un (1) mois, il doit produire 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.

AS 3.05 Les certificats médicaux et les rapports médicaux sont remis à la Division Environnement de travail de la Direction des ressources humaines.

ARTICLE AS 4 : CONGÉ 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 du décret 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 : CONGÉ 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 (1) 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 (1) année. Des renouvellements pour une durée ne dépassant pas une (1) année chacun peuvent être accordés jusqu'à un maximum de trois (3) années passées en congé sans traitement. Le renouvellement pour une troisième (3^e) 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 que son engagement se termine le 31 mai.
- 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 régimes 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 du régime de retraite.

ARTICLE AS 6 : CONGÉS PARENTAUX

- AS 6.01 La professeure a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines; au cours de cette période, elle reçoit son plein traitement.

Les cours qu'elle assume habituellement sont donnés par un autre membre du personnel enseignant pendant son congé dans la mesure où ces cours sont offerts. À son retour, la professeure se voit offrir en priorité les cours qu'elle dispensait avant son congé.

- AS 6.02 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure informe son directeur des dates probables de son absence pour congé de maternité. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.

La professeure fournit un document d'un professionnel de la santé dûment reconnu attestant l'état de grossesse et la date prévue de l'accouchement.

La professeure enceinte obtient, sur demande, un aménagement de son horaire ou de sa charge d'enseignement ou des deux. Elle s'entend avec son directeur sur les modalités d'application de cet aménagement.

La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

AS 6.03 Le professeur obtient, sur demande, un aménagement de son horaire d'enseignement ou une autorisation d'absence avec traitement dans les cas suivants :

- a) lorsque sa conjointe donne naissance à un enfant ;
- b) lorsque l'enfant naissant nécessite une hospitalisation ou la présence continue d'un parent.

Le professeur s'entend avec son directeur sur les modalités d'application de l'aménagement de l'horaire d'enseignement ou de la durée de l'autorisation d'absence avec traitement.

AS 6.04 Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption d'une durée de deux (2) mois; au cours de cette période, il reçoit son plein traitement.

AS 6.05 Au retour du congé de maternité, la professeure, à sa demande, bénéficie avec plein traitement, d'un allègement annuel équivalent à un (1) cours de trois (3) crédits de sa tâche d'enseignement et d'un aménagement de son horaire d'enseignement, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans. Elle s'entend avec son directeur sur les modalités d'application de l'aménagement de son horaire d'enseignement.

AS 6.06 À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le professeur obtient, sur demande, au terme d'un congé de maternité ou d'adoption, un congé parental sans traitement qui doit se terminer avec la fin d'un trimestre. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) ans.

AS 6.07 Le professeur qui se prévaut d'un congé en vertu de la clause AS 6.06 doit en aviser son directeur au moins un (1) mois avant la fin de son congé de maternité ou d'adoption.

AS 6.08 Le professeur dont un enfant de moins de douze (12) ans est en service de garde obtient, sur demande, un aménagement de son horaire d'enseignement. Le professeur s'entend avec son directeur sur les modalités d'application de cet aménagement.

AS 6.09 Le professeur obtient, sur demande, un congé à temps plein ou à demi-temps, sans traitement, d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper d'un proche parent qui a des problèmes sérieux de santé physique ou mentale.

AS 6.10 Peut obtenir sur demande une autorisation d'absence avec traitement, le professeur :

- a) dont le conjoint ou l'un des enfants décède ;
- b) qui a une autre raison grave pour s'absenter.

AS 6.11 Pendant le congé obtenu en vertu de la clause AS 6.06, 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 : RÉGIME DE RETRAITE, ASSURANCES, EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ

AS 8.01 L'Université convient de maintenir pour la durée de la présente convention collective les avantages sociaux suivants : le régime de retraite de l'Université et le programme surcomplémentaire de retraite de l'Université, les régimes d'assurance vie collective, d'assurance salaire invalidité, d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires et d'assurance accident voyage, et la politique d'exonération des frais de scolarité.

ARTICLE AS 9 : RETRAITE

AS 9.01 Le professeur prend sa retraite selon le règlement du régime de retraite de l'Université.

AS 9.02 Le professeur qui a au moins 57 ans peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans à la condition que la retraite soit prise au plus tard à 65 ans.

Pendant la période de retraite graduelle, la charge de travail du professeur est réduite de moitié. Le traitement et les avantages sociaux demeurent inchangés.

AS 9.03 Le professeur qui se prévaut des dispositions de la clause 9.02 ne peut bénéficier des autres « dispositions particulières de retraite anticipée » mentionnées à l'annexe III de la présente convention.

CHAPITRE VI:

RÉMUNÉRATION

(RE)

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 aux annexes I et II : 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 1^{er} 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 avant le 1^{er} juin 1998

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 la clause 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 la clause CP 2.03 est placé au sous-palier 4 et celui engagé selon la clause 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 avant le 1^{er} juin 1998

A) Principes généraux

1. La comptabilisation des années d'expérience pertinente est faite à partir de la date d'obtention du diplôme de 1^{er} 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.

2. L'évaluation des années réelles de travail d'une personne est faite en fonction de l'exercice d'activités pertinentes pendant une période consécutive d'au moins trois (3) mois. Le travail à temps partiel est comptabilisé pour les fins salariales uniquement si le cumul de telles activités équivaut au moins à un demi-temps.

3. Dans le cas où un professeur a plusieurs diplômes d'un cycle donné, le calcul de l'expérience se fait en considérant le 1^{er} diplôme.
4. Aucune année ou partie d'année d'expérience concurrente avec les études du professeur ne sera reconnue.
5. Toutes les années d'expérience requises aux fins d'équivalence du diplôme usuel pour être nommé au rang d'adjoint dans une faculté ou un département ne sont pas comptabilisées pour les fins de la présente clause. Les années qui ne sont pas ainsi comptabilisées sont les plus récentes des années considérées pour les fins d'équivalence du diplôme usuel.
6. L'arrondissement de la somme des années d'expérience pondérées selon l'alinéa C) de la présente clause se fait à l'entier le plus proche.

B) Pertinence des années d'expérience

Les années d'expérience pertinente à des fins salariales sont les années de pratique professionnelle dans une activité pour laquelle un diplôme universitaire est une qualification usuelle et qui constitue un apport à l'exercice des fonctions du professeur.

C) Règles de pondération de l'expérience pertinente

1. Les années d'expérience postérieures à l'obtention d'un diplôme de 3^e cycle sont reconnues pour les fins salariales à raison d'un palier pour une année d'expérience pertinente (rapport de 1 pour 1). Les années de formation post-doctorale (boursier post-doctoral) sont reconnues de la même manière (1 pour 1).
2. Les années d'expérience postérieures à l'obtention d'un diplôme de 2^e cycle sont reconnues pour les fins salariales avec un poids de 0,66 (rapport de 1 à 2/3).

Exceptionnellement, les années d'expérience postérieures à l'obtention du diplôme de D.D.S. ou de D.M.V. sont reconnues pour les fins salariales avec un poids de 0,66 (rapport de 1 à 2/3).

Dans une faculté ou un département où le titre usuel pour être nommé adjoint est un diplôme de 2^e cycle, la pondération de telles années d'expérience est de un (rapport de 1 pour 1).

Dans une faculté ou un département où l'équivalence du diplôme pour être nommé au rang d'adjoint est un diplôme de 2^e cycle et un nombre déterminé d'années d'expérience pertinente, la pondération des années d'expérience postérieures à l'obtention d'un diplôme de 2^e cycle est, pour les professeurs qui bénéficient d'une telle équivalence, de un (rapport de 1 pour 1) après l'exclusion des années d'expérience visées à l'alinéa A) 5 de la présente clause.

3. Les années d'expérience postérieures à l'obtention d'un diplôme de 1^{er} cycle sont reconnues pour les fins salariales avec un poids de 0,50 (rapport de 2 à 1) avec un maximum de dix (10) paliers après l'exclusion, s'il y a lieu, des années d'expérience visées à l'alinéa A) 5 de la présente clause;
4. Dans les secteurs où un diplôme professionnel est exigé pour la pratique professionnelle, les années d'expérience postérieures à l'obtention d'un tel diplôme (ex. brevet d'enseignement, diplôme d'infirmière, etc.) et antérieures à l'obtention d'un diplôme de 1^{er} cycle sont reconnues pour les fins salariales avec un poids de 0,333 (rapport de 3 à 1) avec un maximum de cinq (5) paliers après l'exclusion, s'il y a lieu, des années d'expérience visées à l'alinéa A) 5 de la présente clause. Aucune expérience antérieure à l'obtention d'un tel diplôme professionnel ne sera reconnue aux fins salariales.

D) Règles relatives à l'exclusion des années d'étude

1. Entre la date d'obtention d'un diplôme professionnel et la date d'obtention d'un diplôme de 1^{er} cycle, il faut déduire du nombre d'années écoulées trois (3) années pour les études de premier cycle. Le nombre d'années d'expérience pertinente reconnues pour cette période ne peut excéder le nombre ainsi obtenu.
2. Entre la date d'obtention d'un diplôme de 1^{er} cycle et la date d'obtention d'un diplôme de 2^e cycle, il faut déduire du nombre d'années écoulées, deux (2) années pour les études de 2^e cycle. Le nombre d'années d'expérience pertinente reconnues pour cette période ne peut excéder le nombre ainsi obtenu.
3. Entre la date d'obtention d'un diplôme de 2^e cycle et la date d'obtention d'un diplôme de 3^e cycle, il faut déduire du nombre d'années écoulées, trois (3) années pour les études de 3^e cycle. Le nombre d'années d'expérience pertinente reconnues pour cette période ne peut excéder le nombre ainsi obtenu.
4. Entre la date d'obtention d'un diplôme de 1^{er} cycle et la date d'obtention d'un diplôme de 3^e cycle, il faut déduire du nombre d'années écoulées, cinq (5) années pour les études de 2^e et de 3^e cycles. Le nombre d'années d'expérience pertinente reconnues pour cette période ne peut excéder le nombre ainsi obtenu.

RE 1.06

Règles de calcul des années d'expérience pour les professeurs engagés à partir du 1^{er} juin 1998

A) Principes généraux

1. La comptabilisation des années d'expérience pertinente est faite à partir de la date d'obtention du diplôme de 1^{er} cycle.
2. L'évaluation des années réelles de travail d'une personne est faite en fonction de l'exercice d'activités pertinentes pendant une période consécutive d'au moins trois

(3) mois. Le travail à temps partiel est comptabilisé pour les fins salariales uniquement si le cumul de telles activités équivaut au moins à un demi-temps.

3. Dans le cas où un professeur a plusieurs diplômes d'un cycle donné, le calcul de l'expérience se fait en considérant le premier diplôme.
4. Toutes les années d'expérience requises aux fins d'équivalence du diplôme usuel pour être nommé au rang d'adjoint dans une faculté ou un département ne sont pas comptabilisées aux fins de la présente clause. Les années qui ne sont pas ainsi comptabilisées sont les plus récentes des années considérées pour les fins d'équivalence du diplôme usuel.
5. L'arrondissement de la somme des années d'expérience se fait à l'entier le plus proche.
6. Les années d'expérience sont reconnues aux fins salariales à raison d'un palier pour une année d'expérience.

B) Pertinence des années d'expérience

Les années d'expérience pertinente à des fins salariales sont les années de pratique professionnelle dans une activité pour laquelle un diplôme universitaire est une qualification usuelle et qui constitue un apport à l'exercice des fonctions du professeur. Les années de formation post-doctorale (boursier post-doctoral) sont reconnues comme années d'expérience pertinente.

C) Reconnaissance des années d'étude

Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2^e ou de 3^e cycle, sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant :

- pour le professeur qui détient la maîtrise ou le diplôme de 2^e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;
- pour le professeur qui a complété la scolarité de Ph.D. ou du doctorat de 3^e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;
- pour le professeur qui détient le Ph.D. ou le doctorat de 3^e cycle, cinq (5) années d'expérience maximum (incluant les années allouées pour le 2^e cycle et la scolarité de doctorat).

RE 1.07 Règles de passage d'un rang à l'autre

- A) Le chargé d'enseignement qui est nommé au rang d'adjoint avant le 1^{er} juin 1998 est placé au premier palier de l'échelle appropriée de l'annexe I, sauf si l'Université lui reconnaît des années d'expérience en vertu de la clause RE 1.05. Le chargé d'enseignement qui est nommé au rang d'adjoint à partir du 1^{er} juin 1998 est placé à un palier de l'échelle appropriée des annexes II et III en vertu de la clause RE 1.06. Dans chacun des cas ci-dessus mentionnés, le chargé d'enseignement reçoit au minimum une augmentation de 1 000 \$ 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 1^{er} juin correspond, dans son nouveau rang, au palier qu'il occupait majoré de 1 ou au moins au premier palier de l'échelle appropriée (rang d'agrégé ou de titulaire). Le professeur qui bénéficie d'une prime individuelle reçoit au minimum une augmentation de 1 250 \$ 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 1.08 Pour la période du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004, les échelles de salaire sont celles apparaissant à l'annexe I.

RE 1.09 Pour la période du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2005, les échelles de salaire sont celles apparaissant à l'annexe II. Toutefois, si les paramètres salariaux applicables par le gouvernement du Québec aux employés du secteur public et parapublic au mois de juin 2004 sont supérieurs à 3 %, les échelles de salaire seront celles apparaissant à l'annexe I majorées en conformité avec ces paramètres plus 1% et l'annexe II sera ajustée en conséquence.

