

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2010-7219

N° dossier d'accréditation : AM-1001-5480

<p>EMPLOYEUR</p> <p>UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (DIRECTION GÉNÉRALE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION)</p> <p style="text-align: center;">2900, BOULEVARD ÉDOUARD-MONTPETIT, PAVILLON PRINCIPAL MONTRÉAL QC H3T 1J4</p> <p>Secteur d'activité : Para-public (éducation)</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL</p> <p style="text-align: center;">3060, BOULEVARD ÉDOUARD-MONTPETIT, LOCAL 321 MONTRÉAL QC H3T 1J7</p> <p>Affiliation : Indépendant - Local</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  <i>2010-10-22</i> </div>		
Date signature : 2010-10-18	Nombre de salariés visés : 1 265	Date début : 2010-10-18
Date dépôt : 2010-10-21		Date d'expiration : 2013-05-31

Remarque :

Elena Moldovan
 Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2010-10-21
 Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
 Direction de l'information sur le travail
 Ministère du Travail
 200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
 Québec (Québec), G1R 5S1
 Téléphone : (418) 643-4907
 Télécopieur : (418) 644-6969

**CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUE ENTRE**

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (SGPUM)**

2010-2013

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
CHAPITRE I – RÉGIME CONVENTIONNEL (RC)	4
ARTICLE RC 1 : DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE RC 2 : RECONNAISSANCE SYNDICALE	6
ARTICLE RC 3 : DROIT DE DIRECTION.....	6
ARTICLE RC 4 : RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE RC 5 : LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE.....	7
ARTICLE RC 6 : LIBERTÉS UNIVERSITAIRES ET POLITIQUES; NON-DISCRIMINATION.....	8
ARTICLE RC 7 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	9
ARTICLE RC 8 : CONGÉDIEMENT, MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	11
CHAPITRE II – TRAVAIL PROFESSORAL (TP)	14
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 4 : SOUTIEN AUX TÂCHES PROFESSORALES	19
ARTICLE TP 5 : COMITÉ PARITAIRE SUR LA CHARGE PROFESSORALE.....	21
CHAPITRE III – CARRIÈRE PROFESSORALE (CP)	23
ARTICLE CP 1 : PROCÉDURE D’ENGAGEMENT.....	23
ARTICLE CP 2 : ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET OCTROI DE PERMANENCE	25
ARTICLE CP 3 : ENGAGEMENT TEMPORAIRE	27
ARTICLE CP 4 : DOSSIER ET ÉVALUATION	28
ARTICLE CP 5 : PROMOTION ET PERMANENCE.....	29
ARTICLE CP 6 : RECOURS	31
ARTICLE CP 7 : ANNÉE D’ÉTUDE ET DE RECHERCHE	32
ARTICLE CP 8 : PERFECTIONNEMENT	35
CHAPITRE IV – PROFESSEURS SOUS OCTROI ET ATTACHÉS DE RECHERCHE (PSOAR)	38
ARTICLE PSOAR 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	38

ARTICLE PSOAR 2 : FONCTIONS DU PROFESSEUR SOUS OCTROI.....	38
ARTICLE PSOAR 3 : ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET PROMOTION DU PROFESSEUR SOUS OCTROI	39
ARTICLE PSOAR 4 : ATTACHÉ DE RECHERCHE	44
CHAPITRE V – AVANTAGES SOCIAUX (AS)	47
ARTICLE AS 1 : CONGÉS : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	47
ARTICLE AS 2 : CONGÉ ANNUEL.....	47
ARTICLE AS 3 : CONGÉ DE MALADIE	47
ARTICLE AS 4 : CONGÉ DE PLEIN DROIT	48
ARTICLE AS 5 : CONGÉ SANS TRAITEMENT	48
ARTICLE AS 6 : CONGÉS PARENTAUX.....	49
SECTION 1 – Dispositions générales	50
SECTION 2 – Congé de maternité	50
SECTION 3 - Congés spéciaux durant la grossesse.....	51
SECTION 4 - Congé d'adoption	52
SECTION 5 - Congé de paternité / Congé pour le conjoint	53
SECTION 6 - Congé parental.....	55
SECTION 7 - Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental et participation aux avantages sociaux	56
SECTION 8 - Congés pour obligations familiales	56
SECTION 9 - Congés sociaux.....	57
SECTION 10 - Impacts des congés parentaux	57
SECTION 11 - Renseignements	59
ARTICLE AS 7 : ABSENCE	60
ARTICLE AS 8 : RÉGIME DE RETRAITE, ASSURANCES, EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ.....	60
ARTICLE AS 9 : RETRAITE.....	60
CHAPITRE VI – RÉMUNÉRATION (RE)	63
CHAPITRE VII – ACCÈS À L'ÉGALITÉ (AE)	67
CHAPITRE VIII – DISPOSITIONS GÉNÉRALES(DG)	69
ARTICLE DG 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	69
ARTICLE DG 2 : DURÉE	69
CHAPITRE IX – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE (PI)	72
ANNEXES	75
ANNEXE I RETRAITE	78

ANNEXE II CURRICULUM VITAE.....	82
ANNEXE III GUIDE POUR L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ DE RECHERCHE DES PROFESSEURS POUR FINS D'ÉVALUATION STATUTAIRE.....	84
ANNEXE IV GUIDE POUR L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ D'ENSEIGNEMENT DES PROFESSEURS POUR FINS D'ÉVALUATION STATUTAIRE.....	93
ANNEXE V GUIDE POUR L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ DE RAYONNEMENT DES PROFESSEURS POUR FINS D'ÉVALUATION STATUTAIRE.....	100
ANNEXE VI CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA CHARGE PROFESSORALE	102
ANNEXE VII - DIRECTIVES CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL CONFIEE AUX PROFESSEURS.....	107
LETTRES D'ENTENTES	109
LETTRE D'ENTENTE N ^o 1 : Clause TP 3.02	110
LETTRE D'ENTENTE N ^o 2 : Libérations syndicales	111
LETTRE D'ENTENTE N ^o 3 : Rémunération des professeurs adjoints - Échelle « A »	112
LETTRE D'ENTENTE N ^o 4 : Auxiliaires d'enseignement	113
LETTRE D'ENTENTE N ^o 5 : Professeurs de formation pratique ou de formation	116
LETTRE D'ENTENTE N ^o 6 : Mesures transitoires pour l'application de la clause TP 4.03	119
LETTRE D'ENTENTE N ^o 7 : Retraite	120
LETTRE D'ENTENTE N ^o 8 : Maintien des effectifs professoraux et création de postes.....	121
LETTRE D'ENTENTE N ^o 9 : Intégration de treize (13) professeurs sous octroi (PSO) dans.....	123
LETTRE D'ENTENTE N ^o 10 : Comité paritaire sur les mécanisme de prise en compte de la	125
LETTRE D'ENTENTE N ^o 11 : Libération syndicale de professeur-e-s et de professeur-e-s.....	127
LETTRE D'ENTENTE N ^o 12 : Libérations syndicales des membres des Comités paritaires.....	129
LETTRE D'ENTENTE N ^o 13 : Maîtrise de la langue française	130
LETTRE D'ENTENTE N ^o 14 : Séances d'information	131
APPENDICE I – PERSONNEL ENSEIGNANT - ÉCHELLES SALARIALES.....	132
Échelle «A» - Personnel enseignant – 1 ^{er} décembre 2008 – Appendice	133
Échelle «A» - Personnel enseignant – 1 ^{er} décembre 2009	134
Échelle «A» - Personnel enseignant – 1 ^{er} décembre 2010	135
Échelle «A» - Personnel enseignant – 1 ^{er} décembre 2011	136
Échelle «A» - Personnel enseignant – 1 ^{er} décembre 2012	137
APPENDICE II – PERSONNEL MÉDECIN - ÉCHELLES SALARIALES	138
Échelle «B» - Personnel médecin – 1 ^{er} décembre 2008	139
Échelle «B» - Personnel médecin – 1 ^{er} décembre 2009	140
APPENDICE III – ATTACHÉ DE RECHERCHE - ÉCHELLES SALARIALES	141
Échelle «C» - Attachés de recherche – 1 ^{er} décembre 2008	142
Échelle «C» - Attaché de recherche – 1 ^{er} décembre 2009.....	143

Échelle «C» - Attaché de recherche – 1 ^{er} décembre 2010.....	144
Échelle «C» - Attaché de recherche – 1 ^{er} décembre 2011.....	145
Échelle «C» - Attaché de recherche – 1 ^{er} décembre 2012.....	146

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, professeurs sous octroi ou attachés de recherche.

CHAPITRE I :
RÉGIME CONVENTIONNEL
(RC)

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 professeur sous octroi 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'œuvre 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."

Note : Après la signature de la convention collective, les parties conviennent de présenter une requête conjointe à la Commission des relations du travail en vue de modifier le certificat d'accréditation pour remplacer le mot « chercheur » par « professeur sous octroi ».

RC 1.04 Professeur invité : désigne une personne qui séjourne à l'Université pour une période limitée et qui remplit les fonctions de professeur (titulaire, agrégé ou adjoint). Il est nommé sur recommandation d'un conseil de faculté. La présente définition est conforme au Règlement concernant les chargés d'enseignement, les chargés d'enseignement de clinique, les chargés de cours, les professeurs associés, les professeurs invités et les conférenciers et le personnel auxiliaire adopté par les instances universitaires. Toute modification de la définition de professeur invité en vertu de la réglementation universitaire a préséance sur la définition prévue à la présente convention collective, en tenant compte de la clause DG 1.02.

Auxiliaire d'enseignement : désigne un étudiant de l'Université inscrit à temps complet au premier cycle ou inscrit, généralement à temps complet, au deuxième ou troisième cycle appelé, dans le cadre d'un enseignement, à agir comme auxiliaire d'un professeur ou d'un chargé de cours, à aider et à encadrer des étudiants dans leurs études. Les tâches qui lui sont confiées sont celles de : surveillance d'examen, correction, assistance documentaire, monitorat, démonstration, assistance de supervision de stage, animation, charges de travaux pratiques, monitorat de langues, conseil au test et supervision de laboratoire.

La définition d'auxiliaire d'enseignement est régie par la convention collective de travail intervenue entre l'Université de Montréal et le Syndicat des étudiant(e)s

salarié(e)s de l'Université de Montréal – auxiliaires d'enseignement et en cas de modification, celle-ci a préséance sur la présente convention collective.

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 d) 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 1er septembre au 31 août suivant et comprenant trois trimestres : a) le trimestre d'automne : du 1er septembre au 31 décembre inclusivement; b) le trimestre d'hiver : du 1er janvier au 30 avril inclusivement ; c) le trimestre d'été : du 1er mai au 31 août inclusivement.
- RC 1.12** **Année de service** : désigne une période de service à plein temps ou à demi-temps allant du 1er juin au 31 mai suivant. Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1er juin, l'année de service est calculée à partir du premier jour de juin le plus rapproché de la date de l'engagement.
- RC 1.13** **Engagement** : désigne l'engagement des chargés d'enseignement ou des attachés de recherche, ou la nomination des professeurs ou chercheurs titulaires, agrégés ou adjoints, selon les règlements de l'Assemblée universitaire.
- RC 1.14** **Conjoint** : désigne :
- 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** **Bureau du personnel enseignant (BPE) :** désigne le service mandaté par le vice-recteur aux affaires académiques pour les fins prévues à la présente convention collective.
- RC 1.17** **Départements cliniques de la Faculté de médecine :** désigne le Département d'anesthésiologie, le Département de chirurgie, le Département de médecine et spécialités médicales, le Département de médecine familiale, le Département d'obstétrique-gynécologie, le Département d'ophtalmologie, le Département de pédiatrie, le Département de psychiatrie, le Département de radiologie-radio-oncologie-médecine nucléaire.
- RC 1.18** **Année budgétaire :** désigne une période allant du 1er mai au 30 avril suivant.
- RC 1.19** **Unité :** désigne une faculté au sens de RC 1.05 ou un département au sens RC 1.06.

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 professeurs sous octroi 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 1er et le 15e 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 cinq (5) 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. Malgré ce qui précède, le président ou la présidente du syndicat ainsi qu'un membre de l'exécutif du syndicat peuvent bénéficier d'une libération syndicale à temps complet parmi ces libérations. L'Université tient compte de ces libérations dans l'attribution des ressources budgétaires aux unités concernées.

b) 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 ($\frac{1}{4}$) 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. L'une des libérations débute le 1^{er} janvier précédent l'expiration de la convention collective, l'autre, un mois avant l'expiration de la convention.

RC 5.03 Le syndicat doit aviser l'Université du nom des professeurs désignés au plus tard le 15 mai pour l'année universitaire subséquente avant que les libérations prévues à la clause RC 5.02 ne soient en vigueur. Les changements en cours d'année ne peuvent être faits qu'au début d'un trimestre et le Syndicat doit en prévenir l'Université six (6) semaines avant le début du trimestre.

