

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**INTERVENUE ENTRE**  
**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS**  
**DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL-SCCCUM (FNEEQ - CSN)**  
**2024 - 2028**



## Table des matières

<b>Article 1 : Définitions</b>	<b>2</b>
<b>Article 2 : Reconnaissance syndicale</b>	<b>5</b>
<b>Article 3 : Droit de direction</b>	<b>6</b>
<b>Article 4 : Régime syndical</b>	<b>6</b>
<b>Article 5 : Liberté d'action syndicale</b>	<b>7</b>
<b>Article 6 : Libertés et non-discrimination</b>	<b>9</b>
<b>Article 7 : Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage</b>	<b>11</b>
<b>Article 8 : Exigences de qualification</b>	<b>15</b>
<b>Article 9 : Liste de pointage</b>	<b>22</b>
<b>Article 10 : Attribution des cours</b>	<b>26</b>
<b>Article 11 : Engagement</b>	<b>39</b>
<b>Article 12 : Soutien, période de probation et évaluation</b>	<b>40</b>
<b>Article 13 : Fonction de la personne salariée</b>	<b>46</b>
<b>Article 14 : Mesures disciplinaires</b>	<b>51</b>
<b>Article 15 : Statut d'emploi</b>	<b>53</b>
<b>Article 16 : Formation professionnelle et perfectionnement</b>	<b>54</b>
<b>Article 17 : Congés</b>	<b>56</b>
<b>Article 18 : Maladie et accidents du travail</b>	<b>70</b>
<b>Article 19 : Salaires</b>	<b>73</b>
<b>Article 20 : Exonération des frais de scolarité</b>	<b>78</b>
<b>Article 21 : Retraite</b>	<b>81</b>
<b>Article 22 : Intégration pédagogique</b>	<b>83</b>
<b>Article 23 : Conditions d'enseignement</b>	<b>86</b>
<b>Article 24 : Propriété intellectuelle</b>	<b>88</b>
<b>Article 25 : Cours en ligne</b>	<b>89</b>
<b>Article 26 : Santé et sécurité</b>	<b>95</b>
<b>Article 27 : Durée et dispositions générales</b>	<b>96</b>
<b>Annexe A : Formule d'adhésion syndicale</b>	<b>100</b>
<b>Annexe B : Liste des unités d'embauche</b>	<b>101</b>
<b>Annexe C : Propriété intellectuelle et modèle de contrat pour la création ou la refonte de cours en ligne</b>	<b>106</b>
<b>Lettre d'entente n° 1 : Faculté de médecine dentaire</b>	<b>112</b>
<b>Lettre d'entente n° 2 : Faculté de l'éducation permanente</b>	<b>114</b>
<b>Lettre d'entente n° 3 : Faculté de musique</b>	<b>118</b>
<b>Lettre d'entente n° 4 : Faculté de droit</b>	<b>123</b>

<b>Lettre d'entente n° 5 : Projet pilote visant l'implantation de l'affichage, la postulation et l'attribution sur plus d'un trimestre).....</b>	<b>125</b>
<b>Lettre d'entente n° 6 : École de travail social .....</b>	<b>133</b>
<b>Lettre d'entente n° 7 : Projet pilote visant l'affichage, la postulation et l'attribution jumelés des cours de moins de trois (3) crédits .....</b>	<b>135</b>
<b>Lettre d'entente n° 8 : Indexation des salaires pour la protection du pouvoir d'achat et ajustement de la structure salariale.....</b>	<b>137</b>
<b>Lettre d'entente n° 9 : Liste des personnes réviseuses .....</b>	<b>138</b>
<b>Lettre d'entente n° 10 : Faculté des arts et des sciences – École de criminologie.....</b>	<b>140</b>
<b>Lettre d'entente n° 12 : École d'optométrie .....</b>	<b>142</b>
<b>Lettre d'entente n° 15 : Soutien à l'enseignement .....</b>	<b>144</b>
<b>Lettre d'entente n° 29 : Département de psychologie.....</b>	<b>148</b>
<b>Lettre d'entente n° 45 : Institut d'études religieuses .....</b>	<b>156</b>
<b>Lettre d'entente n° 46 : Clinique universitaire de kinésiologie .....</b>	<b>157</b>

## **PRÉAMBULE**

L'Université de Montréal reconnaît que les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation soit : les personnes chargées de cours, chargées de clinique, chargées de formation pratique, chargées de formation clinique, superviseuses de stages ainsi que les personnes agissant à titre d'accompagnateurs et « coachs » vocaux, par leur contribution à la qualité de l'enseignement, exercent un rôle essentiel dans l'accomplissement de sa mission en tant que partenaires parmi les membres du personnel enseignant.

La présente convention entend favoriser des relations harmonieuses entre l'Université de Montréal et les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation. Elle entend établir les conditions de travail les mieux appropriées à l'atteinte des objectifs de l'Université de Montréal, particulièrement dans la poursuite de l'excellence de l'enseignement.

## **ARTICLE 1 : DÉFINITIONS**

Aux fins de la présente convention collective, les termes suivants signifient :

1.01 Année universitaire : désigne une période commençant le 1<sup>er</sup> septembre et se terminant le 31 août de l'année suivante. L'année universitaire comprend trois trimestres :

- a) le trimestre d'automne, du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre inclusivement;
- b) le trimestre d'hiver, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril inclusivement;
- c) le trimestre d'été, du 1<sup>er</sup> mai au 31 août inclusivement.

Malgré ce qui précède, la durée des trimestres peut être différente dans les départements et facultés suivantes et ce, compte tenu des pratiques établies à la date de signature de la convention collective :

Facultés de médecine dentaire, médecine vétérinaire, sciences infirmières, droit, sciences de l'éducation, pharmacie, arts et sciences et département de médecine de la Faculté de médecine.

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

1.03 Syndicat : désigne le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ - CSN) dont le siège social est à Montréal.

1.04 Personne salariée: désigne toute personne salariée visée par le certificat d'accréditation engagée pour donner une charge de cours. La présente définition s'applique à la personne chargée de cours, chargée de clinique, chargée de formation pratique, chargée de formation clinique, superviseure de stages ainsi qu'à la personne salariée agissant à titre d'accompagnateur et « coach » vocal.

1.05 Cours : désigne toute activité d'enseignement créditée et approuvée par l'Université portant un sigle, un numéro et un titre.

1.06 Faculté : désigne une faculté au sens de l'article 27.01 des Statuts de l'Université.

1.07 Département : désigne un département au sens de l'alinéa f) de l'article 1.02 des statuts de l'Université ainsi que l'École d'optométrie.

1.08 Personne professeure : désigne une personne membre du corps professoral au sens de l'article 27.03 des statuts de l'Université, une personne chercheuse, une

- personne professeure invitée, une personne chercheuse invitée et une personne chargée d'enseignement.
- 1.09 Personne directrice : désigne la personne doyenne d'une faculté ou la personne directrice d'un département.
- 1.10 Grief : désigne toute mésentente entre l'Université et le Syndicat, une personne salariée ou un groupe de personnes salariées, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 1.11 Bureau du personnel enseignant : désigne le service responsable de la gestion du personnel enseignant de l'Université de Montréal.
- 1.12 Conjointe ou conjoint : désigne :
- a) la personne qui est liée avec la personne salariée par un mariage ou une union civile et avec qui elle cohabite;
  - b) la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec la personne salariée et qui, avec ce dernier, sont les parents d'un même enfant;
  - c) la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec la personne salariée depuis au moins un (1) an.
- 1.13 Salaires : désigne la rémunération totale versée à la personne salariée en vertu des dispositions de la présente convention collective.
- 1.14 Charge de cours : désigne le ou les cours assumé(s) par une personne salariée pendant la période visée au(x) contrat(s).
- 1.15 Enseignement : désigne l'action de transmettre des connaissances selon diverses méthodes et formules pédagogiques.
- 1.16 Unité d'embauche : désigne l'une ou l'autre des unités suivantes : la faculté, le département, la section ou le programme.
- 1.17 Les parties : désigne l'Université et le Syndicat.
- 1.18 Auxiliaire d'enseignement : désigne toute personne qui occupe des fonctions de personne surveillante d'examens, de personne correctrice, de personne documentaliste, de personne démonstratrice, de personne monitrice, de personne assistante superviseuse de stages, de personne chargée de travaux pratiques, de personne animatrice.
- 1.19 Personne vice-rectrice aux ressources humaines et aux affaires professorales : désigne l'autorité responsable de la Direction des ressources humaines et du Bureau du personnel enseignant de l'Université de Montréal.

- 1.20 Personne professeure invitée : la définition de personne professeure invitée est celle prévue dans le *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.
- 1.21 Personne conférencière : la définition de personne conférencière est celle prévue dans le *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.
- 1.22 Année financière : désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1<sup>er</sup> mai de l'année courante au 30 avril de l'année subséquente.
- 1.23 Cours en présentiel : cours défini à la clause 1.05, dispensé selon une modalité d'apprentissage dans laquelle le groupe de personnes étudiantes est dans le même lieu physique que la personne enseignante durant la période de cours. Certaines activités formatrices peuvent être exécutées à l'extérieur de ces périodes, par exemple des exercices et des travaux.
- 1.24 Cours à distance : cours défini à la clause 1.05, dispensé selon une modalité d'apprentissage dans laquelle le groupe de personnes étudiantes est séparé physiquement de la personne enseignante durant la période de cours. Le matériel pédagogique est alors transmis par différents modes, synchrone ou asynchrone, et la personne enseignante assure un enseignement et un encadrement hebdomadaire durant toute la durée du cours.
- 1.25 Cours en ligne : cours défini à la clause 1.05, dispensé selon une modalité d'apprentissage dans laquelle le groupe de personnes étudiantes est séparé physiquement de la personne enseignante durant la période de cours. L'ensemble du matériel pédagogique utilisé est conçu, scénarisé et structuré dans sa totalité par une équipe composée notamment d'une personne experte de contenu et de technopédagogues avant sa diffusion par une personne enseignante. Le matériel est ensuite transmis par le biais de médias technologiques, selon le mode synchrone avec un horaire prédéterminé, ou asynchrone. La personne enseignante établit les stratégies d'enseignement et d'encadrement hebdomadaires et utilise le matériel pédagogique du cours en ligne qui lui est fourni.
- 1.26 Cours hybride : cours défini à la clause 1.05, dispensé selon une modalité d'apprentissage qui comprend une proportion de séances en présentiel et de séances à distance ou en ligne.

- 1.27 Cours autoportant : cours défini à la clause 1.05, dispensé selon une modalité d'apprentissage dans laquelle le matériel pédagogique est entièrement conçu, scénarisé et structuré dans sa totalité par une équipe composée notamment d'une personne experte de contenu et de technopédagogues avant sa diffusion. Les personnes étudiantes déterminent à leur guise la diffusion du cours au moment et à l'endroit qui leur convient, à l'intérieur d'un intervalle de temps prédéterminé. Dans ce cas, il n'y a aucune personne enseignante qui assure l'encadrement hebdomadaire.
- 1.28 Cours bimodal : cours défini à la clause 1.05, dispensé selon une modalité d'apprentissage dont les séances peuvent être en même temps en présentiel et à distance.
- 1.29 Mode synchrone : activité qui repose sur la présence simultanée de la personne enseignante et des personnes étudiantes.
- 1.30 Mode asynchrone : activité qui n'est pas synchrone, c'est-à-dire une activité conçue pour être effectuée en différé par rapport au moment de sa conception ou de son déroulement original.

## **ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 2.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis le 8 juillet 1982. Toute autre modification intervenue par la suite s'applique.
- 2.02 L'Université reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation aux fins de la négociation des conditions de travail et de l'application de la convention collective.
- 2.03 Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à la demande des personnes représentantes de l'une ou l'autre des parties, afin de discuter de toute question d'intérêt commun.
- Les parties conviennent de privilégier les démarches préventives, de développer les moyens de communication et de rechercher de bonne foi des solutions aux conflits.
- 2.04 Lorsqu'une partie demande au Tribunal administratif du travail (TAT) l'inclusion ou l'exclusion d'une personne ou d'un groupe de personnes de l'unité de négociation, le statut antérieur de cette personne ou de ce groupe est maintenu jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail (TAT).

### **ARTICLE 3 : DROIT DE DIRECTION**

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.

### **ARTICLE 4 : RÉGIME SYNDICAL**

4.01 La personne salariée qui, conformément aux dispositions de l'article 11, détient un contrat d'engagement au moment de la signature de la convention collective ou en obtient un par la suite, devient membre du Syndicat. Lors d'un premier contrat d'engagement d'une personne salariée, l'Université doit lui communiquer la formule d'adhésion électronique prévue à l'Annexe A disponible à l'adresse suivante : <https://libreservice.csn.qc.ca/adhesion/#/SCCCUM>. Cette communication fait état de l'obligation de la nouvelle personne salariée d'adhérer au Syndicat, en vertu de la présente clause.

Aux fins de vérification, le Syndicat achemine à l'Université la liste des nouvelles personnes salariées qui n'ont pas satisfait à cette obligation d'adhésion. Suite à la réception de cette liste, l'Université communique un (1) rappel écrit de l'obligation de signer la formule d'adhésion syndicale, auprès de chacune de ces personnes salariées, tout en mettant le Syndicat en copie.

Toutefois, à la suite de son adhésion au Syndicat, la personne salariée peut annuler cette adhésion en avisant le Syndicat par écrit de sa décision dans les trente (30) jours de son premier contrat d'engagement.

4.02 Le fait pour le Syndicat de ne pas accepter, de suspendre ou d'expulser une personne salariée de ses rangs ne peut affecter son engagement ou son lien d'emploi, sauf pour les raisons mentionnées à l'article 63 du Code du travail.

4.03 L'Université prélève sur le salaire de chaque personne salariée régie par la présente convention collective un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

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

4.05 L'Université fait parvenir au Syndicat, au plus tard dix (10) jours ouvrables après la dernière période de paie de chaque mois, par dépôt bancaire direct, le montant

total des cotisations perçues sur chaque versement de salaire du mois précédent. Dans ce même délai, l'Université fait parvenir au Syndicat par courriel un état de la perception.

L'état de la perception comprend les nom et prénom par ordre alphabétique, le matricule, le salaire prévu au contrat, le salaire versé à chaque période de paie, la cotisation par période de paie et le cumulatif annuel.

## **ARTICLE 5 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

- 5.01 L'Université met gratuitement à la disposition du Syndicat un local équipé de l'ameublement usuel.
- 5.02 L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement ses locaux pour tenir des réunions syndicales selon la procédure de réservation des locaux en vigueur à l'Université.
- 5.03 L'Université reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document dûment identifié, pouvant intéresser les personnes salariées, selon la procédure en vigueur sur les différents tableaux d'usage général dans les départements, facultés ou autres endroits prévus par l'Université, ainsi que sur le babillard prévu prioritairement pour l'application de la présente convention collective dans les départements ou facultés. Le Syndicat peut également distribuer ces documents en les déposant dans les bureaux, salles ou casiers des personnes salariées, le cas échéant.
- 5.04 L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université, notamment la photocopie, selon les tarifs et les normes établis par l'Université.
- 5.05 Une copie de toute correspondance adressée par le Bureau du personnel enseignant à une personne salariée, à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées sur un sujet couvert par la présente convention collective est transmise simultanément par courriel au Syndicat.
- 5.06 Liste des membres  
L'Université fournit au Syndicat un accès au progiciel de gestion lui permettant de générer une liste par ordre alphabétique contenant pour chaque personne salariée les renseignements suivants : le nom, le prénom, le matricule, la date de naissance, le sexe, l'adresse, l'adresse courriel, le ou les numéros de téléphone déclarés et le statut d'emploi.
- 5.07 Liste des contrats d'engagement  
L'Université fournit au Syndicat un accès au progiciel de gestion lui permettant de générer une liste par ordre alphabétique des contrats d'engagement de la

personne salariée pour le trimestre en cours ainsi que pour les trimestres précédents.

Cette liste contient le statut d'emploi, le titre d'emploi, le sigle, le numéro, le groupe-cours, le nombre d'heures du ou des cours assumés, le salaire, le ou les codes d'unité d'embauche et l'unité ou les unités (département et faculté) d'affectation, le numéro du contrat d'engagement et le pourcentage de l'indemnité en cas d'annulation.

- 5.08 Les renseignements de caractère nominatif au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.Q., 1982, c. 30) sont fournis au Syndicat.
- 5.09 Le Syndicat fait parvenir au Bureau du personnel enseignant, à titre d'information, la liste des membres de son Conseil exécutif. De plus, le Syndicat lui fait parvenir la liste de ses représentantes ou de ses représentants aux comités paritaires prévus à la présente convention collective.
- 5.10 Afin de faciliter l'application de la présente convention collective tant pour prévenir que pour régler les griefs, l'Université accorde un montant équivalent à quinze (15) cours de trois (3) crédits, par trimestre, à des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation.
- 5.11 Afin de faciliter la préparation du renouvellement de la présente convention collective, l'Université accorde un montant équivalent à six (6) cours de trois (3) crédits pour chacun des deux (2) trimestres qui précèdent la date de l'expiration de la convention collective, et ce, à des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation.

Ce montant est versé conditionnellement à ce que les négociations débutent au plus tard au cours du trimestre suivant l'expiration de la convention collective. À cet effet, les parties font les meilleurs efforts possibles pour débuter en début de trimestre.

- 5.12 Afin de faciliter le renouvellement de la présente convention collective, l'Université accorde un montant équivalent à huit (8) cours de trois (3) crédits pour les personnes salariées membres du comité syndical de négociation et visées par le certificat d'accréditation et ce, pour chaque trimestre que durent les négociations, celles-ci se terminant lorsqu'il y a ratification de la convention collective par l'assemblée générale syndicale.

Les modalités sont arrêtées par les parties au plus tard trente (30) jours avant l'expiration de la convention collective.

- 5.13 Aux fins d'application des clauses 5.10, 5.11 et 5.12, le Syndicat informe la division des relations du travail, avant le début de chaque trimestre, ou avant l'expiration

de la présente convention collective, selon le cas, des noms des personnes salariées qui se prévalent de ces clauses. Par la suite, l'Université fait signer à chacune de ces personnes un contrat qui est annoté de la façon suivante : « La personne salariée est exemptée des obligations de ce contrat étant donné qu'elle agit comme représentante syndicale. Elle bénéficie de tous les droits, avantages et privilèges prévus à la convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN). »

En cas d'incapacité d'agir, y compris pour des raisons personnelles ou sur décision du Syndicat, de l'une des personnes représentantes syndicales, les parties conviennent d'appliquer, en les adaptant, les dispositions prévues à la présente clause lors du remplacement de la personne représentante.

- 5.14 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 » et le Recueil officiel du Secrétariat général.
- 5.15 Afin de faciliter la participation aux comités de l'Université, un montant annuel équivalent à douze (12) cours de trois (3) crédits est attribué aux personnes salariées.

Le Syndicat répartit ce montant aux personnes salariées concernées et il informe, à chaque trimestre, la division des relations du travail du nom des personnes et des montants à être versés.

La personne salariée se voit attribuer un pointage calculé selon les dispositions de la clause 9.04 g).

## **ARTICLE 6 : LIBERTÉS ET NON-DISCRIMINATION**

- 6.01 Toute personne salariée bénéficie des libertés de conscience et d'enseignement 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 soient exercées dans le respect de ses obligations contractuelles prévues dans la présente convention collective.
- 6.02 Le droit d'exercer ses libertés politiques dans le respect de ses obligations contractuelles prévues dans la présente convention collective est reconnu à toute personne salariée.
- 6.03 L'Université n'exerce ni directement ni indirectement de pression, contraintes, discrimination ou distinction injustes contre une personne salariée fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue,

l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou l'exercice de tout droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

De même, l'Université ne doit pas harceler une personne salariée en raison de l'un ou plusieurs des motifs visés au paragraphe précédent, ou tolérer qu'elle le soit par une autre personne de la communauté universitaire, lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un titre d'emploi ou une fonction couverte par la présente convention collective est réputée non discriminatoire.

- 6.04 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Université prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, elle doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser.

Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Toute plainte relative à du harcèlement psychologique doit être déposée dans un écrit décrivant sommairement les faits par la personne salariée auprès de la personne directrice de son unité. L'Université informe la personne salariée par écrit, dans les meilleurs délais de l'issue de sa plainte et, le cas échéant, des mesures qui seront prises.

## **ARTICLE 7 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

- 7.01 Il est de l'intention des parties de régler équitablement tout grief ou problème relatif aux conditions de travail qui survient entre elles et ce, dans les plus brefs délais.
- 7.02 Les parties peuvent soumettre, d'un commun accord, au Comité des relations du travail tout problème relatif aux conditions de travail et ce, avant de recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Dans un tel cas, elles s'engagent à en discuter sans délai au Comité des relations du travail et à tenter de trouver une solution mutuellement satisfaisante. De plus, elles peuvent accepter, d'un commun accord, de suspendre les délais prévus à la clause 7.04.

- 7.03 Les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante pour tenter de régler les griefs.

### **Première étape : Dépôt d'un grief**

- 7.04 La personne salariée, un groupe de personnes salariées, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le formuler par écrit et le transmettre par courriel à l'adresse : [relationstravail@drh.umontreal.ca](mailto:relationstravail@drh.umontreal.ca), avec copie au Syndicat, à l'adresse courriel : [info@scuccum.ca](mailto:info@scuccum.ca).

Ce grief doit être transmis dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui ou leur incombe mais n'excédant pas un délai de deux cent quarante (240) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être formulé par écrit et transmis par courriel à l'adresse : [relationstravail@drh.umontreal.ca](mailto:relationstravail@drh.umontreal.ca) dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

- 7.05 L'avis de grief doit contenir un exposé sommaire des motifs du grief, les clauses de la convention collective qui y sont impliquées ainsi que le correctif demandé.

Une erreur technique, dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Le libellé du grief de même que la mention des clauses de la convention collective s'y rapportant peuvent être amendés avant l'audition de l'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie. Cependant, un tel amendement ne doit pas avoir pour effet de changer la nature du grief.

- 7.06 Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, la division des relations du travail doit donner sa réponse par écrit au Syndicat. Si la réponse ne règle pas le grief ou s'il n'y a pas de réponse, le Syndicat peut porter le grief à l'ordre du jour du

prochain Comité des relations du travail qui suit la fin du délai de réponse de la division des relations du travail.

#### Deuxième étape : Comité des relations du travail

- 7.07 Le Comité des relations du travail est composé d'au moins deux (2) personnes représentantes de chacune des parties. Le Comité se réunit à huis clos et il établit lui-même ses règles de fonctionnement interne. Le Comité tient un compte rendu des positions des parties et s'il y a lieu, du règlement des griefs. Le compte rendu est signé par les parties.
- 7.08 Chaque partie nomme ses personnes représentantes au Comité des relations du travail et en informe l'autre. Elles doivent désigner en même temps des substituts habilités à les remplacer en cas d'absence ou d'incapacité d'agir.
- 7.09 Le Comité des relations du travail se réunit une (1) fois par mois, sauf pendant les mois de juillet et d'août. Les dates de rencontres sont déterminées conjointement par les deux (2) parties au plus tard au début de chaque trimestre et sont révisées, lorsque nécessaire, après chaque période d'attribution des cours.
- 7.10 Il peut y avoir, du consentement des parties, plus d'une réunion du Comité des relations du travail concernant un grief.
- 7.11 D'un commun accord entre les parties, le Comité des relations du travail peut inviter des personnes lui permettant de mieux comprendre tout problème relatif aux conditions de travail ou tout grief.
- 7.12 L'Université doit rendre sa décision sur ce grief et la communiquer au Syndicat soit verbalement en séance tenante soit par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité des relations du travail qui termine l'étude d'un grief.
- 7.13 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Université ou si l'Université ne rend pas sa décision, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant l'Université par courriel à l'adresse : [relationstravail@drh.umontreal.ca](mailto:relationstravail@drh.umontreal.ca) dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la fin du délai de réponse de l'Université prévu à la clause 7.12.

#### Troisième étape : Arbitrage et modes alternatifs de règlement des griefs

- 7.14 Le Syndicat et l'Université privilégient le recours aux modes alternatifs de règlement des griefs.

Après entente entre les parties, un grief peut être soumis à une procédure de médiation préarbitrale, offerte par le ministère du Travail.

Les parties peuvent également s'entendre pour demander à la personne arbitre désignée en vertu de la clause 7.15 ou 7.16, de procéder à une médiation préarbitrale (Méd-Arb) avant de recourir à l'arbitrage du grief.

Dans ce dernier cas, les parties signent d'abord un protocole de médiation avec la personne arbitre. Ce protocole comporte des règles claires sur la confidentialité des échanges et leur caractère non préjudiciable en cas d'échec, ainsi que les règles applicables à la poursuite de l'arbitrage, le cas échéant. Le protocole est rédigé par la personne arbitre et lie toutes les parties, incluant cette dernière.

7.15 Les griefs sont soumis aux personnes arbitres dont les noms suivent, à tour de rôle et selon l'ordre indiqué :

1. Éric Lévesque
2. Nathalie Faucher
3. François Hamelin
4. Serge Brault
5. Johanne Cavé
6. André G. Lavoie
7. Yves Saint-André
8. Amal Garzouzi
9. Frédéric Tremblay
10. Arbitre à déterminer

Avec l'accord des parties, des griefs de même nature peuvent être soumis à une même personne arbitre.

7.16 Les parties peuvent s'entendre pour accorder la priorité aux cas de suspension et de congédiement lors de l'établissement des dates d'arbitrage.

7.17 Si aucune des personnes arbitres mentionnées à la clause 7.15 ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'une autre personne arbitre ou à défaut d'accord, l'une des parties peut demander au ministre du Travail de désigner une personne arbitre conformément au *Code du travail*.

Il en est de même si aucune de ces personnes arbitres ne peut agir dans un délai de six (6) mois dans les cas de suspension ou de congédiement.

7.18 Pour une audition dont la durée est consensuellement évaluée à une (1) journée, les parties peuvent s'entendre pour recourir à un Service d'arbitrage accéléré.

7.19 Les parties favorisent, avant l'audition, la tenue d'une conférence préparatoire ou de gestion, au cours de laquelle les parties peuvent notamment prévoir :

1. les questions ou enjeux à débattre lors de l'audition;
2. les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

3. les règles et les délais sur l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
  4. le déroulement de la procédure et une estimation de la durée de la preuve lors de l'audition;
  5. le nombre de témoins estimé et la présence ou non de témoins experts, le cas échéant;
  6. la possibilité pour les parties d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;
  7. l'échéancier présentant les obligations convenues entre elles lors de la conférence préparatoire ou de gestion;
  8. la présence ou non d'une objection préliminaire.
- 7.20 La personne arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le *Code du travail* aux arbitres de griefs. La personne arbitre ne peut, en aucun cas, modifier, ajouter ou soustraire quoi que ce soit aux dispositions de la présente convention collective.
- 7.21 Dans les cas de mesures disciplinaires, la personne arbitre a juridiction pour :
- a) maintenir ou annuler la mesure disciplinaire;
  - b) rétablir la personne salariée dans ses droits avec pleine compensation;
  - c) rendre toute autre décision qu'elle estime appropriée dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation en tenant compte du salaire ou toute autre compensation que la personne salariée a reçu durant les heures où elle aurait donné sa prestation de cours;
  - d) accorder un intérêt sur les sommes dues à la personne salariée à compter du dépôt du grief à la division des relations du travail, conformément à l'article 100.12 du *Code du travail*.
- 7.22 La personne arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trois (3) mois suivant la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai prévu.
- 7.23 Les frais et honoraires de la personne arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Université. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

## Divers

- 7.24 Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat peut d'abord faire décider par la personne arbitre saisie du grief du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. Si la personne arbitre décide que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, cette question est soumise, par un avis écrit, à la même personne arbitre pour décision.
- 7.25 Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de règlement des griefs et référer directement un grief à l'arbitrage.
- 7.26 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 7.27 Dans les cas d'arbitrage d'un grief contestant une mesure disciplinaire ou administrative prise à l'encontre d'une personne salariée, lorsque l'Université a l'intention d'utiliser une pièce visant la personne salariée, qui ne lui a pas été transmise, elle doit la porter à sa connaissance au plus tard, quatre (4) jours ouvrables en cas de congédiement et deux (2) jours ouvrables pour les autres cas, avant la première (1<sup>ère</sup>) séance d'audition de l'arbitrage.

Nonobstant le paragraphe précédent, cette pièce doit être communiquée à la date prévue à l'échéancier convenu lors de la conférence préparatoire ou de gestion, le cas échéant, si cette date n'est pas postérieure aux délais prévus à l'alinéa précédent.

- 7.28 Une partie qui désire soulever une objection préliminaire le fait lors de la conférence préparatoire ou de gestion, le cas échéant, ou par écrit en précisant sa nature, au plus tard au moins deux (2) jours ouvrables avant la première (1<sup>ère</sup>) journée d'audition du grief devant la personne arbitre.

## **ARTICLE 8 : EXIGENCES DE QUALIFICATION**

- 8.01 L'Assemblée de département ou le Conseil de faculté détermine les exigences de qualification requises pour les cours confiés à des personnes salariées.

L'Université s'engage à sensibiliser les assemblées de département et les Conseils de faculté afin qu'ils favorisent, dans la mesure du possible, l'uniformité des exigences de qualification (diplôme universitaire et expérience pertinente) entre les unités d'embauche.

Les exigences de qualification sont déterminées pour chaque cours ou pour un groupe de cours.

Les exigences de qualification de tout nouveau cours confié à des personnes salariées, ou d'un cours modifié, sont provisoires jusqu'à ce qu'elles fassent l'objet d'une adoption définitive suivant la procédure stipulée à la clause 8.02.

Les exigences de qualification, une fois déterminées selon les dispositions du présent article, ne peuvent faire l'objet d'un grief en vertu de la présente convention collective, sous réserve des dispositions de la clause 8.04.

8.02 La détermination des exigences de qualification pour l'enseignement s'effectue selon la procédure suivante :

a) Une fois par année, du 15 janvier au 28 février, la personne directrice affiche sur le site Web du département ou de la faculté, le projet d'exigences de qualification provisoires (nouvelles ou modifiées). Une copie du projet affiché est transmise par courriel au Syndicat.

Le projet affiché comporte également le contenu des modifications que la personne directrice entend présenter au projet d'exigences de qualification, lors de l'Assemblée de département ou du Conseil de faculté, si de telles modifications sont connues au moment de cet affichage.

b) Au plus tard le 28 février, les personnes salariées du département ou de la faculté transmettent par courriel à la personne directrice, avec copie au Syndicat, tout avis ou commentaire concernant le projet d'exigences de qualification ainsi que sur les modifications suggérées en vertu du paragraphe précédent, le cas échéant.

c) La personne directrice présente et communique pour adoption aux instances prévues à la clause 8.01 le projet d'exigences de qualification ainsi que les avis écrits des personnes salariées.

d) Toute personne salariée du département ou de la faculté peut demander l'autorisation d'assister à l'Assemblée de département ou au Conseil de faculté. La demande est alors traitée selon les règles et procédures applicables à l'assemblée départementale ou au Conseil de faculté.