RE 1.10 Pour la période du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006, les parties réfèrent à l'article DG 2.01. Toutefois, cette augmentation ne pourra pas être inférieure aux paramètres salariaux appliqués par le gouvernement du Québec aux employés du secteur public et parapublic au mois de juin 2005 plus 1 %.

RE 1.11 Règles de classification des professeurs en fonction le 1^{er} juin 1998

Le professeur adjoint, agrégé et titulaire est classifié dans les nouvelles échelles de salaires de l'annexe II en ajoutant cinq (5) paliers à celui qu'il détenait au 31 mai 1998 plus l'avancement d'un (1) palier selon la clause RE 1.03.

Cependant, le professeur titulaire qui était au 24^e palier de l'échelle « A » de l'annexe I au 31 mai 1998 est classifié au 31^e palier; celui qui était au 19^e palier de l'échelle « B » au 31 mai 1998 est classifié au 25^e palier.

Le chargé d'enseignement est classifié selon les règles de la clause RE 1.06.

Pour le chargé d'enseignement ou le professeur adjoint qui bénéficie d'une prime obtenue lors de la nomination, la prime est réduite au 1^{er} juin 1998 du montant résultant des nouvelles règles de classification du premier et troisième alinéa de la présente clause. Sous réserve de la clause RE 1.07, au 1^{er} juin 1999, la prime résiduelle est réduite du montant d'augmentation salariale découlant de l'application des échelles salariales de l'annexe III.

CHAPITRE VII :

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE

(DG)

ARTICLE DG 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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 collective, 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 présente convention collective dans son entier.

DG 1.06 Le directeur informe l'assemblée des critères d'attribution du budget des dépenses reliées aux frais de délégation.

Annuellement, le directeur dépose à l'assemblée un document faisant état de l'allocation à chaque professeur du remboursement des dépenses reliées aux frais de délégation et l'informe de l'utilisation des budgets des dépenses diverses et de mobilier, appareils et outillage.

DG 1.07 L'Université met un ordinateur de base à la disposition de chaque professeur à des fins professionnelles. À cette fin, elle s'engage à investir un (1) million de dollars par année budgétaire.

Le matériel mis à la disposition du professeur peut être complété ou bonifié, à la demande du professeur, notamment par l'utilisation du montant forfaitaire prévu à la clause DG 1.08.

L'Université procède au renouvellement de l'ordinateur du professeur à toutes les quatre (4) années.

Les parties conviennent de maintenir un comité consultatif, composé de six (6) membres dont trois (3) sont nommés par le Syndicat. Son mandat est de faire les recommandations appropriées à l'Université en ce qui concerne les priorités, les critères d'attribution et la nature du matériel. Il donne aussi son avis sur toute question qui lui est soumise par l'une ou l'autre des parties.

Une copie des recommandations est transmise simultanément à chacune des parties.

Chaque année, l'Université transmet au comité un rapport sur l'utilisation des sommes consacrées à l'équipement des professeurs en vertu de la présente clause.

DG 1.08 L'Université met à la disposition de chaque professeur, lorsque celui-ci a remis la mise à jour de son curriculum vitae conformément aux dispositions prévues à la clause TP 3.12, un montant de mille dollars (1000 \$) pour l'année budgétaire 2003-2004, de mille cent dollars (1100 \$) pour l'année budgétaire 2004-2005 et de mille deux cents dollars (1200 \$) à partir de l'année budgétaire 2005-2006, servant à financer, en tout ou en partie, des dépenses reliées au travail professoral. Les dépenses admissibles sont :

- la bonification de l'équipement informatique de base;
- l'achat de logiciels informatiques;
- l'abonnement à une ligne internet à domicile;
- l'achat d'une imprimante et de cartouches d'encre;
- l'achat de livres et l'abonnement à des revues;
- les frais d'inscription à un congrès ou un colloque scientifique ou professionnel;
- les frais de publication;
- les frais d'adhésion à des associations scientifiques ou professionnelles;

Les sommes inutilisées au cours d'une année budgétaire sont reportées automatiquement à l'année budgétaire suivante.

DG 1.09 L'Université poursuivra son programme d'informatisation des salles de cours. Elle donne la priorité à la mise à niveau des projecteurs équipant les salles de cours, de façon à ce que les professeurs aient accès à un matériel encore plus performant.

DG 1.10 L'Université prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des professeurs en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.

DG 1.11 Les parties forment un comité paritaire de santé et sécurité au travail, composé de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat.

Le mandat de ce comité est d'analyser l'environnement de travail des professeurs (notamment la qualité de l'air, l'ergonomie du poste de travail, l'aménagement et l'éclairage des bureaux) et de proposer des solutions en vue d'améliorer la situation et d'en vérifier le suivi.

Le Comité élabore un programme de mise en forme pour les professeurs en visant l'accessibilité, la souplesse et la variété des activités. L'Université attribue les ressources nécessaires aux travaux du Comité.

ARTICLE DG 2 : DURÉE

DG 2.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2006. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les échelles de salaire prévues à l'annexe I.

Malgré ce qui précède, à partir du 1^{er} juin 2005, le redressement des échelles salariales, pour la période du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006, fera l'objet d'une révision au sens de la clause RE 1.10 de la convention collective et de l'article 107 du Code du travail 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.

CHAPITRE VIII :

ACCÈS À L'ÉGALITÉ

(AE)

AE 1.01 Les facultés et les départements dont le taux de féminité est inférieur à cinquante pour cent (50 %) élaborent, dans les six (6) mois de la signature de la présente convention collective, un plan de redressement pour atteindre un taux de féminité au moins égal au plus grand des taux suivants :

- taux de disponibilité dans le bassin québécois;
- taux de disponibilité dans le bassin canadien.

S'il y a une diminution du taux de féminité après le dépôt de ce plan de redressement qui a pour effet de faire descendre ce taux en-dessous du taux de disponibilité, la faculté ou le département concerné doit, dans les trois (3) mois qui suivent l'événement, déposer un plan révisé visant à corriger la situation.

Ce plan comporte, entre autres :

- a) un échéancier de réalisation pour la durée de la présente convention collective indiquant le nombre prévu de départs à la retraite, ou pour d'autres raisons, les modifications que ces départs apporteront au taux de féminité et la prévision du nombre de postes à combler;
- b) l'identification des stratégies qui seront utilisées dans l'éventualité qu'un ou des postes doivent être comblés.

Ce plan est déposé au comité paritaire prévu à la clause AE 1.03.

AE 1.02 Pour la réalisation de ce plan, les facultés et les départements recourent à diverses stratégies notamment : consultation des organismes et des personnes susceptibles de susciter des candidatures féminines, identification et invitation des candidates potentielles, engagement de chargées d'enseignement, attribution de congés de perfectionnement, attribution de bourses de doctorat, de bourses post-doctorales, prise en considération d'un bassin de disponibilité plus large que le bassin canadien ou québécois.

AE 1.03 Un comité paritaire composé de deux professeures et d'un professeur nommés par l'Université, lesquels peuvent être exclus de l'unité d'accréditation pour exercer des fonctions administratives à l'Université de Montréal, et de deux professeures et d'un professeur nommés par le Syndicat recueille, chaque année, toute information pertinente concernant les clauses AE 1.01 et AE 1.02 et remet aux parties un rapport annuel contenant les éléments suivants :

- l'évolution des taux de féminité de chaque unité;
- des commentaires concernant les résultats atteints annuellement;

- une analyse des engagements de professeurs au cours de la dernière année universitaire dans les facultés et les départements dont le taux de féminité est inférieur à cinquante pour cent (50 %). Pour ce faire, le comité paritaire examine la description des postes, les mesures prises pour susciter des candidatures féminines, les rapports des comités de sélection et les procès-verbaux des assemblées.

Les recommandations du comité paritaire sont adressées au vice-recteur exécutif. Le rapport annuel est déposé à l'Assemblée universitaire.

- AE 1.04 L'Université suspend tout engagement dans les facultés ou départements qui n'ont pas déposé leur plan de redressement dans le délai prévu et ce, jusqu'au dépôt dudit plan au comité paritaire.
- AE 1.05 Les clauses AE 1.01 à AE 1.04 s'appliquent aux facultés et aux départements à compter de l'année où leur taux de féminité devient inférieur à cinquante pour cent (50 %).
- AE 1.06 Au plus tard, quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention collective, l'Université informe par écrit les professeurs des mesures qui peuvent être prises pour solliciter des candidatures féminines ainsi que des modalités de sélection équitables visant à favoriser l'atteinte des objectifs du taux de féminité prévu au chapitre sur l'accès à l'égalité.
- AE 1.07 Au mois de septembre de chaque année, l'Université informe par écrit la direction du département ou de la faculté dont le taux de féminité est inférieur à cinquante pour cent (50 %), des mesures qui peuvent être prises pour solliciter des candidatures féminines ainsi que des modalités de sélection équitables visant à favoriser l'atteinte des objectifs du taux de féminité prévu à l'article sur l'accès à l'égalité.

CHAPITRE IX :

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

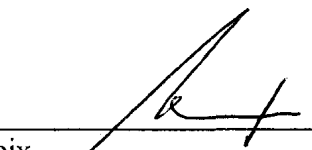
(PI)

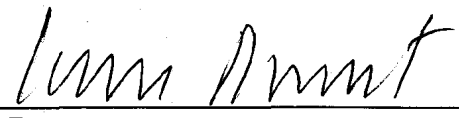
- PI 1.01 Le professeur a la liberté de rendre publics les résultats de ses recherches.
- PI 1.02 Le moment de publiciser ou de publier de même que la forme et le contenu de la communication relèvent de la discrétion du professeur sous réserve des droits reconnus aux autres collaborateurs dont les étudiants.
- PI 1.03 Le professeur responsable d'un projet a la liberté de décider de commercialiser ou non les résultats issus de ses activités de recherche et d'enseignement sous réserve des droits reconnus aux autres collaborateurs dont les étudiants.
- PI 1.04 L'Université reconnaît que le choix de la voie de valorisation est une décision conjointe du professeur et de l'Université.
- PI 1.05 L'Université s'engage, lors du processus de commercialisation d'un produit universitaire, à respecter la liberté académique et les valeurs éthiques du professeur.
- PI 1.06 Tout professeur qui compte exploiter commercialement les résultats découlant d'activités de recherche, de création, de développement ou d'enseignement doit en divulguer son intention à l'Université.
- PI 1.07 L'Université reconnaît le principe du partage des revenus découlant de la commercialisation des produits universitaires.
- PI 1.08 Le professeur qui le souhaite a accès à toute l'information relative à la commercialisation de son produit.
- PI 1.09 Les parties se sont entendues sur le contenu du formulaire de divulgation et du contrat-type de cession de la propriété intellectuelle. L'Université ne peut modifier ces documents sans l'accord écrit du Syndicat.
- PI 1.10 L'étude de l'application des présentes dispositions aux produits numériques de l'enseignement est référée au comité paritaire prévu à la lettre d'entente 3.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

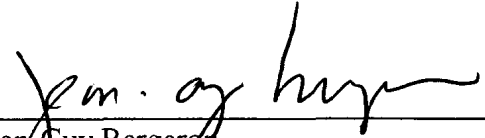
L'Université de Montréal

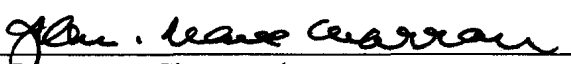
Le Syndicat général des professeurs et
professeures de l'Université de Montréal



Robert Lacroix
Recteur



Louis Dumont
Président

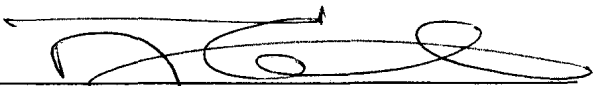

Giséle Painchaud
Vice-rectrice aux ressources humaines

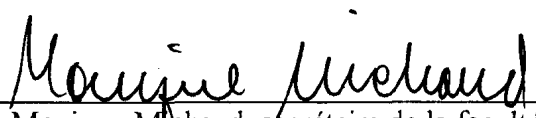

Jean-Guy Bergeron
Deuxième vice-président
Responsable du comité de négociation

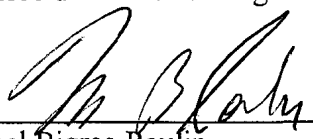

Jean-Marc Charron, doyen
Faculté de théologie et des sciences des
religions

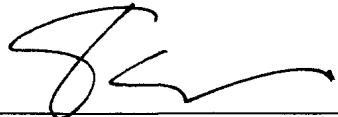

Samir Saul
Premier vice-président
Membre du comité de négociation

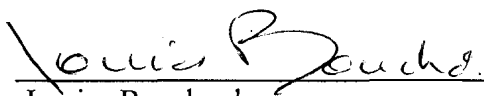

Dominic Maestracci, vice-doyen
Faculté de médecine

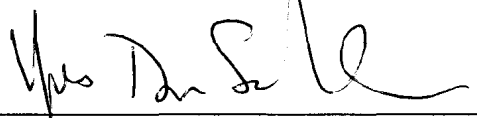

Marie-Thérèse Chicha
Quatrième vice-présidente
Membre du comité de négociation


Monique Michaud, secrétaire de la faculté
Faculté de médecine dentaire

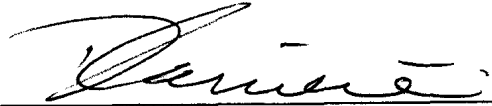

Michel Bigras-Poulin
Membre du comité de négociation


Sang Nguyen, vice-doyen
Faculté des arts et des sciences



Louise Bouchard
Membre du comité de négociation


Yves Du Sablon, conseiller en relations de
travail
Direction des ressources humaines

