

# Protocole d'entente

entre

**l'Université de Montréal**

et

**le Syndicat général des professeurs**

**de l'Université de Montréal**

1. Les parties conviennent que ce Protocole d'entente modifie la convention collective qu'elles ont signée le 6 décembre 1988 et en est partie intégrante.
2. Les articles pertinents de cette convention collective sont remplacés par les articles suivants dont la numérotation est la même:

## **Chapitre RC**

**RC 1.03** **Professeur ou chercheur ou attaché de recherche:** une personne visée par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, le 9 juillet 1975 et modifié le 3 décembre 1975, le 6 juin 1980 et le 4 septembre 1981:

"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 avec ou sans rang, à l'exception des doyens, des vice-doyens, des secrétaires

- RC 1.03 (suite)** de faculté, des adjoints au décanat, des directeurs et des directeurs-adjoints de département, d'institut ou d'école, des directeurs et des directeurs-adjoints et des secrétaires de centres de recherche, des personnes en congé sans solde ou assimilées, de tous les médecins cliniciens enseignants (temps plein géographique), des médecins cliniciens, des chercheurs et attachés de recherche, des professeurs invités, des chercheurs invités et des autres personnes exclues par le Code du travail."
- RC 1.14** Conjoint: aux fins des clauses CP 7.09 et CP 8.07 et aux fins de la politique d'exonération des frais de scolarité, la personne qui est mariée avec le professeur ou la personne qui vit maritalement avec le professeur depuis au moins trois (3) ans ou un (1) an dans les cas suivants:
- un enfant au moins est né ou va naître de leur union;
  - ils ont conjointement adopté au moins un (1) enfant durant leur période de vie maritale;
  - l'un d'eux a adopté au moins un (1) enfant de l'autre durant cette période.
- 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 des 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.

**RC 5.05** Afin de faciliter le renouvellement de la présente convention collective, l'Université convient de libérer deux (2) professeurs équivalent temps complet pour la durée des négociations. Les libérations sont, au choix du Syndicat, à quart (1/4) de temps, à demi (1/2) temps ou à trois quarts (3/4) de temps. L'Université tient compte de ces libérations dans l'attribution des ressources budgétaires aux unités concernées. L'une des libérations débute le 1<sup>er</sup> janvier précédant l'expiration de la convention collective, l'autre, un mois avant l'expiration de la convention.

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

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

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

- RC 5.13** L'Université fait parvenir au Syndicat les ordres du jour et les procès-verbaux de l'Assemblée universitaire et de la Commission des études de même que la brochure "Information officielle".
- RC 6.03** Les parties n'exercent ni directement ni indirectement de pression, contrainte, discrimination ou distinction injustes contre un professeur à cause de son origine ethnique, de sa nationalité, de sa race, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions politiques, de son état civil, de son état religieux ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- RC 7.01** Les parties doivent tenter de régler équitablement dans les plus brefs délais tout grief qui survient entre elles.
- 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 Service du personnel enseignant.
- Les articles R.C. 7.01, R.C. 7.03, R.C. 7.05 et R.C. 7.06 s'appliquent aux plaintes déposées en vertu de cet article.
- RC 7.08** Le comité des griefs est constitué de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Le comité des griefs se réunit à huis clos. Il établit lui-même ses règles de fonctionnement internes. Le ou les professeurs qui ont déposé le grief ont le droit d'être entendus. Pour chaque grief, le comité fait rapport au Service du personnel enseignant et au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables consécutifs à la date de la première réunion.

**RC 7.08** 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 7.10** Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du comité des griefs, l'Université doit rendre par écrit sa décision et la communiquer à l'intéressé et au Syndicat.