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 Une copie de toute correspondance adressée par le Bureau du personnel enseignant 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 5.06 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 d'étude et de recherche), 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 5.07 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 5.08 Les renseignements prévus à la clause RC 5.06 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 5.09 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 5.10 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 5.11 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 pressions, contrainte, discrimination ou distinction injuste 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 collective 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 au Bureau du personnel enseignant dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- RC 7.04** La formulation du grief doit mentionner les clauses de la 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 au Bureau du personnel enseignant.
- 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, le Bureau du personnel enseignant 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, le Bureau du personnel enseignant doit réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission de cette décision.
- RC 7.07** Suite à une décision prise par l'Université conformément à la clause RC 7.06, le Syndicat peut déposer l'avis d'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant cette décision, nonobstant les clauses RC 7.11 et RC 7.18. Dans ce cas, le Bureau du personnel enseignant peut réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent un tel avis.
- RC 7.08** Le comité des griefs est constitué de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, le Comité des griefs se réunit à huis clos. Il établit lui-même ses règles de fonctionnement interne. Il dresse un compte rendu pour chacune de ses réunions. Le ou les professeurs qui ont déposé le grief ont le droit d'être entendus.
- 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 mésententes 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 :

- Diane Sabourin
- Jean-Pierre Lussier
- Nathalie Faucher
- Jean-Guy Ménard

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'œuvre 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.

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. Ils sont cependant suspendus pour une période allant du 1er juillet au 15 août inclusivement.
- RC 7.20** Les frais et honoraires de l'arbitre, ainsi que les frais de notes sténotypiques, 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 a le droit d'être accompagné par un professeur de l'Université ou par un représentant mandaté par le Syndicat.

CHAPITRE II :

TRAVAIL PROFESSORAL

(TP)

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'œuvres 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'œuvres 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;
- d) les activités reliées au transfert de connaissances et à l'innovation sociale, technologique ou professionnelle.

TP 1.04 La contribution au fonctionnement de l'institution comprend en particulier les 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.

Elle comprend également les tâches liées à la création, à la modification et à la gestion des programmes, de même que la coordination, l'animation ou la direction de programmes d'études, des secteurs professionnels ou de groupes de recherche, la direction de programmes ou de centres de recherche, ainsi que l'exercice des fonctions administratives de cadre académique ou administratif.

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 aux articles 46, 73 et 74 du Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures et des études postdoctorales.

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 adjoint nouvellement engagé, le directeur lui attribue une charge de cours équivalente à cinquante pour cent (50 %) de la charge de cours moyenne de l'unité 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 par le directeur entre les professeurs, les professeurs sous octroi et les professeurs de formation pratique de cette unité.

Une fois complétée l'attribution des cours entre les professeurs, les professeurs sous octroi et les professeurs de formation pratique d'une unité, l'Université répartit les charges de cours restantes, sans limiter, entre les autres membres du corps professoral, au sens de l'article 27.03 des statuts de l'Université, ou les chargés de cours.

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

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 travail de chacun des professeurs effectivement réalisée pendant l'année universitaire en cours;
- 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, la charge d'encadrement, les autres activités d'enseignement et sur la charge de travail 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 et de sa charge d'encadrement, établit la charge de cours qu'il entend lui confier au cours de la prochaine année universitaire tout en s'assurant d'une répartition équitable des charges de cours entre les professeurs;
- 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) sous réserve de la clause TP 3.02, le directeur peut, en cours d'année universitaire, modifier la charge de cours qui a été attribuée au professeur pour le trimestre suivant. Dans ce cas, 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. Une copie de ce document est versée au dossier du professeur;
- f) lorsqu'un professeur est rattaché à une unité secondaire, son directeur est le directeur de l'unité principale.

L'attribution de sa charge de cours est faite par le directeur de l'unité principale conformément aux dispositions du présent chapitre en concertation avec le directeur de l'unité secondaire et après échange avec le professeur. L'unité secondaire est informée de la partie de la charge qui dépend d'elle.

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 d'enseignement l'exigent, le directeur peut, après échange avec le professeur, remanier en cours de trimestre 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 congé parental, en année d'étude ou de recherche 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 VI, intitulé « Critères d'évaluation de la charge professorale » et le document de l'annexe VII, 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 II de la convention collective.

Cette mise à jour est versée au dossier du professeur défini à la clause CP 4.01.

Cette mise à jour de son curriculum vitae doit être remise avant le 1er mai à son directeur qui la verse à son dossier. Les documents à l'appui devront être rendus disponibles au département ou à la faculté.

En cas de double rattachement, la mise à jour du curriculum vitae est déposée par le professeur à l'unité principale avec une copie à l'unité secondaire, pour la partie des activités qui la concernent.

ARTICLE TP 4 : SOUTIEN AUX TÂCHES PROFESSORALES

TP 4.01 L'attribution d'auxiliaires d'enseignement se fait de façon équitable et selon les normes définies à la convention collective des auxiliaires d'enseignement et les pratiques en vigueur dans les unités.

TP 4.02 L'Université accorde au plus tard dans les 30 jours de l'entrée en fonction du 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.

TP 4.03 L'Université met annuellement à la disposition de chaque professeur ou professeur sous octroi, lorsque celui-ci a remis la mise à jour de son curriculum vitae, conformément aux dispositions prévues à la clause TP 3.12 ou PSOAR 2.05, un montant servant à financer, en tout ou en partie, des dépenses reliées au travail professoral.

Le montant remis est de 2 000 \$ pour l'année budgétaire 2010-2011 et sera indexé pour les années subséquentes selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisée par le RRUM pour l'indexation des rentes le 1er janvier précédent. Les sommes inutilisées au cours d'une année budgétaire sont reportées automatiquement à l'année budgétaire suivante. La somme totale dont peut disposer un professeur ou un professeur sous octroi ne peut toutefois pas dépasser 6 000 \$.

Le montant mis à la disposition des professeurs est réduit au prorata du temps où ils n'exercent pas leurs fonctions dans leur unité de rattachement, lorsque l'un ou l'autre de ces cas suivants se présente :

- congé de maladie et d'invalidité pour la période excédant une période d'absence continue d'une année;
- congé parental, pour la période excédant une période d'absence continue d'une année;
- congé sans traitement et prêt de service externe, dès le début du congé ou du prêt.

Les dépenses admissibles sont :

- l'achat ou le remplacement d'un ordinateur normalisé conforme à la liste établie par le Comité consultatif prévu aux présentes;
- l'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement;
- l'achat de matériel informatique;
- l'achat de logiciels informatiques;

- l'abonnement à une ligne internet à domicile;
- les frais de téléphone, de messagerie vocale et du branchement au réseau informatique, engagés en sus du service actuellement fourni ;
- l'utilisation des services de photocopie de l'Université en sus de ceux habituellement assumés par les unités pour l'enseignement;
- l'achat de livres et l'abonnement à des revues;
- les frais d'inscription à un congrès ou à un colloque scientifique ou professionnel;
- les frais de publication, y compris les frais de traduction ou de révision linguistique pour des textes;
- les frais d'adhésion à des associations scientifiques ou professionnelles.

L'équipement acquis par le professeur avec le montant des dépenses reliées au travail professoral demeure la propriété de l'Université. Le professeur s'assure de le rendre au moment de son départ à la retraite, de sa démission ou de sa cessation d'emploi.

Le professeur devra acheter son ordinateur du fournisseur agréé par l'Université et il s'engage à respecter la politique d'achat d'ordinateur sur fonds d'allocation professionnelle.

Cet ordinateur devra être normalisé conformément à la liste déterminée par le Comité consultatif.

Les logiciels courants pour lesquels l'Université possède une licence d'utilisation seront fournis avec l'ordinateur.

La DGTIC continuera d'assurer le soutien technique, y compris le transfert de données, de l'ordinateur tel que décrit dans la section Soutien et dépannage de la directive 40.18. L'ordinateur fera l'objet d'une garantie de quatre ans couvrant les bris matériels (pièces et service).

Lors de l'achat, le professeur pourra acquérir une garantie tous risques supplémentaires couvrant le vol ou les autres défauts possibles provoqués par des causes extérieures.

Les parties conviennent de maintenir un comité consultatif des ordinateurs pour les professeurs composé de six (6) membres dont trois (3) sont nommés par le Syndicat et trois (3) par l'Université. Son mandat est le suivant:

- établir une liste d'ordinateurs normalisés (matériel et logiciels); et
- faire les recommandations appropriées à l'Université en ce qui concerne les priorités, les critères d'attribution, la nature des logiciels, le service de garantie. Il donne aussi son avis sur toute question qui lui est soumise par l'une ou l'autre des parties.

Une copie des recommandations et des listes émises (ordinateurs normalisés, logiciels) est transmise simultanément à chacune des parties.

ARTICLE TP 5 : COMITÉ PARITAIRE SUR LA CHARGE PROFESSORALE

TP 5.01 Le professeur, le professeur sous octroi ou le professeur de formation pratique insatisfait de sa charge de travail peut déposer un grief ou formuler une plainte au Comité paritaire sur la charge professorale. La plainte doit être faite par écrit dans les dix jours ouvrables après la réception de la charge de cours attribuée et transmise simultanément au directeur de l'unité et au syndicat par le plaignant. Le grief est déposé en conformité avec la clause RC 7.03.

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

Le Comité rend sa décision dans le mois suivant la réception de la plainte. Lorsque le Comité rend une décision majoritaire, elle est exécutoire et ne peut donner lieu à un grief ou être référée à l'arbitrage. L'absence de décision majoritaire dans le mois suivant le dépôt de la plainte est assimilée à une décision et doit être communiquée au professeur sans autre motif. Lorsque le comité n'arrive pas à une décision majoritaire, le professeur, le professeur sous octroi ou le professeur de formation pratique peut déposer un grief, mais la décision du Comité ne peut être déposée en preuve lors de l'arbitrage.

En cas de plainte ou de grief, le professeur, le professeur sous octroi ou le professeur de formation pratique assume la charge de travail qui lui a été confiée jusqu'à ce que la décision finale soit rendue.

CHAPITRE III :

CARRIÈRE PROFESSORALE

(CP)

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, présente le tout à l'assemblée pour avis et informe celle-ci, le cas échéant, du plan de redressement de l'unité pour respecter le Programme d'accès à l'égalité à l'emploi (PAÉE).

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 à l'emploi (PAÉE) pour les femmes, les minorités visibles et ethniques, les autochtones et les personnes handicapées et invite ces personnes à s'identifier et à présenter leur candidature ». Le directeur veille à ce que les membres du comité de sélection connaissent, le cas échéant, le plan de redressement du département ou de la faculté pour respecter le PAÉE.

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 un professeur du département ou de la même discipline ou à défaut, d'une discipline connexe. Un des membres du comité doit être issu d'un groupe visé par le PAÉE.

Dans le cas de recrutement d'un professeur dans les départements cliniques de la Faculté de médecine, le comité de sélection est composé des personnes suivantes : le directeur du département universitaire, le directeur du centre de recherche, deux professeurs qui ne sont pas membres du comité directeur du département et un professeur sous octroi provenant de l'unité concernée.

Dans les départements cliniques où la masse critique ne permet pas d'identifier deux professeurs ou un professeur sous octroi provenant de l'unité concernée, les professeurs et le professeur sous octroi seront choisis en tenant compte de la discipline visée ou à défaut, d'une discipline connexe.

Chaque membre du comité reçoit une copie du dossier de toutes les candidatures. À sa première réunion, le comité exclut les candidatures qui, à leur face même, ne satisfont pas aux exigences apparaissant dans l'affichage. À partir des candidatures restantes, le comité constitue une liste restreinte de recrutement et la communique aux membres de l'assemblée départementale avant de procéder aux entrevues. Le comité 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 par le comité, 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 1er juin, sa durée est comptée à partir du premier jour de juin le plus rapproché aux fins du calcul des années de service et de la classification salariale.

ARTICLE CP 2 : ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET OCTROI DE PERMANENCE

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

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

Chargé d'enseignement

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

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.

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 utiles 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 Sauf dans les cas des professeurs sous octroi, 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.

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 au Bureau du personnel enseignant 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) professeurs 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, PSOAR 3.20 et PSOAR 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 D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE

CP 7.01 L'année d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche à l'Université de Montréal.

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

À la demande du professeur, l'Université scinde l'année d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche (dans le cas d'une année d'étude et de recherche répartie sur deux périodes de six (6) mois, six (6) années après le 1er 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 d'étude et de recherche.

CP 7.04 Le professeur qui désire obtenir une année d'étude et de recherche en fait la demande par écrit au directeur au plus tard le 1er décembre, pour une année d'étude et de recherche débutant le 1er juin suivant, ou au plus tard le 15 avril, pour une année d'étude et de recherche débutant le 1er janvier suivant. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur dans les quatre vingt dix (90) jours suivant les délais ci 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 d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche.

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 d'étude et de recherche, 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 d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche de douze (12) mois, ou plus de trois (3) mois dans le cas d'une année d'étude et de recherche de six (6) mois. Pour une année d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche de douze (12) mois; dans le cas d'une année d'étude et de recherche de six (6) mois ou de l'année d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche d'un (1) an et de plus de trois (3) mois dans le cas d'une année d'étude et de recherche de six (6) mois ou de l'année d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche 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 d'étude et de recherche ou l'année qui suit le terme de son année d'étude et de recherche 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 1er décembre. Le directeur obtient l'avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur, au plus tard le 1er mars suivant.

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

CP 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 :
PROFESSEUR SOUS OCTROI ET ATTACHÉ DE
RECHERCHE
(PSOAR)

CHAPITRE IV – PROFESSEURS SOUS OCTROI ET ATTACHÉS DE RECHERCHE (PSOAR)

ARTICLE PSOAR 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

PSOAR 1.01 Aux fins de la convention collective, les parties reconnaissent les titres de professeur sous octroi adjoint, de professeur sous octroi agrégé, de professeur sous octroi titulaire et la catégorie d'attaché de recherche.