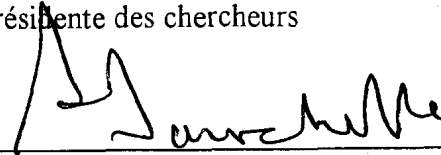

Yahye Merhi
Membre du comité de négociation



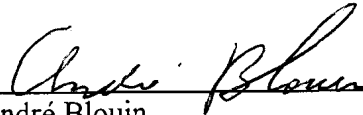
Diane Carrière
Troisième vice-présidente



Michèle Brochu
Cinquième vice-présidente
Présidente des chercheurs



Serge Larochelle
Secrétaire



André Blouin
Trésorier

ANNEXE I

ANNEXE I

ÉCHELLE « A » - Personnel enseignant – 1^{er} juin 2003

<i>Palier</i>	<i>Chargé d'enseignement</i>	<i>Professeur adjoint</i>	<i>Professeur agrégé</i>	<i>Professeur titulaire</i>
1	42 060 \$			
2	42 936 \$			
3	43 812 \$	50 988 \$		
4	44 686 \$	52 234 \$		
5	45 562 \$	53 480 \$		
6	46 438 \$	54 722 \$		
7	46 912 \$	55 968 \$		
8	47 386 \$	57 212 \$	59 952 \$	
9	47 860 \$	58 458 \$	61 484 \$	
10	48 334 \$	59 704 \$	63 014 \$	
11	48 808 \$	60 948 \$	64 544 \$	
12		62 194 \$	66 074 \$	
13		63 438 \$	67 604 \$	
14		64 682 \$	69 136 \$	74 522 \$
15		65 928 \$	70 666 \$	76 128 \$
16		67 000 \$	72 330 \$	77 736 \$
17		68 074 \$	73 760 \$	79 344 \$
18		69 146 \$	75 256 \$	80 950 \$
19		70 220 \$	76 790 \$	82 558 \$
20		71 294 \$	78 320 \$	84 166 \$
21		72 366 \$	79 302 \$	85 772 \$
22			80 284 \$	87 380 \$
23			81 266 \$	88 988 \$
24			82 248 \$	90 594 \$
25			83 232 \$	92 202 \$
26			84 214 \$	93 808 \$
27			85 196 \$	95 416 \$
28			86 082 \$	97 056 \$
29			86 966 \$	98 220 \$
30			87 850 \$	99 324 \$
31				100 432 \$

ÉCHELLE « B » – Personnel médecin – 1^{er} juin 2003

<i>Palier</i>	<i>Chargé d'enseignement</i>	<i>Professeur adjoint</i>	<i>Professeur agrégé</i>	<i>Professeur titulaire</i>
1	45 346 \$			
2	46 180 \$			
3	47 014 \$	65 208 \$		
4	47 850 \$	66 190 \$		
5	48 684 \$	67 172 \$		
6	49 518 \$	68 156 \$		
7	50 356 \$	69 138 \$		
8	51 190 \$	70 122 \$	76 942 \$	
9	52 026 \$	71 102 \$	78 176 \$	
10	52 860 \$	72 086 \$	79 414 \$	
11	53 694 \$	73 068 \$	80 648 \$	
12		74 050 \$	81 884 \$	
13		74 788 \$	83 120 \$	
14		75 528 \$	84 356 \$	87 748 \$
15		76 266 \$	85 592 \$	89 464 \$
16			86 828 \$	91 178 \$
17			88 062 \$	92 892 \$
18			89 298 \$	94 606 \$
19			90 534 \$	96 320 \$
20			91 768 \$	98 034 \$
21			93 006 \$	99 748 \$
22			94 240 \$	101 462 \$
23			94 954 \$	103 176 \$
24			95 670 \$	104 890 \$
25			96 384 \$	106 604 \$

ÉCHELLE « C » – Attaché de recherche – 1^{er} juin 2003

<i>Palier</i>	
<i>1</i>	39 538 \$
<i>2</i>	40 896 \$
<i>3</i>	42 214 \$
<i>4</i>	43 598 \$
<i>5</i>	44 924 \$
<i>6</i>	46 304 \$
<i>7</i>	47 624 \$
<i>8</i>	48 980 \$
<i>9</i>	50 328 \$
<i>10</i>	51 680 \$
<i>11</i>	53 004 \$
<i>12</i>	54 384 \$

ANNEXE II

ANNEXE II

ÉCHELLE « A » - Personnel enseignant – 1^{er} juin 2004*

<i>Palier</i>	<i>Chargé d'enseignement</i>	<i>Professeur adjoint</i>	<i>Professeur agrégé</i>	<i>Professeur titulaire</i>
1	43 742 \$			
2	44 652 \$			
3	45 564 \$	53 028 \$		
4	46 474 \$	54 324 \$		
5	47 384 \$	55 618 \$		
6	48 296 \$	56 912 \$		
7	48 790 \$	58 206 \$		
8	49 280 \$	59 502 \$	62 350 \$	
9	49 774 \$	60 796 \$	63 942 \$	
10	50 266 \$	62 092 \$	65 534 \$	
11	50 760 \$	63 386 \$	67 126 \$	
12		64 682 \$	68 716 \$	
13		65 976 \$	70 308 \$	
14		67 270 \$	71 902 \$	77 502 \$
15		68 564 \$	73 494 \$	79 174 \$
16		69 682 \$	75 224 \$	80 846 \$
17		70 798 \$	76 710 \$	82 518 \$
18		71 912 \$	78 268 \$	84 188 \$
19		73 030 \$	79 860 \$	85 862 \$
20		74 146 \$	81 452 \$	87 532 \$
21		75 260 \$	82 474 \$	89 202 \$
22			83 494 \$	90 876 \$
23			84 516 \$	92 546 \$
24			85 538 \$	94 218 \$
25			86 562 \$	95 890 \$
26			87 584 \$	97 562 \$
27			88 604 \$	99 232 \$
28			89 524 \$	100 938 \$
29			90 444 \$	102 148 \$
30			91 964 \$	103 298 \$
31				104 448 \$

* Sous réserve de la clause RE 1.09

ÉCHELLE « B » - Personnel médecin – 1^{er} juin 2004*

<i>Palier</i>	<i>Chargé d'enseignement</i>	<i>Professeur adjoint</i>	<i>Professeur agrégé</i>	<i>Professeur titulaire</i>
1	47 160 \$			
2	48 026 \$			
3	48 894 \$	67 816 \$		
4	49 764 \$	68 838 \$		
5	50 632 \$	69 860 \$		
6	51 500 \$	70 882 \$		
7	52 370 \$	71 904 \$		
8	53 236 \$	72 926 \$	80 020 \$	
9	54 106 \$	73 946 \$	81 304 \$	
10	54 974 \$	74 968 \$	82 590 \$	
11	55 842 \$	75 990 \$	83 874 \$	
12		77 012 \$	85 158 \$	
13		77 780 \$	86 446 \$	
14		78 548 \$	87 730 \$	91 258 \$
15		79 318 \$	89 016 \$	93 042 \$
16			90 300 \$	94 826 \$
17			91 584 \$	96 608 \$
18			92 870 \$	98 390 \$
19			94 156 \$	100 172 \$
20			95 440 \$	101 956 \$
21			96 726 \$	103 738 \$
22			98 010 \$	105 520 \$
23			98 754 \$	107 302 \$
24			99 496 \$	108 818 \$
25			100 240 \$	110 338 \$

* Sous réserve de la clause RE 1.09

ÉCHELLE « C » - Attaché de recherche – 1^{er} juin 2004*

<i>Palier</i>	
<i>1</i>	41 120 \$
<i>2</i>	42 532 \$
<i>3</i>	43 904 \$
<i>4</i>	45 342 \$
<i>5</i>	46 722 \$
<i>6</i>	48 156 \$
<i>7</i>	49 528 \$
<i>8</i>	50 938 \$
<i>9</i>	52 342 \$
<i>10</i>	53 748 \$
<i>11</i>	55 124 \$
<i>12</i>	56 560 \$

* Sous réserve de la clause RE 1.09

ANNEXE III

ANNEXE III

LA RETRAITE

La retraite n'est pas la fin d'une carrière. C'est une étape dans la vie professionnelle des professeurs de même que dans celle d'une institution comme l'Université de Montréal. C'est pourquoi l'Université s'efforce de créer des conditions de retraite aussi avantageuses que raisonnablement possibles pour les personnes concernées compte tenu de ses objectifs, de ses contraintes et de ses ressources. Les professeurs peuvent aussi avoir intérêt, compte tenu des situations particulières ou des objectifs personnels poursuivis, à vouloir bénéficier d'une retraite anticipée. Dans cette perspective, l'Université a adopté diverses mesures.

I. Programme de préparation à la retraite

L'Université a mis sur pied depuis 1983 un programme de préparation à la retraite qui s'adresse aux professeurs âgés de 55 ans et plus.

Ce programme vise à informer les professeurs sur des sujets tels que :

- les rentes et les avantages sociaux;
- la planification successorale et ses implications fiscales.

II. Règlement du régime de retraite

Le Règlement du régime de retraite prévoit une retraite facultative, une retraite anticipée, une retraite spéciale et une prestation de transition (compilation février 1996).

a) Retraite facultative (art. 5.01)

Tout participant peut prendre sa retraite en tout temps

- après son 65^e anniversaire de naissance

ou

- après son 60^e anniversaire de naissance, à la condition que la somme de son âge et de ses années de service ouvrant droit à une prestation soit égale ou supérieure à 85.

b) Retraite anticipée (art. 5.04)

Après son 55^e anniversaire de naissance, tout participant peut prendre sa retraite et a droit à une rente avant la date normale ou facultative de la retraite. La rente qui lui est alors versée est la rente à laquelle ses services à l'Université lui donnent droit en vertu des dispositions de

l'article 6; cependant, la partie de cette rente calculée selon le premier alinéa de l'article 6.02 est réduite de ½ % par mois d'anticipation entre la date effective de sa retraite anticipée et la date à compter de laquelle il pourrait prendre sa retraite conformément aux dispositions de l'article 5.01.

c) Retraite spéciale (art. 5.05)

Lorsqu'un participant actif cesse d'être au service de l'Université après avoir atteint l'âge de 55 ans mais avant la date normale ou facultative de sa retraite, il a droit à une rente de retraite spéciale, dont le montant est spécifié ci-dessous, à condition d'en faire la demande par écrit au comité de retraite et que le service de cette rente spéciale débute dans les 30 jours suivant la date où il a cessé d'être à l'emploi de l'Université.

Le montant de cette rente spéciale est calculé conformément aux dispositions de l'article 6 mais la partie de cette rente calculée selon le premier alinéa de l'article 6.02 est réduite de ¼ % par mois pour chaque mois complet, s'il y en a, entre la date effective de cette retraite spéciale et la date à laquelle le participant atteindra l'âge de 60 ans.

d) La prestation de transition (art. 6.04c)

Tout participant qui

- prend une retraite facultative avant d'avoir atteint l'âge le rendant admissible à la pension de Sécurité de la vieillesse du gouvernement du Canada, ou
- prend une retraite anticipée ou spéciale après avoir accompli 30 années de service ou plus, mais avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans, ou
- prend une retraite spéciale après l'âge de 60 ans,

reçoit, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge le rendant admissible à ladite pension, un supplément de rente équivalant au montant de base de la pension de Sécurité de la vieillesse qui est généralement payable aux prestataires du régime de la Sécurité de la vieillesse au moment où le participant prend effectivement sa retraite.

Pour avoir droit à la totalité de ce supplément, le participant doit avoir complété au moins dix années de service crédité. S'il n'a pas complété dix années de service crédité, il n'a droit qu'à une partie de ce supplément, en proportion du nombre d'années et de fraction d'années de service crédité par rapport aux dix années requises.

Cependant, cette prestation de transition est réduite, s'il y a lieu, de ¼ % par mois complet de différence entre la date effective de la retraite du participant et le premier du mois qui suit son 60^e anniversaire de naissance.

III. Dispositions particulières de retraite anticipée spéciale

L'Université a adopté diverses mesures concernant la retraite anticipée qui s'adressent aux professeurs âgés de soixante (60) ans et plus.

Les objectifs de ces mesures sont de favoriser le rajeunissement et le renouvellement du corps professoral dans une perspective de planification des ressources professorales.

L'Université peut offrir à un professeur qui désire prendre une retraite anticipée une des quatre mesures suivantes : la rente sans réduction actuarielle, un régime d'emploi modifié, la retraite graduelle (voir AS 9.02) et l'allocation de retraite.

a) La rente sans réduction actuarielle

Le Règlement du régime de retraite de l'Université stipule qu'un professeur peut prendre sa retraite avant la date normale ou facultative de la retraite mais que la rente qui lui est alors versée est la rente à laquelle ses services à l'Université lui donnent droit, réduite de ½ % par mois d'anticipation entre la date effective de sa retraite anticipée et la date à laquelle il pourrait prendre sa retraite.

L'Université peut, comme modalité de retraite anticipée, décider de ne pas appliquer une partie ou la totalité de la réduction prévue. Le passif actuariel qui résulte de la non-réduction actuarielle est assumé par le département ou la faculté et doit être versé au Régime de retraite.

Selon les ministères du revenu, une telle disposition est applicable lorsque la somme des années de service et l'âge du professeur totalisent le chiffre 80.

De plus, si le professeur n'est pas admissible à la prestation de transition, l'Université peut également décider de lui verser la totalité ou une partie de la prestation de transition.