Lorsque de nouveaux cours, des cours à contenu modifié ou des cours à thèmes sont soumis à l'affichage conformément aux clauses 10.05 et 10.14, les instances à la clause 8.01 déterminent des exigences de qualification provisoires jusqu'à ce qu'elles soient adoptées de façon définitive selon la procédure prévue à la présente clause.

8.03 Sauf dans les cas prévus aux clauses 8.05 a) et c), 10.10 f), 10.10 g) et 10.10 h), une personne salariée qui s'est vu attribuer un cours est réputée satisfaire aux exigences de qualification de ce cours.

8.04 Les exigences de qualification doivent préciser :

a) Le diplôme universitaire exigé.

Le département ou la faculté peut traduire l'exigence de diplôme universitaire en équivalence de formation et d'expérience.

L'exigence « scolarité de doctorat complétée » constitue un diplôme universitaire aux fins de la détermination des exigences de qualification.

L'exigence de diplôme universitaire ne peut être plus élevée que celle requise pour une nomination au rang de personne professeure adjointe dans la faculté ou le département concerné.

b) L'expérience pertinente requise, s'il y a lieu.

Lors de l'affichage, l'expérience pertinente peut contenir des précisions portant sur l'expérience d'enseignement, l'expérience professionnelle ou l'expérience pratique liée au contenu du cours. En cas de désaccord, le Syndicat peut contester par voie de grief cette précision dans la mesure où elle serait abusive, exagérée ou discriminatoire.

Nonobstant les dispositions de la clause 8.03, la personne salariée doit posséder l'expérience faisant l'objet des précisions pour obtenir le cours.

c) L'obligation d'appartenir à un ordre professionnel, lorsque celle-ci est en lien avec la législation applicable ou les règles d'agrément, s'il y a lieu.

Lors de l'affichage, l'obligation d'appartenir à une association ou de détenir une certification, lorsque la spécificité du cours justifie une telle exigence, peut être exigée. En cas de désaccord, le Syndicat peut contester par voie de grief une telle exigence dans la mesure où elle serait abusive, exagérée ou discriminatoire.

8.05 Les exigences de qualification peuvent être modifiées dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

a) à la suite de la modification du contenu du cours;

b) pour ajouter aux exigences de qualification une combinaison équivalente ou alternative d'un diplôme universitaire et d'expérience pertinente requise,

lorsque la situation le justifie. Une personne salariée ne peut être déqualifiée en raison de ce type de modifications;

- c) pour ajouter aux exigences de qualification l'obligation d'appartenir à un ordre professionnel, lorsque celle-ci est en lien avec la législation applicable ou les règles d'agrément.

Toute modification apportée uniquement au sigle, au numéro, au titre d'un cours ou à toute combinaison des éléments précédents ne constitue pas une modification des exigences de qualification au sens de la présente clause. Par conséquent, une personne salariée ne peut être déqualifiée en raison de ce type de modifications.

Lors d'une modification des exigences de qualification en vertu de la présente clause, les instances prévues à la clause 8.01 doivent faire état des motifs au soutien des changements et la procédure prévue à la clause 8.02 s'applique.

Dans le cas d'une modification des exigences de qualification selon le paragraphe c) de la présente clause, la personne salariée qui se verrait déqualifiée par cette modification, peut maintenir sa qualification pour un (1) trimestre suivant la modification, si elle fait la démonstration qu'elle a entrepris les démarches nécessaires lui permettant d'appartenir à l'ordre professionnel, sous réserve de la législation applicable ou des règles d'agrément.

- 8.06 Le département ou la faculté transmet par courriel au Syndicat et au Bureau du personnel enseignant les exigences de qualification ainsi que toutes modifications à celles-ci, selon le paragraphe 8.5 b) adoptées par les instances prévues à la clause 8.01.

La personne salariée peut consulter les exigences de qualification au secrétariat du département ou de la faculté.

- 8.07 Lorsqu'une personne salariée qui a déjà enseigné dans un département ou dans une faculté soumet sa candidature en vertu de l'article 10, la personne directrice consigne dans le progiciel de gestion, dans les délais prévus à la clause 10.12, si elle satisfait ou non aux exigences de qualification, sauf si les exigences de qualification pour le cours concerné lui ont déjà été reconnues.

Le jour ouvrable suivant l'expiration des délais prévus à la clause 10.12, l'Université informe par courriel les personnes salariées de la procédure pour consulter le progiciel de gestion.

La personne salariée peut demander du 1<sup>er</sup> au 15 février, de se faire reconnaître des exigences de qualification pour d'autres cours dont les exigences de qualification ont déjà été déterminées. La personne directrice l'avise par écrit si elle satisfait ou non aux exigences de qualification au plus tard le 30 avril.

La personne directrice reconnaît automatiquement les exigences de qualification demandées sur un cours, lorsqu'elles sont identiques à celles reconnues à la personne salariée sur le même cours enseigné dans une unité d'embauche différente.

Lorsqu'une personne salariée soumet sa candidature dans une autre faculté ou un autre département en vertu de l'article 10, sauf dans les cas prévus à la clause 10.14 b), celle-ci doit se prononcer sur les exigences de qualification.

La personne salariée a la responsabilité de constituer son dossier pour les fins de reconnaissance des exigences de qualification.

- 8.08 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant les dates prévues à la clause 10.12 ou du délai prévu à la clause 8.07 alinéa 3, la personne salariée qui n'est pas satisfaite de la décision rendue peut, par écrit, demander au Bureau du personnel enseignant avec copie au Syndicat et à la personne directrice que son dossier soit soumis pour révision.

Suite à la réception de la demande de révision, le Bureau du personnel enseignant doit soumettre la demande de révision dans les meilleurs délais.

- 8.09 Toute demande de révision est soumise à une personne reconnue pour son bon jugement et nommée à tour de rôle en tenant toutefois compte de leur disponibilité, parmi les personnes choisies conjointement par le Bureau du personnel enseignant et le Syndicat dont les noms figurent dans une lettre d'entente prévue à cet effet.

En cas de besoin, les parties peuvent convenir d'ajouter de façon temporaire ou permanente, des personnes réviseuses supplémentaires choisies conjointement.

Ces personnes réviseuses désignées au moment de la signature de la convention collective, le sont pour toute la durée de la convention collective. En cas de vacance, les parties nomment une nouvelle personne réviseure dans les meilleurs délais.

Dans le cas où la personne réviseure nommée est dans l'incapacité d'agir en raison de conflit d'intérêt ou pour toute autre raison, elle sera remplacée par une autre personne parmi celles désignées plus haut.

Avant le début de l'année universitaire, chaque personne réviseure doit transmettre au Comité des relations du travail (CRT) un calendrier présentant plusieurs dates de disponibilité au cours du trimestre pour entendre les demandes de révision, autant que possible entre la date d'attribution (clause 10.12) et trente (30) jours avant le début du trimestre concerné. Lorsque nécessaire, d'autres dates sont ajoutées en cours d'année universitaire.

Sur la base des disponibilités transmises par les personnes réviseures au CRT,

les parties déterminent conjointement un calendrier commun présentant plusieurs dates prévues au cours du trimestre pour entendre les demandes de révision, autant que possible entre les dates stipulées à l'alinéa précédent. Elles assurent le suivi sur l'efficacité du calendrier convenu et sur le respect des délais prévus à la clause 8.11, dans le cadre du CRT.

- 8.10 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la demande de révision prévue à la clause 8.08, la personne directrice doit transmettre au Bureau du personnel enseignant le dossier qui a servi à la prise de décision concernant les exigences de qualification.

Avant l'expiration de ce délai, la personne salariée peut déposer des pièces additionnelles à son dossier en les acheminant au Bureau du personnel enseignant, avec copie au directeur et au Syndicat.

La personne réviseure doit entendre la personne salariée et la personne directrice si elles en font la demande. Il en est de même pour une personne salariée qui présente une contestation de reconnaissance d'exigences de qualification d'un tiers en vertu de la clause 8.13.

- 8.11 La personne réviseure procède à partir du dossier transmis par la personne directrice et, s'il y a lieu, à partir de pièces additionnelles déposées par la personne salariée qui conteste la décision de la personne directrice. Elle doit évaluer le dossier en regard des exigences de qualification du cours.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de l'audition, la personne réviseure rend une décision. Un rapport écrit et motivé de cette décision doit être produit dans les vingt (20) jours ouvrables suivants. Elle doit préciser si sa décision est prise à partir du dossier qui lui est soumis ou à partir de faits nouveaux présentés lors de l'audition. Sa décision est finale et lie les parties. Cette décision est transmise par courriel à la personne salariée ayant contesté, au Bureau du personnel enseignant et au Syndicat.

Cependant, la personne salariée peut faire un grief si elle allègue que la procédure prévue à la présente convention n'a pas été suivie. La personne arbitre de griefs ne peut que prononcer la nullité de la décision et ordonner la reprise de la procédure par une autre personne réviseure désignée en vertu de la clause 8.09.

- 8.12 Dans le cas où la personne réviseure fait droit à la demande et que cette décision fait en sorte que la personne salariée se serait vu attribuer ce cours en respect des dispositions de la convention collective, elle est alors réputée avoir donné ce cours aux fins d'application de l'article 9.

De plus, dans l'un ou l'autre des cas suivants, cette personne salariée a droit à une compensation monétaire équivalente au salaire du ou des cours qu'elle se serait vu attribuer :

- 1) ce cours a été attribué à une autre personne salariée en vertu de la clause 10.08 ou 10.14 a) à l'exclusion du paragraphe relatif à la clause 10.10;
- 2) cette décision est rendue moins de vingt-et-un (21) jours avant la première (1<sup>re</sup>) prestation de ce cours;

Dans tous les autres cas, l'Université offre ce cours à la personne salariée qui aurait dû l'obtenir. Si cette dernière l'accepte, l'autre personne salariée à qui le cours avait été attribué reçoit l'indemnité prévue à la clause 10.15 a).

Si la personne salariée qui aurait dû l'obtenir refuse le cours, elle reçoit alors l'indemnité prévue à la clause 10.15 a). Dans ce cas, l'autre personne salariée à qui le cours a été attribué initialement en vertu de la clause 10.10 ne cumule pas de pointage pour ce cours sauf si elle l'a obtenu en vertu de la clause 10.10 b) ou dans la situation prévue au paragraphe suivant.

Nonobstant ce qui précède, dans tous les cas visés par la présente clause, si la décision est prise à partir de pièces additionnelles déposées par la personne salariée qui aurait dû obtenir le cours ou à partir de faits nouveaux présentés lors de l'audition, cette personne salariée n'a droit à aucune compensation monétaire ou indemnité.

- 8.13 Lorsqu'une personne salariée conteste la décision de la personne directrice de reconnaître à une tierce personne les exigences de qualification pour un cours, cette contestation doit être soumise à la procédure de révision prévue au deuxième paragraphe de la clause 8.08 ainsi qu'aux clauses 8.09 à 8.12 inclusivement, en y faisant les adaptations nécessaires. La personne salariée doit soumettre sa contestation au plus tard la dernière journée du trimestre suivant celui au cours duquel le cours est donné pour la première fois par la tierce personne.

La personne salariée qui conteste la décision de la personne directrice doit justifier tous les motifs au soutien de sa demande de révision.

Le Bureau du personnel enseignant informe par courriel la tierce personne que la reconnaissance de ses exigences de qualification est soumise à la procédure de révision en vertu de la présente clause. Une copie de ce courriel est transmise au Syndicat.

La personne réviseure saisie de la contestation rend sa décision en fonction du dossier de la personne tierce qui a servi à la prise de décision concernant les exigences de qualification, des motifs présentés au soutien de la demande de révision ainsi qu'en fonction des informations communiquées par la personne directrice.

## **ARTICLE 9 : LISTE DE POINTAGE**

9.01 Dès son premier engagement, la personne salariée acquiert un pointage dans une unité d'embauche pour les fins d'attribution des cours.

Elle conserve ce pointage tant que son lien d'emploi est maintenu auprès de l'Université à titre de personne salariée membre de l'unité de négociation, et ce, au sein de toutes les unités où elle a travaillé, sous réserve du paragraphe suivant.

Lorsqu'une personne salariée désire obtenir un cours dans une unité d'embauche au sein de laquelle elle n'a pas obtenu de pointage depuis vingt-quatre (24) mois ou plus, la conservation de son pointage dans cette unité d'embauche est conditionnelle à ce qu'elle maintienne à jour ses enseignements conformément à la clause 13.01 A. b).

9.02 L'Université établit et tient à jour, par titre d'emploi, une liste de pointage pour chaque unité d'embauche comportant la liste alphabétique des personnes salariées qui ont des points dans cette unité d'embauche.

9.03 La liste de pointage d'une unité d'embauche indique, par titre d'emploi, pour chaque personne salariée en tenant compte du trimestre en cours :

- a) le nom et le prénom;
- b) le matricule;
- c) le pointage cumulatif total;
- d) les sigles et numéros de cours, le nombre d'heures cumulatif par cours et le dernier trimestre pour lequel les points ont été accordés;
- e) si elle a satisfait à la période de probation;
- f) la mention « simple emploi (SE) », s'il y a lieu.

9.04 Le pointage cumulatif total de la personne salariée dans l'unité d'embauche est établi de la manière suivante :

- a) un pointage proportionnel au nombre d'heures de cours données avec comme unité de base un cours de quarante-cinq (45) heures équivalant à un (1) point selon la formule suivante :

NOMBRE D'HEURES PRÉVUES AU CONTRAT X 1/45.

Pour la personne superviseure de stages, un pointage proportionnel au nombre d'heures de supervision données, avec comme unité de base une supervision de cent trente-cinq (135) heures équivalant à un (1) point, selon la formule suivante :

NOMBRE D'HEURES PRÉVUES AU CONTRAT X 1/135.

- b) aucun pointage n'est accordé à la personne salariée dans le cas où son engagement est d'une durée de moins de quinze (15) heures pour le remplacement d'une personne salariée ayant déjà été engagée.
  - c) la personne salariée qui a été recrutée (10.10 d)) pour un cours pour lequel elle n'aurait pas dû l'être se voit retirer tout pointage découlant de cette erreur.
  - d) un contrat signé en vertu des clauses 5.10, 5.11 et 5.12 confère à la personne salariée le pointage calculé selon les dispositions du présent article. Ce pointage est comptabilisé dans l'unité d'embauche sur un cours actif désigné par la personne salariée. Toutefois, la personne salariée ne peut acquérir de pointage pour les cours qui dépassent la charge maximale prévue à la clause 13.04.
  - e) la personne salariée qui se prévaut des articles 17 et 18 a droit au pointage pour le cours qu'elle est réputée avoir donné.
  - f) la personne directrice peut, tel que prévu à la clause 10.10 d), offrir un cours à une personne salariée qui dépasse la charge maximale prévue à la clause 13.04. La personne salariée ne peut acquérir de pointage pour ce cours ou les heures de ce cours qui dépassent la charge maximale.
  - g) un montant reçu en vertu des clauses 5.15, 12.02, 13.05 alinéa 3, 16.07, 19.01 m), 22.07 et 24.01 confère à la personne salariée qui est admissible à l'attribution des cours en vertu de la clause 10.08, un pointage proportionnel calculé de la manière suivante : le taux général prévu à la clause 19.01 équivaut à un (1) point. Par ailleurs, une activité d'intégration pédagogique ponctuelle payée sous forme de montant forfaitaire ne confère aucun pointage.
  - h) lorsqu'une personne salariée est élue à un poste syndical, soit confédéral, soit fédéral, soit régional, à la FNEEQ - CSN, un pointage suffisant lui est accordé pour assurer le maintien de son rang dans la ou les unités d'embauche pour la durée de son mandat.
- 9.05 Pour chaque titre d'emploi, la personne salariée conserve son pointage et son nom demeure sur la liste de pointage d'une unité d'embauche durant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la fin du dernier trimestre où elle a obtenu du pointage, quelle

que soit l'unité d'embauche. La personne salariée conserve son pointage si elle obtient un engagement pour le trimestre qui suit l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois.

L'unité doit transmettre au Bureau du personnel enseignant la liste des personnes salariées qui ont obtenu un ou des cours pour le trimestre qui suit la fin de la période de vingt-quatre (24) mois prévue à la présente clause. Cette liste est transmise au Syndicat par le Bureau du personnel enseignant, au plus tard avant la fin de cette même période de vingt-quatre (24) mois.

Au plus tard trente (30) jours après le début de chaque trimestre, l'Université fournit au Syndicat la liste des personnes salariées qui ont perdu leur lien d'emploi au cours du trimestre précédent, selon la présente clause et ce, par unité d'embauche. Cette liste comporte pour chaque personne salariée, les renseignements suivants : le nom, le prénom, le matricule, le ou les titres d'emploi, la date de perte de pointage et le pointage.

- 9.06 Advenant le déplacement d'un programme ou d'un cours d'une unité d'embauche à une autre ou la fusion en totalité ou en partie d'unités d'embauche, le pointage de la personne salariée accumulé dans les cours de ce programme, dans ce cours ou dans l'unité d'embauche s'applique dans la nouvelle unité d'embauche et la personne salariée est réputée avoir satisfait aux exigences de qualification et à la période probatoire si elle a satisfait à celle-ci dans l'unité d'embauche d'origine (clause 12.11).

Cependant, le pointage accumulé dans l'unité d'embauche d'origine n'est pas affecté par le déplacement ou la fusion partielle.

- 9.07 Suivant une demande écrite déposée auprès du Bureau du personnel enseignant avant la fin de la période prévue à la clause 9.05, la période de conservation de pointage est prolongée dans les cas suivants :

- a) pour une durée de deux (2) ans lorsque la personne salariée bénéficie d'un congé au sens de l'article 17;
- b) pour une durée de deux (2) ans lorsque la personne salariée bénéficie d'un congé de maladie ou d'accident au sens de l'article 18;
- c) pour la durée de son premier mandat si elle est élue députée à l'Assemblée nationale du Québec ou au Parlement du Canada;
- d) pour une durée de douze (12) mois, à la demande de la personne salariée, pour toutes autres raisons après entente écrite entre les parties;
- e) pour une durée d'un (1) trimestre, à la demande écrite de la personne salariée.

La personne salariée ne peut bénéficier de manière consécutive des dispositions des alinéas d) et e) de la présente clause.

9.08 La personne salariée perd son pointage et son nom est rayé de la liste ou des listes de pointage sur lesquelles elle est inscrite dans les cas suivants :

- a) elle en fait la demande par écrit à l'Université;
- b) elle démissionne en cours de contrat, à l'exception des dispositions prévues à la clause 17.40;
- c) elle est congédiée par l'Université;
- d) s'il est conclu que la personne salariée n'a pas satisfait à sa période probatoire conformément à la clause 12.11;
- e) dans les cas de décès;

Dans les cas prévus à la présente clause, l'Université en informe le Syndicat dans les trente (30) jours et lui indique les renseignements suivants : le nom, le prénom, le matricule, le ou les titres d'emploi, la date de perte de pointage, le pointage, l'unité ou les unités d'embauche.

9.09 a) La liste de pointage provisoire est affichée au département ou à la faculté :

- le 1<sup>er</sup> mai;
- le 15 septembre;
- le 15 janvier.

b) La liste de pointage finale, c'est-à-dire celle à utiliser aux fins de l'attribution, est envoyée au département ou à la faculté :

- le 1<sup>er</sup> juin, pour le trimestre d'automne;
- le 16 octobre, pour le trimestre d'hiver;
- le 16 février, pour le trimestre d'été.

Aux dates ci-dessus mentionnées, le Bureau du personnel enseignant transmet par courriel au Syndicat ces listes comprenant une table des matières.

9.10 La personne salariée ou le Syndicat peut, en tout temps, contester par écrit son pointage inscrit sur la liste.

Une telle contestation ne peut affecter l'attribution des cours faite antérieurement à cette contestation. De même, elle ne peut affecter l'attribution des cours faite postérieurement à cette contestation sauf si elle est déposée avant le 17 mai pour le trimestre d'automne, le 1<sup>er</sup> octobre pour le trimestre d'hiver ou le 1<sup>er</sup> février pour le trimestre d'été.

- 9.11 Une telle contestation est réglée selon la procédure de règlement des griefs. Toutefois, les parties accordent la priorité au règlement de ces cas litigieux.

## **ARTICLE 10 : ATTRIBUTION DES COURS**

- 10.01 Compte tenu du mécanisme d'attribution annuelle de la charge de cours des personnes professeures, les cours dispensés par un département ou une faculté sont d'abord répartis entre les personnes professeures et les personnes cliniciennes enseignantes de l'Université.

Les cours non répartis en vertu de la présente clause sont soumis aux dispositions des clauses 10.02 et suivantes et, de ce fait, ne peuvent être confiés à une personne professeure ou clinicienne enseignante en enseignement additionnel. Cependant, si suite à l'application des clauses prévues au présent article, un cours demeure disponible, l'Université peut le confier à une personne professeure ou clinicienne enseignante en enseignement additionnel. L'octroi de cours à des personnes professeures ou cliniciennes enseignantes en enseignement additionnel doit être considéré comme exceptionnel. L'Université transmet au Syndicat, dès le début du trimestre concerné, deux listes Excel qui comportent :

- une première liste comportant, pour chaque cours visé au présent alinéa, le sigle du cours, le département ou la faculté ainsi que le nom des personnes professeures attitrées au cours;
- une seconde liste comportant notamment :
  - le département ou la faculté (dans les facultés non départementalisées);
  - le nom;
  - le titre :
    - personne professeure titulaire
    - personne professeure agrégée
    - personne professeure adjointe
    - personne professeure titulaire de clinique
    - personne professeure agrégée de clinique
    - personne professeure adjointe de clinique
    - personne chargée d'enseignement
    - personne chercheuse titulaire

- personne chercheuse agrégée
- personne chercheuse adjointe
- personne professeure invitée
- personne chercheuse invitée

Advenant qu'un nouveau titre de professeur soit créé, les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de les inclure ou non dans la liste.

La liste exclut les départements suivants :

- Sciences cliniques (Faculté de médecine vétérinaire)
- Anesthésie-réanimation (Faculté de médecine)
- Obstétrique-gynécologie (Faculté de médecine)
- Ophtalmologie (Faculté de médecine)
- Chirurgie (Faculté de médecine)
- Médecine (Faculté de médecine)
- Pédiatrie (Faculté de médecine)
- Psychiatrie (Faculté de médecine)
- Radiologie, radio-oncologie et médecine nucléaire (Faculté de médecine)

Advenant qu'une ou des personnes salariées soient engagées dans un département visé au paragraphe précédent, les parties conviennent de discuter de l'opportunité d'inclure ce département dans la liste.

À défaut de pouvoir décider sur ce point, les parties incluent le département dans la liste seulement lors du ou des trimestres où une personne salariée est engagée.

### Cours à la réserve

10.02 Un département ou une faculté peut ne pas soumettre des cours à l'affichage pour engager des personnes étudiantes inscrites à un programme d'études supérieures à l'Université, des personnes stagiaires postdoctorales, des personnes professeures retraitées, des personnes cadres et des personnes professionnelles. Cependant le nombre de cours non soumis à l'affichage ne doit pas dépasser par année et pour l'ensemble de l'Université, treize pour cent (13 %) du total des cours non attribués aux personnes professeures, en conformité avec la répartition suivante :

- 4 % pour les personnes professeures retraitées, les personnes cadres, les personnes professionnelles et les personnes stagiaires postdoctorales;
- 9 % pour les personnes étudiantes.

La liste des cours non soumis à l'affichage comprenant le nom des personnes étudiantes ou stagiaires postdoctorales qui ont été engagées pour enseigner ces cours en vertu de la présente clause doit être accessible au Syndicat, au plus tard :

- le 31 mai, pour le trimestre d'automne;
- le 15 octobre, pour le trimestre d'hiver;
- le 15 février, pour le trimestre d'été.

L'Université rend accessible au Syndicat, dès le début du trimestre concerné, une liste qui comporte pour chaque cours non soumis à l'affichage pour lesquels des personnes professeures retraitées ou des personnes cadres ou des personnes professionnelles seront engagées en vertu de la présente clause, les informations suivantes : le sigle du cours, le nom, le prénom et le statut (professeur retraité, etc.) de la personne qui assumera l'enseignement du cours.

Si une personne visée par la présente clause se désiste, le cours sera obligatoirement affiché au département ou à la faculté conformément à la procédure prévue à la clause 10.14 b). La personne candidate doit soumettre sa candidature pour ce cours au plus tard dans le délai prévu à la clause 10.14 b). Par la suite, la procédure prévue aux clauses 10.08 et suivantes s'applique.

Si une personne étudiante inscrite à un programme d'études supérieures à l'Université ou une personne stagiaire postdoctorale se désiste, l'Université peut la remplacer par une autre personne étudiante inscrite à un programme d'études supérieures à l'Université, ou une autre personne stagiaire postdoctorale.

Si l'Université ne la remplace pas en vertu du paragraphe précédent, le cours sera obligatoirement affiché au département ou à la faculté conformément à la procédure prévue à la clause 10.14 b). La personne candidate doit soumettre sa candidature pour ce cours au plus tard dans le délai prévu à la clause 10.14 b). Par la suite, la procédure prévue aux clauses 10.08 et suivantes s'applique.

Les personnes visées par la présente clause doivent satisfaire aux exigences de qualification. Elles sont assujetties aux dispositions de la convention collective à l'exception des articles 9 et 12 et des clauses 10.05 et suivantes du présent article.

Aux fins de la présente clause, les personnes cadres et professionnelles sont considérées en situation de double emploi à moins d'une justification contraire et acceptée par le comité paritaire prévu à l'article 15.

Lorsque l'horaire d'un cours non soumis à l'affichage n'est pas disponible en ligne, sur demande du Syndicat, l'unité d'embauche transmet l'information.

#### Pointage compensatoire

L'Université octroie du pointage à la personne salariée qui se voit privée d'un cours confié à une des personnes visées par la présente clause.

Le pointage afférent est accordé à la personne salariée qui satisfait aux critères suivants :

1. qui a le plus de pointage pour le cours visé;
2. qui n'a pas atteint la charge d'enseignement annuelle maximale qui lui est applicable;
3. pour lequel il n'y a aucun conflit d'horaire entre le cours visé et un autre cours qui lui est déjà attribué.

S'il y a égalité de pointage pour le cours visé, le pointage est accordé à la personne salariée ayant le plus haut pointage dans l'unité d'embauche, pour le titre d'emploi concerné. Si l'égalité subsiste, alors le choix se fait par tirage au sort.

Le pointage accordé en vertu de la présente clause n'est pas comptabilisé dans le calcul de la charge annuelle (clause 13.04). Cependant, l'Université cesse d'accorder du pointage à la personne salariée lorsque celle-ci a atteint le pointage annuel maximum (clause 13.04).

Avant la fin du trimestre, l'Université transmet au Syndicat la liste des noms des personnes salariées à qui le pointage compensatoire a été accordé en vertu de la présente clause.

- 10.03 a) La personne étudiante ou la personne stagiaire postdoctorale engagée selon la clause 10.02 ne peut se voir attribuer plus de deux (2) cours (6 crédits) par année universitaire.
- b) La personne professeure retraitée ne peut assumer qu'un ou des cours qu'elle dispensait dans sa charge d'enseignement durant les cinq (5) années précédant sa retraite. Dans les cas d'une charge de clinique ou d'une charge de formation pratique pour une personne retraitée, l'équivalent d'un cours est le nombre d'heures qui a été affiché durant les cinq (5) dernières années pour une charge de clinique ou de formation pratique associée au sigle de cours correspondant et identifié sur la liste des cours réservés pour les personnes professeures à la retraite. Si le nombre d'heures varie pour une même charge, le nombre d'heures affiché ayant le plus petit écart en fonction de la moyenne de ces heures sera considéré comme la norme. Dans le cas où l'écart en fonction de cette moyenne est identique dans un sens ou dans l'autre, le nombre d'heures affiché le plus souvent sera considéré comme la norme.
- 10.04 La personne engagée selon la clause 10.02 ne peut plus se voir attribuer un cours dans une même unité d'embauche selon le mécanisme général d'attribution des cours.

La personne étudiante ou la personne stagiaire postdoctorale engagée en vertu de la clause 10.02 et qui soumet sa candidature dans une autre unité d'embauche conformément aux clauses 10.05 à 10.14, ne peut se voir attribuer plus de deux

cours (6 crédits) au total par année universitaire incluant le ou les cours attribués en vertu de la clause 10.02.

Toutefois, en vertu des paragraphes e) et h) de la clause 10.10, nonobstant les alinéas précédents, elle peut également obtenir un (1) cours (équivalent de 3 crédits) par année universitaire dans la même unité d'embauche, ou dans une autre unité.

### Affichage des cours

10.05 Sous réserve des clauses 10.01 et 10.02, les cours non répartis sont soumis à l'affichage selon la procédure suivante :

a) La personne directrice affiche sur le site Internet du département ou de la faculté de l'Université réservé à cette fin les cours à être confiés à des personnes salariées :

- du 17 au 31 mai pour le trimestre d'automne;
- du 1<sup>er</sup> au 15 octobre pour le trimestre d'hiver;
- du 1<sup>er</sup> au 15 février pour le trimestre d'été.

b) L'affichage indique :

- le trimestre;
- le nom du département ou de la faculté;
- le nom et le numéro de téléphone de la personne directrice;
- pour chaque cours : le sigle, le numéro, le titre, les exigences de qualification, le nombre d'heures et l'horaire prévu;
- la date limite pour déposer au département ou à la faculté les candidatures;
- le mode d'enseignement du cours (en ligne, à distance, hybride, bimodal);
- le campus où la prestation du cours a lieu, le cas échéant;
- les deux (2) dates prévues à la clause 10.14 b).

Hormis pour des besoins pédagogiques, l'Université tente au mieux d'éviter le fractionnement d'un cours de même sigle.

Une copie de l'affichage est rendue accessible au Syndicat par le Bureau du personnel enseignant dès le premier jour de l'affichage.

### Candidature

10.06 La personne candidate soumet sa candidature en ligne auprès de la personne directrice, selon les modalités prévues dans le progiciel en indiquant par ordre de

préférence le ou les cours qui l'intéressent et le nombre de cours qu'elle souhaite donner par trimestre au plus tard :

- le 31 mai pour le trimestre d'automne;
- le 15 octobre pour le trimestre d'hiver;
- le 15 février pour le trimestre d'été.

Exceptionnellement, une personne candidate peut poser sa candidature pour un ou des cours en transmettant un courriel à la personne directrice avant ou pendant l'affichage des cours.

La personne salariée doit déclarer son statut d'emploi, tel que défini à la clause 15.01, lorsqu'elle soumet sa candidature, aux dates prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause, dans le formulaire de candidature du progiciel de gestion. Le statut d'emploi doit être celui que la personne salariée détient en date de la déclaration.

La personne qui ne soumet pas sa candidature aux dates prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la présente clause, peut déclarer, aux mêmes dates, son statut d'emploi dans le progiciel de gestion. Si elle omet de le faire, elle est réputée avoir conservé le même statut d'emploi et la même activité professionnelle qu'à sa dernière déclaration de statut d'emploi.