PSOAR 1.02 Le professeur sous octroi 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.

PSOAR 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 professeurs sous octroi.

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

PSOAR 1.04 Les professeurs sous octroi sont couverts par les dispositions suivantes de la présente convention : régime conventionnel (RC), CP 1.03, dossier et évaluation (CP 4), promotion (CP 5, à l'exception de CP 5.01), recours (CP 6); TP 3.05, TP 4.02, TP 4.03 et TP 5, avantages sociaux (AS), rémunération (RE), dispositions générales et durée (DG) et propriété intellectuelle (PI). Cependant, les dispositions de l'article CP 7 (année d'étude et de recherche) ne s'appliquent que si les règles de l'organisme subventionnaire le permettent.

PSOAR 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 6.21, AS 6.22 et AS 6.33. Il est rémunéré selon les dispositions de la clause PSOAR 4.04.

ARTICLE PSOAR 2 : FONCTIONS DU PROFESSEUR SOUS OCTROI

PSOAR 2.01 Le professeur sous octroi 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.

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

PSOAR 2.03 Le professeur sous octroi 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 professeur sous octroi et avec son accord. Le directeur avise alors le professeur sous octroi, au plus tard le 31 mai, de sa participation à l'enseignement. Copie de cet avis est mise à son dossier.

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

PSOAR 2.05 Chaque année, le professeur sous octroi 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 II de la présente convention collective. Cette mise à jour du curriculum vitae doit être remise avant le 1er mai au directeur qui la verse à son dossier.

ARTICLE PSOAR 3 : ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET PROMOTION DU PROFESSEUR SOUS OCTROI

PSOAR 3.01 a) Le directeur qui désire recruter un professeur sous octroi demande aux candidats de préparer un dossier de candidature.

L'original du dossier de candidature est conservé au secrétariat du département et peut être consulté par les professeurs membres de l'assemblée sur place ou dans un local prévu à cette fin. 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 veille à ce que les membres du comité de sélection connaissent, le cas échéant, le plan de redressement du département ou de la faculté pour respecter le PAÉE. 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 le dossier de candidature avant la date du vote prévu à l'assemblée.

Les renseignements nominatifs contenus dans le dossier 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.

L'engagement des professeurs sous octroi 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.

Le professeur sous octroi peut être détaché à un centre de recherche ou à un institut.

b) Dans les départements cliniques, le comité de sélection est composé des personnes suivantes : le directeur du département universitaire, le directeur du centre de recherche, deux professeurs membres du SGPUM qui ne sont pas membres du comité directeur du département et un professeur sous octroi du département. Un des membres du comité doit être issu d'un groupe visé par le PAÉE.

Dans les départements cliniques où la masse critique ne permet pas d'identifier deux professeurs membres du SGPUM ou un professeur sous octroi provenant de l'unité concernée, les professeurs membres du SGPUM et le professeur sous octroi seront choisis en tenant compte des champs scientifiques connexes et ayant des affinités disciplinaires.

Le directeur veille à ce que les membres du comité de sélection connaissent, le cas échéant, le plan de redressement du département ou de la faculté pour respecter le PAÉE.

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 le dossier de candidature avant la date du vote prévu à l'assemblée.

Le comité de sélection fait rapport à l'assemblée départementale sur une base annuelle.

PSOAR 3.02 L'Université informe le professeur sous octroi 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.

PSOAR 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.

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

PSOAR 3.05 Le professeur sous octroi 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 professeur sous octroi 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 PSOAR 3.09.

PSOAR 3.06 L'engagement initial du professeur sous octroi 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. À l'échéance d'un tel engagement inférieur à trois (3) ans, ce dernier est soumis à des prolongations automatiques pour une durée totale d'engagement de trois (3) ans, pour autant que les fonds le permettent.

Renouvellement

PSOAR 3.07 Le renouvellement de l'engagement du professeur sous octroi est fait par l'Université selon la procédure applicable aux professeurs.

PSOAR 3.08 Aux fins de renouvellement, l'évaluation est faite sur la base du dossier dit d'évaluation du professeur sous octroi défini à la clause CP 4.03.

PSOAR 3.09 Le renouvellement de l'engagement du professeur sous octroi 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. À l'échéance d'un tel renouvellement inférieur à trois (3) ans, ce dernier est soumis à des 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 professeur sous octroi 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. À l'échéance d'un tel renouvellement inférieur à cinq (5) ans, ce dernier est soumis à des prolongations automatiques pour une durée totale du renouvellement de cinq (5) ans, pour autant que les fonds le permettent.

PSOAR 3.10 Au plus tard avant la fin d'une cinquième (5^e) année comme professeur sous octroi, le directeur prend avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci à l'effet de réserver ou non au professeur sous octroi 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 professeur sous octroi de son intention ou non de l'intégrer dans un poste de professeur.

Si l'Université avise le professeur sous octroi 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.

Sera intégré dans un poste de professeur, le professeur sous octroi 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 professeur sous octroi 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 professeur sous octroi 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 professeur sous octroi dans un poste de professeur, celui-ci peut continuer sa carrière à l'Université comme professeur sous octroi conformément aux dispositions de la clause PSOAR 3.09. Un avis de non-intégration n'est pas irrévocable.

Dans tous les cas d'intégration d'un professeur sous octroi 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

PSOAR 3.11 La promotion du professeur sous octroi est faite par l'Université selon la procédure applicable aux professeurs, y compris le droit d'appel au comité d'évaluation prévu à la clause CP 6, mais elle ne confère pas la permanence.

L'Université communique au Syndicat la liste des professeurs sous octroi dont la promotion a été accordée et la liste de ceux dont la promotion a été refusée.

PSOAR 3.12 Aux fins de promotion, l'évaluation est faite sur la base du dossier dit d'évaluation du professeur sous octroi tel que défini à la clause CP 4.03.

PSOAR 3.13 Est promu au rang d'agrégé, le professeur sous octroi 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 sous octroi, 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.

PSOAR 3.14 Est promu au rang de titulaire, le professeur sous octroi 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 professeur sous octroi, 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.

PSOAR 3.15 Aux fins de calcul du nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) des clauses PSOAR 3.13 ET PSOAR 3.14, les années d'expérience de recherche dans un milieu non universitaire et les années de service du professeur sous octroi effectuées dans une autre université à un rang au moins équivalent à celui de professeur sous octroi ou professeur adjoint pour la promotion à l'agrégation ou à un rang au moins équivalent à celui de professeur sous octroi 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.

- PSOAR 3.16** Aux fins de l'alinéa a) des clauses PSOAR 3.13 ET PSOAR 3.14, les absences de plus de six (6) mois pour maladie et les années en congé sans traitement ne sont pas comptées.
- PSOAR 3.17** Le professeur sous octroi qui n'a pas complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de la clause PSOAR 3.13 et à l'alinéa a) de la clause PSOAR 3.14, peut présenter une demande de promotion avant le 15 septembre de chaque année.
- PSOAR 3.18** Lorsque le professeur sous octroi adjoint est promu agrégé ou le professeur sous octroi agrégé est promu titulaire avant la fin de son engagement au rang d'adjoint ou d'agrégé, la promotion au rang de professeur sous octroi agrégé ou titulaire a pour effet de renouveler automatiquement son engagement conformément aux dispositions prévues à la clause PSOAR 3.09, deuxième paragraphe.
- PSOAR 3.19** a) Lorsqu'un professeur doit être recruté dans une unité dans la discipline ou le champ d'études d'un professeur sous octroi rattaché à cette faculté ou à ce département, la candidature de ce professeur sous octroi, 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 professeurs sous octroi 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 professeur sous octroi 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, ce professeur sous octroi sera intégré dans ce poste dans la mesure où il répond aux exigences du poste et ce, sans que son dossier ne soit soumis au vote de l'assemblée ou à toute autre procédure de sélection.

La procédure d'engagement prévue à la clause CP 1.03 s'applique pour la suite.

Non-renouvellement

- PSOAR 3.20** Le professeur sous octroi 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 professeur sous octroi doit indiquer s'il désire être entendu par le comité d'évaluation, conformément à la clause CP 6.04.
- PSOAR 3.21** Pour le professeur sous octroi qui compte moins de cinq (5) années de service dans la catégorie de professeur sous octroi, l'Université, avant de procéder à un non-renouvellement pour manque de fonds, soumet le cas de ce professeur sous octroi 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 œuvre 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 professeur sous octroi qui n'a pas été intégré dans un poste de professeur au sens de la clause PSOAR 3.10 et qui compte au moins quatre (4) années de service dans la catégorie de professeur sous octroi, 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 professeur sous octroi.

Refus de promotion

PSOAR 3.22 Le professeur sous octroi qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) des clauses PSOAR 3.13 et PSOAR 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 professeur sous octroi 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 PSOAR 4 : ATTACHÉ DE RECHERCHE

PSOAR 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 PSOAR 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.

PSOAR 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 ».

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

Rémunération

PSOAR 4.04 L'attaché de recherche engagé est rémunéré selon les normes définies par les organismes subventionnaires. À défaut de telles normes, il est rémunéré selon l'échelle « C » prévue à l'appendice III 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.

CHAPITRE V :
AVANTAGES SOCIAUX
(AS)

CHAPITRE V – AVANTAGES SOCIAUX (AS)

ARTICLE AS 1 : CONGÉS : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

AS 1.01 Sous réserve des clauses AS 5.02 et AS 6.21, 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 6.33 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 au secteur santé 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'œuvrer 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. Exceptionnellement, si elle juge que ses besoins d'enseignement et ses ressources le permettent, l'Université peut l'accorder pour une deuxième (2^e) ou pour une troisième (3^e) année. Dans le cas d'un professeur qui n'a pas la permanence, le congé ne peut excéder 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

- Section 1 Dispositions générales**
- Section 2 Congé de maternité**
- Admissibilité et durée du congé
 - Modalités relatives à l'obtention du congé
 - Indemnités prévues lors d'un congé de maternité
 - Modalités relatives au retour au travail
- Section 3 Congés spéciaux durant la grossesse**
- Section 4 Congé d'adoption**
- Admissibilité et durée du congé
 - Indemnité prévues lors d'un congé d'adoption
- Section 5 Congé de paternité / congé pour le conjoint**
- Admissibilité et durée du congé
 - Indemnités prévues lors d'un congé de paternité (congé pour le conjoint)
- Section 6 Congé parental**
- Admissibilité et durée du congé
 - Indemnités prévues pour une partie du congé parental à temps complet
- Section 7 Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental et participations aux avantages sociaux**
- Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental
 - Participations aux avantages sociaux
- Section 8 Congé pour obligations familiales**
- Congé à temps plein ou à demi-temps (sans traitement)
 - Absence de courte durée
- Section 9 Congés sociaux**

Section 10 Impacts des congés parentaux

- Période de service et progression salariale
- Aménagement de la tâche d'enseignement et dispositions diverses
- Progression dans la carrière
- Prolongation d'engagement, octroi de la permanence ou d'une promotion (CP)

Section 11 Renseignements

SECTION 1 – Dispositions générales

Dans l'esprit de la convention collective, du Régime québécois d'assurance parentale et de la Loi sur les normes du travail, les congés de maternité, d'adoption, de paternité et parental, ainsi que l'allègement de la tâche d'enseignement sont mis en place afin de favoriser la conciliation travail-famille et doivent être utilisés à cette fin. Dans cette perspective, les parties s'engagent à informer et sensibiliser les professeurs et les cadres académiques sur la finalité de ces congés.

SECTION 2 – Congé de maternité

Admissibilité et durée du congé

AS 6.01 La professeure a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débiter au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La professeure qui a eu une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

Modalités relatives à l'obtention du congé

AS 6.02 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure informe son directeur et la Direction des ressources humaines des dates probables de son absence pour congé de maternité. Dans la mesure du possible, la professeure donne un préavis d'au moins 3 semaines avant le début du congé.

Toutefois, le préavis peut être plus court si la professeure présente un certificat médical attestant qu'elle doit interrompre son travail plus tôt que prévu.

La professeure fournit un document d'un professionnel de la santé dûment reconnu attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Indemnités prévues lors d'un congé de maternité

AS 6.03 Les indemnités du congé de maternité prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

AS 6.04 Durant son congé de maternité, la professeure a droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de

son traitement régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient à la professeure de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

AS 6.05 À titre d'avance sur les montants payables par l'Université, la professeure reçoit, au cours des deux (2) premières semaines de son congé, un montant correspondant à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier. Par la suite, l'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la professeure.

AS 6.06 La professeure exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier durant son congé de maternité de vingt-cinq (25) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou
- ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la professeure qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

Modalités relatives au retour au travail

AS 6.07 La professeure qui désire reprendre son travail au terme de son congé de maternité doit informer son directeur et la Direction des ressources humaines et ce, au moins un mois avant la date prévue de son retour au travail. La professeure peut également bénéficier d'un congé parental selon les dispositions de la clause AS 6.21.

SECTION 3 - Congés spéciaux durant la grossesse

AS 6.08 La professeure a droit à un congé spécial lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Le congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la journée précédant l'accouchement, moment où

le congé de maternité entre en vigueur. Durant ce congé, la professeure est assujettie aux dispositions applicables du Régime d'assurance-salaire.

AS 6.09 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, le directeur réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. Sinon, la professeure a droit à un congé spécial jusqu'au réaménagement de ses tâches ou, pour la professeure admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, jusqu'à la quatrième (4e) semaine avant la date prévue de son accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur. Pour la professeure non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine la journée précédant la date de son accouchement.