Le passif actuariel résultant des deux mesures citées précédemment est assumé par le département ou la faculté.

b) Régime d'emploi modifié

À titre de mesure provisoire précédant la retraite, l'Université peut accorder à un professeur, pendant un maximum de trois ans, de modifier son régime d'emploi (ex. : passer à demi-temps) tout en maintenant sa participation au Régime de retraite de l'Université et à l'assurance vie comme s'il était à plein temps. L'Université peut verser sa contribution et celle du professeur au Régime de retraite sur le temps non travaillé.

Les cotisations à l'assurance vie et au Régime de retraite de l'Université sont alors versées sur la base du plein traitement et les crédits de rentes sont accumulés comme si le professeur était à plein temps.

c) L'allocation de retraite

Sous réserve des modalités prévues aux lois de l'impôt, cette mesure prévoit, au moment de la retraite anticipée, le versement d'une somme forfaitaire maximale de :

- 2 000 \$ par année de service avant 1996;
- 1 500 \$ additionnel pour chaque année de service avant 1989 au cours de laquelle le professeur n'a acquis aucune prestation du Régime de retraite.

L'allocation de retraite, sous réserve du maximum prévu ci-dessus, peut être transférée, exempte d'impôt, dans un Régime enregistré d'épargne retraite (RÉER).

Lors de la retraite anticipée, le professeur conserve le volume d'assurance vie acquis lors du départ et ce, jusqu'à l'âge de 66 ans.

IV. Dispositions relatives aux droits et privilèges des professeurs à la retraite

Le professeur retraité conserve son titre de professeur de l'Université de Montréal. Il importe, en conséquence, d'aménager des liens entre celui-ci et celle-ci. Dans cette perspective, l'Université a déjà adopté un certain nombre de dispositions relatives aux droits et privilèges des professeurs à la retraite. Il faut rappeler cependant que le vécu d'un professeur à la retraite se situe principalement au niveau de son unité de rattachement. Il est donc recommandé que les départements et facultés prennent des dispositions pour que les professeurs retraités puissent continuer à participer à la vie de leur unité, soit en leur fournissant de l'information, soit en les invitant à participer à certaines de leurs activités (telles que assemblée départementale ou facultaire, réceptions, festivités, etc.), soit en développant des formules appropriées de collaboration.

L'Assemblée universitaire a adopté le 19 mai 1995 un rapport sur les relations entre l'institution et les professeurs retraités qui contient les « **Droits et privilèges des professeurs à la retraite** » :

1. Définition

Le professeur à la retraite est un professeur qui a pris sa retraite conformément au règlement du régime de retraite.

2. Contribution susceptible d'être rémunérée

Le professeur à la retraite peut être appelé exceptionnellement à occuper, dans l'institution, de façon temporaire, des fonctions pédagogiques ou administratives ou encore des fonctions de recherche.

Par exemple :

- assumer un enseignement dans son domaine de spécialisation,

- assumer des activités d'encadrement,
- agir comme conférencier dans des cours dispensés par d'autres professeurs,
- agir comme consultant ou mandataire de l'Université,
- agir comme consultant à l'étranger dans des dossiers de coopération internationale.

3. Contribution bénévole

Le professeur peut apporter une contribution bénévole à diverses activités de l'Université.

Par exemple :

- assumer des activités d'encadrement,
- participer à des jurys (études supérieures),
- être consulté par des étudiants gradués pour leur projet de recherche ou par le corps professoral pour des aspects liés à son domaine de spécialisation,
- participer à des comités départementaux ou facultaires.

4. Poursuite des activités de recherche

La faculté facilitera, dans la mesure du possible, au professeur à la retraite, la poursuite de ses travaux de recherche et de publication.

5. Accès aux services offerts à la communauté universitaire

Le professeur à la retraite a accès, dans les mêmes conditions, aux services offerts à la communauté universitaire :

i. sur demande et gratuitement

- carte d'identité
- service des bibliothèques et de la documentation (rabais, à certaines conditions, des institutions éducatives pour l'achat de volumes ou d'équipement informatique)
- utilisation des services informatiques
- courrier interne (casier identifié aux professeurs retraités)
- communiqués internes et Forum (documentation générale à l'intention des professeurs réguliers, dont la liste des publications, bulletin de l'unité, annonces d'activités et d'événements organisés par l'unité...)

- inscription des domaines de spécialisation des professeurs retraités, le cas échéant, dans un bottin prévu pour consultation et disponible pour les professeurs et les étudiants gradués
- consultations à la Direction des ressources humaines
- invitation à la collation des grades
- ii. moyennant paiement ou cotisation
 - CEPSUM
 - stationnement
- iii. moyennant autorisation
 - bureau et téléphone
 - espace de laboratoire
 - accès au service de secrétariat
 - accès aux centres de documentation et certains locaux d'usage commun
 - utilisation des services audiovisuels
- iv. moyennant autorisation et paiement
 - permis de stationnement annuel
 - photocopie et photographie
 - animaleries

6. Exonération de frais de scolarité

Le professeur à la retraite continue de bénéficier de l'exonération des frais de scolarité à l'Université, pour lui-même, son conjoint et ses enfants à charge, aux mêmes conditions que celles qui régissent le professeur en fonction.

ANNEXE IV

ANNEXE IV

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 demandées et 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;
- la participation à toute forme de manifestation artistique pertinente à la tâche du professeur et compatible avec elle en tant qu'acteur, interprète, metteur en scène, peintre, sculpteur, etc., propre à contribuer au développement culturel et esthétique de la communauté.

ANNEXE V

ANNEXE V

GUIDE POUR L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ DE RECHERCHE DES PROFESSEURS POUR FINS D'ÉVALUATION STATUTAIRE

I. REMARQUES PRÉLIMINAIRES

1.1 Évaluation des activités des professeurs

Le présent document porte sur l'évaluation de l'activité de **recherche** des professeurs en vue de décisions statutaires (nomination, renouvellement de nomination, promotions). La recherche n'est cependant qu'une des quatre composantes de la tâche des professeurs de l'Université de Montréal, les trois autres étant **l'enseignement**, la contribution au **fonctionnement de l'institution** et la contribution au **rayonnement universitaire**.

Les premiers travaux de l'Assemblée universitaire en matière d'évaluation des activités des professeurs se sont concrétisés par l'adoption, au mois de février 1974, d'une « Politique relative à l'évaluation de l'enseignement ». À la suite de l'adoption de cette politique, l'Assemblée universitaire demandait à son Comité du statut du corps professoral de poursuivre ses réflexions de façon à proposer des critères et des moyens permettant d'évaluer de façon plus claire et plus précise la qualité des activités de recherche d'un professeur ainsi que le degré de son rayonnement intérieur et extérieur. Ajoutons, pour être complet, que lors de sa 165^e séance tenue le 27 février 1978, l'Assemblée universitaire a confié au Comité du statut du corps professoral le mandat d'étudier les problèmes découlant de l'application de la « Politique relative à l'évaluation de l'enseignement » et de proposer des solutions pertinentes dans les meilleurs délais. L'état d'avancement de ces travaux explique pourquoi il n'existe pas encore de considérations relatives à la pondération entre les diverses composantes de la tâche professorale, pondération qui devrait intervenir au moment où les groupes de professeurs prévus aux règlements de l'Assemblée universitaire¹ sont consultés dans le cadre du processus décisionnel menant au renouvellement de nomination ou à la promotion d'un professeur.

Le présent guide pour l'évaluation de l'activité de recherche a été préparé par le Comité du statut du corps professoral en collaboration avec le Comité de la recherche, selon le souhait exprimé par l'Assemblée universitaire.

¹ Règlement de nomination et de promotion des professeurs et d'engagement des autres membres du personnel enseignant.
Règlement concernant la nomination et la promotion des professeurs à la Faculté des arts et des sciences.

1.2 Éléments inédits du guide

Par rapport à la situation qui prévalait jusqu'à maintenant en matière d'engagement, de renouvellement et de promotion, le présent guide comporte des éléments inédits qu'il est utile de résumer avant d'entrer dans les détails. Ce sont :

- L'intervention, au préalable, des unités dans la précision des **éléments évaluable**s, des **critères et des sources d'information**.
- Une indication précise, pour chaque étape de la carrière universitaire y compris la nomination, des objectifs de l'évaluation statutaire de l'activité de recherche.
- Une rémunération des divers types de diffusion des résultats de recherche pouvant être retenus par les unités dans leur évaluation (**éléments évaluable**s).
- Le recours éventuel à un comité de lecture interne de même qu'à des spécialistes de l'extérieur pour contribuer à cerner la qualité de l'ensemble de l'oeuvre de recherche des professeurs (**sources d'information**).

II. ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ DE RECHERCHE

2.1 Définition de la recherche universitaire

Avant de parler des critères d'évaluation de l'activité de recherche, il y a lieu de rappeler la définition de la recherche adoptée par l'Assemblée universitaire :

« La fonction de recherche comprend en particulier les activités suivantes faites dans une perspective de publication de livres, d'articles et 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;
- 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. »

(Article 2.03 du Règlement relatif au statut de certains membres du personnel enseignant)

En somme, il s'agit de la conjugaison de la démarche intellectuelle du chercheur et de la communication des résultats de cette démarche.

2.2 But de l'évaluation de l'activité de recherche

Il y a lieu de distinguer trois types d'évaluation de l'activité de recherche d'un professeur :

- l'évaluation visant la prise de décisions administratives concernant la carrière de professeur (évaluation dite statutaire);
- l'évaluation visant l'amélioration du fonctionnement du professeur comme chercheur (évaluation dite formative);
- l'évaluation visant la prise de décisions administratives non reliée à la carrière de professeur (e.g. répartition des charges d'enseignement, établissement des priorités lors de demandes de subventions de recherche, etc.).

Le présent Guide a pour but d'arriver à une meilleure évaluation de l'activité de recherche des professeurs en vue de décisions statutaires. On espère également qu'il sera utile au jeune professeur, en facilitant sa compréhension des éléments entrant dans l'évaluation de son activité de recherche. Enfin, il y a lieu de croire qu'une connaissance plus précise des éléments évaluables, des critères et des sources d'information de l'activité de recherche contribuera à l'amélioration de la qualité de la recherche.

2.3 Évaluation de l'activité de recherche d'un professeur selon les étapes de la carrière universitaire

Puisque l'évaluation statutaire de l'activité de recherche vise avant tout une prise de décisions en rapport avec l'avancement du professeur dans sa carrière universitaire, elle doit se référer aux diverses étapes qui caractérisent cette carrière. Ces étapes sont : la nomination comme professeur adjoint, le renouvellement à ce poste d'adjoint, l'agrégation, la titularisation.

Les objectifs visés pour chaque étape sont donc :

- Nomination au poste de professeur adjoint :

l'évaluation a pour but de s'assurer de la compétence du candidat et d'apprécier son potentiel² comme chercheur autonome.

² Dans plusieurs disciplines, l'expérience a démontré que la simple vérification de la possession du diplôme de doctorat n'offrait pas toujours une garantie de la capacité d'un candidat à réaliser de la recherche de qualité de façon autonome. La compétence et le potentiel (intérêt, motivation, autonomie, etc.) du candidat pour la recherche en milieu universitaire devraient donc être considérés comme critères de sélection. Toutefois, il est clair que cette évaluation sera plus difficile pour les diplômés récents que pour les personnes dont la date d'obtention des diplômes est plus ancienne et pour lesquelles une expérience en recherche (e.g. stage postdoctoral, chercheur dans l'industrie, attaché de recherche, etc.) s'est traduite par une certaine production.

- Renouvellement au poste de professeur adjoint :

l'évaluation a pour but de s'assurer à nouveau de la compétence du candidat et de vérifier si cette compétence s'est traduite par un certain rendement en termes de qualité et de quantité.

- Promotion à l'agrégation :

l'évaluation a pour but d'apprécier la qualité et le rendement des activités de recherche du candidat.

- Promotion à la titularisation :

l'évaluation a pour but de s'assurer de la continuité du rendement et de l'excellence de la recherche du professeur.

2.4 Éléments et considérations entrant dans l'évaluation de l'activité de recherche d'un professeur (Guide pratique)

2.4.1 Principe directeur

L'évaluation de l'activité de recherche d'un professeur doit se faire en fonction du contexte général de la recherche dans sa discipline tout en tenant cependant compte de son état de développement à l'Université de Montréal.

Par conséquent, il est important de souligner le caractère mouvant des précisions qu'apporteront les unités. Ainsi les normes qu'elles retiendront devraient être révisées périodiquement pour tenir compte de l'évolution des unités et des disciplines.

2.4.2 Éléments évaluables

On ne peut évaluer l'activité de recherche d'un professeur que par l'intermédiaire de la communication qui est faite des résultats de celle-ci. Cette communication peut prendre des formes différentes selon les secteurs, suivant qu'il s'agit de sciences humaines ou exactes, de disciplines artistiques ou littéraires. De plus, à l'intérieur d'une discipline donnée, les formes de communication sont souvent variées et complémentaires. Diverses formes de communication pourront donc constituer les éléments de l'oeuvre de recherche du professeur. L'évaluation de la qualité de ces éléments et leur pondération devraient permettre de déterminer la valeur des recherches et l'évolution du professeur comme chercheur.

Les principaux types de diffusion des résultats de recherche universitaire revêtant une certaine originalité et qui peuvent être retenus comme **éléments évaluables** sont :

1. les articles publiés dans des revues scientifiques ou professionnelles ayant un comité de lecture ou l'équivalent;
2. les livres, parties de livres ou chapitres;

3. les oeuvres de création littéraire, artistique ou professionnelle;
4. les manuscrits sous presse;
5. les brevets d'invention;
6. le mémoire ou la thèse (lors d'une nomination);
7. les rapports de recherche scientifique ou professionnelle à diffusion réduite et les notes de recherche publiées;
8. les communications à des congrès scientifiques ou sociétés savantes ou professionnelles publiées sous forme « d'abstract » ou « in extenso »;
9. les manuscrits soumis pour publication;
10. les rapports préliminaires d'avancement des travaux de recherche à long terme comportant une description des objectifs de la méthodologie utilisée et des résultats déjà obtenus;
11. les documents audio-visuels à condition qu'ils représentent le résultat d'une recherche de type fondamental ou appliqué;
12. les comptes-rendus critiques;
13. la création d'outils de recherche (programmes, logiciels, bibliographie critique, banques de données).