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

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

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

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

Liste des arbitres à venir

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

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

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

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

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

**RC 7.15** 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 9.04** **Tout avis, sanction ou mesure disciplinaire ou administrative devient nul après deux (2) ans et est retiré du dossier du professeur.**

## Chapitre TP

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

- a) la conception, l'établissement, le développement et la réalisation de projets voués à la poursuite de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué, disciplinaires ou interdisciplinaires et de pratiques nouvelles susceptibles d'amorcer ces connaissances;
- b) la création dans les disciplines littéraires ou artistiques, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'oeuvres ou de formes d'expression originales;
- c) la critique scientifique, littéraire ou artistique, les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux épistémologiques.

**TP 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.

TP 2.03  
(suite)

**2) Charge d'encadrement:**

**les activités de la fonction d'enseignement liées aux crédits attribués à la recherche prévus au 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 48 et à l'article 73 du "Règlement pédagogique de la faculté des études supérieures" (1976-1977).**  
**Voir Annexe X.**

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 3.06

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

- a) le directeur informe **par écrit** l'assemblée de la charge de cours effectivement donnée l'année précédente;
- b) à la lumière de la liste des cours et des autres activités d'enseignement que prévoit assumer le département ou la faculté au cours de la prochaine année universitaire, le professeur et le directeur échangent sur la charge de cours et les autres activités d'enseignement que le professeur est susceptible d'assumer au cours de la prochaine année universitaire. Le directeur, tenant compte des mises à jour annuelles du curriculum vitae du professeur prévues à la clause TP 3.12, établit la charge de cours qu'il entend lui confier au cours de la prochaine année universitaire.
- c) le directeur informe l'assemblée de son plan de répartition des charges de cours et reçoit ses commentaires;
- d) le directeur avise, par écrit, le professeur, au plus tard le 31 mai, de la charge de cours qu'il lui confie pour la prochaine année universitaire. Une copie de ce document est versée au dossier du professeur;

**TP 3.06 (suite)** e) dans le cas où la charge de cours diffère de celle établie au paragraphe précédent, le directeur précise par écrit au professeur concerné, six (6) semaines avant le début d'un trimestre, la charge de cours qu'il lui confie pour ce trimestre. Copie de ce document est versée au dossier du professeur.

**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 3.12** 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 III de la convention collective.

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

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

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

**TP 3.13** En cas de grief, le professeur assume la charge de travail qui lui a été confiée jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise.

## Chapitre CP

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

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

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

- CP 1.02** Le directeur veille à ce que l'assemblée crée un comité de sélection d'au moins deux (2) et d'au plus cinq (5) professeurs. Il peut être membre du comité et le présider.

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

Le comité reçoit les dossiers de toutes les candidatures. A partir de ces candidatures, il constitue une liste restreinte de recrutement et rencontre en entrevue toutes les candidates et tous les candidats retenus sur la liste restreinte de recrutement.

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.

**CP 1.02 (suite)** Le directeur fait une proposition d'engagement à partir de la liste des candidatures retenues. La procédure d'engagement prévue à la clause CP 1.03 s'applique par la suite.

**CP 1.05** 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 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 2.08** 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**

**CP 2.08 (suite)**      **b) a, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation:**

- i) démontré des aptitudes à l'enseignement;**
- ii) démontré sa capacité de contribuer au développement de sa discipline par des recherches;**
- iii) contribué aux activités de l'institution;**
- iv) contribué au rayonnement universitaire.**

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

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

**CP 2.11**      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.

**CP 2.11  
(suite)**

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

- b) Obtient sa permanence, le professeur agrégé ou titulaire sans permanence qui:
  - a) a demandé la permanence,
  - et
  - b) a accompli sa charge de travail conformément aux conditions de promotion à l'agrégation ou à la titularisation (CP 5.02 et 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.

A 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.

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

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

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

**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 7.02** L'année sabbatique est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois et débute le 1<sup>er</sup> juin ou le 1<sup>er</sup> janvier.