Durant ce congé spécial, la professeure est assujettie aux dispositions prévues lors d'un retrait préventif par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (CSST). À cet effet, l'Université avance à la professeure l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi et comble, s'il y a lieu, la différence entre cette indemnité et son salaire net.

La professeure dont les tâches ont été réaménagées durant sa grossesse conserve ses droits et privilèges.

SECTION 4 - Congé d'adoption

Admissibilité et durée du congé

AS 6.10 a) Le professeur qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, obtient, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement d'une durée maximale d'une semaine.

b) Le professeur qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe a), à un congé d'adoption d'une durée de cinq (5) semaines continues.

Au terme du congé d'adoption, le professeur peut bénéficier d'un congé parental selon les dispositions de la clause AS 6.21.

AS 6.11 Le congé d'adoption débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès du professeur, ou à un autre moment convenu avec l'Université. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débiter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec. Le congé se termine au plus tard 52 semaines après la semaine du placement de l'enfant.

AS 6.12 Pour obtenir ces congés, le professeur informe, dans la mesure du possible, son directeur et la Direction des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date du placement de l'enfant.

Indemnités prévues lors d'un congé d'adoption

AS 6.13 Les indemnités du congé d'adoption prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

AS 6.14 Au cours du congé de cinq (5) semaines continues prévu au paragraphe b) de la clause AS 6.10, le professeur a droit de recevoir, pendant qu'il reçoit des

prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient au professeur de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale au professeur.

AS 6.15

Le professeur exclu du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier durant son congé d'adoption de cinq (5) semaines continues, s'il n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) il n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, il n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou
- ii) il ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, le professeur qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

SECTION 5 - Congé de paternité / Congé pour le conjoint

Admissibilité et durée du congé

AS 6.16

a) Le professeur dont la conjointe donne naissance à un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse de sa conjointe après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement obtient, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement d'une durée maximale d'une semaine. Ce congé peut être discontinu et doit se situer dans le mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement ou la date de l'interruption de la grossesse.

b) Le professeur dont la conjointe donne naissance à un enfant a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe a), à un congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues. Ce congé débute

au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.

Au terme du ~~congé de~~ paternité (congé pour le conjoint), le professeur peut bénéficier d'un congé parental selon les dispositions de la clause AS 6.21.

AS 6.17 Afin de se prévaloir de ces congés, le professeur doit aviser, par écrit, son directeur et la Direction des ressources humaines le plus tôt possible

Avec sa demande, le professeur fournit une attestation de la naissance de l'enfant ou un document d'un professionnel de la santé dûment reconnu attestant de la grossesse de sa conjointe et de la date prévue pour la naissance.

Indemnités prévues lors d'un congé de paternité (congé pour le conjoint)

AS 6.18 Les indemnités du congé de paternité (congé pour le conjoint) prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

AS 6.19 Au cours du congé de cinq (5) semaines continues prévu au paragraphe b) de la clause AS 6.16, le professeur a droit de recevoir, pendant qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient au professeur de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale au professeur.

AS 6.20 Le professeur exclu du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier durant son congé de paternité (congé pour le conjoint) de cinq (5) semaines continues, s'il n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) il n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, il n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou
- ii) il ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, le professeur qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

SECTION 6 - Congé parental

Admissibilité et durée du congé

AS 6.21 À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le professeur obtient, sur demande, un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans. Le congé parental se termine au plus tard deux (2) ans après la fin du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de cinq (5) semaines.

Lorsque le professeur s'est prévalu d'un congé parental sans traitement d'une durée excédant cinquante-deux (52) semaines, son retour au travail doit coïncider avec le début d'un trimestre.

AS 6.22 Le professeur informe son directeur et la Direction des ressources humaines des dates de son congé parental et de son retour au travail au moins trois (3) semaines avant le début du congé.

AS 6.23 Préavis de réduction du congé :

Le professeur dont la durée du congé est de cinquante-deux (52) semaines ou moins et qui désire reprendre le travail avant la date mentionnée dans sa demande de congé doit donner un préavis d'au moins trois (3) semaines de sa nouvelle date de retour.

Le professeur dont la durée du congé est supérieure à cinquante-deux (52) semaines et qui désire reprendre le travail avant la date mentionnée dans sa demande de congé doit donner un préavis d'au moins deux (2) mois de sa nouvelle date de retour.

AS 6.24 Après entente avec son directeur, le professeur peut reprendre le travail à demi-temps durant la période du congé parental. Il s'entend avec son directeur sur les modalités d'application de l'aménagement de son horaire d'enseignement.

Indemnités prévues pour une partie du congé parental à temps complet

AS 6.25 Les indemnités pour une partie du congé parental prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

AS 6.26 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental prévu à la clause AS 6.21, le professeur a droit de recevoir, pendant qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants

recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient au professeur de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale au professeur.

SECTION 7 - Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental et participation aux avantages sociaux

Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental

AS 6.27 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, le congé peut être suspendu, après entente avec le directeur, pour permettre le retour au travail du professeur pendant la durée de cette hospitalisation. Les modalités applicables sont alors celles prévues par la Loi sur les normes du travail.

Participations aux avantages sociaux

AS 6.28 Au cours du congé de maternité, du congé de paternité (congé pour le conjoint), du congé d'adoption et de la partie indemnisée du congé parental, le professeur continue de participer aux assurances collectives qui lui sont applicables. Durant ces congés, le professeur et l'Université assument leurs parts habituelles des primes et cotisations applicables. De plus, si le professeur est membre du Régime de retraite de l'Université, il continue d'y participer sans avoir à verser de cotisations durant la période où il reçoit des indemnités complémentaires.

AS 6.29 Au cours du congé parental sans traitement, le professeur peut continuer de participer au Régime de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables. A cet effet, le professeur reçoit, au début de son congé, l'information nécessaire lui permettant d'aviser l'Université des régimes qu'il désire maintenir ou suspendre durant son congé.

SECTION 8 - Congés pour obligations familiales

Congé à temps plein ou à demi-temps (sans traitement)

AS 6.30 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 psychologique. Toutefois, si l'enfant mineur du professeur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le professeur a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Afin de bénéficier du congé, le professeur doit aviser, le plus tôt possible, son directeur et la Direction des ressources humaines de son absence et fournir un document la justifiant. Le professeur qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins un (1) mois avant son retour.

Absence de courte durée

- AS 6.31** Le professeur obtient, sur demande, un aménagement de son horaire d'enseignement ou une autorisation d'absence de courte durée avec traitement lorsque son enfant 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.

SECTION 9 - Congés sociaux

- AS 6.32** Le professeur peut obtenir, sur demande, une autorisation d'absence de courte durée avec traitement lors du décès d'un proche parent ou lorsque le professeur a une raison grave pour s'absenter. Le professeur doit aviser son directeur le plus tôt possible.

SECTION 10 - Impacts des congés parentaux

Période de service et progression salariale

- AS 6.33** Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et les congés spéciaux prévus aux clauses AS 6.08 et AS 6.09 sont considérés comme des périodes de service.

Les premiers douze (12) mois d'un congé parental sans traitement, obtenu en vertu de la clause AS 6.21, sont également considérés comme une période de service.

- AS 6.34** Durant son congé de maternité, d'adoption, de paternité ou ses congés spéciaux selon les clauses AS 6.08 et AS 6.09, le professeur bénéficie de la progression salariale prévue à la convention.

Durant les premiers douze (12) mois d'un congé parental sans traitement, le professeur bénéficie également de la progression salariale.

Aménagement de la tâche d'enseignement et dispositions diverses

Disposition générale

- AS 6.35** Afin de faciliter la conciliation travail-famille, les facultés et les départements doivent tenir compte des responsabilités parentales du personnel lors de la tenue d'activités reliées au fonctionnement de l'institution. Dans la mesure du possible, ces activités auront lieu à des heures compatibles avec l'horaire des écoles et/ou des services de garde des enfants.

L'aménagement des horaires de travail des professeurs ayant des responsabilités familiales doit tenir compte, si possible, de l'horaire des écoles et/ou des services de garde des enfants.

Dès qu'il est en mesure de le faire, le professeur informe le directeur des conditions de travail dont il veut se prévaloir en vertu du présent article.

Dispositions particulières

- AS 6.36** Une professeure enceinte ne peut, sans son consentement, se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours.

AS 6.37 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.

AS 6.38 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 6.39 Pendant un congé de maternité, un congé de paternité, un congé d'adoption ou un congé parental, les cours que le professeur assume habituellement sont donnés par un autre membre du personnel enseignant dans la mesure où ces cours sont offerts. À son retour, le professeur se voit offrir en priorité les cours qu'il dispensait avant son congé.

AS 6.40 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 la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint l'âge de deux (2) ans.

La professeure s'entend avec son directeur sur les modalités d'application de l'aménagement de son horaire d'enseignement.

AS 6.41 Le professeur dont la conjointe donne naissance à un enfant ou le professeur qui adopte légalement un enfant d'âge préscolaire, autre que l'enfant de son conjoint, et qui ne s'est pas prévalu d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption et du congé parental indemnisé peut bénéficier d'un allègement équivalent à un (1) cours de trois (3) crédits de sa tâche d'enseignement et d'un aménagement de son horaire d'enseignement et ce, durant l'année suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Cette disposition se termine au plus tard à la fin du trimestre qui suit les 12 premiers mois de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Le professeur s'entend avec son directeur sur les modalités d'application de l'aménagement de son horaire d'enseignement.

Progression dans la carrière

AS 6.42 Les parties reconnaissent que les congés parentaux et familiaux ainsi que les responsabilités parentales et familiales ne doivent pas priver un professeur des droits et avantages dont il aurait bénéficié n'eut été de ces congés et/ou responsabilités, ni de le pénaliser dans la progression de sa carrière.

Lors de la préparation du dossier en vue d'une promotion, selon les modalités prévues aux clauses CP 4.03 et CP 4.04, le professeur peut ajouter une rubrique intitulée : Professeur avec obligations parentales ou familiales. De façon exhaustive, le professeur précise les périodes où il s'est prévalu de congés parentaux et familiaux et des responsabilités parentales et/ou familiales qu'il a assumées ou continue d'assumer ainsi que les contraintes afférentes.

Dans le cas de renouvellement d'engagement, d'octroi de permanence ou de promotion, les diverses instances universitaires tiennent compte des obligations parentales ou familiales décrites par le professeur sans négliger de s'assurer que l'accomplissement de la charge de travail du professeur rencontre les conditions prévues pour le renouvellement (clause CP 2.08 B), la permanence (clause CP

2.11 B) et celles pour la promotion à l'agrégation ou à la titularisation (clauses CP 5.02 et CP 5.03) selon le cas.

Prolongation d'engagement, octroi de la permanence ou d'une promotion (CP)

- AS 6.43** Un professeur adjoint ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'au moins seize (16) semaines (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une année. Sa promotion au rang de professeur agrégé, si elle est accordée, prend effet rétroactivement au 1er juin de la sixième (6e) année au rang d'adjoint pour le professeur qui a complété six (6) années au rang d'adjoint et rétroactivement au 1er juin de la septième (7e) année pour le professeur qui a complété sept (7) années au rang d'adjoint.
- AS 6.44** Un professeur adjoint ayant bénéficié de deux congés parentaux (naissances ou adoptions successives) d'au moins huit (8) semaines chacun (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) pendant la période de son engagement voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une année. Sa promotion au rang de professeur agrégé, si elle est accordée, prend effet rétroactivement au 1er juin de la sixième (6e) année au rang d'adjoint pour le professeur qui a complété six (6) années au rang d'adjoint et rétroactivement au 1er juin de la septième (7e) année pour le professeur qui a complété sept (7) années au rang d'adjoint.
- AS 6.45** Un professeur agrégé ou titulaire sans permanence ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'au moins seize (16) semaines (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une année. La permanence, si elle est accordée, l'est avec effet rétroactif d'un (1) an.
- AS 6.46** Un professeur agrégé ou titulaire sans permanence ayant bénéficié de deux (2) congés parentaux (naissances ou adoptions successives) d'au moins huit (8) semaines chacun (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) pendant la période de son engagement voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une année.
- AS 6.47** Lorsque le professeur agrégé a bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'au moins (seize) 16 semaines (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental), sa promotion au rang de titulaire, si elle est accordée entre la septième (7e) et la dixième (10e) année de service au rang d'agrégé prend effet avec une rétroactivité d'une année.
- AS 6.48** Lorsque la durée totale de l'absence (combinaison d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) excède seize (16) mois, le professeur voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une durée de deux (2) ans.
- AS 6.49** La durée de la prolongation en raison de l'application des dispositions prévues en vertu des clauses AS 6.43 à AS 6.48 est calculée de façon que l'engagement initial ou le renouvellement de l'engagement se termine le 31 mai.

SECTION 11 - Renseignements

- AS 6.50** L'Université s'engage à remettre au SGPUM à la fin de chaque année financière les renseignements relatifs aux congés parentaux. Les renseignements suivants, non nominatifs, seront transmis :

- nombre de congés octroyés durant l'exercice (congé de maternité, d'adoption, de paternité et parental indemnisé)
- période visée par les congés
- traitement annuel du professeur durant son congé
- indemnités payables par l'Université et le RQAP

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 AS 9.02 ne peut bénéficier des autres « dispositions particulières de retraite anticipée » mentionnées à l'annexe I de la présente convention.