Remarques :

1. Pour plusieurs de ces éléments, il y a lieu d'indiquer s'ils ont été sollicités et par qui (journal ou associations scientifiques, professionnelles).
2. Pour les livres publiés, indiquer s'il s'agit de monographies, d'ouvrages de synthèse ou de vulgarisation, de manuels, de bibliographies, etc.
3. L'évaluation des travaux de recherche non publiés (ou en cours) ne doit pas avoir pour effet de contourner le mode normal de diffusion des résultats de recherche, c'est-à-dire, les publications. Cependant, compte tenu de l'importance que peuvent revêtir de tels travaux dans certains secteurs, surtout au moment du renouvellement d'une nomination au poste de professeur adjoint, il paraît opportun de les retenir comme éléments à évaluer de façon à permettre un jugement éclairé sur la valeur d'un professeur comme chercheur.

2.4.3 Indices de l'activité de recherche

Les indices de l'activité de recherche dont certains recourent les activités d'enseignement ou de rayonnement tiennent compte de la dynamique de l'activité de recherche qui précède l'obtention de résultats (éléments évaluables). Ces indices sont :

- les subventions obtenues ou demandées;
- la direction de mémoires et de thèses;
- les communications à des congrès ne donnant pas lieu à la publication d'abstracts;
- les manuscrits en cours d'élaboration;
- la participation à des projets de recherche à titre d'expert.

Les indices de l'activité de recherche ne s'ajoutent pas comme tels aux éléments évaluables déjà mentionnés au point 2.4.2. Ces éléments d'information, déjà contenus au formulaire de mise à jour du curriculum vitae, sont considérés comme pertinents mais ne sauraient d'aucune façon remplacer les éléments évaluables.

2.4.4 Critères d'évaluation

Une fois les éléments évaluables connus, il se pose le problème de savoir comment apprécier la qualité de ces éléments et comment les quantifier. C'est la question des critères d'évaluation.

L'évaluation de l'activité de recherche doit porter en premier lieu sur la **qualité** de la recherche et tenir compte en deuxième lieu de sa **quantité**. Les critères et les moyens qui vont être proposés visent d'une part à rendre l'évaluation de la qualité la plus juste et la plus complète possible et d'autre part à comptabiliser les aspects quantitatifs de la recherche, la qualité ne devant jamais masquer l'absence de qualité au niveau de la recherche. C'est pourquoi, il importe aussi d'établir certaines équivalences entre les exigences relatives à la qualité et à la quantité.

a) Critères de qualité

L'évaluation de la qualité de la recherche d'un professeur devrait se faire à partir des principaux critères suivants :

- nouveauté des connaissances acquises;
- originalité, créativité, innovation, valeur artistique, etc.;
- contribution au développement de la discipline, et le cas échéant de la pratique professionnelle qui lui est associée;
- méthodologie utilisée.

Dans le processus d'évaluation de la qualité des travaux, il peut être important de distinguer entre le fond et la forme, soit entre la substance même de la recherche (qualité intrinsèque) et le style de la communication des résultats de cette recherche. Soulignons que dans certaines disciplines, une recherche de qualité ne peut se concevoir sans une qualité au niveau de la forme.

Il est évident que l'évaluation de la qualité d'une recherche non publiée peut présenter un degré de difficulté supérieur. Il est néanmoins possible d'appliquer les critères généraux de qualité à certains types de communication des résultats, tels que :

- les rapports préliminaires d'avancement des travaux lorsqu'il s'agit de recherche à long terme;
- les manuscrits soumis pour publication ou en cours d'élaboration;
- le mémoire ou la thèse dans le cas de nomination au poste de professeur adjoint;
- les communications à des congrès scientifiques ou professionnels.

b) Critères de quantité

Il faut reconnaître qu'en l'absence d'une qualité minimale, toute préoccupation d'ordre quantitatif devient sans objet. Par ailleurs, dans la majorité des secteurs de l'Université, une production satisfaisante de recherche est difficilement concevable sans l'atteinte d'un seuil quantitatif. Par conséquent, une partie importante de l'évaluation de l'activité de recherche doit porter sur le rendement en recherche.

La comptabilité de la productivité du professeur doit porter sur les éléments quantifiables de son activité de recherche ou de sa contribution à une activité de recherche d'équipe. Les modalités précises de cette comptabilité doivent tenir compte des particularités de chaque secteur de l'Université.

Deux approches de comptabilité des éléments quantifiables pourraient en principe être retenues :

- une méthode quantitative de type « formule mathématique »; il n'a pas été jugé utile de proposer et de retenir une méthode de ce type, étant donné, entre autres, la diversité des unités de l'Université.
- une méthode semi-quantitative mais globale et à posteriori où l'appréciation du rendement du professeur est faite par rapport aux normes (critères de quantité) généralement admises dans la discipline. C'est la méthode que nous favorisons.

Les unités qui le désirent peuvent se définir des critères de quantité propres à leur discipline et à leur fonctionnement. Ces critères sont alors considérés comme des balises dans la procédure d'étude des dossiers.

c) Équivalence entre les exigences relatives à la qualité et à la quantité

Des considérations précédentes, il ressort que les exigences relatives à la qualité et celles relatives à la quantité doivent être pondérées les unes par rapport aux autres. Ainsi, un travail de recherche d'une très grande qualité pourra être jugé équivalent à plusieurs travaux de recherche valables mais de qualité moindre. Lors de l'étude d'un dossier, cette pondération devrait s'exprimer à posteriori et globalement, et non sous une forme mathématique.

2.4.5 Sources d'information relatives à la qualité et à la quantité

On connaît les éléments évaluables et les critères pour les apprécier. Il reste maintenant à préciser les sources d'information où l'on peut puiser des renseignements sur la qualité et la quantité de l'activité de recherche.

a) Sources d'information relatives à la qualité

Considérant que l'application des critères de qualité précités implique un jugement de valeur dont le degré de subjectivité est variable, une évaluation juste de la qualité d'une recherche ne peut être réalisée qu'en combinant des renseignements provenant de plusieurs sources d'information.

i) Distinction entre les sources d'information

Les diverses sources d'information sur la qualité de la recherche sont regroupées en deux catégories : les sources existantes et les sources sollicitées par l'unité.

Les sources existantes sont constituées de divers types d'information qui se sont accumulées au cours des années sur l'activité de recherche du professeur et dans lesquelles un jugement est porté sur la qualité de ces travaux. De ce fait, elles ne concernent le plus souvent qu'un aspect ou qu'une partie des travaux de recherche du professeur. Peuvent entrer dans cette catégorie :

- les commentaires des jurys de publication (si le professeur le souhaite);
- les critiques de livres, d'articles et d'oeuvres de création littéraire ou artistique;
- les subventions (particulièrement pour le secteur des sciences exactes);
- les citations (à utiliser avec discernement);
- les comptes rendus comportant un élément de critique.

Pour obtenir une appréciation de l'ensemble de l'oeuvre de recherche des professeurs, les unités peuvent former un **Comité de lecture** ou solliciter **l'avis de pairs de l'extérieur**. Ces deux derniers moyens d'évaluation constituent ce que nous appelons les sources sollicitées.

ii) Considération sur les sources sollicitées

Les pairs participent déjà à l'évaluation de la recherche effectuée par les professeurs d'université pour toutes sortes de motifs (jurys de publication, de subvention, de prix scientifique, de promotion, etc.). Dans tous ces cas, le rôle des pairs est de porter un jugement sur la qualité et souvent sur la quantité des activités de recherche des professeurs. Il y a cependant lieu de préciser le cadre général régissant la contribution des pairs au processus d'évaluation statutaire de la recherche à l'Université, que ce soit à titre de membres internes du comité de lecture ou en tant que spécialistes de l'extérieur³. Le rôle du comité de lecture et des spécialistes de l'extérieur est de favoriser, comme nous l'avons dit, une appréciation de la qualité de l'ensemble de l'oeuvre de recherche d'un professeur à partir de son dossier. Il reviendrait cependant aux professeurs candidats d'indiquer ce qu'il considèrent être les éléments les plus importants de ce dossier. Dans le cas d'une recherche à long terme, les appréciations devraient porter sur la façon dont cette recherche est engagée et sur la possibilité d'arriver à des résultats de qualité.

En comportant une base plus universelle, soit une comparaison avec l'extérieur de l'unité et de l'Université, l'évaluation par les pairs de l'extérieur se veut complémentaire à celle faite par les pairs de l'intérieur. Par conséquent, il apparaît que la formule idéale est celle qui ferait appel à une appréciation de la qualité de la recherche par des pairs de l'intérieur et par des spécialistes de l'extérieur. Cependant, les modalités précises de la sollicitation pourraient varier selon les disciplines. Par exemple, pour certaines unités, il serait plus simple de constituer un comité de lecture interne et de faire appel aux pairs de l'extérieur par des demandes de lettres d'appréciation, tandis que d'autres unités pourraient préférer la formation d'un comité de lecture mixte, où siègeraient des membres de l'intérieur de l'unité avec des spécialistes de l'extérieur.

Dans cette démarche, les unités auraient avantage à tenir compte des éléments suivants :

- Comité de lecture interne

Les unités qui décideront d'avoir recours à un comité de lecture interne comme moyen d'évaluation ne devraient pas réserver ce moyen à un ou quelques candidats mais l'étendre à tous les candidats à un même niveau statutaire. Ce comité devrait être composé d'au moins deux membres de la discipline ou d'une discipline connexe du professeur, nommés par le directeur de département (ou le doyen). Le rapport écrit du comité de lecture devrait être versé au dossier du professeur.

³ On pourrait soulever des objections de principes par rapport à ce mode d'évaluation et faire valoir les difficultés que son application peut causer dans un contexte syndical. Néanmoins, ce mode d'évaluation semble être le plus approprié, compte tenu de la nature de la recherche universitaire.

La formation de tels comités de lecture internes peut poser certains problèmes, notamment dans les unités de petite taille. Les unités qui renonceraient à ce mode d'évaluation auraient intérêt à choisir un moyen équivalent pour bien cerner la qualité de l'activité de recherche de ses professeurs, en accordant, par exemple, une importance plus grande aux évaluations de l'extérieur.

Dans le cas d'une nomination à un poste de professeur de carrière, le comité de sélection tel que défini à la convention collective avec le SGPUM pourrait jouer un rôle équivalent à celui du comité de lecture.

- Évaluation par les pairs de l'extérieur

Si l'on a recours à des spécialistes de l'extérieur, il faut le faire en respectant les dispositions du « Règlement de l'Assemblée universitaire concernant l'accès du professeur à son dossier » : le rapport écrit devra être versé au dossier du candidat.

Sachant que l'appel à des spécialistes de l'extérieur peut poser des problèmes dans certains secteurs, l'Assemblée universitaire, tout en recommandant aux unités de se prévaloir de ce mode d'évaluation pour tous les dossiers de promotion, particulièrement pour la titularisation, estime qu'il revient aux unités de décider d'y recourir et d'en préciser les modalités d'implantation.

iii) Remarques générales

Pour chaque étape de la carrière universitaire, chaque unité devrait donc préciser la pertinence, l'importance et l'utilisation de chacune de ces sources d'information.

De façon générale, on croit souhaitable qu'à l'intérieur d'une même unité, les dossiers soumis à une même évaluation statutaire soient constitués de façon analogue.

b) Sources d'information relatives à la quantité

En plus des publications et autres réalisations équivalentes, il convient de noter que dans certaines disciplines, les subventions constituent un indicateur quantitatif ayant un lien étroit avec l'activité de recherche d'un professeur. Toutefois, cet élément devrait être apprécié en tenant compte du type de recherche et de la moyenne clairement établie dans la discipline.

III. EXAMEN DES DOSSIERS PAR LES PROFESSEURS DE L'UNITÉ ET PRISE DE DÉCISIONS

La consultation des groupes de professeurs prévue aux règlements de l'Assemblée universitaire au moment de chaque évaluation statutaire (e.g. le groupe des titulaires pour la titularisation) constitue en fait la première étape du processus décisionnel. Cette décision devrait être prise au vu du dossier-recherche complet des candidats et devrait tenir compte des exigences de qualité et de quantité. Pour chaque dossier examiné, on devrait indiquer comment l'aspect

qualitatif et quantitatif de l'activité de recherche du candidat a été évalué. Ainsi, le rôle des groupes de professeurs consultés revient à s'assurer :

- que les sources d'information sur la qualité confirment que l'oeuvre de recherche du professeur satisfait aux normes de qualité valables pour l'unité. En l'absence de telles informations, le groupe de professeurs devrait néanmoins porter un jugement global sur la qualité.
- que les sources d'information sur la quantité révèlent un rendement compatible avec les normes de quantité admises par l'unité.

Finalement, la pondération entre les diverses composantes de la tâche professorale ne devrait se faire qu'après que toutes ces composantes aient été évaluées individuellement. Cette pondération devrait tenir compte des circonstances de réalisation des tâches dévolues au professeur.