Aux fins mentionnées aux clauses 8.09 et 8.11, la personne en attente d'une décision à la suite d'une demande de révision à l'égard de la reconnaissance des exigences de qualification d'un cours peut également soumettre sa candidature.

10.07 À la fin de la période d'affichage, la personne directrice établit, par titre d'emploi, pour le trimestre concerné, la liste d'admissibilité des personnes candidates qui ont posé leur candidature pour un ou des cours dans cette unité d'embauche et qui satisfont aux exigences de qualification. Cette liste est dressée par trimestre, par ordre décroissant de pointage, et comporte les renseignements suivants concernant chaque personne candidate :

- a) ses nom et prénom;
- b) son pointage dans l'unité d'embauche;
- c) le nombre d'heures accumulées sur chaque cours pour lequel elle pose sa candidature;
- d) ses choix de cours exprimés suivant l'ordre de préférence indiqué;
- e) l'indication qu'elle a satisfait à la période probatoire;
- f) le nombre de cours qu'elle désire obtenir;

g) son statut d'emploi.

Cette liste d'admissibilité est transmise au Syndicat par le Bureau du personnel enseignant dans les meilleurs délais.

#### Attribution des charges de cours

10.08 Entre le 1<sup>er</sup> et le 20 juin pour le trimestre d'automne, entre le 16 octobre et le 5 novembre pour le trimestre d'hiver et entre le 16 février et le 5 mars pour le trimestre d'été, la personne directrice procède à l'attribution.

Aux fins de la procédure d'attribution des charges de cours, le statut d'emploi de la personne salariée est celui déclaré conformément à la clause 10.06 et à la clause 15.01.

Si une ou plusieurs charges de cours sont obtenues en raison d'une déclaration inexacte, ces charges de cours sont réattribuées selon le mécanisme prévu à la clause 10.14 a).

Dans le cas où les cours sont débutés, la personne salariée lésée se voit octroyer le pointage relié au cours. La personne ayant fait une déclaration inexacte n'obtient pas ce pointage.

L'attribution des cours aux personnes candidates dont le pointage est supérieur à un (1) point se fait à partir de la liste d'admissibilité par trimestre, par ordre décroissant de pointage de ces derniers comme suit :

- a) la personne candidate ayant le plus haut pointage obtient au premier tour d'attribution son premier (1<sup>er</sup>) choix;
- b) s'il y a égalité de pointage et identité du ou des premiers choix, la priorité est accordée à la personne candidate ayant le plus haut pointage sur le cours concerné. Si l'égalité subsiste, alors le choix se fait par tirage au sort.

Cette liste d'attribution comprenant les références aux clauses 10.08 et 10.10, est transmise au Syndicat par le Bureau du personnel enseignant dans les meilleurs délais.

Lorsqu'une personne salariée est engagée pour la première fois dans une unité d'embauche et qu'elle accumule plus d'un (1) point, elle est réputée n'avoir qu'un (1) point pour les fins d'application de la présente clause. Toutefois, la présente clause n'a pas pour effet de priver la personne salariée du bénéfice du cumul du pointage, au sens de 9.04 a).

10.09 a) Lorsqu'un cours n'est plus disponible suite à l'attribution, ce cours est rayé de la liste de choix des autres personnes candidates au profit de leur choix suivant.

- b) Tous les choix secondaires de la personne candidate entrant en conflit d'horaire avec un cours qui lui a déjà été attribué sont éliminés de facto de la liste de cette personne candidate.
- c) Les cours encore disponibles sont attribués selon les dispositions de la clause 10.08.

10.10 Si des cours sont encore disponibles, la personne directrice procède selon l'ordre suivant :

- a) Elle attribue les cours parmi les personnes salariées qui détiennent du pointage jusqu'à concurrence d'un (1) point, qui ont posé leur candidature et qui satisfont aux exigences de qualification. Cette attribution se fait par ordre décroissant de pointage;
- b) Après avoir transmis un courrier électronique à toutes les personnes salariées ayant du pointage dans l'unité d'embauche, elle offre les cours aux personnes qui se sont manifestées dans les deux (2) jours ouvrables suite à ce courriel, dont le pointage dans l'unité d'embauche est supérieur à un (1) point et qui se sont déjà vu reconnaître les exigences de qualification de ces cours;
- c) Elle offre les cours aux personnes salariées des autres unités d'embauche qui ont posé leur candidature et qui satisfont aux exigences de qualification;
- d) Elle peut offrir sans pointage un cours à une personne salariée qui dépasse la charge maximale prévue à la clause 13.04 ou procéder elle-même ou lui-même au recrutement d'une personne salariée qui satisfait aux exigences de qualification;
- e) Elle peut offrir sans pointage un (1) cours (équivalent de 3 crédits) par année universitaire à une personne étudiante ayant été engagée en vertu de la clause 10.02, qui satisfait aux exigences de qualification;
- f) Si aucune personne candidate possédant les exigences de qualification n'est trouvée suite à l'application des paragraphes précédents, l'Université reconsidère les candidatures des personnes qui ont postulé sur le cours et qui ont des compétences équivalentes aux exigences de qualification du cours. Dans ce cas, la personne salariée n'a pas droit au pointage pour le cours et n'est pas réputée avoir les exigences de qualification au sens de la clause 8.03.

Lorsqu'une personne salariée est engagée pendant au moins deux (2) trimestres pour enseigner le même cours en vertu du présent paragraphe, les instances prévues à la clause 8.01 sont saisies de la situation afin d'évaluer s'il y a lieu de réviser les exigences de qualification (EQE) de ce

cours. Le cas échéant, la procédure prévue à l'article 8 s'applique, avec les adaptations nécessaires. Toutefois, une personne salariée ne peut se voir déqualifiée sur un cours dont les EQE sont modifiées en vertu du présent paragraphe;

- g) Si aucune personne candidate possédant les exigences de qualification n'est trouvée suite à l'application des paragraphes précédents, l'Université peut embaucher une personne qui a des compétences équivalentes aux exigences de qualification du cours. Dans ce cas, la personne salariée n'a pas droit au pointage pour le cours et n'est pas réputée avoir les exigences de qualification au sens de la clause 8.03.

Lorsqu'une personne salariée est engagée pendant au moins deux (2) trimestres pour enseigner le même cours en vertu du présent paragraphe, les instances prévues à la clause 8.01 sont saisies de la situation afin d'évaluer s'il y a lieu de réviser les exigences de qualification (EQE) de ce cours. Le cas échéant, la procédure prévue à l'article 8 s'applique, avec les adaptations nécessaires. Toutefois, une personne salariée ne peut se voir déqualifiée sur un cours dont les EQE sont modifiées en vertu du présent paragraphe.

Lorsqu'une personne salariée est engagée à plus de deux (2) reprises, sur plus d'un trimestre dans le cadre du présent paragraphe, cette dernière est réputée satisfaire aux exigences de qualification en vertu de la clause 8.03 et peut commencer à cumuler du pointage sur ce cours dès le troisième (3<sup>e</sup>) engagement.

- h) Si aucune personne candidate possédant les exigences de qualification n'est trouvée suite à l'application des paragraphes précédents, l'Université peut offrir un (1) cours (équivalent de 3 crédits) à une personne ayant été engagée en vertu de la clause 10.02 qui a des compétences équivalentes aux exigences de qualification du cours. Dans ce cas, la personne salariée n'a pas droit au pointage pour le cours et n'est pas réputée avoir les exigences de qualification au sens de la clause 8.03.

Lorsqu'une personne salariée est engagée pendant au moins deux (2) trimestres pour enseigner le même cours en vertu du présent paragraphe, les instances prévues à la clause 8.01 sont saisies de la situation afin d'évaluer s'il y a lieu de réviser les exigences de qualification (EQE) de ce cours. Le cas échéant, la procédure prévue à l'article 8 s'applique, avec les adaptations nécessaires. Toutefois, une personne salariée ne peut se voir déqualifiée sur un cours dont les EQE sont modifiées en vertu du présent paragraphe.

10.11 Lorsqu'un cours fait l'objet d'un affichage et que suite à l'application des clauses 10.08 et 10.10, aucune personne candidate n'est disponible pour dispenser le total du nombre d'heures affiché :

- 1) L'Université offre le cours, conformément à la clause 10.10 b) et par la suite conformément à la clause 10.10 d), afin de trouver une ou des personnes candidates pour un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures affiché.
- 2) Par la suite, si nécessaire, l'Université pourra engager une ou des personnes salariées, pour un nombre d'heures inférieur à quinze (15) (heures restantes) et ce, soit en vertu de la clause 10.10 b), soit en vertu de la clause 10.10 d).
- 3) Dans le cas où l'engagement est inférieur à quinze (15) heures :
  - a) la personne salariée pourra se voir reconnaître les exigences de qualification pour le cours et se voir attribuer un pointage proportionnel au nombre d'heures assumées;
  - b) si la personne salariée ne répond pas aux exigences de qualification, la clause 8.03 et l'article 9 ne s'appliquent pas.

#### Dates des attributions

10.12 Au plus tard, le 20 juin pour le trimestre d'automne, le 5 novembre pour le trimestre d'hiver et le 5 mars pour le trimestre d'été, la personne directrice avise, par courriel, la personne candidate retenue du ou des cours qui lui sont attribués.

#### Dates d'acceptation des attributions

10.13 Au plus tard, le 30 juin pour le trimestre d'automne, le 15 novembre pour le trimestre d'hiver et le 15 mars pour le trimestre d'été, la personne candidate doit aviser par courriel la personne directrice de son acceptation ou de son refus du cours qui lui est attribué; le défaut de répondre dans ce délai annule l'attribution du cours.

L'acceptation du cours par la personne candidate donne lieu à son engagement par l'Université.

#### Cours disponibles après la période d'affichage.

10.14 Lorsqu'un cours devient disponible après la période d'affichage prévue à la clause 10.05, la personne directrice procède de la manière suivante :

- a) s'il s'agit d'un cours déjà affiché (d'horaire identique) ou d'un cours refusé en vertu de la clause 10.13, elle attribue le cours à partir de la liste d'admissibilité

parmi les personnes candidates dont le pointage est supérieur à un (1) point et selon l'ordre suivant :

- par ordre décroissant de pointage à la personne candidate n'ayant pas obtenu un premier cours lors de l'attribution;
- par ordre décroissant de pointage à la personne candidate n'ayant pas obtenu, si elle en avait fait la demande, un deuxième cours demandé lors de l'attribution;
- cette procédure se répète si nécessaire jusqu'à ce que chaque personne candidate ait obtenu le nombre de cours demandé.

Si le cours est encore disponible, la personne directrice attribue le cours selon la procédure prévue à la clause 10.10.

Aux fins de l'application du paragraphe a) de la présente clause, la personne salariée dont le cours a été annulé ou confié à une personne professeure en vertu de la clause 10.15, n'est pas réputée avoir obtenu un cours.

- b) s'il s'agit d'un cours qui n'a pas été affiché, d'un cours non attribué qui a déjà fait l'objet d'un affichage selon un horaire différent ou un mode d'enseignement différent, ou d'un cours précédemment attribué devenu disponible suite à l'application de la clause 10.16, l'Université transmet un nouvel affichage par courriel, au plus tard la journée précédant le début de l'affichage, au Syndicat et à toutes les personnes salariées ayant du pointage dans l'unité d'embauche. La personne candidate doit soumettre sa candidature pour ce cours au plus tard le cinquième (5<sup>e</sup>) jour ouvrable de l'affichage. Par la suite, la procédure d'attribution prévue aux clauses 10.08 et suivantes s'applique. Toutefois, pour les fins de l'application de la clause 10.10 b), le délai de deux (2) jours ouvrables n'est pas applicable si le contexte ou l'urgence de la situation le justifie.

Pour chaque trimestre, lors des affichages prévus à la clause 10.05, la direction de l'unité indique sur l'affichage les deux (2) dates concernant les affichages tardifs prévus au présent alinéa.

- Pour le trimestre d'automne : les 21 juin et 12 juillet;
- Pour le trimestre d'hiver : les 6 et 27 novembre;
- Pour le trimestre d'été : les 6 et 27 mars.

Si exceptionnellement, après ces dates, des charges de cours deviennent disponibles, la direction de l'unité fixe, à chaque occasion, une nouvelle date et en informe le syndicat.

Si la prestation de cours débute moins de cinq (5) jours suivant l'affichage, le délai pour soumettre sa candidature est réduit en conséquence.

La clause 10.14 b), est un mécanisme subsidiaire aux clauses 10.05 et 10.08 qui prévoient les mécanismes d'affichage et de répartition des charges de cours.

L'Université prend les moyens raisonnables pour limiter l'utilisation des affichages tardifs prévus à la clause 10.14 b).

- c) Lorsqu'un cours nécessite de trouver une personne remplaçante après la date de la première séance d'enseignement du cours, la personne directrice l'attribue conformément aux termes prévus à la clause 10.14 a), sauf si le contexte ou l'urgence de la situation impose de procéder autrement.

### Annulation de cours

10.15 Avant l'envoi de l'avis par la personne directrice conformément à la clause 10.12, la personne directrice peut annuler un cours ou le confier à une personne professeure de l'Université dans sa charge d'enseignement.

Après l'envoi de l'avis par la personne directrice conformément à la clause 10.12 et avant la réception de l'avis de la personne candidate conformément à la clause 10.13, la personne directrice peut annuler un cours ou le confier à une personne professeure de l'Université dans sa charge d'enseignement. Dans un tel cas, la personne salariée reçoit une indemnité égale à douze pour cent (12 %) du traitement prévu pour le cours.

Après la réception de l'avis de la personne candidate conformément à la clause 10.13, la personne directrice ne peut confier un cours à une personne professeure de l'Université dans sa charge d'enseignement. Cependant, elle peut annuler un cours et la personne salariée reçoit une des deux indemnités suivantes :

- a) douze pour cent (12 %) du traitement prévu pour le cours annulé;
- b) le taux de traitement prévu au contrat, au prorata des heures de cours données aux personnes étudiantes par rapport au nombre d'heures prévues au contrat, plus douze pour cent (12 %) du traitement rattaché aux heures de cours non données.

Dans le cas où la personne directrice annule un cours ou le confie à une personne professeure selon les délais prévus à la présente clause, elle doit en aviser par courriel la personne candidate. La date d'envoi de cet avis fait foi de la date effective d'une telle décision.

Lorsqu'un cours octroyé à une personne étudiante conformément à la clause 10.02 est annulé, après l'une ou l'autre des dates suivantes, selon le trimestre en cause :

- le 31 mai, pour le trimestre d'automne;
- le 15 octobre, pour le trimestre d'hiver;
- le 15 février, pour le trimestre d'été;

la personne étudiante reçoit l'indemnité prévue au paragraphe a) ou b) de l'alinéa 3 de la présente clause, selon le cas.

10.16 Dans le cas où le mode d'enseignement ou l'horaire d'un cours est modifié durant les périodes d'affichages prévues à la clause 10.05 a), la personne directrice annule l'affichage régulier et procède à un nouvel affichage, conformément à la clause 10.14 b), en y indiquant le nouveau mode d'enseignement ou le nouvel horaire. Une copie du nouvel affichage est transmise au Syndicat par le Bureau du personnel enseignant.

Dans le cas où le mode d'enseignement ou l'horaire d'un cours est modifié postérieurement aux périodes d'affichage mais avant la réception de l'avis de la personne candidate prévu à la clause 10.13, la personne directrice avise, par courriel, la personne candidate que l'horaire du cours ou le mode d'enseignement qui lui est attribué est modifié. La personne candidate doit aviser, par écrit, dans les dix (10) jours suivant l'émission de l'avis de modification, la personne directrice de son acceptation ou de son refus du cours attribué dont l'horaire ou le mode d'enseignement a été modifié. Le défaut de répondre dans ce délai annule l'attribution du cours.

Dans le cas où l'horaire ou le mode d'enseignement d'un cours est modifié suivant la réception de l'avis d'acceptation de la personne candidate prévu à la clause 10.13, la personne directrice avise, par courriel, la personne candidate que l'horaire ou le mode d'enseignement du cours qui lui est attribué est modifié. La personne salariée doit aviser, par écrit, dans les dix (10) jours suivant l'émission de l'avis de modification, la personne directrice de son acceptation ou de son refus de l'horaire ou du mode d'enseignement modifié. Le défaut de répondre dans ce délai annule l'attribution du cours.

Cependant, la personne salariée qui avise, conformément au 3<sup>e</sup> paragraphe de la présente clause, qu'elle ne peut donner le cours selon l'horaire ou le mode d'enseignement modifié, reçoit une des deux indemnités suivantes :

- a) douze pour cent (12 %) du traitement prévu pour le cours dont l'horaire ou le mode d'enseignement a été modifié à condition que l'avis d'acceptation découlant du premier affichage, prévu à la clause 10.13, soit parvenu dans le délai imparti et avant l'émission de l'avis de modification de l'horaire ou du mode d'enseignement;
- b) le taux de traitement prévu au contrat, au prorata des heures de cours données aux personnes étudiantes par rapport au nombre d'heures prévues au contrat, plus douze pour cent (12 %) du traitement rattaché aux heures de cours non données.

Si un cours devient disponible suite à l'application de l'un des paragraphes qui précèdent, la personne directrice attribue le cours selon la procédure prévue à la clause 10.14 b).

La personne salariée qui avise, dans le délai prévu à la présente clause, ne pas pouvoir accepter l'attribution du cours dont l'horaire ou le mode d'enseignement a été modifié n'est pas réputée avoir obtenu un cours aux fins de l'application de la clause 10.14 a).

## **ARTICLE 11 : ENGAGEMENT**

11.01 Au plus tard, le 1<sup>er</sup> août pour le trimestre d'automne, le 1<sup>er</sup> décembre pour le trimestre d'hiver et le 1<sup>er</sup> avril pour le trimestre d'été, le contrat d'engagement de la personne salariée, lequel contient une date de début et une date de fin à l'intérieur des activités d'enseignement du trimestre visé, est saisi par l'Université dans le progiciel de gestion.

11.02 Le contrat de la personne salariée prend fin à la date d'expiration spécifiée, sous réserve des obligations de la personne salariée quant à la remise de ses notes et, s'il y a lieu, à la révision de l'évaluation des personnes étudiantes et à la préparation et à la correction de l'examen différé.

Cependant, pour l'application du paragraphe précédent, la révision de l'évaluation des personnes étudiantes et l'examen différé doivent être demandés à la personne salariée conformément aux Règlements de l'Université.

À la fin du contrat, la personne salariée continue de bénéficier des droits et privilèges reconnus par la convention collective.

11.03 L'Université communique à toute nouvelle personne salariée :

- 1) la version électronique de la convention collective;
- 2) l'hyperlien suivant de la formule d'adhésion électronique au syndicat : <https://libreservice.csn.qc.ca/adhesion/#/SCCCUM>;
- 3) la version électronique du règlement pédagogique du département ou de la faculté, lorsque celui-ci existe, ainsi que la version du *Règlement des études de premier cycle* et du *Règlement pédagogique des études supérieures et postdoctorales*;
- 4) la procédure à suivre afin d'obtenir une carte d'identité. Cette carte donne accès aux services culturels et sportifs selon les tarifs des employées et employés de l'Université.

## **ARTICLE 12 : SOUTIEN, PÉRIODE DE PROBATION ET ÉVALUATION**

12.01 Aux fins d'application du présent article, l'Université s'engage à privilégier des mesures favorisant l'amélioration de la qualité de l'enseignement et le soutien des personnes salariées dans leurs fonctions. Ainsi, une approche formative basée sur la rétroaction, les échanges et, le cas échéant, des mesures de soutien sont offertes à la personne salariée.

Une évaluation d'enseignement a pour objet de permettre à la personne salariée d'améliorer sa prestation d'enseignement et d'obtenir du soutien, en cas de besoin.

### Soutien à la personne salariée

12.02 La personne salariée qui en fait la demande bénéficie, dans la mesure du possible, comme les personnes professeures, des ressources visant à favoriser l'amélioration de la qualité de l'enseignement.

Une banque de personnes salariées, convenue entre les parties, est également constituée pour intervenir auprès d'une personne salariée qui en a fait la demande suite à une rencontre avec sa personne directrice faite en vertu du présent article au cours de laquelle des difficultés ont été identifiées.

La personne salariée dont les services sont requis en vertu de la présente clause est rémunérée à 1/150<sup>e</sup> d'une charge de cours de trois (3) crédits pour chaque heure de service rendu dans le cadre d'une intervention auprès d'une personne salariée présentant des difficultés, suivant le taux applicable prévu à la clause 19.01. Les montants versés sont pris à même les provisions allouées en vertu des clauses 16.02 ou 22.07, selon leur disponibilité.

12.03 Dans le cadre de leurs interventions, les ressources offertes par l'Université incluant les personnes salariées de la banque mentionnée à la clause 12.02, ont pour mandat d'identifier et de mettre en œuvre des mesures de soutien auprès de la personne salariée pour lui permettre de résoudre des difficultés d'ordre pédagogique et pour contribuer à son développement professionnel.

12.04 Aux fins du présent article, les parties entendent par mesure de soutien des mesures telles que, mais non limitativement :

- a) les ressources et le support pédagogiques pour soutenir l'enseignement offerts par l'Université;
- b) du mentorat par des pairs en vertu de la clause 12.02;
- c) un projet d'intégration pédagogique (article 22), en y apportant les adaptations nécessaires;
- d) toute activité de formation professionnelle et de perfectionnement pour les personnes salariées (article 16).

### Période probatoire

12.05 A) 1. Personne chargée de cours

La personne chargée de cours est en période probatoire jusqu'à ce qu'elle ait accumulé un minimum de trois (3) points, au sens de la clause 9.04 a), dans une unité d'embauche, et ce sur une période d'au moins trois (3) trimestres. Cette période peut être prolongée d'un (1) trimestre durant lequel la personne chargée de cours enseigne, soit :

- à la demande de la personne chargée de cours;
- ou à la demande de la personne directrice suite à la recommandation par le comité d'évaluation de la période probatoire (clause 12.10).

2. Personne chargée de clinique

La personne chargée de clinique est en période probatoire jusqu'à ce qu'elle ait accumulé un minimum de quatre (4) points, au sens de la clause 9.04 a), sur au moins trois (3) trimestres. Cette période peut être prolongée d'un virgule cinq (1,5) point :

- à la demande de la personne chargée de clinique;
- ou de la personne directrice suite à la recommandation par le comité d'évaluation de la période probatoire (clause 12.10).

3. Personne chargée de formation pratique à la Faculté de l'aménagement

La personne chargée de formation pratique est en période probatoire jusqu'à ce qu'elle ait accumulé un minimum de trois (3) points, au sens de la clause 9.04 a), et ce, sur une période d'au moins trois (3) trimestres. Cette période peut être prolongée d'un virgule cinq (1,5) point :

- à la demande de la personne chargée;
- ou de la personne directrice suite à la recommandation par le comité d'évaluation de la période probatoire (clause 12.10).

4. Personne superviseure de stages

La personne superviseure de stages est en période probatoire jusqu'à ce qu'elle ait accumulé deux (2) points, au sens de la clause 9.04 a), et ce, sur une période d'au moins trois (3) trimestres. Cette période peut être prolongée d'un (1) trimestre durant lequel la personne superviseure de stage enseigne :

- à la demande de la personne superviseure de stages;
- ou de la personne directrice suite à la recommandation par le

comité d'évaluation de la période probatoire (clause 12.10).

#### 5. Personne accompagnatrice

La personne accompagnatrice est en période probatoire durant trois (3) trimestres ou jusqu'à ce qu'elle ait accumulé au moins trois (3) points, au sens de la clause 9.04 a), dans l'unité d'embauche. Cette période probatoire peut être prolongée pour une période équivalente à un (1) point :

- à la demande de la personne accompagnatrice;
- ou de la personne doyenne suite à la recommandation par le comité d'évaluation de la période probatoire (clause 12.10).

B) Lorsqu'une personne salariée a déjà complété sa période probatoire et qu'elle obtient une charge de cours dans une autre unité d'embauche, cette dernière est réputée satisfaisante à sa probation dans sa nouvelle unité.

Cependant, lorsque la personne directrice met en œuvre les mesures de rétroaction en cours d'emploi, selon la clause 12.13 et les suivantes, durant les deux (2) premiers trimestres où la personne salariée enseigne dans la nouvelle unité d'embauche, la décision rendue selon la clause 12.15 ne peut faire l'objet d'un grief.

C) Une personne ayant été engagée auparavant selon la clause 10.02 peut demander d'être évaluée dès qu'elle a accumulé au moins deux (2) points dans son unité d'embauche si elle a déjà donné au moins trois (3) cours en vertu de cette clause dans cette unité d'embauche.

12.06 En cours de période probatoire, la personne directrice ou la personne compétente qu'elle désigne rencontre la personne salariée au moins une fois en portant une attention particulière à celle qui éprouve des difficultés. Cette rencontre formative est basée sur les échanges et la rétroaction quant à l'avancement de sa période probatoire et tient compte des éléments énumérés à la clause 12.08 a). Il incombe à la personne directrice que la personne salariée éprouvant des difficultés soit rencontrée en temps opportun.

Cette ou ces rencontres visent également à identifier des voies d'amélioration et à offrir à la personne salariée des mesures de soutien, s'il y a lieu.

#### Comité d'évaluation de la période probatoire

12.07 Durant le trimestre qui suit l'expiration de la période probatoire, le Bureau du personnel enseignant informe la personne salariée visée qu'elle sera évaluée et qu'un comité d'évaluation en vertu du paragraphe b) de la présente clause pourrait être formé et qu'à cet effet elle doit s'assurer que tous les renseignements et le

matériel qu'elle doit fournir (clause 12.08 a), 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> tiret) soient transmis à la personne directrice.

Durant le trimestre qui suit l'expiration de la période probatoire de la personne salariée, la personne directrice prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

- a) La personne salariée a satisfait à sa période probatoire auquel cas elle l'en informe par courriel. Une copie de cette correspondance est également transmise au Syndicat et au Bureau du personnel enseignant ;
- b) Elle demande la formation d'un comité d'évaluation de la période probatoire et en informe le Bureau du personnel enseignant, la personne salariée et le Syndicat par courriel.

Ce comité composé d'au moins trois (3) personnes, dont un cadre académique, est formé par l'assemblée départementale ou par un comité du Conseil de faculté, selon le cas et la personne directrice ne peut pas en faire partie.

Si tous les renseignements et le matériel prévus à la clause 12.08 a) 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> tiret sont transmis à la personne directrice par la personne salariée, et qu'aucune demande de formation d'un comité d'évaluation n'a été formulée conformément à la clause 12.07 b) le ou avant le dernier jour du trimestre en cours, la personne salariée est réputée avoir complété sa période de probation à compter du trimestre suivant.

Si le Bureau du personnel enseignant a omis d'envoyer la correspondance prévue à la clause 12.07, la personne salariée peut transmettre les renseignements et le matériel prévus à la clause 12.08 a) 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> tiret à la personne directrice aux fins d'évaluation de son dossier. Le cas échéant, à défaut pour la personne directrice de formuler une demande de formation d'un comité d'évaluation conformément à la clause 12.07 b), la personne salariée est réputée avoir complété sa période de probation.

- 12.08 a) Le comité d'évaluation de la période probatoire procède à l'évaluation de la personne salariée en tenant compte des éléments suivants :
- l'autoévaluation selon le formulaire prescrit par l'Université;
  - les renseignements provenant de la personne salariée dont le plan de cours et, s'il y a lieu, les notes de cours, le matériel pédagogique et toutes autres informations pertinentes;
  - les renseignements provenant de la personne directrice et de l'unité d'embauche;

- s'il y a lieu, les renseignements provenant des ressources de soutien prévues au présent article en lien avec toute intervention faite en vertu des dispositions des clauses 12.02 à 12.04;
  - tout autre renseignement relié à la fonction de la personne salariée;
  - s'il y a lieu, du rapport de la ou des rencontres tenues en vertu de la clause 12.06 et de toute correspondance transmise à la personne salariée en vertu de cette clause;
  - l'évaluation de l'enseignement faite selon les politiques et les procédures en vigueur à l'Université (incluant la fiche des variables contextuelles et excluant les commentaires).
- b) Cependant une telle évaluation de la personne salariée peut être faite avant l'expiration de la période probatoire pour un motif sérieux;
- c) La personne salariée est entendue par le comité d'évaluation de la période probatoire à sa demande ou à celle du comité d'évaluation. Le comité d'évaluation de la période probatoire peut aussi entendre toute autre personne qu'il juge nécessaire pour les fins de son enquête.

Aucune plainte ou pièce incriminante ne peut être utilisée contre la personne salariée si elle n'a pas été communiquée à cette dernière en temps opportun pour lui permettre de donner sa version des faits.

Dans ce cas, la plainte ou la pièce incriminante doit contenir une attestation à l'effet que la personne salariée a pris connaissance de celle-ci ou une attestation de la personne directrice à l'effet qu'elle a été communiquée à la personne salariée.

Une telle attestation ne peut en aucun cas constituer une reconnaissance des faits qui y sont mentionnés ou des aveux.

12.09 Le comité d'évaluation de la période probatoire et la personne directrice ont la responsabilité d'appliquer les critères et les procédures d'évaluation, dans le respect des termes prévus au présent article, des règles d'équité et de bonne foi. Les critères d'évaluation doivent notamment porter sur deux (2) points :

- la correspondance entre l'enseignement dispensé par la personne salariée et la description (contenu et objectif) du cours, tel que défini dans le cadre du programme concerné;
- la capacité de la personne salariée à assumer cette tâche d'enseignement sur le plan pédagogique en rapport avec le plan du cours.

12.10 Le comité d'évaluation de la période probatoire peut en arriver à l'une ou l'autre des recommandations suivantes :

- a) la personne salariée satisfait à la période probatoire;
- b) des difficultés ont été soulevées et celles-ci sont fondées.

Dans ce dernier cas, le comité peut :

- i) recommander que la période probatoire soit prolongée de :
  - un (1) trimestre pour la personne chargée de cours;
  - un virgule cinq (1,5) point pour la personne chargée de clinique;
  - un virgule cinq (1,5) point pour la personne chargée de formation pratique;
  - un (1) trimestre pour la personne superviseuse de stages;
  - un (1) trimestre pour la personne accompagnatrice.

ou, dans la situation prévue au point 12.08 b), que la personne salariée poursuive sa période probatoire;

- ii) recommander qu'il soit conclu que la personne salariée n'a pas satisfait à sa période probatoire.

12.11 Dans les dix (10) jours ouvrables de l'évaluation faite en vertu de la clause 12.08, le comité d'évaluation de la période probatoire fait parvenir à la personne directrice de l'unité d'embauche sa recommandation motivée sur le formulaire prévu à cette fin. La personne directrice de l'unité d'embauche a alors dix (10) jours ouvrables pour rendre une décision motivée sur le formulaire prévu à cette fin selon les mêmes termes que ceux prévus à la clause 12.10.

L'ensemble du processus d'évaluation doit être tel que la décision est transmise à la personne salariée concernée au plus tard pendant le 2<sup>e</sup> trimestre qui suit l'expiration de la période probatoire. Une copie de cette décision est également transmise au Syndicat et au Bureau du personnel enseignant.