CHAPITRE VI :

RÉMUNÉRATION

(RE)

CHAPITRE VI – RÉMUNÉRATION (RE)

- RE 1.01** Le traitement annuel du professeur se compose d'un salaire de base et, le cas échéant, d'une prime individuelle.
- RE 1.02** Le salaire de base des professeurs apparaît à l'appendice I, l'échelle « A » pour le personnel enseignant, et à l'appendice II, l'échelle « B », pour le personnel médecin (professeurs médecins de la Faculté de médecine) en vigueur jusqu'à la signature de la convention collective conformément à la clause RE 1.06,
- RE 1.03** Le 1er juin de chaque année, le professeur qui est dans un rang donné depuis au moins six (6) mois avance d'un palier dans ce rang à moins qu'il n'ait déjà atteint le palier maximum de ce rang.
- RE 1.04** **Règles de calcul des années d'expérience lors de l'engagement des professeurs.**

A) Principes généraux

1. La comptabilisation des années d'expérience pertinente est faite à partir de la date d'obtention du diplôme de 1er cycle.
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 postdoctorale (boursier postdoctoral) 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 2e ou de 3e cycle, sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant :

- pour le professeur qui détient la maîtrise ou le diplôme de 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 1.05 Règles de passage d'un rang à l'autre

A) Le chargé d'enseignement qui est nommé au rang d'adjoint est placé à un palier de l'échelle appropriée de l'appendice I en vertu de la clause RE 1.04. 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. 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 1.06 En considération de l'accord des parties de réaménager une partie des pourcentages de majoration des salaires offerts par l'Université, dans le cadre des négociations, sur les trois (3) dernières années de la convention collective;

En considération de l'accord du SGPUM de décaler des 1^{er} juin aux 1^{er} décembre la majoration des échelles de salaires;

En considération de l'engagement de l'Université de rationaliser et d'encadrer la gestion des primes individuelles consenties aux professeurs et de fournir au SGPUM, en date du 1^{er} décembre 2012, l'état du versement des primes en cette date selon la ventilation utilisée lors des travaux du sous-comité de négociation sur la rémunération à l'été 2010.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- A) Pour la période du 1^{er} décembre 2008 au 30 novembre 2009, les échelles de salaires en vigueur sont majorées de 1%. Les échelles de salaires pour cette période apparaissent à l'appendice I pour le personnel enseignant, l'appendice II pour le personnel médecin et l'appendice III pour les attachés de recherche.
- B) Pour la période du 1^{er} décembre 2009 au 30 novembre 2010, les échelles de salaires sont majorées de 3,01%. Les échelles de salaires pour cette période apparaissent à l'appendice I pour le personnel enseignant, l'appendice II pour le personnel médecin et l'appendice III pour les attachés de recherche.

L'Université verse la rétroactivité aux professeurs retraités ayant pris leur retraite depuis le 1^{er} décembre 2008.

La participation au RRUM sur la nouvelle base salariale est rétroactive au 1^{er} décembre 2008 autant pour les cotisations que pour les prestations. Les cotisations requises découlant des ajustements salariaux seront perçues sur une paie subséquente aux ajustements des activités. Les ajustements aux rentiers, s'il y a lieu, seront effectués après la signature de la convention collective.

- C) Pour la période du 1^{er} décembre 2010 au 30 novembre 2011, les échelles de salaires seront majorées de 2%. Les échelles de salaires pour cette période apparaissent à l'appendice I pour le personnel enseignant et l'appendice III pour les attachés de recherche.
- D) Pour la période du 1^{er} décembre 2011 au 30 novembre 2012, les échelles de salaires seront majorées de 2%. Les échelles de salaires pour cette période apparaissent à l'appendice I pour le personnel enseignant et l'appendice III pour les attachés de recherche.
- E) Pour la période du 1^{er} décembre 2012 au 30 novembre 2013, les échelles de salaires seront majorées de 2%. Les échelles de salaires pour cette période apparaissent à l'appendice I pour le personnel enseignant et l'appendice III pour les attachés de recherche.

Tout professeur et professeur sous octroi embauché après la date de signature de la présente convention sera rémunéré selon l'échelle « A » de l'appendice I.

À compter de la date de signature de la convention collective, l'échelle de salaire « B » (médecin) de l'appendice II devient caduque et les mesures suivantes s'appliquent, étant entendu que les professeurs à l'emploi de l'Université à la date de la signature de la convention collective auront droit aux redressements d'échelles de salaires prévus aux paragraphes A) et B):

Le professeur et le professeur sous octroi est intégré dans l'échelle de salaire « A », en fonction de son rang à cette date, au palier lui procurant un salaire de base égal ou immédiatement supérieur par rapport à son salaire réel (salaire de base, excluant toute prime), sans toutefois dépasser le dernier palier de son rang. Si son salaire de base est plus élevé que celui de l'échelle « A », il reçoit sous forme de montant forfaitaire la différence entre son taux réel de salaire (excluant toute prime) et le palier applicable de l'échelle « A ». Ce professeur est considéré comme « étoilé » jusqu'à ce que l'échelle de salaire « A » rejoigne son salaire réel, excluant toute prime individuelle, le cas échéant.

Lors du redressement des échelles de salaire, seul le salaire de base est indexé et le montant forfaitaire est ajusté en conséquence jusqu'à ce qu'il soit résorbé. Lorsque le montant forfaitaire est résorbé, le professeur peut alors bénéficier des augmentations de salaire subséquentes.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent aussi, en faisant les adaptations nécessaires, lors de l'avancement de palier et de la promotion jusqu'à ce que le salaire réel du professeur (salaire de base et montant forfaitaire) rejoigne un taux de salaire du rang applicable dans l'échelle « A ». Par ailleurs, la lettre d'entente numéro 3 ne s'applique pas.

Les parties réitèrent leur volonté de générer un contexte qui fait que les salaires soient concurrentiels par rapport à ceux des universités canadiennes comparables.

CHAPITRE VII :

ACCÈS À L'ÉGALITÉ

(AE)

CHAPITRE VII – ACCÈS À L'ÉGALITÉ (AE)

- AE 1.01 L'Université a la responsabilité de la conception, de la mise en œuvre et de l'application du programme d'accès à l'égalité (PAÉE) touchant les professeurs établis conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Le PAÉE est affiché sur le site Internet du Bureau du personnel enseignant dans un onglet identifié à cette fin et il demeure accessible aux professeurs.
- AE 1.02 L'Université a la responsabilité de consulter le Syndicat pour la modification de tout programme d'accès à l'égalité touchant les professeurs établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.
- AE 1.03 Le plan de redressement de chaque unité est affiché sur le site Internet du Bureau du personnel enseignant dans un onglet identifié à cette fin et il demeure accessible aux professeurs.
- AE 1.04 L'Université publie annuellement un rapport des activités entreprises pour atteindre les objectifs du PAÉE pour les professeurs. Ce rapport fait état de la situation dans chaque unité pour les professeurs et est affiché sur le site Internet du Bureau du personnel enseignant.

CHAPITRE VIII :

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(DG)

CHAPITRE VIII – DISPOSITIONS GÉNÉRALES(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** 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.
- L'Université élabore un plan de communication destiné aux professeurs touchés par des travaux de rénovation, de construction ou de restauration impliquant des matériaux contenant de l'amiante.
- DG 1.07** 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 2013. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les échelles de salaire prévues aux appendices I, II et III. Les montants de rétroactivité salariale résultant de l'application des paragraphes A) et B) de la clause RE 1.06 sont payables aux professeurs qui sont à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la convention collective. Tout autre paiement ne sera

versé qu'aux professeurs qui seront à l'emploi de l'Université lorsque l'augmentation devient applicable (i.e. au 1^{er} décembre 2010, au 1^{er} décembre 2011 et au 1^{er} décembre 2012).

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 IX:
PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
(PI)

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** Le professeur couvert par le certificat d'accréditation est titulaire des droits d'auteur sur ses œuvres. Il en découle qu'il est le premier décideur au sujet de la diffusion de celles-ci. Il lui revient par conséquent de déterminer la mesure dans laquelle ses œuvres peuvent être diffusées, reproduites, réutilisées, indexées, archivées etc.
- PI 1.11** L'Université s'inscrit dans la tendance de plus en plus dominante de gérer les droits sur les productions numériques au moyen de licences *Creative Commons*. Selon un tel modèle, il revient au professeur de même qu'aux autres personnes engagées dans la création et la diffusion de matériel numérisé de déterminer le type de licence appropriée pour la diffusion du matériel.
- PI 1.12** Le professeur doit être outillé afin de gérer les enjeux associés aux documents à l'égard desquels des tiers pourraient prétendre à des droits.
- PI 1.13** Lorsque plusieurs personnes ou institutions sont impliquées dans la création d'un contenu, il revient à l'ensemble de celles-ci de décider des licences qui encadreront sa diffusion.
- PI 1.14** L'Université mettra en place des guides conviviaux afin de soutenir les processus de décision relatifs aux droits sur les œuvres qui, en raison de la variété des contextes disciplinaires, sont très diversifiés.

- PI 1.15** L'Université mettra en place des outils et des formations qui permettront d'améliorer les pratiques en matière de gestion des droits relatifs aux œuvres numérisées pour l'enseignement.
- PI 1.16** Étant donné le caractère novateur de la solution retenue et la nécessité de prendre en considération un large éventail de situations spécifiques, les parties conviennent d'instituer un comité paritaire composé de trois représentants de l'Université et de trois représentants du SGPUM qui fera le suivi de la conception et de la mise en place des guides, outils de gestion des droits et formations prévus aux articles PI 1.14 et PI 1.15. Ce comité pourra faire des recommandations aux parties sur les approches à privilégier et les solutions à retenir dans la mise en place des instruments de gestion des droits sur les œuvres utilisées dans le cadre des activités d'enseignement. Lorsque les outils et formations seront en fonctionnement, les parties réévalueront la nécessité du maintien d'un comité de suivi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 18^e jour du mois d'octobre 2010.

L'Université de Montréal

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



Guy Breton
Recteur



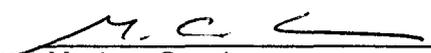
Jean Portugais
Président



Anne-Marie Boisvert
Vice-rectrice aux ressources humaines et à la
planification



Reynald Bourque
Porte-parole du comité de négociation



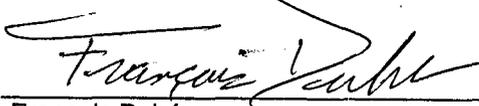
Monique Cormier
Vice-doyenne aux affaires professorales
Faculté des arts et des sciences



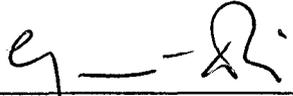
Renée Béland
Membre du comité de négociation
Secrétaire



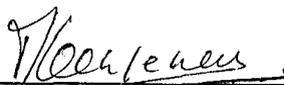
Serge Dubé
Vice-doyen aux affaires professorales
Faculté de médecine



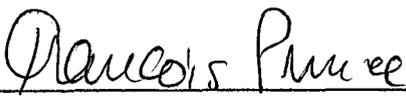
François Dubé
Membre du comité de négociation
Président de l'assemblée des chercheur-e-s



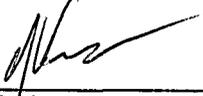
Giovanni De Paoli
Doyen - Faculté d'aménagement



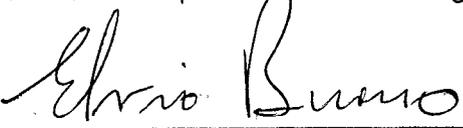
Marianne Kempeneers
Première-vice-présidente



François Prince
Directeur - Département de Kinésiologie



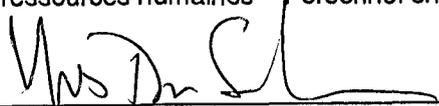
Marion Vacheret
Deuxième-vice-présidente



Elvio Bueno
Directeur général adjoint - Direction des
ressources humaines - Personnel enseignant



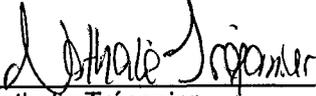
Laurence McFalls
Trésorier



Yves Du Sablon,
Directeur des relations de travail
Direction des ressources humaines



Jérôme Del Castillo
Membre de l'Exécutif



Nathalie Trépanier
Membre de l'Exécutif

ANNEXES

ANNEXE I
RETRAITE

ANNEXE I

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. L'Université a adopté les mesures suivantes à l'intention du professeur qui planifie et qui désire prendre sa retraite.

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. Dispositions particulières de retraite anticipée spéciale

L'Université peut offrir à un professeur qui désire prendre une retraite anticipée une 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.

III. 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 reliés 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
- animalerie

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 II
CURRICULUM VITAE

ANNEXE II

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 III

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

ANNEXE III

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.

1.2 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.

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.

- Une rémunération des divers types de diffusion des résultats de recherche pouvant être retenus par les unités dans leur évaluation (*éléments évaluables*).
- 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'œuvre 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'œuvres 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'œuvres 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 professeur sous octroi 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.