ANNEXE VI

ANNEXE VI

GUIDE POUR L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ D'ENSEIGNEMENT DES PROFESSEURS POUR FINS D'ÉVALUATION STATUTAIRE

I- PROPOSITIONS DU COMITÉ CONCERNANT LA POLITIQUE DE 1974

Le comité ne remet pas en question les trois grands principes retenus par l'Assemblée universitaire en 1974, à savoir : « 1) que soit affirmée et reconnue la nécessité d'une évaluation constante de l'enseignement universitaire; 2) que l'évaluation de l'enseignement de chaque professeur se fasse suivant un processus continu et dynamique; 3) que soit affirmé et respecté le but de cette évaluation qui est d'améliorer l'enseignement et de favoriser chez l'étudiant un meilleur apprentissage ». Le présent rapport vise essentiellement à situer ces principes dans une perspective plus opérationnelle et à préciser l'application de la politique dans le cadre de l'évaluation statutaire de l'enseignement.

1. L'ÉVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT À DES FINS STATUTAIRES

Le comité souhaite distinguer entre les deux types d'évaluation de l'enseignement mentionnés précédemment car ils font appel à des mécanismes distincts. On ne saurait donc utiliser indifféremment les résultats de l'une ou l'autre évaluation pour les deux fins.

En effet, le but de l'évaluation statutaire est de fournir des informations pertinentes aux instances qui sont appelées à prendre une décision sur le renouvellement de nomination ou sur la promotion d'un professeur. **Elle se doit de porter sur l'ensemble de l'activité d'enseignement du professeur pour toute la période considérée.** L'évaluation formative, par contre, vise l'amélioration de l'enseignement du professeur. Elle peut ne porter que sur un cours, ou un aspect d'un cours que le professeur cherche à améliorer. Il s'agit essentiellement d'une évaluation de caractère ponctuel, faite à la demande de l'intéressé. Dès lors, elle ne saurait être représentative de la tâche d'enseignement du professeur, non plus que de son ampleur sur une période de temps déterminée.

Il demeure que l'implantation d'une politique d'évaluation de l'enseignement pour des fins statutaires doit être planifiée de façon à ce qu'elle puisse servir à l'amélioration de l'enseignement. En effet, par le biais de décisions touchant la carrière des professeurs, une telle politique vise ultimement à valoriser un enseignement de qualité.

2. L'OBJET D'ÉVALUATION

Pour les fins du présent rapport, le comité retient la définition de l'activité d'enseignement que l'on retrouve à l'article 3.02 du Règlement relatif au statut de certains membres du personnel enseignant, adopté par l'Assemblée universitaire le 25 mai 1981. À partir de cette définition de l'activité d'enseignement, le comité a dégagé les sept regroupements d'activités suivants :

- enseignement-cours
- direction de mémoires et de thèses
- direction de travaux dirigés
- direction de stages
- participation à des jurys
- conseil pédagogique
- préparation de matériel didactique

On se doit toutefois de signaler une distinction importante parmi ces diverses tâches d'enseignement. Ainsi, l'enseignement-cours, la direction de mémoires et de thèses de même que la participation à des jurys sont des tâches généralement attribuées à tout professeur. Mais tel n'est pas le cas pour la direction de travaux dirigés, la direction de stages, le conseil pédagogique et la préparation de matériel didactique, car on ne peut s'attendre à ce que tout professeur effectue nécessairement ces tâches.

3. LES INFORMATIONS REQUISES

Il convient de formuler les caractéristiques générales des informations requises pour une évaluation de l'enseignement à des fins statutaires.

La prise de décision concernant le statut d'un professeur nécessite des informations plutôt **globales** qui couvrent **l'ensemble** de la période évaluée et qui puissent être également consignées dans un dossier. Les informations doivent être accumulées d'une année à l'autre, de telle sorte qu'il soit possible de faire ressortir éventuellement l'évolution du professeur au cours de la période considérée. Celles-ci doivent rester confidentielles¹. L'évaluation de

¹ Le but de l'évaluation statutaire étant de permettre une prise de décision sur la carrière du professeur, on ne saurait trop insister sur le respect de l'intégrité du processus de décision. Dans cette perspective, il convient notamment de s'assurer, pour des raisons d'équité, que le traitement des informations recueillies sur l'enseignement du professeur ait lieu dans les meilleurs conditions possibles, particulièrement au plan de la confidentialité. Selon la loi 65, ces informations sont dites nominatives et de ce fait possèdent un caractère confidentiel. D'ailleurs les mécanismes de participation des instances

l'enseignement par les pairs se fait sur une base dont la périodicité est déterminée par les unités. Cette évaluation est faite préalablement à toute décision statutaire et au plus, à tous les cinq ans.

La connaissance des éléments contextuels reliés à la situation du professeur et de son unité académique apparaît nécessaire à l'interprétation de ces informations.

4. LES SOURCES D'INFORMATION

Les sources d'information retenues par le comité pour l'évaluation de l'enseignement à des fins statutaires sont les professeurs, les étudiants et, lorsque jugé opportun, les anciens étudiants. Les uns ou les autres peuvent constituer, selon la composante de l'activité d'enseignement à évaluer, une source d'information principale, une source d'information complémentaire ou la seule source d'information.

5. LES MOYENS D'ÉVALUATION

Le comité a élaboré un cadre général d'évaluation où sont identifiées, de façon globale, les dimensions de chacun des sept regroupements d'activités liées à l'enseignement, sur lesquels les instances décisionnelles devraient posséder des informations pour être en mesure de remplir adéquatement leur rôle.

6. LES MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL TOUCHÉS PAR LA POLITIQUE

Compte tenu de la réglementation qui régit actuellement le statut des professeurs de l'Université, la politique d'évaluation statutaire de l'enseignement ne s'adresse qu'aux professeurs sujets éventuellement à une promotion ou à un renouvellement de nomination.

II- CADRE GÉNÉRAL D'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ D'ENSEIGNEMENT

Le présent cadre concerne les étapes du processus d'évaluation de l'enseignement qui précèdent l'étude formelle du dossier complet d'évaluation d'un professeur par les instances décisionnelles.

Lors de cette étude pour fins statutaires, les instances décisionnelles ont besoin d'informations plutôt globales, couvrant l'ensemble de l'activité d'enseignement du professeur et représentatives de toute la période évaluée.

Le Comité a identifié les dimensions générales de chacun des sept regroupements d'activités liées à l'enseignement, en a apprécié le caractère évaluable, pour ensuite, s'il y a lieu, préciser des sources d'information, des moyens d'évaluation ainsi que la fréquence des évaluations.

décisionnelles sont très clairs quant aux personnes ayant accès à ces informations : jusqu'à maintenant il est établi qu'elles ne peuvent être communiquées au corps professoral et aux étudiants.

Par ailleurs, pour que les instances décisionnelles soient en mesure de prendre des décisions tenant compte, s'il y a lieu, du contexte particulier du professeur ou de son unité académique, le comité propose que l'on fasse ressortir, dans les cas où ceci entre en cause, les éléments du contexte à prendre en considération. Pour chacune des tâches d'enseignement, le comité a présenté des exemples d'éléments contextuels susceptibles d'influencer la réalisation de cette tâche.

Dans une première partie ci-après, le comité discute de façon plus approfondie de chacune des tâches d'enseignement qui sont généralement attribuées à tout professeur pour ensuite aborder, dans une deuxième partie, les autres tâches d'enseignement. Dans une troisième partie, enfin, le Comité soumet certaines considérations touchant les caractéristiques du cadre général d'évaluation.

1. TÂCHES D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRALEMENT ATTRIBUÉES À TOUT PROFESSEUR

L'enseignement-cours, la direction de mémoires et de thèses de même que la participation à des jurys sont des tâches habituellement attribuées à tout professeur. Cela signifie que lorsque l'une ou l'autre de ces trois tâches n'est pas accomplie par un professeur, des explications concernant l'exemption de cette tâche et faisant état du contexte particulier à cette unité d'enseignement ou de la situation du professeur, devraient apparaître au dossier soumis pour évaluation à des fins statutaires.

a) Enseignement-cours

Pour l'évaluation de l'activité d'enseignement-cours, le Comité retient les trois dimensions suivantes: « connaissance de la matière », « planification de cours » et la « prestation de cours ».

La connaissance de la matière est sans doute la dimension la plus répandue dans la littérature traitant de l'évaluation de l'enseignement. Pour l'évaluation de cette dimension, les pairs spécialistes du champ disciplinaire concerné constituent la source d'information privilégiée et les étudiants sont appelés à fournir des informations complémentaires. L'évaluation se fait surtout à partir du plan de cours ou de ce qui en tient lieu, et du matériel didactique disponible.

La planification de cours se traduit par un certain nombre de choix de la part du professeur concernant les apprentissages visés, les contenus, en particulier du point de vue de leur conformité au programme (y compris la mise à jour de ces contenus), les méthodes d'enseignement, les critères et les moyens d'évaluation des apprentissages, etc. C'est en fonction de la pertinence et de la cohérence des choix faits par le professeur et, dans le respect de la liberté académique, selon les us et coutumes de l'institution et des exigences de la coordination de l'enseignement qu'il convient d'évaluer cette dimension. Les pairs sont la première source d'information pour l'évaluation de cette dimension. Cependant, les étudiants doivent fournir des informations complémentaires, car ils sont seuls en mesure de porter témoignage sur la réalisation. Là également, c'est à partir du plan de cours ou de ce qui en tient lieu, et du matériel didactique disponible que se fait l'évaluation.

On retrouve à l'Université une grande diversité de méthodes pour donner des cours. La prestation de cours qu'il s'agisse d'un séminaire, d'un exposé magistral, d'un laboratoire, etc., doit toujours se traduire par des interventions auprès des étudiants qui favorisent leurs apprentissages. Or, en tant que principaux témoins, les étudiants constituent la source d'information première pour l'évaluation de cette dimension. Une évaluation par les pairs apparaît plus difficilement réalisable au comité compte tenu qu'ils ne sont pas présents lorsque l'action se déroule.

L'unité doit, le cas échéant, faire valoir les éléments contextuels susceptibles d'influencer l'ensemble des dimensions de l'activité d'enseignement-cours du professeur. À titre d'exemples, on peut mentionner : la place du cours dans le programme (cours obligatoire ou optionnel, cours de service, etc.), l'évolution plus ou moins rapide de la matière, le niveau de difficulté de la matière, la variété des cours composant la tâche du professeur, etc. À cela s'ajoutent d'autres éléments contextuels tels que le nombre de cours et le nombre d'étudiants par cours, qui permettent de tenir compte de l'ensemble de la situation lors de la prise de décision.

Le Comité ne retient pas le niveau de rendement des étudiants comme indicateur de la qualité de l'enseignement. En effet, un professeur peut difficilement être tenu seul responsable de la qualité des apprentissages. Par ailleurs, retenir un tel critère pourrait entraîner des comportements non souhaitables de la part du corps professoral, seul juge de la performance étudiante.

b) Direction de mémoires et de thèses

Le Comité a choisi de regrouper les activités liées à la direction de mémoires et de thèses sous les deux dimensions suivantes : « connaissance de la discipline et/ou de la méthodologie », et la dimension « encadrement de chacun des étudiants », l'encadrement devant donner lieu à des interventions suffisamment fréquentes auprès de chaque étudiant pour l'aider dans l'élaboration et la réalisation de son projet de recherche.

Comme les étudiants sont les témoins privilégiés de cette deuxième dimension fondamentale de la direction de mémoires et de thèses, on doit songer aux problèmes rencontrés pour obtenir de ceux-ci des informations spécifiques à ce sujet. À la difficulté d'assurer l'anonymat et au peu de fiabilité des résultats vu le petit nombre de répondants s'ajoute le fait que la nature très individualisée de la relation professeur-étudiant rend délicat le recours à l'étudiant comme agent d'évaluation. On risquerait de créer des inconvénients plus importants que les avantages tirés des informations ainsi recueillies.

Après étude de ces raisons, le comité propose de retenir surtout les données quantitatives renseignant sur l'ampleur de la tâche effectuée par un professeur (nombre de mémoires et de thèses supervisés) et sur la productivité relative à la direction de mémoires et thèses (rapport entre le nombre de mémoires ou thèses complétés sous la supervision du professeur et le nombre de mémoires ou thèses supervisés). D'ailleurs les données quantitatives peuvent, dans ce cas-ci, fournir certaines indications qualitatives puisque des jurys ont évalué les documents produits. Le comité laisse aux unités le soin de préciser les modes d'évaluation qualitatives de ces activités.

Il est nécessaire de compléter ces données par des informations relatives au contexte de l'unité ou du professeur concerné. À titre d'exemple, mentionnons le cas d'un professeur faisant partie d'une unité qui ne dispense des enseignements qu'au premier cycle.

c) Participation à des jurys de l'Université

Le comité a regroupé les activités liées à la participation à des jurys sous les dimensions « connaissance de la discipline ou de la méthodologie » et « interventions relatives à la prise de décision ». Cette dernière dimension comprend, entre autres, l'analyse documentée du travail à juger qui aide le jury et, le cas échéant, l'étudiant à identifier les forces et faiblesses de ce travail.

Le nombre de participations à chacun des types de jurys ne peut guère fournir d'indices quant à la qualité de ces participations. En effet, la participation à un jury peut être liée à la spécialité du professeur, à une nomination d'office, etc.

La qualité des participations ne pourrait être évaluée que par les autres membres des jurys; cependant de telles évaluations risqueraient de perturber la dynamique même de cette activité : les retombées négatives annuleraient alors d'éventuelles retombées positives recherchées par ces évaluations. Pour ces raisons, le comité propose de ne retenir que des indices quantitatifs, c'est-à-dire la fréquence des participations différenciées selon la nature de ces mêmes participations.