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

**CP 7.03** L'Université accorde une année sabbatique au professeur qui en fait la demande et qui satisfait aux conditions suivantes:

- a) être professeur agrégé ou titulaire;
- b) compter six (6) années de service depuis sa nomination comme professeur (adjoint, agrégé, ou titulaire) à l'Université ou depuis la fin de sa dernière année sabbatique (dans le cas d'une année sabbatique répartie sur deux périodes de six (6) mois, six années après le 1<sup>er</sup> 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 en CP 7.01;
- d) pour le professeur qui s'est déjà prévalu des dispositions du présent article, joindre le rapport d'activités prévu à la clause CP 7.06 et un exposé des retombées de sa dernière année sabbatique.

**CP 7.05** L'Université peut décider de retarder d'un an le début d'une année sabbatique si l'absence du professeur est incompatible avec les besoins en matière d'enseignement ou de recherche. En tel cas, une année est soustraite du nombre d'années requises pour une seconde demande d'année sabbatique.

Il en est de même pour la professeure agrégée qui s'est prévalu des dispositions du deuxième paragraphe de la clause CP 5.06.

**CP 7.07** Le professeur en année sabbatique d'une durée de douze (12) mois ou de deux fois six (6) mois dans une période de six (6) années reçoit un montant égal à 90% de son traitement plus le montant des bourses et du financement extérieur qu'il obtient.

Le professeur en année sabbatique d'une durée de six (6) mois reçoit 100% de son traitement plus le montant des bourses et du financement extérieur qu'il obtient.

**CP 7.08** Dans le cas où le professeur en année sabbatique n'obtient pas de bourse ou de financement extérieur mais reçoit d'un organisme extérieur le remboursement de ses frais de déplacement entre Montréal et son lieu principal de séjour, l'Université lui verse sous forme de traitement un montant forfaitaire égal aux frais remboursés par l'organisme extérieur et ce, sur présentation de pièces justificatives.

La présente s'applique au professeur qui séjourne plus de six (6) mois hors du Québec dans le cas d'une année sabbatique de douze (12) mois, ou plus de trois (3) mois dans le cas d'une année sabbatique de six (6) mois. Pour une année sabbatique scindée en deux parties de six (6) mois dans une période de six (6) années, le séjour hors du Québec doit être de plus de trois (3) mois pour chacune des parties de six (6) mois.

**CP 7.09** L'Université rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais suivants, à la condition qu'ils ne soient pas payés par un autre organisme:

- a) les frais d'études pertinents au projet selon la clause CP 7.01;

**CP 7.09  
(suite)**

- b) les frais de déplacement, selon le tarif du billet d'avion en classe économique, d'un aller et retour entre Montréal et le lieu principal de séjour (endroit où le professeur séjourne le plus longtemps) pendant son année sabbatique pour le bénéficiaire, pour son conjoint et pour ses enfants à charge qui l'accompagnent pour une durée d'au moins quatre (4) mois, à condition que le séjour soit d'au moins six (6) mois dans le cas d'une année sabbatique de douze (12) mois; dans le cas d'une année sabbatique de six (6) mois ou de l'année sabbatique en deux parties de six (6) mois, le séjour du professeur doit être d'au moins trois (3) mois et son conjoint et ses enfants à charge doivent l'accompagner pour une durée d'au moins trois (3) mois;
- c) dans le cas du professeur qui est appelé à faire plusieurs séjours à l'étranger dont la durée totale est de plus de six (6) mois dans le cas d'une année sabbatique d'un (1) an et de plus de trois (3) mois dans le cas d'une année sabbatique de six (6) mois ou de l'année sabbatique en deux parties de six (6) mois, l'Université s'engage à lui rembourser les frais de déplacement, selon le tarif du billet d'avion en classe économique, d'un aller et retour entre Montréal et le lieu le plus éloigné;
- d) les frais de déménagement, d'entreposage et de surplus de bagage jusqu'à concurrence de 2 500\$.

**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;

- CP 8.07 c) les frais de déménagement, d'entreposage, et de surplus de (suite) bagage jusqu'à concurrence de 2 500\$.