-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

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.

communication sont souvent variées et complémentaires. Diverses formes de communication pourront donc constituer les éléments de l'œuvre 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 évaluable*s sont :

- les articles publiés dans des revues scientifiques ou professionnelles ayant un comité de lecture ou l'équivalent;
- les livres, parties de livres ou chapitres;
- les œuvres de création littéraire, artistique ou professionnelle;
- les manuscrits sous presse;
- les brevets d'invention;
- le mémoire ou la thèse (lors d'une nomination);
- les rapports de recherche scientifique ou professionnelle à diffusion réduite et les notes de recherche publiées;
- les communications à des congrès scientifiques ou sociétés savantes ou professionnelles publiées sous forme « d'abstract » ou « in extenso »;
- les manuscrits soumis pour publication;
- 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;
- les documents audio-visuels à condition qu'ils représentent le résultat d'une recherche de type fondamental ou appliqué;
- les comptes-rendus critiques;
- 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 recoupent les activités d'enseignement ou de rayonnement tiennent compte de la dynamique de l'activité de recherche qui précède l'obtention de résultats (éléments évaluable)s. 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 évaluable 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 évaluable.

2.4.4 Critères d'évaluation

Une fois les éléments évaluable 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 évaluable 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'œuvres 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'œuvre 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'œuvre de recherche d'un professeur à partir de son dossier. Il reviendrait cependant aux professeurs candidats d'indiquer ce qu'ils 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.

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.

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.

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'œuvre 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 IV

RETRAITE

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

ANNEXE IV

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

auxquels les parties ajoutent les trois regroupements d'activités suivants :

- La participation à des cours collectifs
- La supervision et la coordination de cours-groupes
- Le suivi et la supervision de stagiaires postdoctoraux.

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 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

¹Le 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 de raisons d'équité, que le traitement des informations recueillies sur l'enseignement du professeur ait lieu dans les meilleures 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 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

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.

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 V

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

ANNEXE V

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 VI

CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA CHARGE PROFESSORALE

ANNEXE VI

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 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

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

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 VII).
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.

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).

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
 - séminaire
 - cours à inscriptions limitées
 - tutorat
 - lectures dirigées
 - laboratoires
 - cours répété
 - etc.
- d) nombre d'étudiants
- e) expériences pédagogiques nouvelles
- f) supervision de stages
 - individuels
 - collectifs
- g) direction des thèses :
 - nombre d'étudiants
 - 2e et 3e cycle
 - année de 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. 1995).

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

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

ANNEXE VII

DIRECTIVES CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL CONFIEE AUX PROFESSEURS

ANNEXE VII - 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.

LETTRES D'ENTENTES

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 et malgré la clause RC 1.11, les parties reconnaissent que dans les facultés de médecine dentaire, médecine vétérinaire et sciences infirmières, droit, sciences de l'éducation, pharmacie et le département de médecine de la Faculté de médecine, le trimestre d'automne peut débuter au plus tôt le 23 août et ce, compte tenu des pratiques établies à la date de la signature de la présente lettre d'entente.

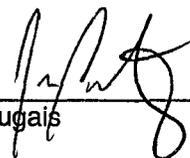
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 2 : Libérations syndicales

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 clause RC 5.02 de 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 postdoctoraux, consultants, etc.) permettant de l'aider dans sa tâche d'enseignement ou de recherche.

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

Dans tous les cas, les montants sont alloués pour l'année universitaire et ne peuvent être reportés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 3 : Rémunération des professeurs adjoints - Échelle « A »

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 adjoint, 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.
- 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 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 4 : Auxiliaires d'enseignement

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

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

Objet : Auxiliaires d'enseignement

Attendu que les départements et facultés doivent se doter d'une politique de soutien à l'enseignement;

Attendu que les départements et facultés doivent rendre publique et accessible leur politique sur le soutien à l'enseignement et l'attribution des ressources;

Attendu que, pour la durée de la présente convention, l'Université réservera une partie des budgets attribués aux unités à l'embauche d'auxiliaires d'enseignement et que les budgets consentis sont exclusivement destinés à l'engagement d'auxiliaires d'enseignement et ne peuvent être utilisés à d'autres fins;

Attendu que l'attribution des ressources est faite par les unités de manière équitable et juste entre tous les membres du corps professoral représentés par le SGPUM et les autres membres du personnel enseignant à partir de l'enveloppe budgétaire dédiée aux départements et facultés, notamment sur la base d'un ensemble de critères, dont aucun n'est déterminant en soi, tels que la nature d'un cours donné, la ou les méthodes pédagogiques utilisées dans un cours donné, le nombre d'évaluations et la forme des évaluations utilisées dans un cours donné et le nombre des étudiants inscrits dans un cours donné au terme de la période de modification des choix de cours à chacun des trimestres et tout autre critère qui pourrait être pertinent pour une unité donnée;

Attendu que cette lettre d'entente s'applique aussi aux professeurs sous octroi, aux professeurs de formation pratique, aux chargées et chargés de formation pratique, aux chargées et chargés de clinique ainsi qu'aux superviseuses et superviseurs de stages (SCCCUM) en faisant les adaptations nécessaires;

D'un commun accord, les parties conviennent que le préambule fait partie intégrante de l'entente et s'entendent sur les dispositions qui suivent :

1. L'Université et le syndicat mettent sur pied rapidement après la signature de la convention collective un Comité universitaire ainsi que des comités locaux sur le soutien à l'enseignement et ils seront rapidement mis à l'oeuvre.
2. Comités locaux
 - 2.1 Les comités locaux sont décisionnels, permanents et composés chacun d'un professeur désigné par le syndicat, d'un chargé de cours et d'un représentant de la direction de l'Université.
 - 2.2 Dans le cas où aucun représentant des chargés de cours n'a été nommé dans une unité, le comité fonctionne sur une base bipartite (professeur et direction), et ce en conformité avec le mandat défini au point 2.3 de la présente lettre.

2.3 Les comités locaux sur le soutien à l'enseignement :

- a) Sont consultés sur l'élaboration de la politique sur le soutien à l'enseignement;
- b) Établissent des seuils et des balises à moduler selon les réalités des programmes et du département ou de la faculté pour l'attribution d'aide aux enseignants dans le respect des sommes allouées aux facultés;
- c) Font des recommandations au département ou à la faculté concernant l'application de la politique de soutien à l'enseignement;
- d) S'assurent que la politique sur le soutien à l'enseignement du département ou de la faculté est publique et accessible;
- e) Reçoivent les plaintes relatives à la répartition des auxiliaires d'enseignement;
- f) Statuent sur les plaintes reçues dans un délai maximum de deux (2) semaines, en respectant le cadre budgétaire alloué au département ou à la faculté pour le soutien à l'enseignement et veillent à ce que la répartition des ressources soit équitable et en accord avec la politique de l'unité. Toute décision prise par un comité en réponse à une plainte doit être transmise par écrit au plaignant et est exécutoire, finale, sans appel et ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la convention collective;
- g) Font rapport au Comité universitaire des plaintes qu'ils ont reçues et gérées, de l'état des besoins et l'analyse de la politique départementale ou facultaire;
- h) Font rapport au Comité universitaire avant le 1^{er} février des constats en terme de ressources d'auxiliaires d'enseignement disponibles et des besoins nécessaires de chaque comité local;
- i) Transmettent au Comité universitaire tout élément d'analyse qu'ils jugent approprié en regard de leur mandat.

2.4 Les comités locaux établissent leurs règles de fonctionnement interne.

3. Comité universitaire

3.1 Le Comité universitaire est permanent et tripartite. Il est composé de deux représentants des professeurs désignés par le syndicat, de deux représentants des chargés de cours et de deux représentants de l'Université.

3.2 Le Comité universitaire a pour mandat :

- a) de soutenir et d'encadrer le travail des comités locaux;
- b) de recevoir les rapports des comités locaux de l'Université;
- c) de faire des recommandations à l'Université concernant les besoins de chaque unité en matière de soutien à l'enseignement. Ces recommandations doivent être déposées au Vice-rectorat aux ressources humaines et à la planification avant le 15 février;
- d) de transmettre à l'Université toute autre recommandation qu'il juge appropriée.

3.3 Le comité universitaire établit ses règles de fonctionnement interne.

L'Université fournit au Comité universitaire en fin d'année financière l'information concernant l'état des dépenses pour les auxiliariats d'enseignement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 5 : Professeurs de formation pratique ou de formation

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

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

**Objet : Professeurs de formation pratique ou de formation professionnelle (PFP),
ci-après désignés les professeurs de formation pratique (PFP)**

Les parties conviennent des dispositions particulières suivantes relativement au statut de professeur de formation pratique :

Dispositions générales

- PFP 1.01** Pour la durée de la présente lettre d'entente, l'Université pourra engager un maximum de quinze (15) professeurs de formation pratique.
- PFP 1.02** L'engagement de professeurs de formation pratique doit répondre à des besoins académiques exprimés par les unités en lien avec les besoins de formation pour la pratique professionnelle.
- PFP 1.03** Les professeurs de formation pratique sont couverts par les dispositions suivantes de la présente convention collective : régime conventionnel (RC), travail professoral (TP) (sauf la clause TP 2.06), procédure d'engagement (CP 1), avantages sociaux (AS), rémunération (RE), l'article DG 1, accès à l'égalité (AE) et propriété intellectuelle (PI).

Fonctions du professeur de formation pratique

- PFP 1.04** Le professeur de formation pratique est un professeur qui a une compétence professionnelle reconnue et qui exerce une pratique professionnelle. Il se consacre essentiellement à l'enseignement et à l'encadrement des étudiants tout en apportant une contribution au fonctionnement de l'institution, au rayonnement universitaire et à la recherche.

Selon la discipline, il détient un diplôme de Ph. D. ou de maîtrise (un diplôme équivalent pourrait être jugé acceptable dans certains cas).

Engagement

- PFP 1.05** Pour la durée de la présente lettre d'entente, l'engagement des professeurs de formation pratique se fera uniquement au rang d'adjoint, à moins d'entente contraire entre les parties.
- PFP 1.06** Le professeur de formation pratique occupe cette fonction dans une proportion (de son temps) qui va de demi-temps à plein-temps. Cette proportion de temps est déterminée lors de l'engagement. Il est rémunéré selon les échelles de salaires des professeurs en fonction de la proportion de temps consacrée à son poste universitaire.
Dans le cas d'un engagement à temps plein, le professeur de formation pratique exerce sa pratique professionnelle exclusivement pour le compte de l'Université.

PFP 1.07 L'engagement du professeur de formation pratique est fait par l'Université selon la procédure applicable aux professeurs, tel que prévu aux dispositions de l'article CP1.

PFP 1.08 L'engagement initial du professeur de formation pratique 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. À l'échéance d'un tel engagement inférieur à trois (3) ans, ce dernier est soumis à des prolongations automatiques pour une durée totale d'engagement de trois (3) ans, pour autant que les fonds le permettent.

PFP 1.09 L'Université informe le professeur de formation pratique des conditions de son emploi par une lettre d'engagement conformément à la clause CP 1.04 de la convention collective. Cette lettre contient aussi les éléments suivants :

- a) les caractéristiques de l'engagement : plein temps, demi-temps, toute autre proportion de temps supérieure à un demi-temps, non renouvelable, sans permanence;
- b) La proportion minimale et maximale du temps requis à la pratique professionnelle;

Comité paritaire

PFP 1.10 Les parties conviennent de créer un comité paritaire composé d'un nombre égal de représentants de l'Université et du Syndicat dont le mandat sera de faire des recommandations aux parties concernant les questions suivantes :

- a) Les critères de renouvellement d'engagement, d'octroi de promotion et de permanence du professeur de formation pratique;
- b) Toutes questions relatives au statut de professeur de formation pratique, notamment leurs droits politiques.

Le Comité réalisera ses travaux au cours des deux premières années suivant la signature de la convention collective et produira un rapport incluant un bilan de la mise en œuvre de la présente lettre d'entente au plus tard trois mois avant son échéance, soit le 28 février 2013.

Entrée en vigueur, échéance et renouvellement

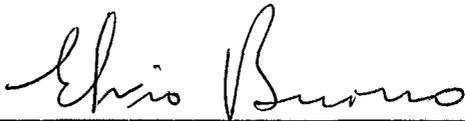
PFP 1.11 La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et prend fin le 31 mai 2013.

PFP 1.12 Dans les 30 jours suivants le dépôt du bilan du comité paritaire, les parties pourront discuter de l'opportunité de renouveler ou de modifier la présente lettre d'entente. Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective au sens du Code du travail.

PFP 1.13 Advenant le renouvellement de la présente lettre d'entente à son échéance, le professeur de formation pratique ne peut obtenir sa permanence qu'après avoir complété cinq (5) années de service à titre de professeur de formation pratique depuis son engagement en vertu de la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 6 : Mesures transitoires pour l'application de la clause TP 4.03

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

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

Objet : Mesures transitoires pour l'application de la clause TP 4.03

Compte tenu des dispositions de la convention collective précédente, il est nécessaire d'adopter des mesures transitoires pour l'implantation des nouvelles dispositions relatives à l'achat d'ordinateur.

L'Université s'engage à remplacer l'ordinateur de tout professeur dont l'ordinateur devrait être remplacé, au plus tard le 31 mai 2010. L'Université remplace aussi, au plus tard trois (3) mois après la ratification de la présente convention collective, l'ordinateur du professeur qui en fait la demande durant cette période si cet ordinateur a été acquis il y a plus de 3 ans au 31 mai 2010.

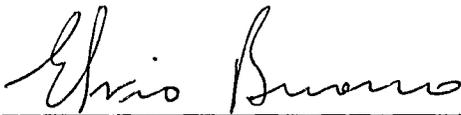
Le nombre d'ordinateurs dont la date de remplacement est antérieure au 1^{er} juin 2010 est de 935.