12.12 La personne salariée qui n'a pas satisfait à sa période probatoire perd son pointage dans l'unité d'embauche. Cette perte du pointage dans l'unité d'embauche n'est pas matière à grief.

#### Rétroaction en cours d'emploi

12.13 Lorsqu'une plainte motivée relative à la qualité de l'enseignement d'une personne salariée qui a complété sa période probatoire est déposée par une portion représentative des personnes étudiantes inscrites à un cours, ou suite à des difficultés constatées par la personne directrice, celle-ci rencontre la personne salariée selon les termes de la clause 12.06. Cette rencontre vise également à obtenir la version de la personne salariée relativement à la plainte ou aux difficultés constatées et à aider la personne directrice à établir le bien-fondé ou non des faits reprochés. Une copie de la plainte, le cas échéant, est remise à la personne salariée lors de cette rencontre, et au Syndicat.

Lors de cette rencontre, la personne salariée et la personne directrice peuvent convenir, si applicable, de mesures de soutien tel que prévu aux clauses 12.02 à 12.04.

- 12.14 Aucune plainte ou pièce incriminante ne peut être utilisée contre la personne salariée si elle n'a pas été communiquée à la personne salariée en temps opportun pour lui permettre de donner sa version des faits.

Dans ce cas, la plainte ou la pièce incriminante doit contenir une attestation à l'effet que la personne salariée a pris connaissance de celle-ci ou une attestation de la personne directrice à l'effet qu'elle a été communiquée à la personne salariée.

Une telle attestation ne peut en aucun cas constituer une reconnaissance des faits qui y sont mentionnés, ou des aveux.

- 12.15 La personne directrice peut retirer à une personne salariée la reconnaissance d'exigences de qualification (EQE) pour un cours suite à l'application de la clause 12.13.

Cependant, la personne directrice de l'unité d'embauche ne peut pas rendre une telle décision si la personne salariée n'a pas bénéficié, si applicable, de mesures de soutien à au moins une (1) occasion et bénéficié d'un délai raisonnable pour corriger ses difficultés. De plus, dans le cadre d'une telle décision, la personne directrice doit notamment appliquer les responsabilités et les critères énoncés à la clause 12.09 et tenir compte des éléments énumérés à la clause 12.08 a).

- 12.16 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de la personne directrice de retirer la reconnaissance d'exigences de qualification (EQE) à la personne salariée, le Bureau du personnel enseignant transmet à la personne salariée concernée la décision motivée de la personne directrice de l'unité d'embauche. Il doit également en transmettre une copie au Syndicat.

## **ARTICLE 13 : FONCTION DE LA PERSONNE SALARIÉE**

13.01

A. Personne chargée de cours

La fonction de la personne chargée de cours comporte les activités suivantes :

- a) la préparation et le fait de dispenser des enseignements selon diverses méthodes et formules pédagogiques;
- b) la mise à jour des enseignements et des compétences;

- c) la préparation de matériel didactique selon les méthodes et formules pédagogiques utilisées;
- d) l'évaluation des apprentissages des personnes étudiantes y compris, s'il y a lieu, la révision de l'évaluation des personnes étudiantes et la préparation et la correction de l'examen différé;
- e) la disponibilité ou l'encadrement relié à la préparation et à la prestation de l'enseignement.

#### B. Personne chargée de clinique

La fonction de la personne chargée de clinique comporte les activités prévues au paragraphe A de la présente clause, ainsi que plus spécifiquement, les activités suivantes :

- a) la préparation et le fait de dispenser, en clinique, des enseignements qui visent l'intégration de la théorie et de la pratique, en accord avec les valeurs éthiques et déontologiques de la profession;
- b) l'évaluation des apprentissages et des compétences des personnes étudiantes y compris, s'il y a lieu, la révision de l'évaluation des personnes étudiantes;
- c) la disponibilité, l'encadrement et l'accompagnement dans un objectif de développement des compétences professionnelles des personnes étudiantes;
- d) la prise de connaissance et l'actualisation des dossiers de la patientèle, le développement et le maintien de relations professionnelles avec les tierces parties (ex. la patientèle impliquée dans la formation des personnes étudiantes), incluant la prise en charge de la responsabilité professionnelle des actes posés par des personnes étudiantes;

#### C. Personne superviseuse de stage

La fonction de la personne superviseuse de stage comporte les activités prévues au paragraphe A de la présente clause, ainsi que plus spécifiquement, les activités suivantes :

- a) la préparation et le fait de dispenser, dans le cadre d'un stage, des enseignements qui visent l'intégration de la théorie et de la pratique, selon diverses méthodes et formules pédagogiques en accord, le cas échéant, avec les valeurs éthiques et déontologiques de la profession;

- b) la préparation du matériel didactique selon les méthodes et formules pédagogiques définies par le programme de formation, incluant, s'il y a lieu, l'utilisation du matériel apporté par les personnes étudiantes;
- c) l'évaluation des apprentissages et des compétences des personnes étudiantes y compris, s'il y a lieu, la révision de l'évaluation des personnes étudiantes;
- d) la disponibilité, l'encadrement ou l'accompagnement dans un objectif de développement des compétences professionnelles des personnes étudiantes;
- e) le développement et le maintien de relations professionnelles avec les tierces parties impliquées dans la formation des personnes étudiantes (ex. les personnes répondantes dans le milieu de stage), incluant, s'il y a lieu, la prise en charge de la responsabilité professionnelle des actes posés par les personnes étudiantes.

#### D. Personne chargée de formation pratique

La fonction de la personne chargée de formation pratique exerçant à la Faculté de l'aménagement comporte les activités prévues au paragraphe A de la présente clause, ainsi que plus spécifiquement, les activités suivantes :

- a) la préparation et le fait de dispenser, dans un environnement pratique (ex. atelier, laboratoire) en appui à la personne chargée de cours ou à la personne professeure, lorsqu'applicable, des enseignements qui visent l'intégration de la théorie et de la pratique, selon diverses méthodes et formules pédagogiques, incluant, s'il y a lieu, l'utilisation du matériel apporté par les personnes étudiantes;
- b) l'évaluation des apprentissages et des compétences des personnes étudiantes y compris, s'il y a lieu, la révision de l'évaluation des personnes étudiantes;
- c) la disponibilité, l'encadrement ou l'accompagnement dans un objectif de développement des compétences professionnelles des personnes étudiantes.

Advenant que d'autres titres d'emploi soient ajoutés au certificat d'accréditation, les parties conviennent d'inclure les fonctions de ces titres d'emploi à la présente clause.

13.02 La personne salariée exerce sa fonction en conformité avec le *Règlement des études de premier cycle* et le *Règlement pédagogique des études supérieures et postdoctorales* et selon les directives administratives du département ou de la faculté.

L'Université communique ces informations auprès des personnes salariées concernées. Les règlements pédagogiques sont publiés sur la page Web du Secrétariat général.

13.03 La personne salariée est tenue d'assumer sa prestation de travail selon l'horaire établi à son contrat ou convenu par la suite avec la personne directrice en conformité avec les conditions de travail prévues à la convention collective.

#### 13.04 Charge annuelle

La personne salariée peut cumuler plus d'un titre d'emploi.

La personne salariée en situation de simple emploi peut cumuler pour chacun de ses titres d'emploi la charge annuelle maximale applicable à chaque titre.

La personne salariée en situation de double emploi ne peut cumuler, au total, que l'équivalent d'une seule charge annuelle maximale applicable à une personne salariée en double emploi pour l'ensemble de ses titres d'emploi.

##### A. Personne chargée de cours

1. Le nombre maximum de cours attribué à une personne chargée de cours par année universitaire est le suivant :
  - deux (2) cours (équivalent de 6 crédits) pour la personne chargée de cours en situation de double emploi. Cependant dans les cas de cours répétés, le maximum peut être de trois (3) cours (équivalent de 9 crédits);
  - neuf (9) cours (équivalent de 27 crédits) pour la personne chargée de cours en situation de simple emploi.
2. En enseignement individuel à la Faculté de musique, la personne chargée de cours en situation de double emploi ne peut se voir attribuer, par année universitaire, plus de cent soixante (160) heures de cours. La personne chargée de cours en situation de simple emploi ne peut se voir attribuer par année universitaire, plus de six cent soixante-quinze (675) heures de cours.

## B. Personne chargée de clinique

1. La limite de charge pour la personne chargée de clinique de la Faculté de médecine dentaire en situation de double emploi est de deux cent vingt-cinq (225) heures par année universitaire (5 crédits cliniques).

La limite de charge pour la personne chargée de clinique de la Faculté de médecine dentaire en situation de simple emploi est de six cent soixante-quinze (675) heures par année universitaire (15 crédits cliniques).

2. La limite de charge pour la personne chargée de clinique de l'École d'optométrie, de la clinique d'orthophonie et d'audiologie et de la clinique de kinésiologie en situation de double emploi est de deux cent soixante-treize (273) heures par année universitaire.

La limite de charge pour la personne chargée de clinique de l'École d'optométrie, de la clinique d'orthophonie et d'audiologie et de la clinique de kinésiologie en situation de simple emploi est de six cent soixante-quinze (675) heures par année universitaire.

## C. Personne chargée de formation pratique à la Faculté de l'aménagement

La limite de charge pour la personne chargée de formation pratique à la Faculté de l'aménagement en situation de double emploi est de deux cent soixante-treize (273) heures par année universitaire.

La limite de charge pour la personne chargée de formation pratique à la Faculté de l'aménagement en situation de simple emploi est de six cent soixante-quinze (675) heures par année universitaire.

## D. Personne superviseure de stages

La limite de charge pour la personne superviseure de stages en situation de double emploi est de deux cent soixante-dix (270) heures par année universitaire. Au Département de psychologie, elle est de trois cent soixante (360) heures.

La limite de charge pour la personne superviseure de stages en situation de simple emploi est de sept cent vingt (720) heures par année universitaire.

## E. Personne accompagnatrice

Le nombre maximum de cours attribués par année universitaire est le suivant :

1. neuf (9) cours (équivalent de 27 crédits) pour une personne accompagnatrice en situation de simple emploi;
2. deux (2) cours (équivalent de 6 crédits) pour une personne accompagnatrice en situation de double emploi.

#### 13.05 Rémunération

La personne salariée est rémunérée conformément aux modalités qui lui sont applicables, prévues à l'article 19.

Une personne salariée peut recevoir un ajustement de sa rémunération en vertu de la présente clause, lorsqu'elle exécute un travail en sus des activités prévues au présent article, à la demande et avec le consentement préalable écrit de l'Université. Il s'agit de situations exceptionnelles. Cet ajustement de rémunération est calculé sur la base de 1/150<sup>e</sup> du taux général applicable prévu à l'article 19.

De plus, la personne salariée engagée pour la création d'un cours en ligne qui n'a jamais été enseigné à l'Université, en présentiel ou autrement, peut recevoir un ajustement à la hausse de sa rémunération prévue à la clause 25.20. Cet ajustement se fait avec le consentement de l'Université et est calculé sur la base de 1/150<sup>e</sup> du taux général applicable prévu à l'article 19.

### **ARTICLE 14 : MESURES DISCIPLINAIRES**

14.01 L'Université peut, en tout temps, imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée pour cause juste et suffisante. Elle doit aviser la personne salariée par lettre recommandée et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie de cette décision doit être transmise au Syndicat.

Cependant, l'Université ne peut imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée sans que le directeur lui ait au préalable signifié par lettre recommandée, avec copie au Syndicat au moins un (1) avis écrit sur un sujet de nature similaire durant les douze (12) mois précédents afin de lui permettre de s'amender.

14.02 Malgré le 2<sup>ème</sup> paragraphe de la clause 14.01, l'Université peut, sans préavis, suspendre pour plus d'une semaine ou congédier une personne salariée pour cause juste et suffisante si le préjudice nécessite par sa nature et sa gravité, une mesure immédiate.

Elle doit aviser par lettre recommandée la personne salariée en précisant les motifs d'une telle décision.

Une copie doit être transmise au Syndicat.

14.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à

l'Université.

- 14.04 Tout avis ou mesure disciplinaire devient nul et sans effet s'il n'y a pas eu récidive durant les douze (12) mois qui suivent le trimestre durant lequel l'avis ou la mesure disciplinaire a été signifiée. Au terme de ce délai, l'avis ou la mesure est retiré du dossier de la personne salariée. En cas de suspension, le délai de douze (12) mois commence à courir dès que la suspension est complétée.

Conformément à l'article 97.1 de la *Loi sur les normes du travail* (c. N-1.1), l'alinéa précédent ne s'applique pas pour les mesures disciplinaires imposées en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, ou d'une inconduite relative à la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (c. S-2.1) sanctionnée suivant l'application de la *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel* de l'Université.

- 14.05 Un congédiement implique pour la personne salariée la perte de tous ses droits à l'Université, sauf ceux relatifs à la période précédant la date du congédiement, le tout sous réserve de son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage pour contester son congédiement.
- 14.06 Une personne salariée convoquée à une rencontre pour des raisons disciplinaires a le droit d'être représentée par une personne représentante syndicale.
- 14.07 Seuls les avis disciplinaires transmis par écrit à la personne salariée peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 14.08 L'Université ne peut se prévaloir des dispositions du présent article à la suite d'une plainte relative à la qualité de l'enseignement.
- 14.09 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 la personne salariée.
- 14.10 Dans le cas où une personne ayant déposé une plainte assujettie à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* demande la communication de renseignements relatifs aux suites qui ont été données à sa plainte, l'Université lui communique les informations suivantes :
- l'imposition ou non d'une sanction (réprimande, suspension ou congédiement) ou d'une autre mesure;
  - la durée de cette sanction ou de cette autre mesure, le cas échéant, et les dates en lien avec sa mise en application.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'Université ne peut en aucun cas communiquer la

copie d'une lettre, d'un avis ou d'une mesure disciplinaire adressé à une personne salariée.

## **ARTICLE 15 : STATUT D'EMPLOI**

15.01 Sont considérées en situation de double emploi :

- les personnes salariées qui, en fonction de leur activité professionnelle principale, effectuent pour un employeur du travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond à quatre-vingts pour cent (80 %) et plus du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles travaillées par un salarié régulier à temps complet et ce, en fonction de ce qui est généralement reconnu dans leur secteur de travail;
- les personnes salariées qui ont des emplois réguliers correspondant à quatre-vingts pour cent (80 %) et plus du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles travaillées par un salarié régulier à temps complet;
- les personnes salariées qui détiennent un emploi tel que défini au premier alinéa et qui sont en congé;
- les personnes salariées qui n'ont jamais soumis de déclaration de statut d'emploi dans le progiciel de gestion.

15.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties ou une personne salariée désire contester la déclaration de statut d'emploi prévue à la clause 10.06, cette contestation doit être adressée à un comité composé de deux (2) personnes représentant l'Université et de deux (2) personnes représentant le Syndicat qui a pour mandat de faire la vérification de la déclaration contestée.

15.03 Le comité doit alors demander à la personne salariée visée par la contestation de produire les documents nécessaires pour établir l'exactitude de sa déclaration.

Dans le cas où le comité estime que la déclaration est inexacte, la personne salariée est considérée comme étant en double emploi.

Si elle fait défaut de fournir ces documents au comité dans un délai raisonnable, elle est considérée comme étant en double emploi.

Le comité communique sa décision motivée à l'Université qui applique, s'il y a lieu, les mesures appropriées.

## **ARTICLE 16 : FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERFECTIONNEMENT**

16.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'activités de formation professionnelle et de perfectionnement pour les personnes salariées, assurant l'enrichissement des connaissances, le développement des habiletés pédagogiques et la mise à jour des enseignements.

16.02 L'Université consacre pour les activités de formation professionnelle et de perfectionnement le montant de trente-six (36) cours de trois (3) crédits par année financière.

De ce montant, un minimum de huit (8) cours de trois (3) crédits doit être utilisé annuellement pour la formation professionnelle. Cependant, les sommes non utilisées à la formation professionnelle peuvent être transférées au perfectionnement.

La provision allouée doit servir également aux fins de requalification des personnes salariées à la suite d'un changement d'exigences de qualification ou dans le cadre des impacts découlant de l'embauche de personnes professeures. Après entente entre le comité de formation professionnelle et de perfectionnement et le comité d'intégration pédagogique, une portion des provisions allouées peut être transférée entre ces comités pour leurs fins respectives.

Le comité de formation professionnelle et de perfectionnement transmet un état de compte détaillé de l'utilisation des sommes prévues à la présente clause, à l'Université et au Syndicat, au plus tard soixante (60) jours suivant la fin de l'année financière.

16.03 Le comité de formation professionnelle et de perfectionnement est paritaire. Il est composé de quatre (4) membres : deux (2) personnes nommées par l'Université et deux (2) personnes nommées par le Syndicat.

16.04 Le comité paritaire a pour mandat :

- a) d'établir ses règles de procédure;
- b) d'établir les priorités;
- c) d'établir les critères d'évaluation des candidatures;
- d) de recevoir les demandes des personnes salariées intéressées;
- e) de faire le choix des personnes candidates bénéficiaires;
- f) de faire la sélection des projets de perfectionnement, incluant des projets d'envergure au plan des ressources monétaires;
- g) d'établir le plan de la campagne annuelle de promotion concernant la formation professionnelle et le perfectionnement et d'en faire rapport à l'Université et au Syndicat.

16.05 En tout temps, la personne salariée peut présenter une demande de contribution

financière pour des activités de formation professionnelle de courte durée et à forfait, telles que la participation à des colloques, à des séjours de formation, à des congrès et à des sessions ou ateliers de formation spécialisée. Les activités de formation professionnelle doivent être pertinentes aux diplômes universitaires obtenus par la personne salariée ou au champ d'enseignement de son unité d'embauche.

Une telle demande doit être présentée au comité paritaire avec les éléments suivants :

- les objectifs de l'activité;
- les frais prévus;
- les possibilités de financement extérieur à l'Université.

Le comité paritaire peut exiger tout autre document ou pièce qu'il juge nécessaire, y compris l'avis écrit de la personne directrice concernant la demande.

Le comité paritaire ne peut refuser une demande de contribution sur la seule base qu'une demande semblable a déjà été satisfaite au cours des années précédentes.

16.06 Les activités de formation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet d'empêcher la personne salariée d'accomplir les tâches pour lesquelles elle a été engagée, sauf entente entre la personne salariée et la personne directrice concernée.

16.07 En tout temps, la personne salariée peut présenter une demande de contribution financière pour des activités de perfectionnement, telles que la participation à des ateliers pédagogiques, la rédaction d'un manuel ou d'un article scientifique, la réalisation d'instruments pédagogiques, la mise à jour substantielle de son enseignement ou le renouvellement et l'enrichissement de ses connaissances. Ces activités de perfectionnement doivent être pertinentes aux diplômes universitaires obtenus par la personne salariée ou au champ d'enseignement de son unité d'embauche.

La personne salariée se voit attribuer un pointage calculé selon les dispositions de la clause 9.04 g).

La demande de contribution financière pour des activités de perfectionnement comprend les éléments suivants :

- un projet complet comprenant un échéancier, les moyens utilisés, un estimé des coûts, etc.;
- un court texte de la personne salariée faisant le lien entre son projet et son enseignement;
- l'avis écrit de la personne directrice concernant le projet.

Le comité paritaire peut exiger tout autre document ou pièce qu'il juge nécessaire.

16.08 La personne salariée qui bénéficie d'une aide financière de perfectionnement au sens de la clause 16.07 s'engage à soumettre sa candidature à au moins un (1) cours par trimestre à condition qu'il y ait affichage de cours pour lesquels elle satisfait aux exigences de qualification et ce, jusqu'à concurrence du nombre de trimestres pour lesquels elle a bénéficié de perfectionnement.

Si la personne salariée ne respecte pas cette obligation, elle doit rembourser à l'Université le montant qui lui a été versé au prorata du temps qu'il lui reste à remettre.

Les sommes ainsi recueillies sont versées à des fins de perfectionnement des personnes salariées.

La personne salariée est libérée de tout remboursement dans les cas suivants :

- a) décès;
- b) invalidité permanente la rendant incapable de satisfaire à ses obligations;
- c) si l'Université la congédie.

16.09 L'Université procède annuellement à une campagne de promotion concernant la formation professionnelle et le perfectionnement en tenant compte de la planification prévue à la clause 16.04 g).

16.10 Le comité paritaire motive toute décision concernant le refus d'une demande présentée en vertu de l'article 16.

## **ARTICLE 17 : CONGÉS**

### **A) CONGÉS PARENTAUX**

#### Congé de maternité

17.01 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-cinq (25) semaines consécutives qui, sous réserve de la clause 17.04, peuvent s'échelonner sur trois (3) trimestres consécutifs.

La personne salariée qui a eu une interruption de grossesse ou dont l'enfant est mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

Aux fins de la présente clause, la personne salariée doit avoir obtenu un ou des cours au sens de l'article 10, pour chacun des trimestres que couvre le congé, et ce, pour toute la période visée par le congé.

Les conditions d'admissibilité et les modalités d'application relatives aux indemnités applicables sont celles prévues aux clauses 17.06 à 17.10.

### Avis

17.02 Dès qu'elle est en mesure de le faire, mais au plus tard trois (3) semaines avant le début du congé, la personne salariée avise la personne directrice des dates probables de son absence pour congé de maternité. Une copie de l'avis est également transmise à la Direction des ressources humaines. Sur présentation d'un certificat médical le justifiant, ce délai n'est pas de rigueur.

Cet avis écrit doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

17.03 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, le congé ne peut débuter avant la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

17.04 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

La personne salariée peut, en outre, bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Durant une telle extension, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni traitement.

17.05 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-cinq (25) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

### Indemnités prévues lors d'un congé de maternité

17.06 Pour avoir droit à une indemnité prévue à la clause 17.07 ou 17.08, la personne salariée doit obtenir un ou des cours au sens de l'article 10, pour chacun des trimestres que couvre le congé de maternité, et ce, pour toute la période visée par le congé. Toutefois, une personne peut remplir le formulaire de candidature au nom de la personne salariée incapable de postuler par elle-même en raison de son congé.

L'absence ou l'interruption du versement d'une indemnité au cours du congé, en raison du fait qu'aucun cours n'a été obtenu en vertu de l'alinéa précédent au cours d'un trimestre visé, n'a pas pour effet d'interrompre la durée prévue du congé accordé.

#### Indemnité applicable lors d'un congé de maternité en cas d'admissibilité au RQAP

17.07 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de travail à titre de personne salariée au sens de la convention collective à l'intérieur des trois (3) trimestres précédant le début du congé de maternité et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) pendant qu'elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations du régime d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu pendant que le congé de maternité est en vigueur et son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où une personne salariée bénéficie du Régime québécois d'assurance parentale auprès de plus d'un employeur, l'indemnité se calcule exclusivement sur le différentiel entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu durant son congé de maternité et la portion de son taux hebdomadaire de prestations du Régime, exclusivement applicable à l'Université. Pour se prévaloir de cette clause, la personne salariée communique le relevé d'emploi de son ou ses autres employeurs fournis auprès du RQAP pour établir le calcul de ses prestations.

- b) aux fins de la présente clause :
  - i. le taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspond aux prestations de maternité ou prestations parentales pour chacune des semaines où le congé est en vigueur;
  - ii. l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du régime d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi provinciale.

#### Indemnité applicable lors d'un congé de maternité en cas de non-admissibilité au RQAP

17.08 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de travail à titre de personne salariée au sens de la convention collective à l'intérieur des trois (3) trimestres précédant le début du congé de maternité et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu pour le ou les deux (2) trimestre(s) consécutifs où le congé de maternité est en vigueur et ce, durant treize (13) semaines consécutives.

Afin d'être admissible aux indemnités prévues à la présente clause, la personne salariée ne doit pas être admissible au Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des 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.

17.09 Les indemnités du congé de maternité prévues à la clause 17.07 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du régime d'assurance parentale ou, dans le cas prévu à la clause 17.08, à titre de paiements durant une période de congé pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

17.10 Les indemnités complémentaires prévues à la présente section sont versées aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours (15) ouvrables après l'obtention par l'Université d'une preuve que la chargée de cours reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

#### Congé d'adoption et congé d'adoption de la personne conjointe

##### 17.11 Admissibilité et durée du congé

Le congé d'adoption, incluant les prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption prévues par le RQAP, vise à répondre aux besoins spécifiques des parents qui adoptent un enfant. Pour y avoir droit, les parents doivent assurer une

présence régulière auprès de leur enfant afin d'en prendre soin.

a) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa personne conjointe obtient, sur demande, un congé d'adoption d'une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines continues. Elle n'a pas droit à un tel congé si sa personne conjointe en bénéficie.

b) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa personne conjointe, et dont la personne conjointe se prévaut du congé d'adoption prévu au paragraphe a) obtient, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement d'une durée maximale d'une (1) semaine.

De plus, elle a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe précédent, à un congé d'adoption de la personne conjointe d'une durée de cinq (5) semaines continues.

Au terme du congé d'adoption ou du congé d'adoption de la personne conjointe, la personne salariée peut bénéficier d'un congé parental selon les clauses 17.26 et suivantes de la convention collective.

17.12 Le congé d'adoption ainsi que le congé d'adoption de la personne conjointe débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée, ou à un autre moment convenu avec l'Université. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débuter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec. Le congé se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine du placement de l'enfant.

17.13 Pour obtenir le congé d'adoption ou le congé d'adoption de la personne conjointe, la personne salariée doit donner, dans les meilleurs délais, un préavis écrit à la personne directrice, ainsi qu'à 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 et d'un congé d'adoption de la personne conjointe

17.14 Pour avoir droit à une indemnité prévue à la clause 17.15 ou 17.16, la personne salariée doit obtenir un ou des cours au sens de l'article 10, pour chacun des trimestres que couvre le congé d'adoption ou le congé d'adoption de la personne conjointe, et ce, pour toute la période visée par le congé. Toutefois, une personne peut remplir le formulaire de candidature au nom de la personne salariée incapable de postuler par elle-même en raison de son congé.

L'absence ou l'interruption du versement d'une indemnité au cours du congé, en raison du fait qu'aucun cours n'a été obtenu en vertu de l'alinéa précédent au cours d'un trimestre visé, n'a pas pour effet d'interrompre la durée prévue du congé

accordé.

Indemnité applicable lors d'un congé d'adoption et congé d'adoption de la personne conjointe en cas d'admissibilité au RQAP

17.15 La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de travail à titre de personne salariée au sens de la convention collective à l'intérieur des trois (3) trimestres précédant le début du congé d'adoption ou congé d'adoption de la personne conjointe et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé d'adoption ou congé d'adoption de la personne conjointe, selon le cas :

- a) pendant qu'elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations du régime d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu pendant que le congé d'adoption ou congé d'adoption de la personne conjointe est en vigueur et son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où une personne salariée bénéficie du Régime québécois d'assurance parentale auprès de plus d'un employeur, l'indemnité se calcule exclusivement sur le différentiel entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu durant son congé d'adoption ou congé d'adoption de la personne conjointe et la portion de son taux hebdomadaire de prestations du Régime, exclusivement applicable à l'Université. Pour se prévaloir de cette clause, la personne salariée communique le relevé d'emploi de son ou ses autres employeurs fournis auprès du RQAP pour établir le calcul de ses prestations;

- b) aux fins de la présente clause :
  - i. le taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspond aux prestations d'adoption ou prestations parentales pour chacune des semaines où le congé est en vigueur;
  - ii. l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du régime d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi provinciale.

Indemnité applicable lors d'un congé pour adoption et congé d'adoption de la personne conjointe en cas de non-admissibilité au RQAP

17.16 La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de travail à titre de personne salariée au sens de la convention collective à l'intérieur des trois (3) trimestres précédant le début du congé d'adoption ou congé d'adoption de la personne conjointe et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu pour le ou les deux (2) trimestre(s) consécutifs où le congé d'adoption ou congé d'adoption de la personne conjointe, selon le cas, est en vigueur et ce, durant trois (3) semaines consécutives.

Afin d'être admissible aux indemnités prévues à la présente clause, la personne salariée ne doit pas être admissible au Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des 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.

17.17 Les indemnités du congé d'adoption ou du congé d'adoption de la personne conjointe prévues à la clause 17.15 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du régime d'assurance parentale ou, dans les cas prévus à la clause 17.16, à titre de paiements durant une période de congé pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

17.18 Les indemnités complémentaires prévues à la présente section sont versées aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours (15) ouvrables après l'obtention par l'Université d'une preuve que la personne salariée reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

### Congé de paternité / congé pour la personne conjointe

- 17.19 a) La personne salariée 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) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé, sans perte de son salaire régulier, d'une durée de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- b) La personne salariée 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 consécutives, qui peuvent s'échelonner sur deux (2) trimestres consécutifs, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant.

Aux fins d'application de l'alinéa qui précède, la personne salariée doit avoir obtenu un ou des cours au sens de l'article 10, pour chacun des trimestres que couvre le congé, et ce, pour toute la période visée par le congé.

Les conditions d'admissibilité et les modalités d'application relatives aux indemnités applicables sont celles prévues aux clauses 17.21 à 17.25.

- 17.20 Pour obtenir le congé de paternité (congé pour la personne conjointe), la personne salariée doit donner, dans les meilleurs délais, un avis écrit à la personne directrice, ainsi qu'à la Direction des ressources humaines. Cet avis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la naissance de l'enfant.

### Indemnités prévues lors d'un congé de paternité / congé pour la personne conjointe

- 17.21 Pour avoir droit à une indemnité prévue à la clause 17.22 ou 17.23, la personne salariée doit obtenir un ou des cours au sens de l'article 10, pour chacun des trimestres que couvre le congé de paternité (congé pour la personne conjointe), et ce, pour toute la période visée par le congé. Toutefois, une personne peut remplir le formulaire de candidature au nom de la personne salariée incapable de postuler par elle-même en raison de son congé.

L'absence ou l'interruption du versement d'une indemnité au cours du congé, en raison du fait qu'aucun cours n'a été obtenu en vertu de l'alinéa précédent au cours d'un trimestre visé, n'a pas pour effet d'interrompre la durée prévue du congé accordé.

### Indemnité applicable lors d'un congé de paternité en cas d'admissibilité au RQAP

17.22 La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de travail à titre de personne salariée au sens de la convention collective à l'intérieur des trois (3) trimestres précédant le début du congé de paternité (congé pour la personne conjointe) et qui à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de paternité (congé pour la personne conjointe) :

- a) pendant qu'elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations du régime d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu pendant que le congé de paternité (congé pour la personne conjointe) est en vigueur et son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où une personne salariée bénéficie du Régime québécois d'assurance parentale auprès de plus d'un employeur, l'indemnité se calcule exclusivement sur le différentiel entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu durant son congé de paternité ou pour la personne conjointe, et la portion de son taux hebdomadaire de prestations du Régime, exclusivement applicable à l'Université. Pour se prévaloir de cette clause, la personne salariée communique le relevé d'emploi de son ou ses autres employeurs fournis auprès du RQAP pour établir le calcul de ses prestations;

- b) aux fins de la présente clause :
  - i. le taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspond aux prestations de paternités ou prestations parentales pour chacune des semaines où le congé est en vigueur;
  - ii. l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du régime d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi provinciale.