## Chapitre CAR

- CAR 2.06 En cas de grief, le chercheur assume la charge de travail qui lui a été confiée jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise.

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

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

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

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

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

**CAR 3.10 (suite)** Dans le cas où l'Université décide de ne pas intégrer un chercheur dans un poste de professeur, celui-ci peut continuer sa carrière à l'Université comme chercheur conformément aux dispositions de la clause CAR 3.09. Un avis de non intégration n'est pas irrévocable.

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

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

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

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

## Chapitre AS

**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.

**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 rentes en payant ses contributions et celles de l'Université, sous réserve des dispositions des contrats d'assurances ou du régime de rentes.

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

**AS 6.02** Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure informe son directeur des dates probables de son absence pour congé de maternité.

La professeure fournit un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date prévue de l'accouchement.

**AS 6.03** Peut obtenir sur demande une autorisation d'absence avec traitement, le professeur:

- a) dont la conjointe donne naissance à un enfant;
- b) dont le conjoint ou l'un des enfants décède;
- c) qui a une autre raison grave pour s'absenter.

**AS 6.05** Au retour du congé de maternité, la professeure, à sa demande, bénéficie, avec plein traitement, d'un allégement annuel équivalent à un (1) cours de trois (3) crédits de sa tâche d'enseignement jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans.

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

**AS 8.01** L'Université convient de maintenir pour la durée de la présente convention collective les avantages sociaux suivants: le régime de rentes de l'Université, les 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.

**3.** Les articles suivants de cette convention collective sont abrogés:

**CP 4.05** Abrogé.

**RC 8** Tout le chapitre de RC 8.01 à RC 8.05 inclusivement.

**4.** Les articles suivants sont ajoutés à cette convention collective:

**TP 4.01** L'Université prend les mesure 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.

**TP 5.01** L'attribution d'auxiliaires d'enseignement se fait de façon équitable et selon les normes et pratiques usuelles du département.

Protocole d'entente (suite)

## Chapitre AE

**AE 1.01** Les facultés et les départements dont le taux de féminité est inférieur à 35% élaborent, dans les six (6) mois de la signature de du présent protocole, un plan d'action pour atteindre un taux de féminité au moins égal au plus grand des taux suivants:

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

Ce plan d'action comporte, entre autres:

- a) un échéancier de réalisation pour la durée de la présente convention collective;
- b) l'identification des stratégies qui seront utilisées.

Ce plan d'action est déposé au comité paritaire prévu à l'article AE 1.03.

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

**AE 1.03**     Un comité paritaire composé de deux professeures et d'un professeur nommés par l'Université et de deux professeures et d'un professeur nommés par le Syndicat recueille, chaque année, toute information pertinente concernant les clauses AE 1.01 et AE 1.02 et remet aux parties un rapport annuel précisant:

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

L'Université informe la communauté universitaire des conclusions de ce rapport.

**AE 1.04**     L'Université suspend tout engagement dans les facultés ou départements qui n'ont pas déposé leur plan d'action dans le délai prévu et ce, jusqu'au dépôt dudit plan au comité paritaire.

**AE 1.05**     Les clauses AE 1.01 à 1.04 s'appliquent aux facultés et aux départements à compter de l'année où leur taux de féminité devient inférieur à 35%.

5. Les lettres d'entente numéros 1, 2 et 5 de cette convention collective sont abrogées.

6. Le texte suivant est ajouté à cette convention et en constitue la lettre d'entente No 6:

**Lettre d'entente No 6**

**Les parties s'entendent pour présenter à l'Assemblée universitaire, avant le 1<sup>er</sup> décembre 1993, une requête conjointe de modification aux Statuts de l'Université de Montréal à l'effet de redonner aux membres du syndicat le pouvoir de recourir au Comité des différends et au Comité d'appel des différends sauf dans les cas de refus de renouvellement, d'octroi de permanence et de promotion prévus à l'article CP 6.02.**