Le professeur dont la date de remplacement de son ordinateur est antérieure au 1^{er} juin 2010 et qui a choisi de le remplacer en vertu du système en vigueur jusqu'à la date de signature de la convention collective reçoit un montant de 1 200 \$ pour l'année budgétaire 2009-2010 et de 2 000 \$ à compter de l'année budgétaire 2010-2011.

Tout professeur qui n'aura pas remplacé son ordinateur en vertu des paragraphes précédents pour quelque raison que ce soit reçoit une allocation au montant de 2 000 \$ à compter de l'année budgétaire 2010-2011.

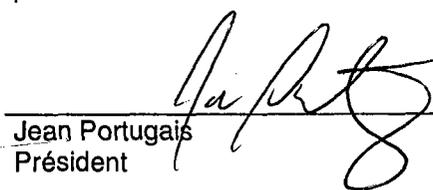
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
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 : Retraite

Les parties conviennent des modalités suivantes jusqu'au 31 mai 2013 :

Le professeur ayant 65 ans et plus et qui ne s'est pas prévalu de la clause AS 9.02 peut choisir de prendre une retraite aux conditions et modalités suivantes :

- Avoir informé par écrit son directeur au moins 3 mois avant la date effective de sa retraite;
- À la date effective de sa retraite, le professeur reçoit ses prestations de retraite conformément à ce qui est prévu au Règlement du régime de retraite de l'Université de Montréal;
- Le lendemain de la date effective de sa retraite, l'Université réengage le professeur à demi-temps pour une durée maximale, au choix du professeur, de 3 ans. La durée d'un tel réengagement est terminale. Malgré ce qui précède et avec l'accord de l'Université, la durée maximale et terminale peut être fixée jusqu'à concurrence de 5 ans;
- Le traitement du professeur ainsi réengagé est celui qui prévalait la veille de sa retraite, mais il est ajusté en conséquence;
- L'engagement du professeur en vertu de la présente clause se fait de plein droit et la procédure prévue aux clauses CP 1.01 et CP 1.02 ne s'applique pas;
- Au cours de la période de son réengagement, la charge de travail du professeur est réduite de moitié. Quant à sa charge d'enseignement, celle-ci est équivalente à la moitié de la charge moyenne qu'il assumait au cours des trois dernières années. Toutefois, la charge de cours doit être d'un minimum de 3 crédits et d'un maximum de 6 crédits, à moins d'entente contraire avec le professeur pour une charge supérieure à 6 crédits.

Dans le cadre de l'application des mesures précitées, l'Université accepte que les sommes dégagées par ces mesures soient acquises aux directions des Facultés (au sens des statuts) concernées aux fins de la création de postes au sein desdites Facultés.

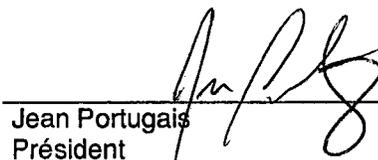
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 8 : Maintien des effectifs professoraux et création de postes

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

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

Objet : Maintien des effectifs professoraux et création de postes

L'Université s'engage à autoriser que soit pourvu, dans les meilleurs délais, tout poste devenu vacant à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès. La répartition des postes devenus ainsi vacants se fera selon le principe énoncé ici-bas et l'affichage résultant devra être effectué au plus tard 8 mois suivant le départ à la retraite, la démission ou le décès.

L'Université s'engage, par ailleurs, à autoriser que soient pourvus 75 nouveaux postes selon les modalités suivantes :

- Un nombre minimum de 25 nouveaux postes, pour lesquels l'affichage devra être complété avant le 1^{er} février 2011;
- Un nombre minimum de 25 nouveaux postes, pour lesquels l'affichage devra être complété avant le 1^{er} février 2012;
- Un nombre minimum de 25 nouveaux postes, pour lesquels l'affichage devra être complété avant le 1^{er} février 2013.
- Si pour l'année 2011 ou 2012, le nombre de postes autorisés à être pourvus et affichés excède 25 nouveaux postes, l'excédent est déduit sur les postes à pourvoir et à être affichés l'année suivante.

Pour les fins de la présente lettre d'entente, l'engagement d'un nouveau professeur sous octroi est exclu des postes de remplacement et des 75 nouveaux postes devant être pourvus.

Répartition des postes :

La répartition par faculté des postes prévus s'effectue selon les principes d'allocation suivants :

1. Les postes laissés vacants suite aux départs seront généralement affectés aux facultés dans lesquelles ces départs ont lieu.
2. La capacité à assurer un développement planifié d'une offre de formation attractive qui tient compte notamment des axes et des priorités de développement académique.
3. La capacité à s'aligner sur les taux d'encadrement sectoriels en fonction des effectifs étudiants.
4. La capacité à répondre aux besoins académiques.
5. La capacité à s'inscrire dans une démarche intégrée de planification.

Renseignements :

À la fin de chaque année budgétaire, l'Université s'engage à remettre au Syndicat les renseignements relatifs aux comblements des postes. Les renseignements suivants seront transmis :

- les facultés et les départements
- le nom du professeur
- le matricule du professeur
- le rang du professeur
- le statut d'emploi du professeur
- l'identification du poste : poste en remplacement (préciser le nom du professeur remplacé, la date du départ et le département) ou poste créé

La présente entente entre en vigueur le jour de la signature de la convention collective et son échéance est fixée au 31 mai 2013.

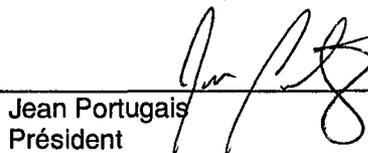
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 9 : Intégration de treize (13) professeurs sous octroi (PSO) dans

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

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

Objet : Intégration de treize (13) professeurs sous octroi (PSO) dans des postes de professeurs

Dispositions générales

Pendant la durée de la présente convention, l'Université s'engage à donner des promesses d'intégration dans des postes de professeurs à un minimum de treize professeurs sous octroi ayant le rang d'agrégé ou de titulaire.

Ce nombre de treize (13) postes comprend les cinq (5) professeurs sous octroi ayant une promesse d'intégration au 1^{er} juillet 2010, tel qu'identifiés par les parties à la table de négociation.

Ces treize intégrations pourront être pourvues à même les postes de professeurs devenus vacants à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès, ou à même les nouveaux postes convenus selon la lettre d'entente no 8.

Ces treize intégrations s'ajoutent à celles pouvant être réalisées en vertu de la clause PSOAR 3.10 pour les professeurs sous octroi, quelque soit leur rang et ne les limitent en aucun cas.

Par ailleurs, l'Université s'engage pour les 8 postes restants à ce que les dossiers des professeurs sous octroi soient étudiés selon la procédure d'intégration décrite ci-après, étant entendu que, de ce nombre, trois (3) postes de professeurs seront réservés à des professeurs sous octroi ayant dix (10) ans de service ou plus au moment de la promesse d'intégration.

Procédures d'Intégration

Les professeurs sous octroi admissibles à l'intégration dans des postes de professeurs selon la présente entente devront avoir le rang d'agrégé ou de titulaire au moment de leur demande d'intégration.

Les professeurs sous octroi admissibles désireux de présenter une demande d'intégration devront soumettre leur dossier à leur directeur de département au plus tard 9 mois avant l'échéance de la présente convention collective. Le dossier de la demande d'intégration comprend, notamment, l'information suivante :

- la lettre de présentation de la demande;
- les activités et les réalisations de recherche;
- la liste des subventions de fonctionnement d'organismes externes à l'Université dotés d'un comité de pairs ou l'équivalent; ou le support salarial provenant d'un organisme subventionnaire reconnu;
- la liste des noms des étudiants sous sa supervision aux études supérieures;

- la liste des enseignements dispensés (compte tenu des possibilités d'accès du PSO aux activités d'enseignement dans son unité, i.e. des cours et séminaires disponibles).

Le directeur prend avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci constitué pour les départements cliniques selon les dispositions décrites à la clause PSOAR 3.01 b), en excluant dudit comité le professeur sous octroi qui sera remplacé par un autre professeur agrégé ou titulaire, membre du SGPUM. Il sera tenu un vote par voix de scrutin secret et il sera dressé un compte rendu des opinions exprimées par les professeurs. Le directeur transmettra le résultat du vote, le compte rendu et sa recommandation à l'Université. Celle-ci avisera par écrit le professeur sous octroi de sa décision de l'intégrer ou non dans un poste de professeur.

Si l'Université décide de procéder à l'intégration du professeur sous octroi dans un poste de professeur, celle-ci devra se faire dans les deux (2) années qui suivent l'avis écrit prévu au paragraphe précédent et ce, sans autres formalités. L'intégration confère la permanence.

Les cinq (5) professeurs sous octroi ayant une promesse d'intégration au 1^{er} juillet 2010 conformément aux présentes seront intégrés dans un poste de professeur dans les 2 ans de la signature de la convention collective à condition qu'ils aient atteint dix (10) ans de service et ce, sans autres formalités.

Dans le cas où l'Université décide d'intégrer un professeur sous octroi dans un poste de professeur, elle lui signifie par écrit la date à laquelle il entrera en fonction comme professeur. Une copie de cette lettre sera transmise au Syndicat. Le professeur sous octroi continuera de 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 professeur sous octroi dans un poste de professeur, celui-ci pourra continuer sa carrière à l'Université comme professeur sous octroi conformément aux dispositions de la clause PSOAR 3.09. Un avis de non intégration n'est pas irrévocable et une nouvelle demande pourra être présentée au cours d'une année universitaire subséquente.

Dans tous les cas d'intégration d'un professeur sous octroi dans un poste de professeur, l'engagement sera 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.

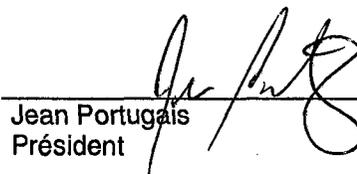
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 10 : Comité paritaire sur les mécanisme de prise en compte de la

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

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

Objet : Comité paritaire sur les mécanismes de prise en compte de la charge d'encadrement

CONSIDÉRANT la clause TP 3.06, alinéa b), qui prévoit un échange entre le professeur et le directeur 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;

CONSIDÉRANT la clause TP 3.07, qui prévoit que le directeur a le pouvoir d'augmenter ou de diminuer la charge de cours d'un professeur compte tenu de ses activités touchant la recherche, l'encadrement aux études supérieures, la contribution au fonctionnement de l'institution et le rayonnement universitaire;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de voir chaque unité se doter d'un mécanisme permettant d'assurer l'équité dans la répartition de la charge d'enseignement, c'est-à-dire en évaluant le poids de la charge d'encadrement aux études supérieures, tout en tenant compte des autres éléments de la tâche professorale, soit la recherche, la contribution au fonctionnement de l'institution et le rayonnement universitaire;

LES PARTIES conviennent de former un comité paritaire composé d'un nombre égal de représentants de l'Université et du Syndicat sur les mécanismes de prise en compte de la charge d'encadrement, dont elles nommeront les représentants dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Le mandat du comité est le suivant :

- dans les six (6) mois suivant la formation du comité,
 - o tracer le portrait d'ensemble des mécanismes déjà mis en place dans différentes unités pour tenir compte de la charge d'encadrement dans l'établissement de la charge d'enseignement;
 - o déterminer, de façon la plus représentative possible, les unités qui feront prioritairement l'objet d'un suivi;
 - o faire le suivi des unités retenues.

- Au plus tard trois mois avant l'expiration de la convention collective, faire rapport sur l'application des mécanismes observés dans les unités retenues en y incluant un avis quant aux mécanismes les plus appropriés.

L'Université fournira l'aide administrative et le directeur de chaque unité visée fournira l'information nécessaire au comité pour l'accomplissement de son mandat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTE D'ENTENTE N° 11 : Libération syndicale de professeur-e-s et de professeur-e-s

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

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

Objet : Libération syndicale de professeur-e-s et de professeur-e-s sous octroi à la charge du SGPUM

- 1) En sus des dispositions prévues à la convention collective et afin de faciliter les activités du Syndicat, l'Université convient de libérer annuellement¹ l'équivalent de 5 libérations à quart (¼) de temps. Les libérations sont au choix du Syndicat, à quart (¼) de temps, à demi (½) temps, à trois-quart (¾) de temps. Ces quarts de temps peuvent prendre la forme d'une allocation de soutien aux activités du professeur. 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 professeur sous octroi, celui-ci bénéficie uniquement du montant prévu ci-dessus et selon les mêmes modalités.