#### Indemnité applicable lors d'un congé de paternité en cas de non-admissibilité au RQAP

17.23 La personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de travail à titre de personne salariée au sens de la convention collective à l'intérieur des trois (3) trimestres précédant le début du congé de paternité (congé pour la personne conjointe) et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu pour le ou les deux (2) trimestre(s) consécutifs où le congé de paternité (congé pour la personne conjointe) est en vigueur et ce, durant trois (3)

semaines consécutives.

Afin d'être admissible aux indemnités prévues à la présente clause, la personne salariée ne doit pas être admissible au Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des 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.

17.24 Les indemnités du congé de paternité (congé pour la personne conjointe) prévues à la clause 17.22 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du régime d'assurance parentale ou, dans les cas prévus à la clause 17.23, à titre de paiements durant une période de congé pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

17.25 Les indemnités complémentaires prévues à la présente section sont versées aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours (15) ouvrables après l'obtention par l'Université d'une preuve que la personne salariée reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la personne salariée. Si la personne salariée n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

### Congé parental

17.26 Les congés de maternité, d'adoption, ou de paternité (congé pour la personne conjointe) peuvent être prolongés par un congé parental sans traitement d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines. La répartition du congé parental appartient à la personne salariée et doit se terminer au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée.

17.27 La personne salariée doit donner à la personne directrice un avis écrit à cet effet d'au moins trois (3) semaines. Une copie de l'avis est également transmise à la Direction des ressources humaines. Cet avis écrit doit être accompagné d'un

document attestant de la naissance de l'enfant ou de la date de placement de l'enfant.

17.28 Durant le congé parental sans traitement, la personne salariée peut maintenir sa participation au Régime de retraite de l'Université (RRUM) aux conditions prévues par le Règlement du RRUM. Afin de se prévaloir de cette disposition, la personne salariée doit avoir postulé et obtenu un ou des cours au sens de l'article 10, pour chacun des trimestres que couvre le congé, et ce, pour toute ou une partie de la période visée par le congé.

#### Indemnités prévues pour une partie du congé parental

#### Indemnité applicable lors d'une partie du congé parental en cas d'admissibilité au RQAP

17.29 La personne salariée qui s'est prévalué d'un congé de maternité indemnisé en vertu de la clause 17.07, d'un congé d'adoption indemnisé en vertu de la clause 17.15 ou d'un congé de paternité (congé pour la personne conjointe) indemnisé en vertu de la clause 17.22 de la convention collective et qui bénéficie de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a droit à des indemnités complémentaires durant une période de dix (10) semaines consécutives qui peuvent s'échelonner sur deux (2) trimestres consécutifs.

Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental accordé en vertu de la clause 17.26, la personne salariée a le droit de recevoir, pendant qu'elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations du régime d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu pendant que le congé est en vigueur et son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où une personne salariée bénéficie du Régime québécois d'assurance parentale auprès de plus d'un employeur, l'indemnité se calcule exclusivement sur le différentiel entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire pour chaque cours obtenu durant son congé parental, et la portion de son taux hebdomadaire de prestations du Régime, exclusivement applicable à l'Université. Pour se prévaloir de cette clause, la personne salariée communique le relevé d'emploi de son ou ses autres employeurs fournis auprès du RQAP pour établir le calcul de ses prestations.

Aux fins de la présente clause :

- i. le taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspond aux prestations d'adoptions ou parentales pour chacune des semaines où le congé est en vigueur;
- ii. l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du

régime d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi provinciale.

17.30 Les indemnités prévues à la clause 17.29 peuvent être partagées entre deux (2) personnes conjointes salariées à l'Université de Montréal. Cette répartition leur appartient, mais le total des semaines indemnisées ne peut excéder dix (10) semaines.

17.31 Pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 17.29, la personne salariée doit avoir obtenu un ou des cours au sens de l'article 10, pour chacun des trimestres que couvre le congé, et ce, pour toute la période visée par le congé. Toutefois, une personne peut remplir le formulaire de candidature au nom de la personne salariée incapable de postuler par elle-même en raison de son congé.

L'absence ou l'interruption du versement d'une indemnité au cours du congé, en raison du fait qu'aucun cours n'a été obtenu en vertu de l'alinéa précédent au cours d'un trimestre visé, n'a pas pour effet d'interrompre la durée prévue du congé accordé.

17.32 Les indemnités prévues à la clause 17.29 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

#### Dispositions générales

17.33 Aux fins des clauses 17.07, 17.08, 17.15, 17.16, 17.22 et 17.23, la personne salariée accumule une semaine de travail dès lors qu'elle travaille une journée durant une semaine (du dimanche au samedi), et ce, à partir de la date du début de son contrat d'engagement.

17.34 Sur demande de la personne salariée, un congé de maternité, de paternité (congé pour la personne conjointe) est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle s'absente en vertu de la clause 17.40 de la convention collective ou pour cause de maladie.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité ou du congé de paternité (congé pour la personne conjointe), celui-ci peut être suspendu, après entente avec la personne directrice, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation. Lors de la reprise du congé suspendu en vertu de la présente clause, l'Université verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

La personne salariée qui fait parvenir à la Direction des ressources humaines, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la personne salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical. Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire.

- 17.35 La personne salariée a le droit de revenir au travail en tout temps au cours du trimestre où la personne salariée s'est prévalué d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité (congé pour la personne conjointe) ou des indemnités prévues lors d'un congé parental indemnisé de dix (10) semaines en vertu de la clause 17.29.

Lorsque la personne salariée s'est prévalué d'un congé parental sans traitement en vertu de la clause 17.26, le retour au travail doit coïncider avec le début d'un trimestre.

La personne salariée doit donner à la directrice ou au directeur un avis écrit à cet effet d'au moins trois (3) semaines.

- 17.36 La personne salariée qui s'est prévalué d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité (congé pour la personne conjointe) ou du congé parental indemnisé est réputée avoir donné le ou les cours aux fins d'application de l'article 9.

- 17.37 Le Syndicat et l'Université conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) si le Conseil de gestion de l'assurance parentale avait des exigences additionnelles qui permettraient de reconnaître le régime à titre de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale;
- b) si, par la suite, le Conseil de gestion de l'assurance parentale modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que les discussions prévues à la présente clause ne constituent pas une réouverture de la négociation de la présente convention

- 17.38 Si le Régime québécois d'assurance parentale modifie ses critères d'admissibilité aux prestations ou réduit le nombre de semaines de prestations payables après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'Université s'engage à garantir, à compter de l'entrée en vigueur des modifications, que la personne salariée puisse recevoir, durant son congé de maternité, son congé d'adoption, son congé de paternité (congé pour la personne conjointe), les indemnités complémentaires payables par l'Université, mais sous réserve que le tout soit admissible, le cas échéant, à titre de régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale.

Pour bénéficier des dispositions de la présente clause, la personne salariée doit avoir avisé l'Université des dates probables de son congé avant les modifications apportées par le Régime québécois d'assurance parentale.

Advenant des modifications ou changements au Régime québécois, le Syndicat et l'Université conviennent de se rencontrer afin d'apporter les ajustements nécessaires.

17.39 Le régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale contenu dans le présent article demeure assujéti à la Loi et aux règlements sur l'assurance parentale.

## **B) CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES**

### Congé pour obligations familiales

17.40 La personne salariée peut, en tout temps, mettre fin à un ou des contrats d'engagement pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa personne conjointe, ou en raison de l'état de santé de sa personne conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

La personne salariée doit aviser, dans les meilleurs délais, la personne directrice de son intention de mettre fin au(x) contrat(s) d'engagement.

La personne salariée peut s'absenter pour une durée maximale de dix (10) jours par année, sans bris de contrat, pour remplir des obligations familiales telles que définies dans la Loi sur les normes du travail. Ce congé peut être fractionné en journées. En pareil cas, la personne salariée doit, dès que possible, informer la personne directrice :

- a) si la durée prévisible de l'absence de la personne salariée s'étend sur deux (2) semaines et moins, elle doit convenir avec la personne directrice des modalités de récupération pour ces absences, auquel cas son absence est rémunérée;
- b) si la durée prévisible de l'absence de la personne salariée s'étend sur plus de deux (2) semaines et que la personne directrice et la personne salariée ne peuvent pas s'entendre sur les modalités de récupération, la personne directrice procède, s'il y a lieu, à l'engagement d'une autre personne salariée ou à son remplacement par une personne professeure, auquel cas l'absence est sans traitement.

### Congé à l'occasion d'un décès

17.41 La personne salariée peut s'absenter sans perte de salaire, pour sept (7) jours consécutifs, à l'occasion du décès, des funérailles, de l'enterrement ou de la crémation de sa personne conjointe, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant ou de l'enfant de sa personne conjointe. Les modalités de rattrapage sont convenues entre la personne salariée et la personne directrice. Il est loisible à la personne salariée d'utiliser de manière non consécutive un (1) des jours de congé prévus au présent paragraphe à l'occasion des funérailles, de l'enterrement ou de la crémation, ou deux (2) des jours de congé prévus au présent paragraphe si les funérailles, l'enterrement ou la crémation ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée. Le cas échéant, les deux (2) jours de congé doivent être consécutifs.

La personne salariée peut s'absenter sans perte de salaire, pour une durée à déterminer selon le besoin, à l'occasion du décès, des funérailles, de l'enterrement ou de la crémation d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de sa personne conjointe. La durée de l'absence et les modalités de rattrapage sont convenues entre la personne salariée et la personne directrice.

### **C) CONGÉS POUR AFFAIRES JURIDIQUES**

17.42 Dans le cas où une personne salariée est appelée comme jurée ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel, alors qu'elle était prévue au travail.

Cependant, si la personne salariée reçoit une rémunération pour l'accomplissement de ses fonctions à titre de juré ou de témoin, alors elle remboursera à l'Université, jusqu'à concurrence du salaire versé par cette dernière en vertu de l'alinéa précédent, les sommes reçues à titre de telle rémunération.

La personne salariée doit fournir à l'Université le ou les relevés de paiement de la rémunération reçue pour l'accomplissement de ses fonctions à titre de juré ou de témoin ainsi que la ou les dates durant lesquelles ces fonctions ont été accomplies, avec le remboursement des sommes dues en vertu de la présente clause, le cas échéant.

## **ARTICLE 18 : MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL**

18.01 La personne salariée absente en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un crédit d'heures de congé de maladie correspondant au nombre d'heures prévu au(x) contrat(s) durant une période d'une durée maximale de trois (3) trimestres consécutifs incluant celui où survient l'invalidité.

Toutefois, si l'invalidité débute après la fin d'un contrat et avant la fin du trimestre, l'invalidité sera réputée ayant débuté au trimestre suivant le trimestre enseigné. La présente disposition ne modifie en rien la portée de l'article 11.02.

18.02 La personne salariée est rémunérée lorsqu'elle bénéficie du crédit d'heures de congé de maladie prévu à la clause 18.01.

18.03 Pour bénéficier du crédit d'heures de congé de maladie durant un trimestre visé à la clause 18.01, la personne salariée doit avoir obtenu un ou des cours au sens de l'article 10 pour ce trimestre.

Toutefois, une personne peut remplir le formulaire de candidature au nom de la personne salariée incapable de postuler par elle-même en raison de son invalidité.

18.04 a) La personne salariée absente en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer la personne directrice :

- i. si la personne salariée est en mesure de reprendre ses activités dans les deux (2) premières semaines d'absence, elle doit convenir avec la personne directrice des modalités de récupération pour ces absences;
- ii. si la personne salariée n'est pas en mesure de reprendre ses activités après deux (2) semaines, la personne directrice procède, s'il y a lieu, à l'engagement d'une autre personne salariée ou à son remplacement par une personne professeure.

#### Personne chargée de clinique

b) La personne chargée de clinique absente en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer la personne directrice :

- i. si la personne chargée de clinique est en mesure de reprendre ses activités dans les deux (2) premières semaines d'absence, elle doit convenir avec la personne directrice des modalités de récupération pour ces absences, pour autant que cela soit possible. Dans tous les cas, la personne chargée de clinique a droit à son salaire;
- ii. si la personne chargée de clinique n'est pas en mesure de reprendre ses activités après deux (2) semaines, la personne directrice procède, s'il y a lieu, à l'engagement d'une autre personne chargée de clinique ou à son remplacement par une personne professeure.

18.05 L'Université se réserve le droit d'exiger de la personne salariée un certificat médical si l'absence se prolonge au-delà d'une (1) semaine. Le certificat médical est déposé au secteur santé de la Direction des ressources humaines. L'Université se réserve le droit de faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix, pour des motifs sérieux.

L'Université traite les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

Aucune personne salariée n'est tenue de divulguer à sa personne directrice la nature de sa maladie ou de sa blessure ou le diagnostic apparaissant sur le certificat médical.

18.06 En cas d'urgence, durant les heures de travail de la personne salariée l'Université lui assure les premiers soins et la fait transporter, si nécessaire, à l'hôpital et en assume les frais.

18.07 Accident ou maladie professionnelle (lésion professionnelle)

Dans le cas d'un accident ou d'une maladie contractée par le fait ou l'occasion de son travail, l'Université paie à la personne salariée son plein salaire jusqu'à la date établie par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Par la suite, l'Université paie à la personne salariée la différence entre son plein salaire et les indemnités de remplacement du revenu, payées par la CNESST, et ce, pendant la période de l'invalidité ou jusqu'à la date d'expiration du contrat d'engagement, selon la première éventualité.

## ARTICLE 19 : SALAIRES

19.01 La rémunération (incluant l'indemnité de vacances de huit pour cent (8 %) prévue à la clause 19.04) correspond à :

a) Taux général d'un cours de trois (3) crédits :

Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
9 874,93 \$	10 072,43 \$

b) Taux horaire pour les leçons individuelles en musique :

Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
136,46 \$	139,19 \$

c) Pour la Faculté de droit et le programme de droit de la Faculté de l'éducation permanente :

i. pour le premier taux, la rémunération pour un cours de trois (3) crédits est égale au taux général, soit :

Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
9 874,93 \$	10 072,43 \$

ii. pour le second taux, la rémunération pour un (1) crédit est de :

Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
3 889,52 \$	3 967,31 \$

d) Taux horaire pour les personnes chargées de clinique à l'École d'optométrie :

Années d'expérience	Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
2 ans et moins	94,46 \$	96,35 \$
3 ans à 5 ans	101,53 \$	103,56 \$
6 ans à 8 ans	108,74 \$	110,91 \$
9 ans et plus	115,54 \$	117,85 \$

Le taux est déterminé en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle.

e) Taux quotidien pour les personnes chargées de clinique de la Faculté de médecine dentaire :

Palier	Spécialistes		Non spécialistes	
	Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)	Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
1	655,37 \$	668,48 \$	577,89 \$	589,45 \$
2	711,31 \$	725,54 \$	656,09 \$	669,21 \$
3	767,25 \$	782,60 \$	734,40 \$	749,09 \$
4	823,12 \$	839,58 \$	812,62 \$	828,87 \$
5	879,09 \$	896,67 \$	879,09 \$	896,67 \$

Lors d'un premier engagement, la personne chargée de clinique est engagée au premier palier. Annuellement, la personne chargée de clinique avance d'un (1) palier.

- f) Taux horaire pour les personnes chargées de clinique à la Clinique universitaire d'orthophonie et d'audiologie de l'École d'orthophonie et d'audiologie (« Clinique universitaire d'orthophonie et d'audiologie ») :

Années d'expérience	Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
5 à 7 ans d'expérience	49,83 \$	50,83 \$
7 à 9 ans d'expérience	54,25 \$	55,34 \$
9 à 11 ans d'expérience	57,56 \$	58,71 \$
11 ans et + d'expérience	60,87 \$	62,09 \$

Le taux est déterminé en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle.

- g) Taux horaire pour les personnes chargées de clinique à la Clinique universitaire de kinésiologie :

Années d'expérience	Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
5 à 7 ans d'expérience	46,88 \$	47,82 \$
7 à 9 ans d'expérience	51,26 \$	52,29 \$
9 à 11 ans d'expérience	54,53 \$	55,62 \$
11 ans et plus d'expérience	57,80 \$	58,96 \$

h) Taux horaire pour les personnes superviseuses de stages :

Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
78,25 \$	79,82 \$

i) Pour les personnes superviseuses de stages à la Faculté des sciences de l'éducation, les heures qui sont identifiées par la Faculté comme étant des heures d'enseignement sont rémunérées au taux général :

Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
9 874,93 \$	10 072,43 \$

j) Taux horaire pour les personnes superviseuses de stages de l'École de travail social :

Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
59,08 \$	60,26 \$

k) Taux quotidien pour les personnes chargées de formation pratique à la Faculté de l'aménagement :

Années d'expérience	Palier	Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
0 à 4 ans	1	368,67 \$	376,04 \$
5 à 8 ans	2	418,34 \$	426,71 \$
9 à 12 ans	3	468,01 \$	477,37 \$
13 à 16 ans	4	517,77 \$	528,13 \$
17 ans et plus	5	567,42 \$	578,77 \$

Lors d'un premier engagement, la classification dans l'échelle salariale se fait selon les années d'expérience de la personne chargée de formation pratique. Par la suite, au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, la personne chargée de formation pratique avance d'échelon si elle a cumulé un minimum de trente (30) jours de travail à titre de personne chargée de formation pratique depuis son premier engagement ou son dernier avancement d'échelon.

l) Taux horaire pour les personnes accompagnatrices à la Faculté de musique :

Été 2021 (2 %)	Été 2022 (2 %)
82,76 \$	84,42 \$

m) La personne salariée qui a conçu un cours autoportant portant un sigle reçoit une redevance de mille cent dollars (1 100 \$) avec un pointage calculé selon les dispositions de la clause 9.04 g) ou mille trois cents dollars (1 300 \$) sans pointage à chaque diffusion de la série du cours qu'elle a produite avec l'Université.

#### 19.02

- a) Conformément aux tableaux prévus à la clause 19.01, au trimestre d'été 2021, les taux sont augmentés de deux pour cent (2 %) conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.
- b) Conformément aux tableaux prévus à la clause 19.01, au trimestre d'été 2022, les taux sont augmentés de deux pour cent (2 %) conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.
- c) Au trimestre d'été 2023, les taux seront augmentés du pourcentage d'indexation le plus élevé entre six pour cent (6 %) et le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.
- d) Au trimestre d'été 2024, les taux seront augmentés du pourcentage d'indexation le plus élevé entre trois pour cent (3 %) et le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.
- e) Au trimestre d'été 2025, les taux seront augmentés du pourcentage d'indexation le plus élevé entre trois pour cent (3 %) et le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.

- f) Au trimestre d'été 2026, les taux seront augmentés du pourcentage d'indexation le plus élevé entre trois pour cent (3 %) et le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.
- g) Au trimestre d'été 2027, les taux seront augmentés du pourcentage d'indexation le plus élevé entre trois virgule cinq pour cent (3,5 %) et le pourcentage d'indexation des échelles, excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour l'année visée.

Pour les trimestres d'été 2025, 2026 et 2027, si les *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* pour ces années incluent un ajustement du pourcentage d'indexation pour la protection du pouvoir d'achat, le pourcentage ajusté sera appliqué, sous réserve des modalités prévues à la lettre d'entente no 8.

19.03 L'Université verse la rétroactivité salariale aux personnes salariées ayant obtenu un contrat d'engagement à compter du trimestre d'été 2021, et ce, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective.

Versement du salaire et de l'indemnité de vacances

19.04 La personne salariée reçoit à chaque paie une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8 %) du salaire. Cette indemnité est incluse dans les taux prévus à l'article 19. Le versement de cette indemnité est effectué toutes les deux (2) semaines en même temps que le salaire.

## **ARTICLE 20 : EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ**

20.01 La personne salariée bénéficie de l'exonération des frais de scolarité aux conditions suivantes :

- a) Frais de scolarité admissibles

Aux fins de la présente clause, « frais de scolarité » signifient les frais fixes ou frais d'inscription, à l'exception des frais variables tels les frais exigés par les Services aux étudiants, les droits d'équivalence, l'étude du dossier, les frais d'admission, les frais de matériel, etc.

b) Cours admissibles

Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales;

c) Conditions admissibilité

Toute personne salariée bénéficie d'une exonération des frais de scolarité pour elle-même tel que prévu plus bas si elle remplit les conditions suivantes :

- 1) avoir obtenu sa probation;
- 2) avoir accumulé au moins le nombre de points suivant au début du trimestre visé par la demande d'exonération :
  - Personnes chargées de cours : 15 points
  - Personnes chargées de clinique et chargées de formation pratique : 24 points
  - Personnes superviseuses de stage : 9 points
  - Personnes accompagnatrices : 12 points
- 3) avoir obtenu un minimum de 3 points à la fin de l'année universitaire visée par sa demande d'exonération :
  - Pour une personne chargée de clinique et chargée de formation pratique : avoir obtenu un minimum de 7 points à la fin de l'année universitaire visée par sa demande d'exonération.
  - Pour une personne superviseuse de stage : avoir obtenu un minimum de 2 points à la fin de l'année universitaire visée par sa demande d'exonération.
  - Pour une personne accompagnatrice en musique : avoir obtenu un minimum de 3 points à la fin de l'année universitaire visée par sa demande d'exonération.

d) Conditions admissibilité

La personne salariée a droit à un remboursement de cent pour cent (100 %) des frais de scolarité admissibles pour les cours réussis à la fin de l'année universitaire.

e) Modalités d'application

La personne salariée doit faire parvenir sa demande d'exonération à la fin de chaque année universitaire. Elle est remboursée sur présentation de la facture attestant que les frais ont été payés et du relevé de notes attestant de la réussite des cours.

20.02 La personne salariée bénéficie de l'exonération des frais de scolarité pour sa personne conjointe ou ses enfants à charge aux conditions suivantes :

a) Frais de scolarité admissibles

Aux fins de la présente clause, « frais de scolarité » signifient les frais fixes ou frais d'inscription, à l'exception des frais variables tels les frais exigés par les Services aux étudiants, les droits d'équivalence, l'étude du dossier, les frais d'admission, les frais de matériel, etc.

b) Cours admissibles

Les cours crédités donnés par l'Université de Montréal, l'École Polytechnique et l'École des Hautes Études Commerciales.

d) Conditions admissibilité

Toute personne salariée bénéficie d'une exonération des frais de scolarité pour sa personne conjointe ou ses enfants à charge tel que prévu plus bas si elle remplit les conditions suivantes :

- 1) avoir obtenu sa probation;
- 2) avoir accumulé au moins le nombre de points suivant au début du trimestre visé par la demande d'exonération :
  - Personnes chargées de cours : 25 points
  - Personnes chargées de clinique et chargées de formation pratique : 40 points
  - Personnes superviseuses de stage : 15 points
  - Personnes accompagnatrices : 20 points

3) avoir obtenu un minimum de 4 points à la fin de l'année universitaire visée par sa demande d'exonération.

- Pour une personne chargée de clinique et chargée de formation pratique : avoir obtenu un minimum de 7 points à la fin de l'année universitaire visée par sa demande d'exonération.
- Pour une personne superviseure de stage : avoir obtenu un minimum de 2 points à la fin de l'année universitaire visée par sa demande d'exonération.
- Pour une personne accompagnatrice en musique : avoir obtenu un minimum de 3 points à la fin de l'année universitaire visée par sa demande d'exonération.

e) Régime

La personne salariée a droit à un remboursement de cent pour cent (100 %) des frais de scolarité admissibles si le cours fait partie d'un programme conduisant à un grade universitaire, à condition que la personne étudiante soit régulièrement promue, et à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) si le cours est un cours isolé.

f) Modalités d'application

La personne salariée doit faire parvenir sa demande d'exonération à la fin de chaque année universitaire. Elle est remboursée sur présentation de la facture attestant que les frais ont été payés et du relevé de notes attestant de la réussite des cours.

## **ARTICLE 21 : RETRAITE**

21.01 L'Université convient de maintenir pour la durée de la présente convention collective un régime de retraite et un programme surcomplémentaire de retraite pour les personnes salariées.

21.02 La personne salariée en lien d'emploi dont le nom est inscrit sur une ou des listes de pointage a droit à une allocation de départ si elle remplit les conditions suivantes :

1. Être âgée de 60 à 64 ans inclusivement à la prise de la retraite;
2. Avoir accumulé, dans une ou plusieurs unités d'embauche, par un ou plusieurs titres d'emploi, un pointage total de quatre-vingt-quinze (95) points

ou plus à la date de la prise de la retraite et, dans le cas des personnes superviseuses de stages, cinquante-six (56) points ou plus à la date de la prise de la retraite.

Si la personne salariée cumule plusieurs titres d'emploi, le calcul des quatre-vingt-quinze (95) points s'effectuera en cumulant le pointage associé à chaque titre d'emploi et dans le cas des personnes superviseuses de stage, l'équivalence du pointage associé à ce titre d'emploi correspond à un tiers (1/3) du pointage associé à une (1) charge de cours. Seule la personne superviseuse de stage peut ainsi convertir son pointage.

Le pointage obtenu en vertu des clauses 10.02 et 19.01 m) n'est pas comptabilisé dans le calcul des points permettant l'accès à la prime de départ à la retraite.

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée qui a maintenu de façon continue son lien d'emploi avec l'Université se voit reconnaître le pointage accumulé durant la période de continuité dans chacune des unités d'embauche où le lien d'emploi a été rompu suite à l'application des clauses 9.05 et 9.07.

Le montant alloué à titre d'allocation de départ est déterminé de la manière suivante :

1. Un montant équivalant au pointage annuel moyen des cinq (5) meilleures années parmi les dix (10) dernières années universitaires complètes précédant la prise de la retraite;
2. Le montant est calculé selon le taux en vigueur au moment de la prise de la retraite.

L'Université peut, exceptionnellement pour combler des besoins ponctuels, réengager une personne salariée à qui une allocation de départ a été versée. La personne salariée ne peut plus, à ce titre, se prévaloir des dispositions de la convention collective relatives à l'accumulation de pointage.

21.03 Le personnel retraité bénéficie des services offerts par les Technologies de l'information et prévus dans le « Guide des services informatiques offerts au personnel retraité de l'Université de Montréal ».

## **ARTICLE 22 : INTÉGRATION PÉDAGOGIQUE**

22.01 L'intégration pédagogique des personnes salariées a pour objectifs :

- a) d'améliorer la qualité de l'enseignement;
- b) de reconnaître et de valoriser la contribution des personnes salariées à la mission d'enseignement de l'Université;
- c) de favoriser la participation et la collaboration entre les personnes professeures et les personnes salariées dans un contexte de complémentarité;
- d) de favoriser la contribution des personnes salariées aux activités pédagogiques du département ou de la faculté;
- e) de favoriser l'élaboration et la réalisation de projets pédagogiques qui doivent s'inscrire dans les orientations et les objectifs des départements et des facultés.

22.02 Le comité universitaire d'intégration pédagogique est composé de trois (3) personnes nommées par l'Université et de trois (3) personnes salariées nommées par le Syndicat.

22.03 Le comité universitaire d'intégration pédagogique a pour mandat :

- a) de promouvoir auprès des départements et des facultés l'intégration pédagogique des personnes salariées au sens du présent article;
- b) de favoriser la mise sur pied de lieux de rencontre entre les personnes professeures et les personnes salariées, particulièrement des comités locaux d'intégration pédagogique, afin de susciter des projets pédagogiques;
- c) de recevoir des projets pédagogiques des personnes salariées impliquant soit dans leur conception soit dans leur réalisation des personnes professeures. À défaut de comité local d'intégration dans un département ou une faculté, le comité universitaire d'intégration pédagogique reçoit tous les projets pédagogiques en provenance de ces départements ou facultés avec l'avis de l'assemblée départementale ou du conseil de faculté. Toutefois, si une assemblée départementale ou un conseil de faculté refuse ou néglige d'émettre un avis sur un projet pédagogique, celui-ci est également acheminé au comité universitaire d'intégration pédagogique;
- d) de sélectionner parmi les projets pédagogiques qui ont reçu une recommandation favorable, incluant des projets d'envergure, tant au plan des ressources humaines et monétaires que de la durée, ceux qui répondent aux

objectifs mentionnés à la clause 22.01 et d'accorder les ressources monétaires appropriées;

- e) d'établir un échéancier du cheminement des projets pédagogiques;
- f) de fixer ses règles de fonctionnement;
- g) d'établir le plan de campagne de promotion annuelle d'intégration pédagogique et d'en faire rapport à l'Université et au Syndicat.

22.04 Le comité local d'intégration pédagogique est l'instance statutaire responsable de l'intégration pédagogique des personnes salariées dans les départements et les facultés. Il doit être paritaire (personnes professeures - personnes salariées).

Les personnes professeures sont nommées par l'Assemblée départementale ou facultaire et les personnes salariées sont élus par et parmi les personnes salariées de la faculté ou du département concerné.

Son mandat est de promouvoir sur le plan local les objectifs énoncés à la clause 22.01, et pour ce faire notamment :

- a) de favoriser la réalisation de projets pédagogiques;
- b) d'évaluer tous les projets qu'il reçoit et de transmettre ses évaluations aux personnes salariées concernées;
- b) d'acheminer au comité universitaire d'intégration pédagogique tous les projets reçus accompagnés de recommandations, favorables ou non;
- d) d'en faire le suivi.

22.05 Le mandat des personnes salariées élues à un comité local d'intégration pédagogique est de deux (2) ans.

Lorsqu'il y a vacance à l'un des postes d'un comité local d'intégration pédagogique soit à cause d'un départ en cours de mandat, soit parce que la tenue des élections n'a pas permis de combler un ou plusieurs postes, le Syndicat peut nommer, après consultation dans l'unité concernée, une personne salariée de la faculté ou du département visé pour chacun des postes vacants.

Les personnes salariées nommées par le Syndicat demeurent en poste jusqu'à la tenue des prochaines élections générales. Leur mandat et leur rémunération sont sujets aux mêmes clauses qui s'appliquent aux personnes salariées élues.

22.06 À la Faculté de l'éducation permanente, le comité facultaire d'intégration pédagogique est composé de trois (3) personnes nommées par la personne

doyenne de la faculté et de trois (3) personnes salariées élues par et parmi les personnes salariées de la faculté. Le mandat de ce comité est le même que celui d'un comité local d'intégration pédagogique tel que spécifié aux clauses 22.04 et 22.05.

À la Faculté de l'éducation permanente, les projets pédagogiques devraient, si possible, être conçus ou réalisés avec des personnes professeures de l'Université.

22.07 L'Université consacre pour les projets pédagogiques le montant suivant :

- trente-six (36) cours de trois (3) crédits par année financière.

Il est entendu que ces montants d'argent sont réservés exclusivement à la rémunération des personnes salariées qui participent aux projets pédagogiques et aux comités locaux d'intégration pédagogique, aux dépenses afférentes auxdits projets et au fonctionnement du Comité universitaire d'intégration pédagogique dans l'accomplissement de ses mandats.

La personne salariée se voit attribuer un pointage calculé selon les dispositions de la clause 9.04 g).

Après entente entre le comité d'intégration pédagogique et le comité de formation professionnelle et de perfectionnement, une portion des provisions allouées peut être transférée entre ces comités pour leurs fins respectives.