7. Les annexes I et I a) de cette convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes:

Annexe I: Echelles de salaires au 1<sup>er</sup> décembre 1990 (Personnel enseignant, Personnel médecin, Attaché de recherche)

Echelle A: Personnel enseignant  
1<sup>er</sup> décembre 1990

Annexe I

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1 32 592				
2 33 704				
3 34 816				
4 35 928				
5 37 038				
6 38 150				
	1	39 990		
	2	41 674		
	3	43 350		
	4	45 028		
	5	46 708		
	6	48 008	50 940	
	7	(49 308)	52 490	
	8	(50 308)	54 042	
	9	(51 308)	55 598	
	10	(52 306)	57 146	
	11	(53 306)	58 698	
	12	(54 310)	59 858	64 124
	13	(55 306)	61 016	65 476
	14	(56 310)	62 180	66 832
	15	(57 306)	63 340	68 186
	16	(58 306)	64 116	69 542
	17		64 888	70 898
	18		65 664	72 254
	19		66 440	73 610
	20		67 220	74 970
	21		67 992	76 320
	22		68 770	77 680
	23		69 542	79 032
	24		70 058	79 980

Annexe I (suite): Echelles de salaires au 1<sup>er</sup> décembre 1990 (Personnel enseignant, Personnel médecin, Attaché de recherche)

Echelle B: Personnel médecin  
1<sup>er</sup> décembre 1990

Annexe I

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1 35 310				
2 36 670				
3 38 040				
4 39 456				
5 40 820				
6 42 194				
	1	51 108		
	2	52 284		
	3	53 408		
	4	54 584		
	5	55 758		
	6	56 888	63 936	
	7	(58 058)	65 316	
	8	(59 234)	66 644	
	9	(60 358)	68 024	
	10	(61 534)	69 354	
	11		70 738	
	12		72 118	75 690
	13		73 442	77 326
	14		74 822	78 910
	15		75 588	80 552
	16		76 360	82 136
	17		77 128	83 766
	18		77 888	85 356
	19		78 400	86 158

Annexe I (suite):

Echelles de salaires au 1<sup>er</sup> décembre 1990 (Personnel enseignant,  
Personnel médecin, Attaché de recherche)

Echelle C:

Attaché de recherche  
1<sup>er</sup> décembre 1990

Annexe I

Palier	
1	32 082
2	33 182
3	34 254
4	35 376
5	36 452
6	37 572
7	38 642
8	39 744
9	40 838
10	41 934
11	43 010
12	44 128

Le 6 septembre 1993

Annexe I a): Echelles de salaires au 1<sup>er</sup> juin 1992 (Personnel enseignant, personnel médecin, Attaché de recherche)

Echelle A: Personnel enseignant  
1<sup>er</sup> juin 1992

Annexe I a

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1 33 570				
2 34 714				
3 35 860				
4 37 006				
5 38 150				
6 39 296				
	1	41 190		
	2	42 924		
	3	44 650		
	4	46 380		
	5	48 110		
	6	49 448	52 468	
	7	(50 788)	54 066	
	8	(51 818)	55 664	
	9	(52 846)	57 266	
	10	(53 876)	58 860	
	11	(54 906)	60 458	
	12	(55 940)	61 654	66 048
	13	(56 966)	62 848	67 440
	14	(58 000)	64 046	68 836
	15	(59 026)	65 240	70 234
	16	(60 056)	66 040	71 630
	17		66 834	73 026
	18		67 634	74 422
	19		68 434	75 818
	20		69 236	77 218
	21		70 032	78 612
	22		70 834	80 012
	23		71 630	81 404
	24		72 160	82 380

Annexe I a): Echelles de salaires au 1<sup>er</sup> juin 1992 (Personnel enseignant, personnel médecin, attaché de recherche)