Ici également on doit expliciter, s'il y a lieu, le contexte particulier de l'unité ou du professeur de façon à pouvoir mieux interpréter les indices quantitatifs. En plus de l'exemple déjà mentionné pour la direction de mémoires et de thèses, on peut signaler le cas du professeur ayant une spécialité très marginale.

2. AUTRES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT

On retrouve dans la charge d'enseignement de certains professeurs des tâches telles que la direction de stages, la direction de travaux dirigés, le conseil pédagogique et la préparation de matériel didactique. Il y a évidemment lieu de procéder à une évaluation de ces activités lorsqu'elles sont comprises dans la tâche d'un professeur. Toutefois, comme elles ne sont pas généralisées et qu'elles peuvent être fort variables dans leur définition, le comité ne s'attardera pas autant à préciser les façons de les évaluer. Les unités devront donc indiquer au dossier les données quantitatives reliées à ces tâches. Après avoir précisé ces activités dans leur contexte, elles pourront procéder, s'il y a lieu, à une évaluation qualitative de celles-ci.

a) Conseil pédagogique

Certains professeurs agissent comme conseiller pédagogique auprès des étudiants. Cette responsabilité implique généralement de se tenir au courant de l'évolution des programmes, des règlements pédagogiques, des intérêts de recherche de leurs collègues, des plans de cours, etc. Ils doivent habituellement connaître le dossier de l'étudiant, ainsi que ses intérêts professionnels et planifier des rencontres individuelles avec ce dernier. Ces rencontres constituent l'occasion d'aider l'étudiant à faire le bilan sur son cheminement dans son programme d'étude, à choisir ses cours et à préciser son orientation générale. Si l'ampleur de la tâche le justifie et si le nombre

d'étudiants le permet, il pourrait y avoir, en plus des données quantitatives, une évaluation qualitative de cette activité par les étudiants concernés.

b) Matériel pédagogique pour l'enseignement universitaire

Certains professeurs consacrent une partie importante de leur temps à la préparation de matériel didactique d'une toute autre ampleur que celle attendue lors de la préparation d'un cours. Il pourrait s'agir, par exemple, de la préparation d'un cours informatisé, de la préparation d'un manuel ou d'un vidéo pour les étudiants.

En plus de mentionner dans le dossier l'investissement fait par le professeur pour la préparation du matériel, il y aurait lieu de faire une évaluation du produit tangible de cette activité. Il s'agirait alors d'apprécier le matériel produit en fonction des besoins de la clientèle visée.

c) Direction de travaux dirigés

Selon la nature des travaux dirigés et le contexte dans lequel ils s'inscrivent, la direction de travaux dirigés peut offrir des similitudes avec la direction de mémoires et de thèses ou avec l'enseignement-cours. Le dossier du professeur devrait faire état de l'ampleur de cette activité. S'il s'agit d'une activité assimilable à l'enseignement-cours, l'évaluation qualitative de cette activité devrait s'inspirer des principes énoncés par le comité lors de la discussion de l'évaluation de l'enseignement-cours.

d) Direction de stages

Dans certaines unités, plusieurs professeurs coordonnent ou supervisent des stages. Selon le contexte, le stage est déjà plus ou moins structuré, laissant une tâche plus ou moins grande d'organisation pédagogique du stage au professeur.

Dans certains cas de supervision, la description de la tâche présente des similitudes avec celle de l'enseignement-cours. Dans ces cas, on peut aussi regrouper les activités liées à cette tâche sous les dimensions connaissance de la discipline, planification et gestion des stages, encadrement des stagiaires. Encore ici, l'évaluation qualitative de cette activité devrait s'inspirer des principes énoncés par le comité lors de la discussion de l'évaluation de l'enseignement-cours.

3. CARACTÉRISTIQUES DU CADRE GÉNÉRAL

Le cadre élaboré par le comité constitue un ensemble d'exigences minimales pour l'évaluation de l'activité d'enseignement. Son aspect général, de l'avis du comité, le rend applicable, dans toutes ses composantes, à chacune des unités de l'Université.

Par ailleurs, étant donné les exigences liées à l'élaboration des dossiers de professeurs, le comité propose de privilégier le questionnaire comme moyen de recueillir les avis auprès des diverses sources d'information. La forme du questionnaire (échelle, question ouverte, grille d'appréciation) varie selon les sources d'information à consulter (étudiants ou pairs), et le

contenu du questionnaire, selon les éléments de l'activité d'enseignement à évaluer. C'est à ce niveau que les unités pourront prendre en compte les facteurs qui leur sont plus spécifiques.

Un corps (directeur de département, comité de professeurs, etc.) doit faire la synthèse des avis exprimés.

Enfin, comme il est dit dans le cadre général, chaque unité fait valoir les éléments contextuels entourant la réalisation de telle ou telle activité d'enseignement chez elle.

ANNEXE VII

ANNEXE VII

GUIDE POUR L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ DE RAYONNEMENT DES PROFESSEURS POUR FINS D'ÉVALUATION STATUTAIRE

Un comité conjoint examinera le rapport du Comité du statut du corps professoral sur l'évaluation du rayonnement adopté par l'Assemblée universitaire. Les critères d'évaluation de l'activité de rayonnement seront intégrés dans la présente annexe après accord des parties.

ANNEXE VIII

ANNEXE VIII

CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA CHARGE PROFESSORALE

(Extrait du guide administratif, 1^{er} 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 À la première question, toutes les réponses se ressemblent : oui, car ils fournissent tous plus de 40 heures par semaine. Le 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. Document 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

* On trouvera à la page 7 la liste des études consultées.
Signalons en outre que le Document numéro 4 énumère 207 titres.

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.

Profil individuel

1. Enseignement

- a) nombre d'heures pour chaque cours
- b) niveau du : 1^{er}, 2^e ou 3^e cycle
- c) type de cours : - magistral
- travaux pratiques

* 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).

- 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
 - 2^e et 3^e cycle
 - année de direction

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, 12p.
- 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, Committee on Research and Planning, Council of Ontario Universities, May 1972, 14 p.
- 9) Extrait du procès-verbal de la 85^e réunion de l'Assemblée universitaire, Université de Montréal.

POLITIQUE DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL : 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. 1965).

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 IX

ANNEXE IX

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 et 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 16h15. 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. À cette fin, elle a proposé (dans l'Énoncé 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 incompetents tout en sauvegardant sa réputation de justice.

ANNEXE X

ANNEXE X

Articles 48 et 73 du « Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures » (1976-77).

48 : Un programme de maîtrise avec mémoire comporte un minimum de six crédits de cours de deuxième cycle et un minimum de trente crédits attribués à la recherche et à la rédaction d'un mémoire.

Un programme de maîtrise sans mémoire comprend un minimum de dix-huit crédits de cours, dont au moins quinze de deuxième cycle, et un minimum de vingt-quatre crédits attribués à des travaux dirigés faisant l'objet de rapports.

73 : Un programme de doctorat est constitué selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- a) un minimum de quatre-vingts crédits, attribué à la recherche et à la rédaction de la thèse, auquel peuvent s'ajouter des cours.
- b) un minimum de soixante crédits, attribués à la recherche et à la rédaction de thèse, auquel doit s'ajouter un minimum de trente crédits de cours et de stages.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

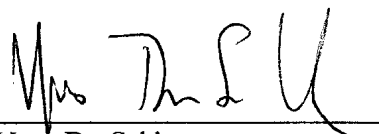
LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL

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.

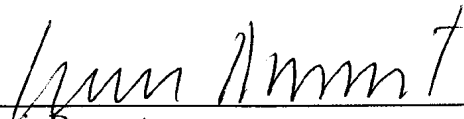
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

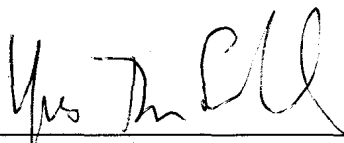
LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL

Objet : Années d'expérience

À 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-doctoral, 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 1.06 et réajuste le classement du professeur à son nouveau rang.

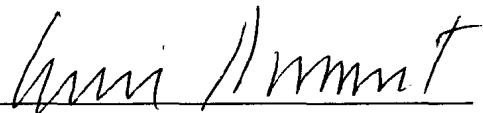
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Objet : Comité paritaire sur les produits numériques de l'enseignement

ATTENDU le rapport du Comité paritaire sur la propriété intellectuelle déposé en novembre 2002 ;

LES PARTIES conviennent de former un comité paritaire composé de quatre (4) représentants de l'Université et de quatre (4) représentants du Syndicat pour poursuivre les discussions sur les produits numériques de l'enseignement.

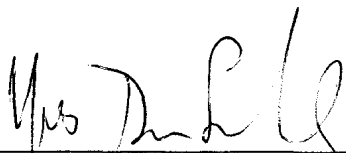
Le comité devra soumettre un rapport aux parties dans les six (6) mois de la signature de la convention collective.

Ce rapport pourra recommander, s'il y a lieu, des modifications à la convention collective.

À ces fins, l'Université met à la disposition du comité les ressources nécessaires pour procéder à une telle étude dans le délai déterminé.

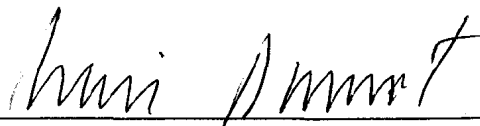
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 4

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Objet : Comité de veille de l'expérience d'UNIVALOR

ATTENDU le rapport du Comité paritaire sur la propriété intellectuelle déposé en novembre 2002 ;

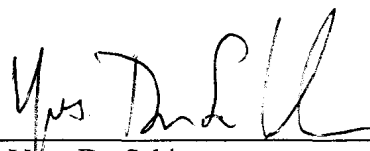
LES PARTIES conviennent de former un comité de veille de l'expérience d'UNIVALOR pour s'assurer que les retombées des travaux du Comité paritaire sur la propriété intellectuelle soient concrètes et pour ajuster, si nécessaire, les mesures déjà mises en place.

Ce comité, composé de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat sera constitué dans le mois suivant la signature de la convention collective et fera rapport aux parties le 1^{er} mai de chaque année.

À ces fins, l'Université met à la disposition du comité les ressources nécessaires pour procéder à une telle étude dans le délai déterminé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 5

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL

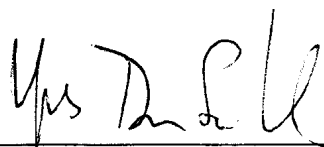
Objet : Libérations syndicales

Exceptionnellement, un professeur qui bénéficie d'une libération syndicale prévue à la convention collective peut choisir de ne pas se prévaloir de la totalité de cette libération sous forme de dégrèvement de cours. Dans ce cas, le montant prévu pour la libération syndicale est versé à l'unité du professeur, au bénéfice de ce dernier, pour l'engagement de ressources humaines (auxiliaires d'enseignement ou de recherche, attachés de recherche, étudiants post-doctoraux, consultants, etc.) permettant de l'aider dans sa tâche d'enseignement ou de recherche.

Lorsque la libération syndicale vise un chercheur, celui-ci bénéficie uniquement du montant prévu ci-dessus et selon les mêmes modalités.

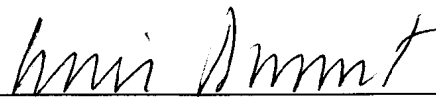
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 6

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL

Objet : Maîtrise de la langue française

Les parties conviennent d'examiner conjointement les modalités d'application de l'article 10 intitulé Recrutement du personnel enseignant, de la Politique linguistique de l'Université de Montréal lorsque le Comité chargé de définir les exigences de maîtrise du français pour les professeurs non francophones lors de leur entrée en fonction (CEMFPS) aura remis son rapport.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 7

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Objet : Programme d'aide à la retraite pour le personnel enseignant

Le programme d'aide à la retraite est un programme volontaire. Il comprend deux volets : le volet « A » comporte une allocation de retraite; le volet « B » prévoit une charge allégée de travail.

I- Personnel visé

Le programme s'adresse aux personnes ayant le statut de professeur visées par la présente convention collective âgées d'au moins 55 ans le 1^{er} juin 1997 (à l'exclusion des professeurs substituts, des chercheurs et des attachés de recherche) :

- dont le salaire émerge au budget courant de l'Université;
- qui ont effectivement travaillé au moins une journée à l'Université entre le 1^{er} juin 1996 et le 20 janvier 1997 ou dans le cas contraire, dont le retour au travail est prévu au plus tard le 1^{er} juin 1997.

II- Modalités du programme

I. Volet « A »

Début de la retraite

Les dates de retraite permises sont :

1^{er} juin 1997

1^{er} janvier 1998

1^{er} juin 1998

Calcul de l'allocation de retraite

L'allocation de base est établie en tenant compte de l'âge et des années de service au 1^{er} juin 1997. Il s'agit d'un pourcentage du salaire annuel total pour chaque année complète de service à l'Université au 1^{er} juin 1997. Quelle que soit la date de retraite effective, la base de calcul est le salaire annuel total qui émerge au budget courant de l'Université au 31 mai 1997.

Pour les professeurs n'ayant pas encore atteint leur 60^e anniversaire de naissance le 1^{er} juin 1997, ce pourcentage équivaut à 5,5 %.

Pour les autres professeurs, il faut soustraire du 5,5 % un pourcentage de 0,06 % pour chaque mois complet de différence entre l'âge du professeur au 1^{er} juin 1997 et 60 ans.

Au 1^{er} juin 1997, le pourcentage maximum ne devra toutefois pas excéder 190 %, et le pourcentage minimum sera d'au moins 50 %.