Le comité universitaire d'intégration pédagogique (CUIP) transmet un état de compte détaillé de l'utilisation des sommes prévues à la présente clause, à l'Université et au Syndicat, au plus tard soixante (60) jours suivant la fin de l'année financière.

22.08 Les personnes salariées membres d'un comité local d'intégration pédagogique (CLIP) ou du comité facultaire de la Faculté de l'éducation permanente sont rémunérées en justifiant les heures travaillées à même le budget annuel d'intégration pédagogique. Le travail accompli dans le cadre de leur mandat, tel qu'énoncé à l'article 22.04, est rémunéré sur une base forfaitaire déterminée par le Comité universitaire d'intégration pédagogique (CUIP). Le CLIP est tenu de présenter à mi-parcours et à la fin du projet un rapport d'activité du Comité local d'intégration pédagogique. Le dernier tiers de la rémunération forfaitaire prévu est payé d'après le justificatif des heures déclarées dans le rapport final. Les deux autres tiers sont payables durant l'année aux moments déterminés après entente entre les membres du CLIP et le Bureau du personnel enseignant. Cette rémunération peut être ajustée si nécessaire, mais, dans le cas exceptionnel d'une augmentation du budget, la demande doit être accompagnée d'un justificatif écrit du CLIP et de la recommandation de la direction de l'unité. Les montants forfaitaires versés annuellement ne peuvent en aucun cas totaliser plus de trente pour cent (30 %) du budget annuel d'intégration pédagogique accordé par

l'Université.

- 22.09 L'Université procède annuellement à une campagne de promotion concernant l'intégration pédagogique en tenant compte de la planification prévue à la clause 22.03 g).
- 22.10 Les personnes salariées membres des comités locaux d'intégration pédagogique bénéficient, dans leur département ou dans leur faculté, des conditions favorables pour accomplir leur mandat, soit l'accès aux salles de réunion habituelles, à la liste à jour des personnes salariées de leur département ou faculté et au service de secrétariat du département ou de la faculté aux fins de la gestion des documents.
- 22.11 Le comité paritaire motive toute décision concernant le refus d'une demande présentée en vertu de l'article 22.

### **ARTICLE 23 : CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT**

- 23.01 Les frais de déplacement effectué à la demande de l'Université pour les fins de la prestation d'un cours sont remboursés à la personne salariée selon le *Règlement concernant les frais de voyage ou de déplacement* et en conformité avec la *Loi sur les normes du travail* en cette matière.

Par ailleurs, aux fins de l'application du Règlement précité, il est convenu que le déplacement est présumé être exigé par l'Université lorsque la personne salariée dispense sa charge de cours à plus de cinquante (50) km du lieu où est localisé le siège administratif de l'unité d'embauche visée, étant entendu que cette distance est acquise entre la ville de Saint-Jérôme et le campus principal de l'Université.

- 23.02 Les personnes salariées bénéficient, au même titre que les personnes professeures, des services de secrétariat, de fournitures et de matériel nécessaire à l'enseignement selon les normes et les usages du département ou de la faculté.

À la Faculté de l'éducation permanente, les personnes salariées bénéficient des services de secrétariat, de fournitures et de matériel nécessaire à l'enseignement selon les normes et les usages de la faculté.

- 23.03 Les personnes salariées ont accès aux photocopieurs et télécopieurs sur le campus durant les heures ouvrables des unités académiques ou administratives ou des pavillons qui offrent l'accès à de tels équipements.
- 23.04 Les personnes salariées bénéficient d'un service d'archivage des travaux et des examens des personnes étudiantes remis dans le cadre de leur évaluation, conformément à la règle numéro 0090 découlant des règles de conservation applicables à l'Université de Montréal conformément à la *Loi sur les archives*.

23.05 Les personnes salariées ont accès à tous les privilèges, outils, applications et services informatiques offerts par les Technologies de l'information prévus dans le « Guide des services informatiques offerts aux chargés de cours de l'Université de Montréal ».

De tels privilèges, outils, applications et services informatiques sont maintenus et ne peuvent être réduits ou désactivés entre deux contrats d'engagement, pour une durée maximale à celle prévue à la clause 9.05 de la convention collective.

Les termes prévus à la présente clause ne peuvent avoir pour effet de limiter le choix de l'Université d'offrir des privilèges, outils, applications et services informatiques équivalents ou comparables à ce qui est prévu au « Guide des services informatiques offerts aux chargés de cours de l'Université de Montréal (année universitaire 2022-2023) » ou selon la technologie disponible sur le marché.

23.06 Lorsque la faculté ou le département octroie du budget pour l'embauche de ressources externes ponctuelles à des fins d'enseignement (ex. conférenciers), ce budget est accessible aux personnes salariées, selon les conditions prévues par la faculté ou le département.

23.07 La personne salariée peut demander, par écrit en faisant état de ses motifs, à l'Université de remplir le formulaire exigé par l'Agence du revenu du Canada (à l'heure actuelle le formulaire T2200) afin qu'elle puisse appuyer sa demande de remboursement de dépenses admissibles.

Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

23.08 L'Université s'engage à offrir, au besoin, un accès à des ressources technopédagogiques et à un accompagnement technique à la personne salariée qui donne un cours à distance.

23.09 Lorsqu'un cours est enseigné par une personne salariée en même temps en présentiel et à distance (bimodal), l'ajout d'auxiliaire d'enseignement peut s'avérer une solution souhaitable pour atténuer l'impact sur la charge de travail. La personne directrice veillera à obtenir les ressources jugées utiles, le cas échéant.

## **ARTICLE 24 : PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE**

24.01 L'Université reconnaît que l'auteure ou l'auteur d'une œuvre est la ou le propriétaire du droit d'auteur sur cette œuvre au sens de la *Loi sur le droit d'auteur* et que les redevances produites par l'utilisation de l'œuvre, lorsqu'applicables, lui appartiennent.

La personne salariée est titulaire du droit d'auteur sur son œuvre et elle est la première décideuse au sujet du partage ou de la diffusion de celle-ci.

L'Université peut consulter mais ne peut diffuser, mettre à jour, modifier ou reproduire, sans son autorisation, une œuvre d'une personne salariée, incluant toute œuvre produite dans le cadre de sa fonction en vertu de la clause 13.01. L'Université ne peut permettre à un tiers de diffuser, utiliser, mettre à jour, modifier ou reproduire sans son autorisation une œuvre d'une personne salariée, incluant toute œuvre produite dans le cadre de sa fonction en vertu de la clause 13.01.

L'accès à l'œuvre d'une personne salariée, créée dans le cadre de ses fonctions en vertu de la clause 13.01, ne peut être accordé par l'Université à une tierce personne à des fins d'enseignement de cette tierce personne sans l'autorisation expresse de la personne salariée concernée.

En aucun cas, la présente clause ne peut être interprétée comme permettant à une personne salariée d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une œuvre produite dans le cadre des dispositions de la clause 13.01 sur la fonction de personne salariée telles que : les plans de cours, les notes ou les cahiers de cours, de stage, d'atelier ou de laboratoire et les examens, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, produite à l'intention des personnes étudiantes.

24.02 Lorsque l'Université fournit à une personne salariée une aide pour la production ou l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre la personne salariée et l'Université précisant les droits et obligations des parties eu égard au droit d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'œuvre.

24.03 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 à la personne salariée 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.

Pour tout autre type d'œuvre, la personne salariée titulaire du droit d'auteur sur son œuvre, détermine également le type de licence appropriée concernant l'usage ou la diffusion de son œuvre.

Lorsque plusieurs personnes ou institutions sont impliquées dans la création d'une

œuvre d'un contenu, il revient à l'ensemble de celles-ci de décider des licences qui encadreront son usage ou sa diffusion.

### Protection de l'œuvre

24.06 Les parties reconnaissent l'importance du respect de la protection de l'œuvre de l'auteur et de la protection du droit à l'image et de la vie privée. À cet égard, l'Université sensibilise et met à la disposition de la communauté universitaire des ressources en lien avec le droit d'auteur.

Plus particulièrement, l'Université sensibilise l'ensemble des unités d'embauche au respect des droits édictés au présent article et à l'article 25.

24.07 À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité paritaire est mis en place pour toute question relative à la propriété intellectuelle, notamment la mise en place d'outils et de formations qui permettent d'améliorer les pratiques en matière de gestion des droits relatifs aux œuvres numérisées pour l'enseignement.

## **ARTICLE 25 : COURS EN LIGNE**

### Création ou refonte d'un cours en ligne

#### Affichage pour la création ou la refonte de cours en ligne

25.01 Les projets de création ou de refonte d'un cours en ligne, non répartis à des personnes professeures, professeures retraitées et stagiaires postdoctorales, sont affichés, selon les besoins des facultés, du 1<sup>er</sup> au 15 de chacun des mois suivants : janvier, mars, avril, mai, juillet, août, septembre, novembre et décembre.

25.02 Les affichages contiennent notamment, les exigences de qualification en lien avec le cours visé, une exigence de qualification générique basée sur une expérience de création de cours en ligne, une description sommaire du travail à réaliser ainsi qu'un échéancier et la date limite pour déposer sa candidature.

### Exigences de qualification

25.03 Une exigence de qualification générique supplémentaire portant sur l'expérience de création de cours en ligne est exigée pour tous les affichages de création et de refonte de cours en ligne. Cette exigence de qualification est satisfaite par une formation qualifiante offerte ou reconnue par l'Université et acquise au plus tard avant le début des travaux de création ou de refonte du cours en ligne, tel que prévu à l'affichage. Cette exigence de qualification générique supplémentaire n'est valable que si l'Université offre une formation qualifiante.

### Attribution pour la création et la refonte de cours en ligne

25.04 L'Université attribue, avec pointage, le contrat de création ou de refonte de cours en ligne pour le projet affiché suivant les dispositions de 25.01 par ordre décroissant de pointage sur le cours visé, parmi les personnes salariées ayant postulé et détenant les exigences de qualification.

Si aucune personne salariée détenant du pointage sur le cours visé n'obtient le cours, l'unité considère les personnes salariées ayant postulé et détenant les exigences de qualification, par ordre décroissant de pointage dans l'unité d'embauche.

Finalement, l'Université peut considérer une candidature externe.

25.05 L'Université transmet au Syndicat la liste d'admissibilité des personnes candidates conformément à la clause 10.07 et le nom de la personne candidate retenue dans les meilleurs délais.

### Pointage

25.06 Pour la personne salariée engagée pour la création ou la refonte d'un cours en ligne qui se qualifie pour obtenir du pointage, un pointage proportionnel au nombre de crédits pour lequel elle crée un cours en ligne ou procède à une refonte du cours avec comme unité de base : un cours en création de trois (3) crédits équivaut à un (1) point.

### Prestation d'un cours en ligne

#### Affichage pour la prestation d'un cours en ligne

25.07 L'affichage de la prestation d'un cours en ligne se fait selon les termes prévus à la clause 10.05. Il comporte également la mention de « cours en ligne et le ou les modes de prestation du cours (synchrone ou asynchrone).

L'affichage doit contenir les précisions nécessaires concernant les particularités de la prestation du cours en ligne, dont notamment l'horaire prévu des séances en mode synchrone, lorsque connu, et des examens en mode présentiel, le cas échéant.

S'il y a lieu, l'affichage comportera la mention « une priorité d'attribution à la personne salariée conceptrice pourrait être exercée ».

### Exigences de qualification

25.08 Une exigence de qualification générique relativement à l'expérience requise pour la prestation d'un cours en ligne sera ajoutée. Cette expérience peut être satisfaite par une formation qualifiante offerte ou reconnue par l'Université et acquise préalablement au début de la prestation du cours en ligne. Cette exigence de qualification générique additionnelle n'est valable que si l'Université offre une formation qualifiante.

### Attribution de la prestation d'un cours en ligne

25.09 L'attribution de la prestation d'un cours en ligne se fait selon les termes prévus à la clause 10.08.

Toutefois, la personne salariée ayant obtenu le contrat de création ou de refonte d'un cours en ligne avec pointage, se voit attribuer ce cours en priorité, pour trois (3) prestations du cours, sur une période maximale de trois (3) ans, en autant que la personne salariée ait indiqué ledit cours comme étant son premier choix lorsqu'elle soumet sa candidature.

### Pointage

25.10 Le pointage octroyé pour la prestation d'un cours en ligne est attribué selon les termes prévus à la clause 9.04 et sous réserve des règles d'attribution prévues à la clause 10.10.

### Contrat pour la création ou la refonte de cours en ligne

25.11 Un contrat pour la création ou la refonte d'un cours en ligne, signé par la personne salariée et la Faculté contient notamment les éléments suivants : Droits et obligations de la personne salariée et de l'Université, l'échéancier, incluant la date finale de livraison du projet, la description de tâches, les modalités de paiement et les dispositions sur les droits d'auteurs et de propriété intellectuelle.

25.12 Une copie du contrat est transmise au Syndicat dès sa signature.

25.13 L'Université utilise le modèle de base uniforme du contrat prévu à l'Annexe C au sein de toutes ses unités d'embauche.

### Annulation ou modification de l'échéancier

25.14 La Faculté peut annuler un contrat après sa signature. Dans un tel cas, l'Université verse à la personne salariée une indemnité égale à douze pour cent (12 %) du traitement prévu au contrat ou, lorsque le contrat a débuté, le prorata du travail effectué, tel que déterminé par la Faculté et la personne salariée, plus douze pour

cent (12 %) de la balance du traitement prévu au contrat.

25.15 Dans le cas où la Faculté modifie l'échéancier prévu au contrat, celle-ci informe la personne salariée du nouvel échéancier. Si la personne salariée ne peut respecter le contrat selon le nouvel échéancier, l'Université verse à la personne salariée une indemnité égale à douze pour cent (12 %) du traitement prévu au contrat ou, lorsque celui-ci a débuté, le prorata du travail effectué, tel que déterminé par la Faculté et la personne salariée, plus douze pour cent (12 %) de la balance du traitement prévu au contrat.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque la modification de l'échéancier est imputable à la personne salariée.

La Faculté ne peut modifier un échéancier prévu au contrat que pour des motifs sérieux.

#### Méthodologie de création et de refonte d'un cours en ligne

25.16 L'Université s'engage à fournir une expertise techno pédagogique, la méthodologie, le personnel ainsi que les ressources techniques et financières nécessaires à la création et à la refonte d'un cours en ligne, dans le respect de la liberté d'enseignement de la personne salariée, telle que prévue à la clause 6.01 de la convention collective.

25.17 La personne salariée s'engage à adapter les éléments de contenu décrits à la clause 25.22 en fonction de la méthodologie du cours en ligne.

25.18 La personne salariée s'engage à fournir à l'Université les éléments du contenu du cours en ligne tel que détaillés au contrat de création ou de refonte liant les parties et selon l'échéancier convenu au contrat.

#### Ajustements pendant la période de rodage

25.19 À l'intérieur de la période de rodage (trois (3) prestations de cours sur trois (3) ans), le travail d'apporter des ajustements nécessaires au cours est attribué à la personne salariée qui a obtenu le contrat de création ou de refonte du cours, si elle est disponible.

Une personne salariée qui n'est pas la personne titulaire des droits relatifs à l'Apport d'un cours en ligne, ne peut apporter d'ajustements au contenu du cours sans le consentement de l'Université et de la personne titulaire des droits reconnus en vertu de la clause 25.22.

#### Rémunération

25.20 La rémunération pour la prestation d'un cours en ligne est la même que pour celle

prévue pour un cours en mode présentiel tel que prévu à l'article 19.

La rémunération (incluant l'indemnité de vacances de huit pour cent (8 %) prévue à l'article 19.04 de la convention collective) pour un contrat de création d'un cours en ligne correspond à une (1) charge de cours en fonction du nombre de crédits attribués au cours visé, au taux prévu à la clause 19.01 a).

La rémunération (incluant l'indemnité de vacances de huit pour cent (8 %) prévue à l'article 19.04 de la convention collective) pour un contrat de refonte d'un cours en ligne correspond au prorata de la portion du cours à modifier selon le barème prévu à la clause 25.06.

25.21 La rémunération est versée à toutes les deux (2) semaines, répartie sur la durée prévue du contrat de création ou de refonte du cours en ligne visé, suivant l'échéancier prévu au contrat, moins une réserve équivalente à vingt pour cent (20 %) du total du contrat qui est versée à la livraison du cours en ligne.

### Propriété intellectuelle

25.22 L'œuvre de la personne salariée (ci-après : l'« Apport » de la personne salariée), conçue par elle dans le cadre d'un contrat de création ou de refonte d'un cours en ligne, est une œuvre définie par la *Loi sur le droit d'auteur* et comprend notamment les éléments du contenu du cours en ligne.

25.23 La personne salariée est la seule titulaire des droits relatifs à son Apport et de l'adaptation qu'elle peut en faire.

25.24 Aucun élément de l'Apport de la personne salariée ne peut empiéter ou contrevenir à un droit d'un tiers.

25.25 La personne salariée accorde à l'Université une licence non exclusive et non commerciale de l'usage de son Apport créé dans le cadre d'un contrat de création ou de refonte d'un cours en ligne pour une période de cinq ans débutant à la date de la première utilisation de celui-ci. Un modèle de contrat type est prévu à l'Annexe C de la convention collective (ci-après le « Contrat »), que l'Université et la personne salariée peuvent adapter selon les circonstances.

25.26 Exceptionnellement, sur entente entre l'Université et la personne salariée, plutôt que d'accorder une Licence d'utilisation, cette dernière pourrait céder ses droits d'auteur à l'Université. Des redevances pourraient alors être versées à la personne salariée; le cas échéant, l'Université et les titulaires des droits d'auteurs modifient le Contrat et conviennent par écrit des modalités.

25.27 La personne salariée permet à l'Université d'utiliser son Apport aux fins de la création ou la refonte du cours, de le mettre à jour et de le communiquer aux conditions décrites au Contrat et conformément à la convention collective.

Une personne salariée qui n'est pas la personne titulaire des droits relatifs à l'Apport d'un cours en ligne, ne peut modifier le contenu du cours sans le consentement de l'Université et de la personne titulaire des droits reconnus en vertu de la clause 25.22.

- 25.28 L'Université s'engage à utiliser l'Apport de la Personne salariée relatif à la création ou à la refonte du cours en ligne exclusivement pour les fins de ses activités d'enseignement au sein de ses unités académiques (département ou faculté non départementalisée) et ce, en respect des règles prévues au Contrat et à la convention collective.
- 25.29 Si la personne salariée donne son accord écrit, l'Université peut commercialiser le cours en ligne. Le cas échéant, l'Université et les titulaires des droits d'auteurs conviendront par écrit des modalités de cette commercialisation, dont notamment des redevances à verser à la personne salariée relativement à son Apport, lorsqu'applicables.
- 25.30 L'Université mentionne le nom de la personne salariée et son Apport à l'élaboration du cours en ligne, à chacune de ses utilisations. Cette mention sera générale et vaudra pour l'ensemble de l'Apport de la personne salariée relatif à ce cours, le tout conformément au contrat prévu à l'Annexe C.

#### Protection de l'Apport

- 25.31 Les parties reconnaissent l'importance du respect de la protection de l'œuvre de l'auteur et de la protection du droit à l'image et de la vie privée. L'Université met en place des mesures de sensibilisation auprès des personnes étudiantes, pour éviter le partage direct ou indirect, ainsi que le téléversement ou le téléchargement sur des plateformes numériques ou tout autre média, de matériel pédagogique protégé par la *Loi sur le droit d'auteur* et la convention collective, obtenu dans le cadre d'un cours suivi à l'Université de Montréal.

L'Université sensibilise également l'ensemble des unités d'embauche au respect des droits édictés au présent article et particulièrement sur le respect de la clause 25.23.

- 25.32 Les dispositions prévues à l'article 25 de la convention collective s'appliquent également à un cours hybride dont la portion à distance est sous la forme d'un cours en ligne, au prorata de la portion du cours qui est sous la forme d'un cours en ligne, avec les adaptations nécessaires.

Les dispositions prévues à l'article 25 de la convention collective s'appliquent également à un cours autoportant, avec les adaptations nécessaires, à l'exception des clauses suivantes qui ne s'appliquent pas : 25.07, 25.08, 25.09, 25.10, 25.19 et 25.20 al. 1.

## Comité paritaire sur les cours à distance et les cours en ligne

25.33 Dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2017-2021, dès la signature de la convention collective 2024-2028, les parties mettent sur pied un comité paritaire concernant les cours à distance et les cours en ligne.

Au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, les parties s'informent mutuellement de l'identité de leurs deux (2) représentants respectifs au sein du comité.

Afin de faciliter le fonctionnement du comité paritaire, l'Université accorde un montant équivalent à une (1) charge de cours de trois (3) crédits. Les libérations sont au choix du Syndicat. Le Syndicat peut également se prévaloir de la clause 5.15 de la convention collective.

Le comité paritaire remplit les fonctions suivantes :

- a) assurer une vigie sur toute question en lien avec les cours à distance, cours en ligne, cours hybrides, cours bimodaux et autoportants;
- b) faire des recommandations aux parties, entre autres sur les outils à développer pour appuyer les personnes salariées qui enseignent des cours à distance, en ligne, hybrides et bimodaux;
- c) évaluer les conditions de travail en lien avec les cours à distance;
- d) présenter aux parties toutes autres recommandations utiles en lien avec leurs fonctions.

25.34 Au terme d'une année à compter de la formation du comité selon le délai prévu à la clause 25.33 al. 2, le comité paritaire dresse un bilan écrit de ses travaux.

Le comité présente son bilan et ses recommandations aux parties, au plus tard dans les trois (3) mois du terme de ses travaux, au cours d'une rencontre de Comité des relations de travail prévue à cette fin par les parties.

## **ARTICLE 26 : SANTÉ ET SÉCURITÉ**

26.01 L'Université prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.

26.02 À cette fin, les parties conviennent de créer et maintenir un comité de santé et sécurité formé de trois (3) personnes représentant le syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Université.

26.03 L'Université et le Syndicat collaborent via le comité de santé et sécurité, au maintien des meilleures conditions possibles d'hygiène et de sécurité au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail. À cet effet, le comité a notamment pour mandat :

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, et ce, conformément aux dispositions de la loi;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Université et les personnes salariées respectent leurs obligations et responsabilités découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'Université.

26.04 Le comité se réunit au moins une fois par année et, selon les besoins, sur demande écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties. La réunion doit se tenir dans les dix (10) jours ouvrables. Il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

26.05 En cas d'urgence, durant les heures de travail de la personne salariée, l'Université lui assure les premiers soins et la fait transporter, si nécessaire, à l'hôpital et en assume les frais.

26.06 Une personne salariée peut exercer un droit de refus en conformité avec les articles 12 et suivants de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

## **ARTICLE 27 : DURÉE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

27.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 juillet 2028. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné.

27.02 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.

27.03 Les parties, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, par entente écrite, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'elles

jugent insuffisant, ajouter tout article, de même que conclure des lettres d'entente concernant tout objet particulier.

27.04 Les lettres d'entente ou les annexes mentionnées à la convention collective sont parties intégrantes de la convention collective et peuvent faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à l'article 7.

27.05 L'Université remet, sur demande, à la personne salariée une attestation écrite indiquant les cours qu'elle a donnés à l'Université depuis l'année 1976-1977. Sur présentation de pièces justificatives, l'Université atteste les cours donnés antérieurement à 1976-1977.

L'attestation précise pour chacun des cours : le sigle, le numéro, le titre, le nombre d'heures, le trimestre et le département ou la faculté.

Sur demande, l'Université atteste le nombre de cours pour lesquels la chargée ou le chargé de cours a été libéré pour fins d'activités syndicales.

27.06 L'Université s'engage à prendre fait et cause de toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer elle-même contre elle aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de la personne salariée dont la preuve incombe à l'Université.

27.07 Une personne salariée peut, si elle en fait la demande, se faire représenter ou accompagner par une personne représentante syndicale.

27.08 Dans les soixante (60) jours suivant le dépôt au ministère du Travail, l'Université rend la convention collective publique sur le site Internet de la Direction des ressources humaines et en avise les personnes salariées par courriel.

L'Université assume les frais d'impression et de reliure de cinq-cents exemplaires de la convention collective et les fournit au Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 5<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024

Université de Montréal

**Daniel Jutras**

Signé avec ConsignO, le 18 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Daniel Jutras  
Recteur

**François Courchesne**

Signé avec ConsignO, le 17 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

François Courchesne  
Vice-recteur  
Ressources humaines et affaires  
professorales

**Jean-Pierre Blondin**

Signé avec ConsignO, le 17 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Jean-Pierre Blondin  
Vice-recteur adjoint  
Aux affaires professorales

**Karina Adam**

Signé avec ConsignO, le 17 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Karina Adam  
Directrice générale  
Direction des ressources humaines

**Caroline Desjardins-Saey**

Signé avec ConsignO, le 17 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Caroline Desjardins-Saey  
Directrice – Relations du travail et  
partenariats RH  
Direction des ressources humaines

**Nicolas Rondeau**

Signé avec ConsignO, le 17 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Nicolas Rondeau  
Conseiller principal en relations du travail  
Direction des ressources humaines

Syndicat des chargées et chargés de  
cours de l'Université de Montréal-  
SCCCUM (FNEEQ-CSN)

Signé par Pierre-David Desjardins le 17 juin 2024  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



---

Pierre-David Desjardins  
Président par intérim

**Saleha Hedaraly**

Signé avec ConsignO, le 18 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Saleha Hedaraly  
Vice-présidente à la convention  
collective

**Stéphane Fauteux**

Signé avec ConsignO, le 18 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Stéphane Fauteux  
Membre du comité de négociation

**Mathieu Andrieux**

Signé avec ConsignO, le 18 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Mathieu Andrieux  
Membre du comité de négociation

**Jean-François Berthiaume**

Signé avec ConsignO, le 18 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Jean-François Berthiaume  
Membre du comité de négociation

**Jean-Pierre Marquis**

Signé avec ConsignO, le 18 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Jean-Pierre Marquis  
Vice-doyen aux études et secrétaire de  
faculté  
Faculté de l'éducation permanente

Signé par Julie Lavoie 18 juin 2024  
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



---

Julie Lavoie  
Directrice de département  
Faculté de médecine  
École de kinésiologie et des sciences de  
l'activité physique

**Rosalie Clément-Jollette**

Signé avec ConsignO, le 18 juin 2024  
Vérifiez avec Adobe Reader.



---

Rosalie Clément-Jollette  
Adjointe à la vice-doyenne  
Faculté des arts et des sciences

## ANNEXE A

### FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE



### FORMULE D'ADHÉSION

Nom : \_\_\_\_\_  
(Lettres moulées S.V.P.)

Prénom : \_\_\_\_\_  
(Lettres moulées S.V.P.)

Adresse : \_\_\_\_\_  
(Appartement)

Ville : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Tél. : (\_\_\_\_\_) \_\_\_\_\_

Courriel personnel : \_\_\_\_\_

Titre d'emploi :

Unité d'embauche : \_\_\_\_\_

Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion au

**SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS  
DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL-SCCCUM (FNEEQ –  
CSN)**

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et  
décisions ainsi qu'à payer la cotisation fixée par le  
syndicat.

Date : \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

X \_\_\_\_\_  
Signature

X \_\_\_\_\_  
Témoin (Lettres moulées S.V.P.)