Echelle B: Personnel médecin  
1<sup>er</sup> juin 1992

Annexe I a

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1 36 370				
2 37 770				
3 39 182				
4 40 640				
5 42 046				
6 43 462				
	1	52 642		
	2	53 852		
	3	55 010		
	4	56 222		
	5	57 432		
	6	58 596	65 856	
	7	(59 802)	67 276	
	8	(61 012)	68 646	
	9	(62 170)	70 066	
	10	(63 380)	71 436	
	11		72 862	
	12		74 284	77 962
	13		75 646	79 648
	14		77 068	81 280
	15		77 858	82 970
	16		78 652	84 600
	17		79 442	86 280
	18		80 226	87 918
	19		80 752	88 744

**Annexe I a):** Echelles de salaires au 1<sup>er</sup> juin 1992 (Personnel enseignant, personnel médecin, attaché de recherche)  
(suite)

**Echelle C:** Attaché de recherche  
1<sup>er</sup> juin 1992

**Annexe I a**

Palier	
1	33 044
2	34 178
3	35 282
4	36 438
5	37 544
6	38 698
7	39 802
8	40 934
9	42 062
10	43 192
11	44 298
12	45 452

Annexe I b): Echelles de salaires au 1<sup>er</sup> mars 1993 (Personnel enseignant, Personnel médecin, Attaché de recherche)

Echelle A: Personnel enseignant  
1<sup>er</sup> mars 1993

Annexe I b

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1 33 906				
2 35 062				
3 36 218				
4 37 376				
5 38 532				
6 39 688				
	1	41 602		
	2	43 354		
	3	45 096		
	4	46 844		
	5	48 592		
	6	49 944	52 992	
	7	(51 296)	54 606	
	8	(52 336)	56 220	
	9	(53 376)	57 840	
	10	(54 416)	59 450	
	11	(55 456)	61 064	
	12	(56 500)	62 270	66 708
	13	(57 536)	63 476	68 114
	14	(58 580)	64 686	69 526
	15	(59 616)	65 894	70 936
	16	(60 656)	66 700	72 346
	17		67 504	73 756
	18		68 310	75 166
	19		69 118	76 576
	20		69 928	77 992
	21		70 732	79 398
	22		71 542	80 812
	23		72 346	82 218
	24		72 882	83 204

Annexe I b): Echelles de salaires au 1<sup>er</sup> mars 1993 (Personnel enseignant, Personnel médecin, Attaché de recherche)

Echelle B: Personnel médecin  
1<sup>er</sup> mars 1993

Annexe I b

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1 36 734				
2 38 148				
3 39 572				
4 41 046				
5 42 466				
6 43 896				
	1	53 168		
	2	54 390		
	3	55 560		
	4	56 784		
	5	58 006		
	6	59 182	66 514	
	7	(60 398)	67 948	
	8	(61 622)	69 332	
	9	(62 792)	70 766	
	10	(64 014)	72 148	
	11		73 590	
	12		75 026	78 742
	13		76 402	80 444
	14		77 838	82 092
	15		78 636	83 798
	16		79 438	85 446
	17		80 236	87 142
	18		81 028	88 796
	19		81 560	89 630

Annexe I b): Echelles de salaires au 1<sup>er</sup> mars 1993 (Personnel enseignant, Personnel médecin, (suite) Attaché de recherche)

Echelle C:

Attaché de recherche  
1<sup>er</sup> mars 1993

Annexe I b

Palier	
1	33 374
2	34 518
3	35 634
4	36 802
5	37 920
6	39 084
7	40 198
8	41 344
9	42 482
10	43 624
11	44 742
12	45 906

8. L'annexe IX de cette convention est remplacée par la suivante:

**ANNEXE IX - MEMBRES REGULIERS ET SUBSTITUTS  
DU COMITE D'EVALUATION**

Membres réguliers du comité d'évaluation:

Gilles Pépin (président)  
Jules Brodeur  
Jean-Claude Gémar  
Pierre Légendré  
Claude-Lise Richer

Membres substitués:

André Brassard  
Laurent Descarries  
Olga Favreau

9. Le texte suivant est ajouté à cette convention et en constitue l'annexe X:

**Annexe X**

Articles 48 et 73 du "Règlement pédagogique de la faculté des études supérieures" (1976-77).