- 2) Le SGPUM convient d'aviser par écrit le BPE du nom des professeurs et des professeurs sous octroi pour lesquels il demande des libérations au moins (3) mois avant le début d'un trimestre et exceptionnellement, au moins un (1) mois avant le début d'un trimestre. Sur réception de la demande du syndicat, le BPE avise chaque directeur d'unité concerné du nom du professeur dont on demande la libération. Si la demande est faite dans des délais plus courts, la libération devra prendre la forme d'une allocation de soutien aux activités du professeur.
- 3) Le SGPUM accepte le principe que le directeur de l'unité puisse refuser pour des raisons sérieuses reliées aux besoins d'enseignement une demande de libération sous forme de dégrèvement de cours. Dans ce cas, le directeur de l'unité devra motiver par écrit au professeur les raisons sérieuses au soutien de son refus. Le directeur de l'unité doit informer le professeur de sa décision d'accepter ou non la libération dans les 10 jours suivant la réception de la demande écrite de libération par le Syndicat.
- 4) Le Syndicat, à chaque trimestre s'il y a lieu, rembourse à l'Université l'équivalent du coût d'une charge de cours pour chaque quart (¼) de temps libéré selon les tarifs en vigueur prévus à la convention collective des chargé-e-s de cours pour une charge de cours de trois (3) crédits plus les indemnités de 22% du salaire versées à titre d'avantages sociaux. Les sommes dues par le Syndicat à l'Université à titre de remboursement sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'Université d'un état de compte semestriel détaillé indiquant les noms des professeurs libérés et le montant devant être remboursé.
- 5) Les professeurs et professeurs sous octroi ainsi libérés le sont sans perte de traitement ni d'avantages sociaux et conservent tous les privilèges et avantages attachés à leur statut de professeur ou de professeur sous octroi et demeurent régis par la convention collective.

¹ Désigne la période allant du 1^{er} mai au 30 avril suivant

- 6) Advenant un problème d'application ou d'interprétation de la présente entente, les parties conviennent de se rencontrer afin de rechercher les solutions appropriées.
- 7) La présente entente entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective et le demeure jusqu'à l'échéance de celle-ci.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 12 : Libérations syndicales des membres des

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

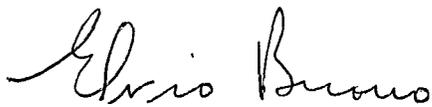
LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Objet : Libérations syndicales des membres des Comités paritaires sur la charge d'encadrement et sur les professeurs de formation pratique

Pour les deux nouveaux comités paritaires mentionnés en objet, les parties assument à parts égales (50%) le coût des libérations des membres désignés par le Syndicat qui siègent sur ces comités. Le nombre de représentants de chacune des parties sera d'un minimum de deux (2), et d'un maximum de trois (3) s'il y a entente entre les parties à ce sujet.

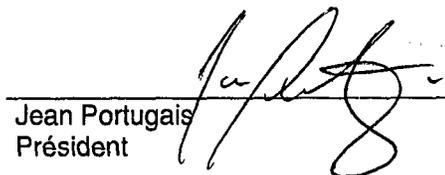
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 13

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

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

Objet : Maîtrise de la langue française

La politique linguistique de l'Université de Montréal, notamment en ce qui a trait à l'article 10 intitulé Recrutement du personnel enseignant qui prévoit les exigences de maîtrise du français pour les professeurs non-francophones lors de leur entrée en fonction s'applique.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 14

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.

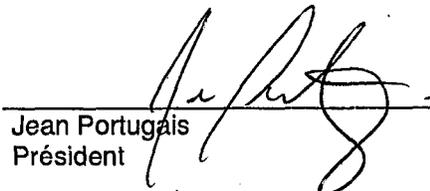
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 octobre 2010.

Pour l'Université de Montréal



Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel
enseignant

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



Jean Portugais
Président

APPENDICE I – PERSONNEL ENSEIGNANT - ÉCHELLES SALARIALES

Échelle «A» - Personnel enseignant – 1er décembre 2008 – Appendice

ÉCHELLE "A"
1er décembre 2008 - APPENDICE I

REDRESSEMENT DE 1% DE L'ÉCHELLE DU 31-05-2008

<i>Palier</i>	<i>Chargé d'enseignement</i>	<i>Professeur adjoint</i>	<i>Professeur agrégé</i>	<i>Professeur titulaire</i>
1	50 978			
2	52 044			
3	53 102	61 804		
4	54 168	63 316		
5	55 228	64 822		
6	56 286	66 330		
7	56 866	67 842		
8	57 434	69 350	72 668	
9	58 010	70 858	74 524	
10	58 584	72 368	76 378	
11	59 162	73 878	78 234	
12		75 386	80 088	
13		76 896	81 948	
14		78 404	83 800	90 330
15		79 910	85 658	92 276
16		81 214	87 676	94 224
17		82 512	89 406	96 172
18		83 814	91 222	98 122
19		85 118	93 076	100 074
20		86 418	94 932	102 020
21		87 716	96 126	103 966
22			97 314	105 916
23			98 504	107 864
24			99 696	109 812
25			100 888	111 756
26			102 078	113 710
27			103 270	115 658
28			104 340	117 644
29			105 414	119 054
30			107 182	120 390
31				121 736

Échelle «A» - Personnel enseignant – 1^{er} décembre 2009

**ÉCHELLE "A"
1er décembre 2009 - APPENDICE I**

REDRESSEMENT DE 3.01% DE L'ÉCHELLE DU 01-12-2008

Pallier	Chargé d'enseignement	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1	52 512			
2	53 610			
3	54 700	63 664		
4	55 798	65 222		
5	56 890	66 774		
6	57 980	68 326		
7	58 578	69 884		
8	59 162	71 438	74 856	
9	59 756	72 990	76 768	
10	60 348	74 546	78 676	
11	60 942	76 102	80 588	
12		77 656	82 498	
13		79 210	84 414	
14		80 764	86 322	93 048
15		82 316	88 236	95 054
16		83 658	90 316	97 060
17		84 996	92 098	99 066
18		86 336	93 968	101 076
19		87 680	95 878	103 086
20		89 020	97 790	105 090
21		90 356	99 020	107 096
22			100 244	109 104
23			101 468	111 110
24			102 696	113 118
25			103 924	115 120
26			105 150	117 132
27			106 378	119 140
28			107 480	121 186
29			108 586	122 638
30			110 408	124 014
31				125 400

Échelle «A» - Personnel enseignant – 1^{er} décembre 2010

**ÉCHELLE "A"
1er décembre 2010 - APPENDICE I**

REDRESSEMENT DE 2 % DE L'ÉCHELLE DU 01-12-2009

Palier	Chargé d'enseignement	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1	53 562			
2	54 682			
3	55 794	64 938		
4	56 914	66 526		
5	58 028	68 110		
6	59 140	69 692		
7	59 750	71 282		
8	60 346	72 866	76 354	
9	60 952	74 450	78 304	
10	61 554	76 036	80 250	
11	62 160	77 624	82 200	
12		79 210	84 148	
13		80 794	86 102	
14		82 380	88 048	94 908
15		83 962	90 000	96 956
16		85 332	92 122	99 002
17		86 696	93 940	101 048
18		88 062	95 848	103 098
19		89 434	97 796	105 148
20		90 800	99 746	107 192
21		92 164	101 000	109 238
22			102 248	111 286
23			103 498	113 332
24			104 750	115 380
25			106 002	117 422
26			107 254	119 474
27			108 506	121 522
28			109 630	123 610
29			110 758	125 090
30			112 616	126 494
31				127 908

Échelle «A» - Personnel enseignant – 1^{er} décembre 2011

**ÉCHELLE "A"
1er décembre 2011 - APPENDICE I**

REDRESSEMENT DE 2 % DE L'ÉCHELLE DU 01-12-2010

Palier	Chargé d'enseignement	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1	54 634			
2	55 776			
3	56 910	66 236		
4	58 052	67 856		
5	59 188	69 472		
6	60 322	71 086		
7	60 946	72 708		
8	61 552	74 324	77 882	
9	62 172	75 940	79 870	
10	62 786	77 556	81 856	
11	63 404	79 176	83 844	
12		80 794	85 830	
13		82 410	87 824	
14		84 028	89 808	96 806
15		85 642	91 800	98 896
16		87 038	93 964	100 982
17		88 430	95 818	103 068
18		89 824	97 764	105 160
19		91 222	99 752	107 250
20		92 616	101 740	109 336
21		94 008	103 020	111 422
22			104 292	113 512
23			105 568	115 598
24			106 846	117 688
25			108 122	119 770
26			109 400	121 864
27			110 676	123 952
28			111 822	126 082
29			112 974	127 592
30			114 868	129 024
31				130 466

Échelle «A» - Personnel enseignant – 1^{er} décembre 2012

ÉCHELLE "A"
1^{er} décembre 2012 - APPENDICE I

REDRESSEMENT DE 2 % DE L'ÉCHELLE DU 01-12-2011

Palier	Chargé d'enseignement	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1	55 726			
2	56 892			
3	58 048	67 560		
4	59 214	69 214		
5	60 372	70 862		
6	61 528	72 508		
7	62 164	74 162		
8	62 784	75 810	79 440	
9	63 416	77 458	81 468	
10	64 042	79 108	83 494	
11	64 672	80 760	85 520	
12		82 410	87 546	
13		84 058	89 580	
14		85 708	91 604	98 742
15		87 354	93 636	100 874
16		88 778	95 844	103 002
17		90 198	97 734	105 130
18		91 620	99 720	107 264
19		93 046	101 748	109 396
20		94 468	103 774	111 522
21		95 888	105 080	113 650
22			106 378	115 782
23			107 680	117 910
24			108 982	120 042
25			110 284	122 166
26			111 588	124 302
27			112 890	126 432
28			114 058	128 604
29			115 234	130 144
30			117 166	131 604
31				133 076

APPENDICE II – PERSONNEL MÉDECIN - ÉCHELLES SALARIALES

Échelle «B» - Personnel médecin – 1^{er} décembre 2008

ÉCHELLE "B" - APPENDICE II
1er décembre 2008

REDRESSEMENT DE 1% DE L'ÉCHELLE DU 31-05-2008

<i>Palier</i>	<i>Chargé d'enseignement</i>	<i>Professeur adjoint</i>	<i>Professeur agrégé</i>	<i>Professeur titulaire</i>
1	54 964			
2	55 972			
3	56 986	79 038		
4	58 000	80 230		
5	59 008	81 420		
6	60 024	82 612		
7	61 038	83 802		
8	62 044	84 996	93 262	
9	63 060	86 184	94 758	
10	64 074	87 376	96 262	
11	65 082	88 564	97 756	
12		89 754	99 252	
13		90 650	100 754	
14		91 550	102 246	106 362
15		92 448	103 750	108 442
16			105 244	110 520
17			106 740	112 596
18			108 242	114 676
19			109 740	116 748
20			111 236	118 826
21			112 732	120 908
22			114 232	122 982
23			115 098	125 058
24			115 964	126 828
25			116 830	128 600

Échelle «B» - Personnel médecin – 1^{er} décembre 2009

ÉCHELLE "B" - APPENDICE II
1er décembre 2009

REDRESSEMENT DE 3,01% DE L'ÉCHELLE DU 01-12-2008

Palier	Chargé d'enseignement	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1	56 618			
2	57 656			
3	58 702	81 418		
4	59 746	82 644		
5	60 784	83 870		
6	61 830	85 098		
7	62 876	86 324		
8	63 912	87 554	96 070	
9	64 958	88 778	97 610	
10	66 002	90 006	99 160	
11	67 040	91 230	100 698	
12		92 456	102 240	
13		93 378	103 786	
14		94 306	105 324	109 564
15		95 230	106 872	111 706
16			108 412	113 846
17			109 952	115 986
18			111 500	118 128
19			113 044	120 262
20			114 584	122 402
21			116 126	124 548
22			117 670	126 684
23			118 562	128 822
24			119 454	130 646
25			120 346	132 470

APPENDICE III – ATTACHÉ DE RECHERCHE - ÉCHELLES SALARIALES

Échelle «C» - Attachés de recherche – 1^{er} décembre 2008

**ÉCHELLE "C"-APPENDICE III
1er décembre 2008**

**REDRESSEMENT DE 1%
DE L'ÉCHELLE DU 31-05-2008**

<i>Palier</i>	
1	47 924
2	49 570
3	51 170
4	52 846
5	54 458
6	56 126
7	57 726
8	59 368
9	61 006
10	62 644
11	64 248
12	65 920

Échelle «C» - Attaché de recherche – 1^{er} décembre 2009

**ÉCHELLE "C"-APPENDICE III
1er décembre 2009**

**REDRESSEMENT DE 3,01%
DE L'ÉCHELLE DU 01-12-2008**

<i>Palier</i>	
1	49 366
2	51 062
3	52 710
4	54 436
5	56 098
6	57 816
7	59 464
8	61 154
9	62 842
10	64 530
11	66 182
12	67 904

Échelle «C» - Attaché de recherche – 1^{er} décembre 2010

**ÉCHELLE "C"-APPENDICE III
1er décembre 2010-**

**REDRESSEMENT DE 2%
DE L'ÉCHELLE DU 01-12-2009**

<i>Palier</i>	
1	50 354
2	52 084
3	53 764
4	55 524
5	57 220
6	58 972
7	60 654
8	62 378
9	64 098
10	65 820
11	67 506
12	69 262

Échelle «C» - Attaché de recherche – 1er décembre 2011

**ÉCHELLE "C"-APPENDICE III
1er décembre 2011**

**REDRESSEMENT DE 2%
DE L'ÉCHELLE DU 01-12-2010**

<i>Palier</i>	
1	51 362
2	53 126
3	54 840
4	56 634
5	58 364
6	60 152
7	61 868
8	63 626
9	65 380
10	67 136
11	68 856
12	70 648

Échelle «C» - Attaché de recherche - 1er décembre 2012

ÉCHELLE "C"-APPENDICE III
1er décembre 2012**REDRESSEMENT DE 2%**
DE L'ÉCHELLE DU 01-12-2011

<i>Palier</i>	
1	52 390
2	54 188
3	55 936
4	57 766
5	59 532
6	61 356
7	63 106
8	64 898
9	66 688
10	68 478
11	70 234
12	72 060