## ANNEXE B

### LISTE DES UNITÉS D'EMBAUCHE

<i>FACULTÉS</i>	<i>UNITÉS D'EMBAUCHE</i>
<i>Aménagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- École d'architecture</li> <li>- Architecture de paysage (École d'urbanisme et d'architecture de paysage)</li> <li>- École de design</li> <li>- Urbanisme (École d'urbanisme et d'architecture de paysage)</li> <li>- Faculté de l'Aménagement – Direction</li> </ul>
<i>Arts et sciences</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arts, création et technologies</li> <li>- Centre de langues – abénakis</li> <li>- Centre de langues – arabe</li> <li>- Centre de langues – allemand</li> <li>- Centre de langues – portugais</li> <li>- Centre de langues – anglais</li> <li>- Centre de langues – catalan</li> <li>- Centre de langues – chinois</li> <li>- Centre de langues – coréen</li> <li>- Centre de langues – espagnol</li> <li>- Centre de langues – grec moderne</li> <li>- Centre de langues – innu</li> <li>- Centre de langues – italien</li> <li>- Centre de langues – japonais</li> <li>- Centre de langues – modernes</li> <li>- Centre de langues – russe</li> <li>- Centre d'études asiatiques</li> <li>- Département d'anthropologie</li> <li>- Département d'études anglaises</li> <li>- Département d'études françaises</li> <li>- Département d'histoire</li> <li>- Département d'histoire de l'art, de cinéma et des médias audiovisuels</li> <li>- Département d'informatique et de recherche opérationnelle</li> <li>- Département de chimie</li> <li>- Département de communication</li> <li>- Département de démographie et des sciences des populations</li> <li>- Département de géographie</li> <li>- Département de linguistique et traduction</li> <li>- Département de littérature et langues du monde</li> <li>- Département de mathématiques et statistique</li> </ul>

<b>FACULTÉS</b>	<b>UNITÉS D'EMBAUCHE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Département de philosophie</li> <li>- Département de physique</li> <li>- Département de psychologie</li> <li>- Département de science politique</li> <li>- Département de sciences biologiques</li> <li>- Département de sciences économiques</li> <li>- Département des littératures de langue française</li> <li>- Département de sociologie</li> <li>- DESS en édition numérique</li> <li>- DESS en journalisme</li> <li>- Direction de l'enseignement de service en informatique</li> <li>- École de bibliothéconomie et des sciences de l'information</li> <li>- École de criminologie</li> <li>- École de psychoéducation</li> <li>- École de relations industrielles</li> <li>- École de travail social</li> <li>- Études classiques et médiévales</li> <li>- Études québécoises</li> <li>- Horizon</li> <li>- Humanités numériques</li> <li>- Institut d'études religieuses</li> <li>- Intervention en toxicomanie - D.E.S.S.</li> <li>- L.M.O. – Études allemandes</li> <li>- L.M.O. – Études anglaises</li> <li>- L.M.O. – Études arabes</li> <li>- L.M.O. – Études catalanes</li> <li>- L.M.O. – Études italiennes</li> <li>- L.M.O. – Études latino-américaines</li> <li>- L.M.O. – Littérature comparée</li> <li>- L.M.O. – Études néo-helléniques</li> <li>- L.M.O. – Études russes</li> <li>- L.M.O. – Études hispaniques</li> <li>- L.M.O. – Études lusophones</li> <li>- Microprogramme en compétences professionnelles</li> <li>- Microprogramme en études juives</li> <li>- Muséologie</li> <li>- Programme facultaire aux études supérieures en environnement et en développement durable</li> <li>- Programme facultaire – Récits et média autochtone</li> <li>- Programme facultaire - DESS en études</li> </ul>

<b>FACULTÉS</b>	<b>UNITÉS D'EMBAUCHE</b>
	féministes, des genres et des sexualités - Programme interfacultaire en administration sociale - Programme interfacultaire en études internationales - Programme interfacultaire en sciences humaines appliquées
<i>Droit</i>	- Droit - Droit notarial
<i>Éducation permanente</i>	- Acquisition de connaissances et de compétences pour les études à la FEP (ACCÈS FEP) - Certificat en enquête et renseignement - Certificat en intelligence artificielle au travail : utilisation responsable - Certificat en intervention psychoéducative - Certificat en intervention psychoéducative – Entente Mamik - Certificat en sexualité : enjeux de société et pratiques d'intervention - Certificat en création et gestion de contenu - Coopération internationale - Cours de langue anglaise - Cours de langue française - Cours de service FRA - Cours service EDP - Créativité et innovation - Criminologie - Droit - Gériologie - Gestion appliquée à la police et sécurité - Gestion des services de santé - Intégration B. Gest. - Intervention auprès des groupes et des organisations - Intervention auprès des jeunes - Intervention en déficience intellectuelle - Journalisme - Microprogramme de 1 <sup>er</sup> cycle en santé mentale : mentorat pour pairs aidants - Petite enfance et famille - Gestion philanthropique - Publicité - Rédaction - Relations industrielles

<b>FACULTÉS</b>	<b>UNITÉS D'EMBAUCHE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations publiques</li> <li>- Santé et sécurité au travail</li> <li>- Santé mentale</li> <li>- Santé publique</li> <li>- Toxicomanies : prévention et intervention</li> <li>- Traduction</li> <li>- Unité X : cours à contrats</li> <li>- Victimologie</li> </ul>
<i>Études supérieures et postdoctorales (ESP)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Études supérieures et postdoctorales</li> </ul>
<i>Médecine</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Département d'anatomie</li> <li>- Département d'anesthésie-réanimation</li> <li>- Département d'obstétrique-gynécologie</li> <li>- Département d'ophtalmologie</li> <li>- École d'orthophonie et d'audiologie</li> <li>- Département de biochimie et médecine moléculaire</li> <li>- Département de chirurgie</li> <li>- Département de génie biomédical</li> <li>- Département de médecine</li> <li>- Département universitaire de médecine de la famille et de médecine d'urgence</li> <li>- Département de microbiologie, infectiologie et immunologie</li> <li>- Département de neurosciences</li> <li>- Département de nutrition</li> <li>- Département de pathologie et biologie cellulaire</li> <li>- Département de pédiatrie</li> <li>- Département de pharmacologie et physiologie</li> <li>- Département de psychiatrie</li> <li>- Département de radiologie, radio-oncologie et médecine nucléaire</li> <li>- École de réadaptation</li> <li>- École de kinésiologie et des sciences de l'activité physique</li> </ul>
<i>Médecine dentaire</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Département de dentisterie de restauration</li> <li>- Département de santé buccale</li> <li>- Département de stomatologie</li> </ul>

<b>FACULTÉS</b>	<b>UNITÉS D'EMBAUCHE</b>
<i>Médecine vétérinaire</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Département de biomédecine vétérinaire</li> <li>- Département de pathologie et microbiologie</li> <li>- Département de sciences cliniques</li> </ul>
<i>Musique</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Musique</li> <li>- Musique CDC</li> </ul>
<i>Optométrie (École)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- École d'optométrie</li> </ul>
<i>Pharmacie</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pharmacie</li> </ul>
<i>Santé publique (École)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Département de gestion, évaluation et politique de santé</li> <li>- Département de médecine sociale et préventive</li> <li>- Département de santé environnementale et santé au travail</li> </ul>
<i>Sciences de l'éducation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- B.Éd. adaptation scolaire</li> <li>- B.Éd. éducation physique et santé</li> <li>- B.Éd. enseignement du français, langue seconde</li> <li>- B.Éd. préscolaire-primaire</li> <li>- B.Éd. secondaire</li> <li>- Certificat de qualification en enseignement</li> <li>- CFIM – Introduction à la profession enseignante au primaire</li> <li>- Département d'administration et fondements de l'éducation</li> <li>- Département de didactique</li> <li>- Département de psychopédagogie et andragogie</li> <li>- Faculté des sciences de l'éducation - Direction</li> <li>- Maîtrise en éducation, option éducation préscolaire et enseignement primaire</li> <li>- Maîtrise en éducation, option enseignement au secondaire</li> </ul>
<i>Sciences infirmières</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sciences infirmières</li> </ul>

**ANNEXE C  
PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET MODÈLE DE CONTRAT POUR LA CRÉATION  
OU LA REFONTE DE COURS EN LIGNE**

**CONTRAT POUR LA CRÉATION OU LA REFONTE DE COURS EN LIGNE  
[NOM DU COURS]**

(le « Contrat »)

**ENTRE** **NOM de la personne salariée**, statut académique] au Département de \*\*\*\* de la Faculté de \*\*\*, de l'Université de Montréal, domiciliée au [adresse complète],

(ci-après la « **Personne salariée** »)

**ET** **UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**, personne morale dûment constituée dont le siège est sis au 2900 Édouard-Montpetit, Montréal (Québec) H3T 1J4, représentée par le doyen de la Faculté \*\*\*, dûment autorisé aux fins des présentes tel qu'il le déclare;

(ci-après l'« **Université** »)

(ci-après individuellement la « **Partie** » et ensemble les « **Parties** »);

**PRÉAMBULE**

**ATTENDU** que l'Université désire offrir à des étudiants la possibilité de suivre le cours en ligne [nom du cours] dont la description se trouve à l'Annexe A des présentes (ci-après désigné : le « Cours en ligne »);

**ATTENDU** que l'Université et la Personne salariée désirent collaborer à la création ou la refonte du Cours en ligne;

**ATTENDU** que la Personne salariée est couverte par la convention collective intervenue entre l'Université et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN) (ci-après le « Syndicat »);

**ATTENDU** que la Personne salariée est titulaire des droits d'auteurs afférents à ses œuvres, tel que prévu aux articles 24 et 25 de la convention collective intervenue entre l'Université et le Syndicat;

## **ATTENDU**

qu'un Cours en ligne créé ou refondu en vertu des présentes peut désigner un « cours en ligne », un « cours hybride » dont la portion à distance est sous la forme d'un cours en ligne ou un « cours autoportant » tel que définis à l'article 1 de la convention collective intervenue entre l'Université et le Syndicat;

## **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

### **1. OBJET DU CONTRAT**

- 1.1 Le préambule fait partie intégrante des présentes;
- 1.2 Les Parties collaborent à la création ou la refonte du Cours en ligne de la manière et aux conditions décrites ci-après;
- 1.3 Le présent Contrat vise notamment à accorder à l'Université une licence non exclusive et non commerciale de l'œuvre de la Personne salariée créée dans le cadre d'un Cours en ligne.

Cette licence prévoit que l'Université peut modifier l'Apport de la personne salariée, dans son format ou son contexte d'utilisation. Dans ce cas, la personne salariée doit être informée de la nature des modifications envisagées et de leur justification.

Cette disposition ne peut avoir pour effet d'empêcher la personne salariée d'utiliser le matériel initial (son Apport) fourni pour la conception du cours.

Une personne salariée qui n'est pas la personne titulaire des droits relatifs à l'Apport d'un cours en ligne, ne peut apporter d'ajustements au contenu du cours ou à l'Apport de la personne salariée sans le consentement de l'Université et de la personne titulaire des droits reconnus en vertu de la clause 25.22 de la convention collective.

- 1.4 Aux fins du présent Contrat, l'œuvre de la Personne salariée (ci-après, l'« Apport de la Personne salariée ») est une œuvre définie par la *Loi sur le droit d'auteur* et comprend notamment les éléments du contenu du Cours en ligne, tel que détaillés dans l'Annexe B des présentes, les adaptations mentionnées au paragraphe 1.7 et les Modifications qui pourraient être apportées conformément aux paragraphes 2.3 et suivants;
- 1.5 La Personne salariée s'engage à fournir à l'Université les éléments de contenu du Cours en ligne, tel que détaillés dans l'Annexe B des présentes et selon le calendrier contenu dans cette même Annexe B;
- 1.6 L'Université s'engage à fournir une expertise techno pédagogique, la méthodologie, le personnel ainsi que les ressources techniques et

financières nécessaires à la création ou la refonte du Cours en ligne décrits à l'Annexe C des présentes;

- 1.7 La Personne salariée s'engage à adapter les éléments de contenu décrits au paragraphe 1.4 en fonction de la méthodologie du Cours en ligne;
- 1.8 La Personne salariée permet à l'Université d'utiliser l'Apport de la Personne salariée, aux fins de développer le Cours en ligne, de le mettre à jour et de le communiquer aux conditions décrites ci-après dans le présent Contrat;
- 1.9 L'Université s'engage, si elle développe le Cours en ligne et utilise l'Apport de la Personne salariée, à le faire aux conditions décrites dans le présent Contrat et conformément à la convention collective;

## **2. CONDITIONS DE L'UTILISATION DE L'APPORT DE LA PERSONNE SALARIÉE**

- 2.1 L'Université s'engage à utiliser l'Apport de la Personne salariée relatif à la création ou à la refonte du Cours en ligne, exclusivement pour les fins de ses activités d'enseignement au sein de ses unités académiques (département ou faculté non départementalisée), et ce, en respect des règles prévues au présent Contrat et à la convention collective;
- 2.2 L'Université mentionne l'Apport de la Personne salariée à l'élaboration du Cours en ligne à chacune de ses utilisations. Cette mention sera générale et vaudra pour l'ensemble de l'Apport de la Personne salariée à ce Cours en ligne;
- 2.3 L'Université s'engage à ne faire aucune refonte, modification ni mise à jour (« Modifications »), à l'Apport de la Personne salariée sans son consentement. La Personne salariée s'engage à ne pas refuser les Modifications sans motifs sérieux. Tout refus de la Personne salariée devra être transmis par écrit;
- 2.4 Si la Personne salariée ne répond pas à une demande de Modifications transmise à sa dernière adresse courriel connue dans les trente (30) jours, l'Université transmet un rappel à la Personne salariée. Une copie de ce rappel est transmise au Syndicat.

À défaut de réponse de la Personne salariée à la demande de Modifications dans les quinze (15) jours suivants la transmission du rappel, la Personne salariée est réputée consentir aux Modifications;

- 2.5 Dans le cas où les Parties décident qu'il est opportun de faire des Modifications, l'Université doit, en premier lieu, offrir à la Personne salariée qu'elle puisse les effectuer elle-même. Si l'Université demande des

Modifications, la Personne salariée doit être informée par écrit de la nature des Modifications envisagées et de leur justification;

- 2.6 Si la Personne salariée n'effectue pas elle-même les Modifications, l'Université peut demander à la personne de son choix d'y procéder. L'Université mentionne la contribution intellectuelle de cette personne aux Modifications qu'elle élabore, à chaque diffusion du Cours en ligne;
- 2.7 Nonobstant les paragraphes 2.3 et 2.5, l'Université peut procéder à des modifications mineures qui n'ont pas d'effet sur les éléments de contenu de l'Apport de la Personne salariée. Dans ce cas, la Personne salariée doit être informée par écrit de la nature des modifications et de leur justification;
- 2.8 La Personne salariée peut demander des Modifications à son propre Apport et au Cours en ligne, si elle considère que ces Modifications sont nécessaires pour assurer un enseignement à jour, plus complet et de qualité. La Personne salariée doit faire la demande par écrit et l'Université s'engage à ne pas refuser sans motif sérieux;
- 2.9 La Personne salariée autorise l'Université à utiliser l'Apport de la Personne salariée pour une période de (indiquer le nombre d'années, qui ne doit pas dépasser 5 ans : \_\_\_\_), débutant à la date de la première utilisation de celui-ci;
- 2.10 Lorsque l'Université souhaite renouveler le Contrat sur l'Apport de la Personne salariée, elle en informe la Personne salariée par écrit avant la fin du terme prévu au paragraphe précédent;
- 2.11 La Personne salariée dispose alors d'un délai de trente (30) jours pour donner suite à l'avis. Si la Personne salariée ne répond pas à l'avis dans les trente (30) jours, l'Université transmet un rappel à la Personne salariée. Une copie de ce rappel est transmise au Syndicat.

À défaut de réponse de la Personne salariée à l'avis dans les quinze (15) jours suivants la transmission du rappel, le Contrat est reconduit tacitement sans autre formalité pour une période de trois (3) ans. Dans ce dernier cas, si la Personne salariée n'a pas acquiescé à un renouvellement du présent Contrat, il prend fin au terme de cette période;

### **3. CONDITIONS D'UTILISATION DU COURS EN LIGNE**

- 3.1 Les clauses du Contrat ne modifient pas les dispositions de la convention collective;
- 3.2 Toute utilisation par une faculté autre que la faculté d'attache du cours nécessite l'accord écrit de la Personne salariée;

- 3.3 Si la Personne salariée y donne son accord écrit, l'Université peut autoriser un tiers, notamment une autre institution, à utiliser le Cours en ligne, à condition que ce tiers s'engage à respecter les dispositions du Contrat et de la convention collective comme s'il l'avait signé en lieu et place de l'Université, notamment en ce qui a trait aux fins pour lesquelles il pourrait utiliser le Cours en ligne, étant entendu que le tiers ne peut procéder à des Modifications;
- 3.4 Si la Personne salariée y donne son accord écrit, l'Université peut commercialiser le Cours en ligne. Dans ce cas, les Parties conviennent par écrit des modalités de cette commercialisation, ainsi que des redevances applicables, le cas échéant. Les modalités et redevances, lorsqu'applicables, figurent au présent Contrat;
- 3.5 En tout temps, la Personne salariée ne peut utiliser le Cours en ligne ou autoriser d'autres personnes à le faire, qu'avec l'accord écrit préalable de l'Université et aux conditions qui sont convenues avec cette dernière;

#### 4. DÉCLARATIONS DE LA PERSONNE SALARIÉE

La Personne salariée déclare ce qui suit à l'Université :

- 4.1 Elle est la seule titulaire des droits relatifs à l'Apport de la Personne salariée décrit au paragraphe 1.3 du Contrat et de l'adaptation qu'elle en a faite selon le paragraphe 1.6 du Contrat;
- 4.2 Aucun élément de l'Apport de la Personne salariée ne contrevient à un droit de tiers;
- 4.3 Pendant la durée de la licence, elle ne donne à quiconque des droits sur l'Apport de la Personne salariée, qui pourraient empêcher l'Université d'exercer les droits qui lui sont reconnus aux termes du présent Contrat;

#### 5. DISPOSITIONS DIVERSES

- 5.1 **Contrat:** Le préambule et les annexes suivantes font partie intégrante du présent Contrat :

Annexe A : Description du Cours en ligne [nom du cours];  
Annexe B : Éléments de contenu du Cours en ligne fournis par la Personne salariée et calendrier de livraison;  
Annexe C : Éléments fournis par l'Université.

- 5.2 **Contrat intégral.** Les Parties reconnaissent que le Contrat contient l'énoncé intégral et unique de ce dont elles ont convenu relativement à

l'objet des présentes;

- 5.3 **Modification.** Toute modification au Contrat doit être constatée par un écrit dûment signé par toutes les Parties;
- 5.4 **Juridiction :** Le Contrat est régi par les lois en vigueur dans la province de Québec;
- 5.5 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application du présent Contrat est soumise à la procédure de grief prévue à la convention collective en vigueur entre l'Université de Montréal et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN);
- 5.6 Le présent contrat entre en vigueur en date de sa signature et prend fin au terme de l'expiration du délai convenu en vertu des articles 2.9 à 2.11 du présent Contrat.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé aux dates mentionnées ci-après

\_\_\_\_\_  
[Nom de la personne salariée]

\_\_\_\_\_  
Date

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Par :

\_\_\_\_\_  
[Nom du doyen]  
Faculté de [nom de la faculté]

\_\_\_\_\_  
Date

# LETTRE D'ENTENTE N° 1

## Faculté de médecine dentaire [« FMD »]

---

### 1.1 Personnes chargées de clinique – modalités d'application de l'article 10 de la convention collective – Faculté de médecine dentaire

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'affichage et l'attribution des cliniques (art. 10) :

Les cliniques sont affichées à la journée ou à la demi-journée. Tout en respectant la liste de pointage, une priorité d'attribution est accordée au postulant pour une journée complète.

Quant aux cliniques qui comportent de l'enseignement aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années en même temps, les exigences de qualification étant les mêmes, l'affichage et l'attribution se feront sur le sigle de 4<sup>e</sup> année.

Les personnes chargées de clinique cumuleront le pointage sur le sigle affiché.

### 1.2 Remplacement ponctuel des personnes chargées de cliniques de la Faculté de médecine dentaire :

Attendu que des personnes chargées de clinique peuvent s'absenter pour de courtes périodes en cours de trimestre en raison de contraintes professionnelles ou de situations hors de leur contrôle;

Attendu qu'en pareilles circonstances il faille assurer la continuité de l'enseignement et du service à la clientèle;

## **D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Dans les cas de remplacement, la Faculté de médecine dentaire attribue, à partir de la liste de pointage, à une personne chargée de clinique qui n'a pas atteint sa charge maximale annuelle d'enseignement, une portion de charge de clinique d'une autre personne chargée de clinique qui doit se désister pour une courte période.
3. Sous réserve du paragraphe 2 de la présente entente la personne chargée de clinique qui assume ainsi le remplacement est assujetti aux dispositions de la convention collective des personnes chargées de cours.

### **1.3 Personnes chargées de clinique de la Faculté de médecine dentaire inscrits comme spécialistes au tableau de l'Ordre des dentistes du Québec**

Il est loisible à la Faculté de ne pas soumettre à l'affichage un maximum de trente (30) charges de cours de clinique par année en vue de les confier à des personnes chargées de clinique inscrites comme spécialistes au tableau de l'Ordre des dentistes du Québec. En pareil cas, les dispositions de l'article 10 de la convention collective ne s'appliquent pas.

L'Université transmet au Syndicat, dès le début du trimestre concerné, une liste qui comporte pour chaque contrat non soumis à l'affichage pour lesquels des personnes chargées de clinique inscrites comme spécialistes au tableau de l'Ordre des dentistes du Québec seront engagés en vertu de la présente lettre d'entente, les informations suivantes : le sigle du cours et le nom de la personne qui assumera l'enseignement du cours.

Aux fins d'application de la présente, pour compléter l'enseignement, un contrat de prolongation du nombre d'heures d'enseignement clinique ne constitue pas une charge de cours de clinique.

Aux fins d'application du point 1.3 de la présente, un contrat de remplacement ponctuel ne constitue pas une charge de cours de clinique. La Faculté transmet ou rend disponible la précision sur les remplacements (qui sont effectués soit en vertu du point 1.2 ou 1.3 de la présente).

Au plus tard un (1) an après la signature de la convention collective 2024-2028, les Parties conviennent de mettre en place les modalités et moyens permettant de procéder par affichage pour l'attribution des charges de cours de clinique offertes à des personnes chargées de clinique inscrites comme spécialistes au tableau de l'Ordre des dentistes du Québec.

Les Parties conviennent de discuter de toute problématique d'application ou d'interprétation de la présente dans le cadre du Comité des relations du travail.

## LETTRE D'ENTENTE N° 2

### Faculté de l'éducation permanente [« FEP »]

---

#### 2.1 Les cours isolés à la Faculté de l'éducation permanente

Les parties conviennent que le ou les cours isolés faisant l'objet d'une entente de service entre l'Université et une entreprise constituent dans leur ensemble une unité distincte d'embauche.

Pour cette unité d'embauche, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Exigences de qualification

Aux exigences de qualification définies à la clause 8.04, peuvent s'ajouter des exigences particulières reliées à l'entente.

2. Affichage

Les cours de cette unité d'embauche peuvent être affichés en tout temps à l'endroit prévu à cette fin pendant cinq (5) jours ouvrables.

3. Attribution

L'attribution de ces cours s'effectue selon les dispositions des clauses 10.08 et suivantes.

4. Fonction de la personne chargée de cours

Pour cette unité d'embauche la fonction de la personne chargée de cours peut, outre les activités prévues à la clause 13.01, inclure des activités particulières spécifiées au contrat d'engagement.

#### 2.2 Les cours de langue française à la Faculté de l'éducation permanente

Compte tenu des faits suivants :

- a) que seul le test de classement détermine les niveaux enseignés et le nombre de cours offerts par niveau;
- b) que le test de classement s'effectue, sauf exception, plusieurs semaines avant le début des cours;
- c) que le test de classement des sessions intensives de français a lieu, sauf exception, plusieurs semaines avant le premier jour du cours.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

1) En ce qui concerne l'affichage :

En français langue seconde, à l'oral et à l'écrit, l'affichage indique le sigle du cours de premier (1<sup>er</sup>) niveau ou, le cas échéant, des niveaux appropriés.

Cependant, compte tenu qu'en français langue seconde, à l'oral et à l'écrit, les exigences de qualification varient selon les niveaux, l'affichage indique les exigences de qualification des niveaux.

2) En ce qui concerne l'attribution et l'engagement :

La personne salariée se voit attribuer le cours du niveau affiché. À la suite du test de classement, l'engagement est modifié pour le rendre conforme à la réalité.

À la suite de l'attribution prévue à la clause 10.12, les listes d'admissibilité et d'attribution (cours de français) seront disponibles sur le site Internet de la Faculté.

### **2.3 Cours crédités offerts à une clientèle normalement référée par le MIFI**

ATTENDU que les cours crédités sont du ressort de la convention collective du SCCCUM;

ATTENDU les contrats intervenus entre l'Université de Montréal et le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI);

ATTENDU que les cours de langue française offerts par la Faculté de l'éducation permanente (FEP) à une clientèle normalement référée au MIFI sont crédités;

ATTENDU que les crédits universitaires générés par les cours du MIFI ne sont pas financés par le Ministère de l'Enseignement supérieur;

ATTENDU que l'objectif visé par ces cours est d'offrir des cours de français langue commune pour permettre aux personnes admissibles de participer en français le plus rapidement possible à la société québécoise;

ATTENDU que le MIFI s'engage à fournir et à payer les personnes pour l'enseignement de ces cours

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente.
2. Seuls les cours crédités de langue française dispensés exclusivement à une clientèle normalement référée par le MIFI, et ce, en vertu des contrats entre l'Université de Montréal et le MIFI, ne sont pas soumis aux dispositions de la convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le Syndicat des chargées et chargés de cours (SCCCUM) pour la durée de la présente entente.
3. L'Université fournit au Syndicat copie des contrats signés avec le MIFI ainsi que ceux à venir.
4. L'Université fournit au Syndicat, dans un délai raisonnable, pour chaque cohorte d'étudiants, les informations suivantes :
  - la date de début et de fin des cohortes
5. Les informations qui suivent devront être fournies au Syndicat après chaque trimestre et ce au plus tard le 15 juin pour le trimestre d'hiver, le 15 septembre pour le trimestre d'été et le 15 janvier pour le trimestre d'automne :
  - le nombre de personnes étudiantes par cours
  - la date de début et de fin des cours
6. L'Université met gratuitement à la disposition des personnes salariées de la FEP le local C-1109 du pavillon Lionel-Groulx. Ce local permanent est équipé de l'ameublement usuel incluant approximativement une dizaine de bureaux et des cloisons amovibles selon leur disponibilité à la réserve de meubles de l'Université, avec l'installation de deux téléphones pour appels locaux. L'Université installera deux prises internet mais les coûts d'utilisation seront défrayés par le fonds décrit au point 9 et ce, selon la politique institutionnelle en la matière.
7. L'Université aménage, de manière fonctionnelle et accessible, les pigeonniers des personnes salariées de la FEP au pavillon 3200, Jean-Brillant.
8. La FEP verse, dans un fonds servant à l'amélioration des conditions de travail des personnes salariées de la FEP, un montant de cent-quatre-vingt-dix (190 \$) pour chaque groupe de personnes étudiantes par session de onze (11) semaines. Le montant versé, si le nombre de semaines d'enseignement pour une cohorte s'avérait être différent, sera ajusté en proportion du nombre de semaines.

Ce fonds est géré par un comité paritaire composé de deux (2) représentants de la FEP et de deux (2) représentants du Syndicat. En cas de désaccord, le vote des représentants du Syndicat est prépondérant.
9. Le Syndicat renonce à tout recours en vertu des articles 39 et 45 du Code du travail relativement au présent dossier pour la durée de l'entente.

10. Cette entente est sans valeur de précédent et ne peut être utilisée par l'Université à d'autres fins que celles prévues aux présentes.
11. La présente entente constitue le règlement final du dossier et est une transaction au sens de l'article 2631 du Code civil du Québec.

# LETTRE D'ENTENTE N° 3

## Faculté de musique

---

### 3.1 CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES ACCOMPAGNATRICES DE LA FACULTÉ DE MUSIQUE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, sous réserve des particularités suivantes :

#### **ARTICLE 1: DÉFINITIONS**

- 1.31 Accompagnateur : désigne la personne salariée visée par le certificat d'accréditation engagée pour assumer une tâche d'accompagnement.
- 1.32 Charge : générique utilisé pour désigner l'ensemble des tâches d'accompagnement attribuées à une personne accompagnatrice.
- 1.33 Chorale : grand ensemble vocal.
- 1.34 Cours de diction lyrique : étude des principes phonétiques d'une langue dans un contexte chanté. Cet apprentissage inclut la compréhension du texte.
- 1.35 Direction d'orchestre : pratique de direction devant diverses formations instrumentales et vocales.
- 1.36 Doyen : désigne la personne doyenne de la Faculté de musique de l'Université de Montréal.
- 1.37 Tâche d'accompagnement : ensemble d'heures d'accompagnement relatif à l'un ou l'autre des cours suivants : direction d'orchestre, cours de diction lyrique et cours de chorale.

#### **ARTICLE 12 : ÉVALUATION**

Le paragraphe a) de la clause 12.08 doit se lire comme suit :

- a) Le comité d'évaluation de la période probatoire procède à l'évaluation de l'accompagnateur en tenant compte des éléments suivants :
- une évaluation faite par la personne étudiante et la personne professeure ou chargée de cours de la prestation de travail en tenant compte de la description des activités inhérentes aux fonctions d'accompagnateurs et des politiques et des procédures en vigueur à l'Université;

- les renseignements reliés à la fonction d'accompagnateur;
- s'il y a lieu, les renseignements provenant des ressources de soutien prévues au présent article en lien avec toute intervention faite en vertu des dispositions des clauses 12.02 à 12.04;
- s'il y a lieu, du rapport des rencontres tenues en vertu de la clause 12.06 et de toute correspondance transmise à la personne salariée en vertu de cette clause;
- l'autoévaluation selon le formulaire prescrit par l'Université;
- exceptionnellement, à la demande du doyen ou en cas de plaintes signalant une déficience technique, sévère et récurrente, une prestation lors d'une mise en situation peut être demandée. Cette prestation, aux fins d'application de la clause 12.07, est consignée au dossier par une technique d'enregistrement fiable.

Le premier paragraphe de la clause 12.12 doit se lire comme suit :

La personne accompagnatrice qui n'a pas satisfait à sa période de probatoire perd sa reconnaissance d'exigences de qualification uniquement sur la tâche (direction d'orchestre, cours de diction lyrique ou cours de chorale) concernée si elle en occupe plus d'un. À défaut, elle perd son pointage dans l'unité d'embauche. Cette perte de reconnaissance d'exigences de qualification ou de pointage dans l'unité d'embauche n'est pas matière à grief.

### **ARTICLE 13 : LA FONCTION DE LA PERSONNE ACCOMPAGNATRICE**

La clause 13.01 doit se lire comme suit :

13.01 La fonction de la personne accompagnatrice comporte les activités suivantes :

- a) Collaborer avec le professeur au bon fonctionnement de l'équipe professeur-accompagnateur-étudiant;
- b) Assurer la disponibilité reliée à l'accomplissement des éléments de la tâche;
- c) Veiller au respect des consignes émises par la personne professeure ou chargée de cours.

### **3.2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES COURS D'ENSEIGNEMENT INDIVIDUEL À LA FACULTÉ DE MUSIQUE**

3.2.1. Cours d'enseignement individuel à la Faculté de musique

Compte tenu de l'organisation pédagogique de l'enseignement des cours individuels

(instruments et composition) à la Faculté de musique;

Compte tenu de la possibilité pour la personne étudiante, lors de sa demande d'admission et à tout moment durant son programme académique, d'émettre une préférence quant à une personne salariée aux fins d'enseignement;

Compte tenu du principe de continuité dans l'enseignement de l'instrument qui assure à la personne étudiante la possibilité d'avoir la même personne salariée pour la durée de son programme académique;

Les parties conviennent de ce qui suit :

En ce qui concerne les cours individuels d'instrument, l'article 10 de la convention collective s'applique avec les modifications suivantes :

#### A. Affichage

1. Les cours individuels d'instrument ne sont pas soumis à l'affichage lorsque la personne étudiante, lors de sa demande d'admission ou à tout moment durant son programme académique, exprime son choix motivé concernant la personne salariée qu'elle désire avoir aux fins d'enseignement. Dans le cas où l'enseignement d'un instrument n'est dispensé que par une seule personne salariée, la personne étudiante est réputée l'avoir choisie.
2. Lorsqu'une personne étudiante n'exprime aucun choix, le cours est soumis à un affichage complémentaire qui se tient durant la troisième (3<sup>e</sup>) semaine du mois d'août, selon les dispositions prévues à la clause 10.14 b) (sauf relativement aux dates d'affichage).

#### B. Attribution

1. L'attribution des cours individuels d'instrument assujettis au principe de continuité, pour lesquels la personne étudiante est inscrite, se fait avant la période d'affichage régulier qui se tient du 17 au 31 mai.

La personne étudiante est présumée conserver la même préférence pour la durée de son programme académique, à moins d'avis contraire.

Conséquemment, les cours assujettis au principe de continuité, pour lesquels les personnes étudiantes ne sont pas encore inscrites au 17 mai, sont présumés être attribués à la personne salariée qui a débuté l'enseignement individuel avec la personne étudiante visée. Dès l'inscription des personnes étudiantes auxdits cours, l'Université confirme les pré-attributions de ces cours à la personne salariée.

2. L'attribution des cours individuels d'instrument qui ne sont pas assujettis au principe

de continuité se fait avant la période d'affichage complémentaire du mois d'août, à partir de la préférence exprimée par la personne étudiante lors de sa demande d'admission ou à tout moment durant son programme académique.

La personne étudiante est présumée conserver la même préférence pour la durée de son programme académique, à moins d'avis contraire.

3. Les listes de cours ainsi attribués sont affichées et transmises au Syndicat au début de la session concernée.
4. Ces listes d'attribution comprennent le nom de la personne salariée, le ou les cours attribué(s) et le nombre d'heures par personne étudiante correspondant.
5. Sur demande du Syndicat, la Faculté donne les informations nécessaires pour confirmer le respect du principe de continuité ou le choix de la personne étudiante pour le ou les cours visés, en conformité avec les obligations légales de l'Université en matière de protection des renseignements personnels.

#### C. Acceptation ou refus de la personne candidate

Au plus tard :

- le 31 mai, pour les cours assujettis au principe de continuité, pré-attribués avant la période d'affichage du 17 au 31 mai;
- le 15 août, pour les autres cours assujettis au principe de continuité et pour les autres cours non soumis à l'affichage;

la personne candidate avise par écrit la personne directrice de son acceptation ou de son refus de cette pré-attribution du ou des cours qui lui sont attribués.