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

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

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

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

10. Le Protocole d'entente sur les salaires signé entre les parties le dix-huitième jour du mois de juin 1992 et dont le texte suit est partie intégrante du présent Protocole.

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL ET**

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

**Les parties conviennent de ce qui suit:**

1. En application de la Loi sur le plafonnement provisoire de la rémunération dans le secteur public (1991, chapitre 41), les échelles de salaires établies au 1<sup>er</sup> décembre 1990 sont maintenues jusqu'au 31 mai 1992.

L'Université verse aux professeurs le forfaitaire de 1%, accordé aux salariés du secteur public, du 1<sup>er</sup> juin 1991 au 31 mai 1992.

2. A compter du 1<sup>er</sup> juin 1992, les échelles de salaires sont révisées en respectant les normes prévues au Projet de loi 37 concernant la prolongation des conventions collectives et la rémunération dans le secteur public. Ainsi:

- au 1<sup>er</sup> juin 1992, les échelles de salaires établies au 1<sup>er</sup> juin 1992, les échelles de salaires établies au 1<sup>er</sup> décembre 1990 sont majorées de 3%;
- au 1<sup>er</sup> mars 1993, s'ajoute une nouvelle majoration de 1%.

3. Les négociations entreprises en vue du renouvellement de la convention collective 1988-1991, sont poursuivies sauf quant aux questions réglées par le présent protocole. Cette entente règle d'une manière définitive la question salariale pour 1991-1992 et 1992-1993, étant entendu que la progression dans les échelles se poursuit normalement.

4. Les ajustements salariaux sont effectués au plus tard le 3 septembre 1992.

11. La Lettre d'entente sur l'assurance-maladie et soins dentaires signée entre les parties le dix-septième jour du mois de décembre 1992 dont le texte suit est partie intégrante du présent Protocole.

**LETTRE D'ENTENTE ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL ET**

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

Les parties conviennent d'un régime d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires avec la Croix-Bleue.

Ce régime est le même que celui qui s'applique en date du 9 novembre 1992 aux membres du personnel d'encadrement et du personnel professionnel de l'Université (groupe 22950) mais avec les modifications suivantes:

- Services d'un psychologue: 80% des frais admissibles, jusqu'à concurrence d'un maximum de 1 000 \$ de frais admissibles par année civile, par assuré.
- Frais pour les services d'un physiothérapeute ou d'un technicien en réadaptation physique (T.R.P.) sous la supervision d'un physiatre, sous réserve d'un maximum admissible de 800 \$ par assuré, par année civile pour l'ensemble de ces services.
- Les vaccins de nature préventive sont inclus.
- Les retraités participent à l'assurance de soins médicaux seulement et ce, sur une base facultative et en assumant entièrement la prime. Les professeurs retraités à la date d'entrée en vigueur du présent régime peuvent adhérer à l'assurance de soins médicaux sans examen médical et ce, dans un délai de 31 jours à partir de la date d'entrée en vigueur du régime. Les retraités ne sont pas admissibles à l'assurance-voyage du présent régime.



**Lettre d'entente sur l'assurance-maladie et soins dentaires (suite)**

Les coûts sont partagés de la manière suivante: 60% de la prime est payée par le professeur, 40% par l'Université.

Le présent régime entre en vigueur le 2 avril 1993.

12. La date d'échéance de la convention collective signée le 6 décembre 1988 sera déterminée par la mise en vigueur de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce .....jour du mois de septembre 1993.

Pour l'Université de Montréal

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

---

René Durocher,  
Porte-parole  
Comité de négociation

---

Annie Méar, Présidente