Pour les professeurs dont la retraite débute le 1^{er} janvier 1998, un montant équivalant à 25 % du salaire annuel total est soustrait de l'allocation de base. Le pourcentage maximum devient alors 165 % et le pourcentage minimum devient 25 %.

Pour les professeurs dont la retraite débute le 1^{er} juin 1998, un montant équivalant à 40 % du salaire annuel total est soustrait de l'allocation de base. Le pourcentage maximum devient alors 150 % et le pourcentage minimum devient 10 %.

Pour les professeurs qui bénéficient d'une année sabbatique ou en situation de congé au 31 mai 1997, l'allocation de base est calculée en fonction du salaire qu'ils recevraient s'ils n'étaient pas en année sabbatique ou en congé.

Prestation de transition

Pour tout professeur qui n'a pas atteint 60 ans et qui n'a pas 30 années de service, l'Université assumera le coût du paiement de la prestation de transition par le RRUM, à compter de la retraite jusqu'à 65 ans, avec les réductions prévues en pareil cas par le règlement du RRUM.

Professeur ayant déjà une entente de départ à la retraite

Un professeur qui a pris sa retraite après le 16 septembre 1996 ou qui a signé une entente de départ à la retraite peut se prévaloir du volet « A » du présent programme à la condition de satisfaire aux conditions prévues à la disposition I (Personnel visé).

La retraite doit débiter au plus tard le 1^{er} juin 1998 et ne peut jamais être prise après la date convenue dans une entente antérieure.

Dans tous les cas, l'allocation est défalquée de la valeur de tout avantage acquis en vertu d'une autre entente. Dans le cas d'une retraite graduelle prévue en vertu de la clause AS 9.02 de la convention collective, un montant équivalant à 3 % du salaire annuel total est soustrait de l'allocation pour chaque mois de charge allégée.

Utilisation de l'indemnité

Au moment du départ à la retraite, l'Université dispose de l'allocation dans l'ordre suivant :

1. transfère dans le RÉER du professeur le montant maximum d'allocation de retraite jusqu'à concurrence de 40 000 \$. Si le montant de l'indemnité excède 40 000 \$, le solde sera versé en entier le 1^{er} janvier de l'année suivante. Si la retraite est prise le 1^{er} janvier 1998, l'Université transfère dans le RÉER du professeur 50 % du montant maximum pouvant y être transféré en franchise d'impôt et ce en date de la dernière journée de travail, l'autre 50 % est transféré le 1^{er} janvier 1998.
2. tout solde, s'il en est, servira à améliorer les prestations versées par le RRUM en tenant compte des règles établies par Revenu Canada;
3. tout montant non utilisé lors des deux étapes précédentes sera versé au moment de la retraite; il sera toutefois assujéti aux retenues fiscales habituelles.

Entente particulière

Après la date de la signature de la présente lettre d'entente, aucune allocation supérieure à celle prévue par le volet « A » du présent programme ne pourra être accordée en vertu d'une entente particulière avec un professeur visé par le présent programme d'aide à la retraite à moins d'entente particulière déjà signée à cet effet.

II. Volet « B »

Le professeur qui ne se prévaut pas du volet « A » peut opter pour une charge de travail allégée (demi-charge avec maintien du plein traitement) pouvant débiter dès 55 ans pour une durée maximale de 3 ans. La charge allégée peut débiter en tout temps pourvu qu'elle se termine par une retraite au plus tard à 65 ans.

Le cas échéant, l'Université paie, à compter de la retraite et jusqu'à 65 ans, la prestation de transition comme si le professeur avait alors plus de 30 années de service, avec les réductions prévues en pareil cas par le règlement du RRUM.

Si la charge allégée se termine avant 65 ans et que sa durée est inférieure à 3 ans, l'Université verse à la retraite une allocation égale à 3 % du salaire annuel total pour le moindre de l'une ou l'autre des situations suivantes : 1) pour chaque mois complet de réduction de la durée maximale (3 ans) de la charge allégée ou 2) pour chaque mois complet entre l'âge du professeur au moment de la retraite et le 65^e anniversaire. Une telle allocation de retraite peut être transférée dans un RÉER selon les règles établies par Revenu Canada.

La charge allégée de travail accordée dans le cadre du présent programme doit faire l'objet d'une entente écrite, signée au plus tard le 10 mars 1997.

Un professeur ayant déjà une entente de départ à la retraite en vertu de la clause AS 9.02 de la convention collective ne peut se prévaloir du volet « B » du présent programme pour prolonger au-delà de 3 ans la durée de la retraite graduelle.

III- Statut de retraité

Tout professeur ayant pris sa retraite en vertu du présent programme se voit octroyer le titre de professeur honoraire avec tous les droits et privilèges rattachés à ce titre.

Les parties s'entendent sur l'application des dispositions suivantes :

1. Les « Droits et privilèges des professeurs à la retraite » de l'Annexe III s'appliquent aux professeurs qui se prévalent du présent programme d'aide à la retraite.
2. Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, l'Université et le professeur signent une convention individuelle.

L'Université et le professeur peuvent convenir que ce dernier poursuit, sans rémunération, ses activités universitaires de recherche et d'encadrement d'étudiants aux 2^e et 3^e cycles après la date effective de sa retraite, pour une période déterminée et renouvelable. L'entente prévoit les ressources humaines, techniques et matérielles usuelles (notamment un bureau) qui seront mises à la disposition du professeur.

Une copie de la convention individuelle de retraite est transmise au Syndicat dans les 10 jours de sa signature.

3. Le professeur peut être accompagné d'un représentant du Syndicat lors de toute rencontre relative à sa retraite avec les représentants de l'Université.
4. La mise à la retraite se fait à la demande du professeur. Les parties s'engagent à n'exercer aucune pression sur le professeur admissible, soit pour le convaincre de demeurer à l'Université, soit pour le convaincre de se prévaloir du programme d'aide à la retraite.
5. L'Université s'engage à communiquer avec le professeur admissible au programme qui est en sabbatique ou en congé autorisé au moment de l'offre du programme d'aide à la retraite. Nonobstant les dates fixées par la présente lettre d'entente, le professeur doit disposer d'un délai raisonnable.

Pour prendre sa décision, ce dernier doit pouvoir disposer d'une période similaire à celle dont dispose le professeur en service.

6. Le professeur bénéficie des avantages sociaux (assurance vie, assurance maladie complémentaire...) accordés par l'Université aux professeurs retraités.

L'accès à Internet est disponible selon les conditions offertes aux autres employés.

7. Le professeur qui se prévaut du programme peut consulter, aux frais de l'Université, soit un conseiller financier de la Société Normandin Beaudry, actuaire conseil inc., soit un conseiller financier de la Société Eckler associés ltée. Les coûts de consultation sont assumés par l'Université jusqu'à concurrence du montant exigé par la Société Normandin Beaudry, actuaire inc. pour les mêmes services.

Les consultations sont strictement confidentielles.

8. L'Université expédie dans la semaine du 20 janvier 1997 une offre individuelle aux professeurs visés par le présent programme.

Le professeur a jusqu'au 10 mars à 17 heures pour accepter par écrit l'offre de l'Université.

9. Une mécontente sur l'interprétation et l'application de la présente lettre d'entente peut faire l'objet d'un grief.

En cas de grief sur la période reconnue d'années de service, la date de la nomination d'un professeur, la date de son adhésion au Régime de retraite de l'Université ou le montant de son traitement annuel, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

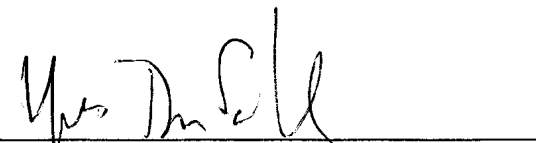
10. Advenant une modification de la législation ou de la réglementation sur l'âge de la retraite obligatoire, et notamment aux termes de la Loi sur les normes du travail, les parties conviennent de réouvrir la présente lettre d'entente.

11. La présente lettre d'entente entre en vigueur le jour de sa signature.

12. L'Université s'engage à fournir au Syndicat, au plus tard deux mois après la date limite d'acceptation, la liste des professeurs qui se sont prévalus du programme.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 8

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

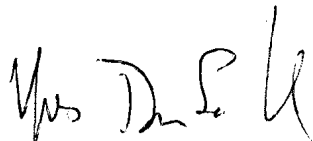
Objet : Rémunération des professeurs adjoints – Échelle « A »

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Le professeur qui, au 1^{er} juin 2000, occupe le dernier palier de l'échelle de salaires des professeurs adjoints depuis deux années de service, reçoit à partir du 1^{er} juin 2000, en plus de la rémunération prévue à l'annexe I de la convention collective et des primes individuelles, s'il y a lieu, une prime individuelle supplémentaire de 2 000 \$/an. Le professeur conserve cette prime jusqu'à la première des éventualités suivantes : la fin de sa nomination au rang de professeur adjoint ou sa promotion au rang de professeur agrégé.
- Le professeur adjoint, non visé par l'alinéa qui précède, qui atteint ou qui est engagé au dernier palier de l'échelle de salaires des professeurs adjoints reçoit une prime individuelle de 970 \$/an au 1^{er} juin de l'année qui suit celle où le professeur atteint le 21^e palier. Cette prime passe de 970 \$/an à 1 940 \$/an aux 1^{er} juin subséquents. Cette prime individuelle disparaît lors de la promotion. Cette disposition s'applique également au professeur adjoint qui a atteint le 21^e palier le ou avant le 1^{er} juin 2000 et qui n'est pas visé par le premier alinéa de la présente lettre d'entente.
- Lors de la promotion au rang de professeur agrégé, le professeur adjoint dont le nombre d'années d'expérience reconnues au moment de l'engagement était supérieur à 20, se voit reconnaître les années d'expérience excédentaires. De plus, il se voit reconnaître les années de service pendant lesquelles il n'a pas avancé de palier compte tenu qu'il avait atteint le 21^e palier de l'échelle de salaires des professeurs adjoints.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 9

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

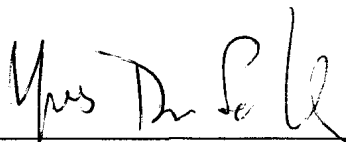
Objet : Séances d'information

L'Université tiendra annuellement, en collaboration avec le Syndicat, des séances d'information sur les critères et les procédures de promotion, d'octroi de la permanence et de renouvellement à l'intention de tous les professeurs mais visant prioritairement les nouveaux professeurs et les professeurs qui préparent un dossier dit d'évaluation.

Les intervenants à ces séances comprendront, entre autres, des membres de comités de nomination et de promotion. Les autres modalités d'application de la présente lettre d'entente seront discutées entre les parties.

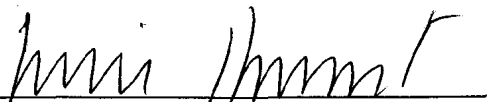
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 10

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Objet : Projet de recherche sur la charge professorale

Les parties conviennent de mettre sur pied un projet de recherche géré par un comité paritaire ayant pour mandat :

- a) l'analyse de la charge de travail selon le contexte de chaque unité afin de mieux comprendre l'articulation des quatre (4) composantes de la charge de travail et d'en mesurer le poids respectif,
- b) l'amélioration du traitement de l'information relative à la charge globale de travail.

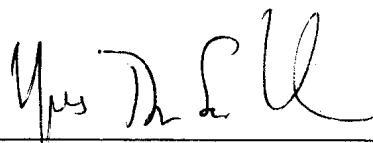
Dans ses travaux, le comité prend en compte le document produit par le syndicat intitulé *Améliorations à apporter aux « crédits normés » Charge d'enseignement* du 17 octobre 2003.

Ce comité paritaire devra soumettre son rapport aux parties au plus tard dans les deux ans après l'entrée en vigueur de la convention collective.

À ces fins, l'Université met à la disposition du comité les ressources nécessaires pour procéder à de telles études dans le délai déterminé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 11

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Objet : Chaires

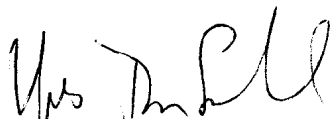
Les parties conviennent de former un comité paritaire composé de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat dont le mandat est d'étudier la problématique des chaires et d'analyser leur incidence sur la carrière professorale y compris au plan de l'accès à l'égalité.

Le comité transmet à l'Université les recommandations jugées appropriées.

À ces fins, l'Université met à la disposition du comité les ressources nécessaires à son fonctionnement.

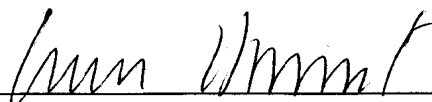
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 12

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Objet : Redressement des échelles salariales

Les parties conviennent de former un comité paritaire, composé de trois représentants de l'Université et de trois représentants du Syndicat dont le mandat sera d'étudier les questions suivantes :

- a) la moyenne salariale canadienne du G-10;
- b) la situation salariale à l'Université McGill (atteinte de la moyenne canadienne en juin 2004);
- c) les revenus de l'Université;
- d) le réinvestissement du gouvernement du Québec dans les universités.

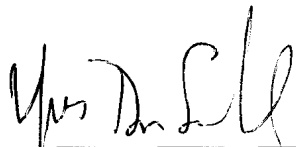
Les membres du comité s'entendent sur le choix d'une firme d'experts externe pour les assister dans leur mandat.

Le comité devra soumettre un rapport aux parties au plus tard le 1er janvier 2005.

L'Université met à la disposition du comité les ressources nécessaires à son fonctionnement.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18^e jour du mois de février 2004.

Pour l'Université de Montréal



Yves Du Sablon
Conseiller en relations de travail

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



Louis Dumont
Président

CERTIFICAT DE DÉPÔT - MESS-20FEV'04 09:55