Lorsqu'un cours est attribué en vertu du paragraphe B.1 après le 15 août, la personne candidate avise la personne directrice de son acceptation ou de son refus dans un délai maximal de cinq (5) jours de la confirmation de cette pré-attribution.

#### 3.2.2 Cours annuels sur deux (2) sigles à la Faculté de musique

Les parties conviennent que, dans le cas de cours annuels qui sont sur deux (2) sigles, l'affichage et l'attribution se feront sur un (1) sigle.

Le pointage sera accumulé sur le sigle affiché.

Les cours visés sont :

<b>Sigle du cours</b>	<b>Sigle affiché</b>
MUS2204B Aut – MUS2205B Hiv	MUS2204B

## LETTRE D'ENTENTE N° 4

### Faculté de droit

---

#### **4.1 Exception à la procédure d'affichage à la Faculté de droit**

Les parties aux présentes conviennent mutuellement de ce qui suit :

- 1.1. Nonobstant les dispositions de l'article 10.05 de la convention collective, la Faculté de droit (ci-après « *l'unité d'embauche* ») peut, du 17 mai au 31 mai, procéder à un affichage annuel des cours non répartis;
- 1.2. À la fin de la période d'affichage annuel, le cas échéant, la personne directrice établit une (1) liste d'admissibilité pour chaque trimestre visé par l'affichage annuel;
- 1.3. Lorsqu'un cours devient disponible après la période d'affichage annuel, le cas échéant, il devra être affiché aux dates prévues à la clause 10.05 a) de la convention collective. Si un cours devient disponible après ces dates, il pourra être affiché postérieurement au 31 mai pour le trimestre d'automne, postérieurement au 15 octobre pour le trimestre d'hiver et postérieurement au 15 février pour le trimestre d'été. Les dispositions de la clause 10.14 s'appliqueront alors;
- 1.4. Même si aucun cours n'est soumis à l'affichage lors d'une autre période d'affichage prévue à la clause 10.05 (1<sup>er</sup> au 15 octobre et 1<sup>er</sup> au 15 février), la personne directrice procède à un affichage indiquant les deux (2) dates prévues à la clause 10.14 b);

#### **4.2 Cours affichés conjointement à la Faculté de droit**

Les parties conviennent que dans le cas des cours DRT 3915 « Concours interne de plaidoirie », et DRT 3965 « Concours externe de plaidoirie » ainsi que dans le cas des cours DRT 3940 « Concours interne de techniques de plaidoirie » et DRT 3990 « Concours externe de techniques de plaidoirie » qui sont dispensés en continuité sur deux trimestres (automne et hiver), ces derniers seront affichés et attribués conjointement.

Le pointage sera accumulé sur chacun des sigles affiché



## LETTRE D'ENTENTE N° 5

### Projet pilote visant l'implantation de l'affichage, la postulation et l'attribution sur plus d'un trimestre

---

ATTENDU le renouvellement de la convention collective 2017-2021 et les échanges intervenus entre les parties;

ATTENDU la volonté des parties d'identifier les unités d'embauche intéressées à implanter des modalités permettant l'affichage, la postulation et l'attribution des cours de façon annuelle pour les trimestres d'automne, d'hiver et d'été (ci-après désigné comme une « postulation annuelle ») ou sur deux (2) trimestres pour les trimestres d'automne et d'hiver ou d'hiver et d'été (ci-après désigné comme une « postulation sur deux (2) trimestres ») au cours d'une année universitaire;

ATTENDU la volonté des parties de convenir de modalités et d'évaluer leur mise en place afin de s'assurer de leur efficacité avant de les rendre pérennes ou d'en permettre l'implantation à plus grande échelle au sein de l'Université;

ATTENDU les termes prévus à l'article 10 de la convention collective;

ATTENDU la lettre d'entente no. 4 applicable à la Faculté de droit;

ATTENDU la lettre d'entente no. 3 applicable à la Faculté de musique;

ATTENDU que toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, selon le cas;

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. La présente a pour objectif de mettre en place des modalités particulières, dans certaines unités d'embauche, concernant l'affichage, la postulation et l'attribution des cours de façon annuelle ou sur deux (2) trimestres au cours d'une année universitaire;
3. La présente s'applique aux unités d'embauche qui seront convenues entre les parties au plus tard au cours du trimestre d'hiver 2025;
4. Nonobstant les dispositions prévues à l'article 10, les unités d'embauche visées au paragraphe précédent peuvent afficher, permettre la postulation et l'attribution des cours sur deux (2) trimestres ou de façon annuelle au cours d'une année universitaire;

5. L'unité d'embauche, pour la durée de sa participation en vertu de la présente fait un choix entre les modalités de la « postulation annuelle » ou de la « postulation sur deux (2) trimestres » qui s'appliqueront à compter de l'entrée en vigueur de la présente, et ce, jusqu'à son terme, à moins d'entente différente expressément convenue entre les parties;
6. Par ailleurs, l'unité d'embauche qui choisit la « postulation sur deux (2) trimestres » aura également à opter entre les trimestres d'automne et d'hiver ou les trimestres d'hiver et d'été aux fins des modalités d'application prévues à la présente;
7. Au sein d'une même unité d'embauche, pour des titres d'emplois différents, il est possible d'appliquer l'article 10 de la convention collective ou d'exercer des choix différents entre les options prévues aux paragraphes 5 et 6. Toutefois, le choix effectué s'applique pour toute la durée de la présente;
8. Nonobstant les termes prévus à l'article 10 de la convention collective en vigueur, les modalités suivantes s'appliquent, selon le choix du mode de postulation effectué en vertu des paragraphes 5 à 7 pour chaque unité d'embauche convenues entre les parties en vertu du paragraphe 3 de la présente :
  - 8.1 En sus des obligations prévues à la clause 10.01 de la convention collective, chaque unité d'embauche transmet par courriel au Syndicat la liste des cours programmés :
    - Dès le début du trimestre d'automne, pour le trimestre d'hiver pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver, ou pour les trimestres d'hiver et d'été pour la postulation annuelle;
    - Dès le début du trimestre d'hiver, pour le trimestre d'été pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été.
  - 8.2 Cours à la réserve  

En sus des obligations prévues à la clause 10.02 de la convention collective, la liste provisoire des cours non soumis à l'affichage comprenant le nom des personnes étudiantes ou stagiaires postdoctorales qui ont été engagées pour enseigner ces cours, doit être accessible ou transmise au Syndicat, au plus tard :

    - Le 31 mai, pour le trimestre d'hiver pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver, ou pour les trimestres d'hiver et d'été pour la postulation annuelle;
    - Le 15 octobre, pour le trimestre d'été pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été.

L'Université rend accessible au Syndicat une liste provisoire qui comporte pour chaque cours non soumis à l'affichage pour lesquels des personnes professeures, professeures retraitées, cadres ou professionnelles :

- Dès le début du trimestre d'automne, pour le trimestre d'hiver pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver, ou pour les trimestres d'hiver et d'été pour la postulation annuelle;
- Dès le début du trimestre d'hiver, pour le trimestre d'été pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été.

### 8.3 Affichage des cours

Pour les fins de la présente, la clause 10.05 de la convention collective est remplacée par la disposition suivante :

10.05 Sous réserve des clauses 10.01 et 10.02 de la convention collective, les cours non répartis sont soumis à l'affichage selon la procédure suivante :

- a) La personne directrice affiche sur le site Internet du département ou de la faculté de l'Université réservé à cette fin, les cours à être confiés à des personnes salariées :
  - du 17 au 31 mai pour la postulation annuelle et pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver;
  - du 1<sup>er</sup> au 15 octobre pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été;
- b) L'affichage indique pour chaque trimestre visé :
  - le nom du département ou de la faculté;
  - le nom et le numéro de téléphone de la personne directrice;
  - pour chaque cours : le sigle, le numéro, le titre, les exigences de qualification, le nombre d'heures et l'horaire prévu;
  - la date limite pour déposer au département ou à la faculté les candidatures;
  - le mode d'enseignement du cours;
  - le campus où la prestation du cours a lieu, le cas échéant;

- les deux (2) dates prévues à la clause 10.14 b), à savoir :
  - pour la postulation annuelle et pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver : les 21 juin et 12 juillet;
  - pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été : les 6 et 27 novembre.

Hormis pour des besoins pédagogiques, l'Université tente au mieux d'éviter le fractionnement d'un cours de même sigle.

Une copie de l'affichage est rendue accessible au Syndicat par le Bureau du personnel enseignant dès le premier jour de l'affichage.

#### 8.4 Candidature

Pour les fins de la présente, la clause 10.06 de la convention collective est remplacée par la disposition suivante:

- 10.06 La personne candidate soumet sa candidature en ligne auprès de la personne directrice, selon les modalités prévues dans le progiciel en indiquant par ordre de préférence le ou les cours qui l'intéressent par trimestre et le nombre de cours qu'elle souhaite donner par trimestre au plus tard :
- le 31 mai pour la postulation annuelle et pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver;
  - le 15 octobre pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été.

Exceptionnellement, une personne candidate peut poser sa candidature pour un ou des cours en transmettant un courriel à la personne directrice avant ou pendant l'affichage des cours.

La personne salariée doit déclarer son statut d'emploi, tel que défini à la clause 15.01, au moment où elle soumet sa candidature. Le statut d'emploi doit être celui que la personne salariée détient en date de la déclaration.

Aux fins mentionnées aux clauses 8.08 et 8.10 de la convention collective, la personne en attente d'une décision à la suite d'une demande de révision à l'égard de la reconnaissance des exigences de qualification d'un cours

peut également soumettre sa candidature.

#### 8.5 Liste d'admissibilité

La clause 10.07 de la convention collective s'applique intégralement, sous réserve des adaptations suivantes :

La liste d'admissibilité prévue à la clause 10.07 est transmise, pour chacun des trimestres visés, dans les meilleurs délais au Syndicat, à la fin de la période d'affichage prévue en vertu de la présente, soit :

- au 31 mai pour la postulation annuelle et pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver;
- au 15 octobre pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été;

#### 8.6 Attribution des charges de cours

Pour les fins de la présente, la clause 10.08 de la convention collective s'applique intégralement, sous réserve du remplacement de l'alinéa 1 de cette clause par la disposition suivante :

10.08 La personne directrice procède à l'attribution des cours offerts pour chaque trimestre visé :

- entre le 1<sup>er</sup> juin et le 20 juin, suivant la postulation annuelle visant les trois trimestres de l'année universitaire et la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver;
- entre le 16 octobre et le 5 novembre suivant la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été.

#### 8.7 Dates des attributions

Pour les fins de la présente, la clause 10.12 de la convention collective est remplacée par la disposition suivante:

10.12 La personne directrice avise la personne candidate retenue, du ou des cours qui lui sont attribués pour chaque trimestre :

- au plus tard le 20 juin, suivant la postulation annuelle visant les trois trimestres de l'année universitaire et la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver;

- au plus tard le 5 novembre, suivant la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été.

#### 8.8 Dates d'acceptation des attributions

Pour les fins de la présente, la clause 10.13 de la convention collective est remplacée par la disposition suivante :

10.13 Suivant la réception de l'avis prévu à la clause 10.12, la personne candidate doit aviser par courriel la personne directrice de son acceptation ou de son refus de chaque cours qui lui est attribué et ce, pour chaque trimestre :

- au plus tard le 30 juin, suivant la postulation annuelle visant les trois trimestres de l'année universitaire et la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver;
- au plus tard le 15 novembre, suivant la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été.

Le défaut de répondre par la personne candidate dans le délai requis, annule l'attribution du cours. L'acceptation du cours, donne lieu à son engagement par l'Université.

#### 8.9 Cours disponibles après la période d'affichage

Pour les fins de la présente, la clause 10.14 b) de la convention collective s'applique intégralement, sous réserve des adaptations suivantes:

Les deux (2) dates prévues au 2<sup>e</sup> alinéa de la clause 10.14 b) applicables aux modes de postulations annuelle et sur deux (2) trimestres sont les suivantes:

- pour la postulation annuelle et pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'automne et d'hiver : les 21 juin et 12 juillet;
- pour la postulation sur deux (2) trimestres visant les trimestres d'hiver et d'été : les 6 et 27 novembre.

9. Sous réserve des termes prévus à la présente, l'ensemble des dispositions prévues à la convention collective s'appliquent, avec les adaptations nécessaires le cas échéant;

10. Le projet pilote entre en vigueur à compter du processus d'affichage, de postulation et d'attribution des cours du trimestre d'automne 2025 et le demeure pour une durée de deux ans, se terminant pour les cours dont la prestation a lieu au trimestre d'été 2027;
11. Le Comité des relations du travail (CRT) procède à un bilan sur les modalités instaurées en vertu de la présente et convient de son renouvellement, de ses modifications ou de sa conclusion;
12. La présente fait partie intégrante de la convention collective.



## LETTRE D'ENTENTE N° 6

### École de travail social

---

#### **Cours annuels sur deux (2) sigles à l'École de travail social**

Les parties conviennent que dans les cas de cours annuels qui sont sur deux (2) sigles, l'affichage et l'attribution se feront sur un (1) sigle. Le pointage sera cumulé sur le sigle affiché.

Les cours visés sont :

Titre d'emploi	Sigle du cours	Sigle affiché
Superviseur de stage	SVS3021 Aut – SVS3121 Hiv	SVS3021
	SVS3025 Aut - SVS3035 Hiv	SVS3025
Chargé de cours	SVS3020 Aut – SVS3120 Hiv	SVS3020
	SVS3022 Aut – SVS 3023 Hiv	SVS3022
	SVS3750E Aut – SVS 3120 Hiv	SVS3750E
	SVS6933-1 Aut – SVS6934-1 Hiv	SVS6933-1
	SVS3752E Aut – SVS3760E Hiv	SVS3752E



## **LETTRE D'ENTENTE N° 7**

### **Projet pilote visant l'affichage, la postulation et l'attribution jumelés des cours de moins de trois (3) crédits**

---

- ATTENDU le renouvellement de la convention collective 2017-2021 et les échanges intervenus entre les parties;
- ATTENDU la volonté des parties d'implanter des modalités permettant l'affichage, la postulation et l'attribution de manière jumelée de certains cours de moins de trois (3) crédits à la Faculté des sciences de l'éducation;
- ATTENDU la volonté des parties de convenir de modalités et d'évaluer leur mise en place afin de s'assurer de la faisabilité et de l'efficacité de telles mesures avant de les rendre pérennes ou d'en permettre l'implantation à plus grande échelle au sein de l'Université;
- ATTENDU que ces modalités répondent à un besoin exprimé par les personnes salariées;
- ATTENDU les termes prévus à l'article 10 de la convention collective;
- ATTENDU que toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, selon le cas.

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. La présente a pour objectif de mettre en place à la Faculté des sciences de l'éducation des modalités particulières concernant l'affichage, la postulation et l'attribution de manière jumelée de certains cours de moins de trois (3) crédits;
3. Nonobstant les dispositions prévues à l'article 10, la Faculté des sciences de l'éducation peut afficher et attribuer des cours de moins de trois (3) crédits, de manière jumelée. Dans un tel cas, l'affichage précise les cours jumelés aux fins de postulation et d'attribution;
4. Les exigences de qualification (EQE) des cours jumelés doivent être les mêmes;
5. Un maximum de cours totalisant trois (3) crédits peut être jumelé lors d'un affichage;

6. Lors de l'attribution, les cours ainsi jumelés constituent un seul choix aux fins des clauses 10.08 et suivantes;
7. Si les cours jumelés ne sont pas attribués suivant l'application des clauses 10.08 et 10.10 a), ils sont offerts de manière jumelée ou distincte en vertu des clauses 10.10 b) et suivantes;
8. L'annulation par l'Université de l'un ou l'autre des cours jumelés en vertu de la présente n'entraîne pas l'annulation des autres cours.

La personne salariée est réputée ne pas avoir obtenu un cours au sens du dernier alinéa du paragraphe a) de la clause 10.14, uniquement lorsque tous les cours jumelés sont annulés.

Lorsque l'Université annule un ou des cours jumelés, les dispositions de la clause 10.15 s'appliquent;

9. En cas de désistement de la personne salariée, celle-ci est réputée se désister de tous les cours jumelés;
10. Le projet pilote entre en vigueur à compter du processus d'affichage, de postulation et d'attribution des cours du trimestre d'automne 2024 et le demeure pour une durée de deux (2) ans, se terminant pour les cours dont la prestation a lieu au trimestre d'été 2026.

Le Comité des relations du travail (CRT) procède à un bilan sur les modalités instaurées en vertu de la présente et convient de son renouvellement, de ses modifications ou de sa conclusion;

11. Lors de l'affichage du trimestre d'automne 2024, seul le cours DID2000 peut faire l'objet d'un affichage, d'une postulation et d'une attribution jumelés. Pour les trimestres subséquents, la Faculté des sciences de l'éducation pourra déterminer que d'autres sigles totalisant au maximum trois (3) crédits peuvent faire l'objet d'un affichage, d'une postulation et d'une attribution jumelés. Dans un tel cas, l'Université en conviendra avec le Syndicat avant l'affichage prévu des cours concernés, et les modalités prévues à la présente s'appliqueront.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 8**

### **Indexation des salaires pour la protection du pouvoir d'achat et ajustement de la structure salariale**

---

#### **SECTION I : Indexation salariale pour la protection du pouvoir d'achat pour les trimestres d'été 2025, 2026 et 2027**

1. En application du dernier alinéa de la clause 19.02, si le pourcentage d'indexation des échelles, incluant l'ajustement du pourcentage d'indexation pour la protection du pouvoir d'achat, mais excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec pour l'année visée est supérieur à 3 % pour les années visées, l'Université appliquera les indexations additionnelles suivantes :
  - a) Au trimestre d'été 2025 : l'indexation de trois pour cent (3 %) prévue à la clause 19.02 e) pourra être rehaussée jusqu'à un maximum de zéro virgule six pour cent (0,6 %);
  - b) Au trimestre d'été 2026 : l'indexation de trois pour cent (3 %) prévue à la clause 19.02 f) pourra être rehaussée jusqu'à un maximum de zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).
2. En plus de ce qui est prévu à la clause 19.02 g), au trimestre d'été 2027, si le pourcentage d'indexation des échelles, incluant l'ajustement du pourcentage d'indexation pour la protection du pouvoir d'achat, mais excluant toute somme forfaitaire, augmentation d'échelons, modification de la structure salariale ou autre forme d'augmentation, qui sera consenti par le Gouvernement du Québec, conformément aux Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec pour l'année visée est supérieur à 3,5 %, l'indexation de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) pourra être rehaussée jusqu'à un maximum d'un pour cent (1 %).

#### **SECTION 2 : Ajustement de la structure salariale**

**ATTENDU** l'évolution du marché du travail en matière de rémunération des personnes salariées;

1. Au trimestre d'été 2024, un ajustement de la structure salariale d'un virgule cinq pour cent (1,5 %) du taux de base (excluant l'indemnité de vacances de 8 %) est ajouté en sus des indexations prévues à la clause 19.02 et à la section précédente.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 9**

### **Liste des personnes réviseures**

---

**ATTENDU** la clause 8.09 de la convention collective;

**ATTENDU** les discussions intervenues entre les parties;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les personnes suivantes ont été choisies conjointement par les parties afin d'agir comme personnes réviseures :
  - Mireille Mouffe, chargée de cours, Faculté des sciences de l'éducation;
  - Louise-Hélène Richard, professeure retraitée, Faculté de droit;
  - André Boisjoly, chargé de cours, Faculté des arts et des sciences;
  - Christine Rothmayr Allison, professeure titulaire, Faculté des arts et des sciences.
3. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.



## LETTRE D'ENTENTE N° 10

### Faculté des arts et des sciences – École de criminologie

---

**ATTENDU** les discussions intervenues entre les parties ;

**ATTENDU** que les parties reconnaissent la situation particulière d'enseignement prévalant à l'École de criminologie;

**ATTENDU** la volonté de l'École de criminologie de subdiviser les sigles CRI2250, CRI2251, CRI3360 et CRI3362/3363 en différents domaines ayant chacun leurs propres exigences de qualification;

**ATTENDU** la volonté de l'École de criminologie d'affichés et d'attribuer conjointement les sigles CRI3362 et CRI3363;

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Aux fins d'application de l'article 10 de la convention collective, les parties s'entendent pour que les sigles suivants soient subdivisés selon les domaines suivants :

<b>SIGLES</b>	<b>SIGLES</b>	<b>DOMAINE</b>
CRI2250A	CRI3360A	Analyse
CRI2250B	CRI3360B	Centre jeunesse - volet réadaptation
CRI2250C	CRI3360C	Intervention dans la communauté
CRI2250D	CRI3360D	Intervention dans la communauté
CRI2250E	CRI3360E	Santé mentale - justice
CRI2251F	CRI3362F-3363F	Centre jeunesse volet - psycho-social
CRI2251G	CRI3362G-3363G	Dépendances
CRI2251H	CRI3362H-3363H	Maisons de transition
CRI2251I	CRI3362I-3363I	Milieus carcéraux
CRI2251J	CRI3362J-3363J	Milieus ouverts
CRI2251K	CRI3362K-3363K	Victimologie

3. Aux fins d'application de l'article 10 de la convention collective, les parties s'entendent pour que les sigles suivants soient affichés et attribués conjointement :

<b>SIGLES</b>		<b>SIGLES</b>
CRI3362F	Et	CRI3363F
CRI3362G	Et	CRI3363G
CRI3362H	Et	CRI3363H
CRI3362I	Et	CRI3363I
CRI3362J	Et	CRI3363J
CRI3362K	Et	CRI3363K

4. Aux fins d'application de la clause 8.03, la présente n'entraîne pas un changement, aux exigences de qualification, visé par la clause 8.05 alinéa 2.
5. Aux fins de l'application de la clause 8.04 b) les précisions sur l'expérience pratique liée au contenu du cours sont celles prévues pour chacun des domaines précisés au point 2.
6. En tout temps, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente en informant par écrit l'autre partie. Dans un tel cas, l'entente prend fin à l'échéance de l'année universitaire en cours.
7. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.
8. La présente entente est conclue sans admission et sans valeur de précédent.

## LETTRE D'ENTENTE N° 12

### École d'optométrie

---

#### 12.1 Initiation aux nouvelles techniques cliniques, certificat RCR et revenus cliniques

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Advenant le cas où l'École d'optométrie offre une journée d'initiation aux nouvelles techniques cliniques, elle paiera un montant équivalent à une journée de clinique à ceux et celles qui y auront participé et à cette fin, les contrats d'engagement seront majorés de six (6) heures;
2. Les personnes chargées de clinique doivent obtenir le certificat RCR. Par ailleurs, ils doivent, si possible, suivre une fois par année les sessions de re-certification offertes gratuitement par l'École d'optométrie.
3. Revenus cliniques

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, la totalité des revenus cliniques générée par les personnes chargées de clinique, à la clinique de l'École d'optométrie, est versée à l'École d'optométrie.



# LETTRE D'ENTENTE N° 15

## Soutien à l'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 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 chargées et chargés de formation pratique, aux chargées et chargés de clinique ainsi qu'aux superviseuses et superviseurs de stages 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'œuvre.
2. Comités locaux
  - 2.1 Les comités locaux sont décisionnels, permanents et composés chacun d'un chargé de cours, d'un professeur et d'un représentant de la direction de l'université. Les chargés ou chargées de cours représentants sur les comités locaux sont issus de l'unité visée et nommés par le syndicat.
  - 2.2 Dans le cas de la Faculté de l'éducation permanente, le comité local est bipartite et ne comprend pas de représentant des professeurs. Dans le cas

où aucun représentant des professeurs n'a été nommé dans une unité, le comité fonctionne sur une base bipartite (chargés de cours 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 de chargées et chargés de cours relatives à la répartition des auxiliariats 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 l'article 7 de la convention collective;
- g) Font rapport au Comité universitaire des plaintes qu'ils ont reçues et gérées, l'état des besoins et l'analyse de la politique départementale ou facultaire;
- h) Font rapport au Comité universitaire avant le 1<sup>er</sup> février des constats en terme de ressources d'auxiliariats d'enseignement disponibles et des besoins nécessaires de chaque comité local;
- i) Transmettent au Comité universitaire tout élément d'analyse qu'il juge 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 paritaire. Il est composé de deux représentants des chargés de cours, de deux représentants des professeurs et de deux représentants de l'Université. Tout chargé ou chargée de cours membre du Comité universitaire est nommé par le syndicat.

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.

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



# LETTRE D'ENTENTE N° 29

Département de psychologie

---

## **29.1 Cours PSY 7948 - Stage relation Cours PSY 7954 - Practicum supervision et consultation**

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties;

ATTENDU que les parties reconnaissent la réalité particulière d'enseignement pour les cours PSY 7948 et PSY 7954;

ATTENDU les griefs 628, 656, 657, 659, 680 et 701 faisant l'objet d'ententes de règlement distinctes de la présente entente;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties s'entendent, compte tenu des particularités des cours PSY 7948 et PSY 7954, qu'ils soient associés d'une supervision de stages de trente-cinq (35) heures identifiées au même sigle;
3. Les sigles de cours PSY 7948 et PSY 7954 soient affichés et rémunérés sur une base de trente-neuf (39) heures de cours et trente-cinq (35) heures de supervision de stages;
4. Aux fins d'application de l'article 10 de la convention collective, les parties s'entendent afin que les cours PSY 7948 et PSY 7954 et leur supervision de stages respective soient affichés et attribués conjointement;
5. Le pointage est cumulé sur chacun des cours et stages en fonction du nombre d'heures prévues au contrat, conformément à l'article 9 de la convention collective;
6. La personne salariée qui s'est déjà vu attribuer le cours ou une fraction du cours PSY7948 ou du cours PSY 7954 au moment de la signature de la présente entente est réputé satisfaire aux exigences de qualification de ce cours et de la supervision de stage qui y est associée;
7. En tout temps, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente en informant par écrit l'autre partie. Dans un tel cas, l'entente prend fin à l'échéance de l'année universitaire en cours au moment de l'avis;

8. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective;
9. La présente entente est conclue sans admission et sans valeur de précédent et constitue une transaction au sens des articles 2631 et les suivants du Code civil du Québec.

## **29.2 Dispositions particulières au département de psychologie relativement au cours PSY2007 « Laboratoire 1 »**

ATTENDU les exigences de qualification actuellement requises pour le cours PSY2007« Laboratoire 1 »;

ATTENDU la volonté du *Département de psychologie* de subdiviser le cours PSY2007 « Laboratoire 1 » en différents groupes laboratoire ayant chacun leurs propres exigences de qualification;

ATTENDU le grief 629;

ATTENDU le mandat confié à Me Denis Provençal, arbitre de grief;

ATTENDU que les parties désirent régler ce litige à l'amiable;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. Le préambule fait partie des présentes;
2. Aux fins d'application de l'article 10 de la convention collective, le cours PSY2007 « Laboratoire 1 » est affiché par domaine de recherche ci-après, dont les descriptions apparaissent en annexe 1 de la présente entente :

PSY2007A : Stress et anxiété  
PSY2007B : Identité et interactions sociales  
PSY2007C : Habilitation des individus au travail  
PSY2007D : Connectivité et oscillation cérébrales  
PSY2007G : Neurosciences du développement  
PSY2007H : Neurocognition de la musique  
PSY2007M : Violence familiale  
PSY2007N : Mémoire et attention  
PSY2007P : Analyse expérimentale du comportement  
PSY2007S : Neurosciences auditives  
PSY2007T : Santé psychologique au travail  
PSY2007V : Les troubles anxieux

PSY2007W : Cognition visuelle  
PSY2007Y : Recherche en cognition visuelle  
PSY2007Z : Analyse expérimentale du sommeil

3. Les descriptions dont il est fait mention au paragraphe précédent s'ajoutent à la description générale du cours PSY2007 en vigueur;
4. Aux fins d'application de la convention collective, chacun des domaines de recherche mentionné au paragraphe 2) de la présente entente est un cours, y compris aux fins d'application de la clause 9.03 D);
5. Aux fins de l'article 8 de la convention collective, les parties reconnaissent qu'au moment de la signature de la présente entente, les exigences de qualification requises pour le cours PSY2007 « Laboratoire 1 » sont les suivantes :
  - ***Diplôme universitaire exigé et expérience pertinente requise***  
Le candidat ou la candidate possède un doctorat en psychologie ou une maîtrise en psychologie ou a complété les exigences d'au moins deux années d'un programme doctoral en psychologie auquel on a accès directement après le baccalauréat.  
Le candidat ou la candidate possède la connaissance de la théorie; une compétence spécifique de la pratique, lorsqu'exigée par la nature du cours, ou ont produit des travaux de recherche dans le domaine couvert par la matière du cours.
  - ***Équivalence du diplôme universitaire (formation et expérience)***  
Est considéré comme répondant aux exigences de qualification d'un cours portant ce sigle, la candidate ou le candidat qui:
    - a obtenu un diplôme dans une autre discipline que la psychologie du niveau équivalent aux diplômes décrits au point 1;
    - a une connaissance approfondie des aspects théoriques traités dans le cours pour lequel elle/il postule, attestée par l'enseignement d'un cours équivalent ou la publication de travaux dans le domaine;
    - démontre une compétence spécifique dans le domaine des applications,
    - lorsque requise par la nature du cours, attestée par la poursuite d'activités professionnelles reconnues;
    - Poursuit un programme de recherche actif sur le thème spécifique du laboratoire.
6. Aux fins d'application de l'article 8 de la convention collective, les exigences de qualification du cours PSY2007 « Laboratoire 1 » sont reconnues à la personne salariée par domaine de recherche;
7. Aux fins d'application de la clause 8.03 de la convention collective, la présente entente n'entraîne pas un changement des exigences de qualification visée par la clause 8.05 a) de la convention collective;

8. En contrepartie de ce qui précède, le syndicat se désiste du grief 629;
9. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective;
10. La présente entente est conclue sans admission et sans valeur de précédent et constitue une transaction au sens des articles 2631 et les suivants du *Code civil du Québec*.

## **ANNEXE 1 : DESCRIPTION DES LABORATOIRES PSY2007**

### **PSY2007A: Stress et anxiété**

Application des notions fondamentales de la méthodologie scientifique par la réalisation d'une recherche en psychophysiology/ergonomie, portant sur des questions relatives au stress, à l'anxiété ou à la motivation.

### **PSY2007B : Identité et interactions sociales**

L'objectif principal de ce laboratoire de recherche est de gagner une expérience de recherche en psychologie sociale. Plus précisément, les thèmes abordés traiteront de l'identité, des relations interpersonnelles et des relations intergroupes. Un projet de recherche d'envergure sera mené à l'intérieur de ce cours. Les étudiants devront développer des hypothèses de recherche originales et les tester auprès de participants. Ces hypothèses de recherche feront partie d'un cadre théorique dont les écrits auront été recensés. À la fin du cours, les résultats de cette recherche seront présentés oralement ou à l'aide d'une communication affichée. Un rapport de recherche sous la forme d'un article scientifique sera rédigé.

### **PSY2007C : Habilitation des individus au travail**

L'objectif de ce laboratoire est de permettre à des étudiants du niveau baccalauréat de se familiariser avec la recherche empirique en psychologie du travail et des organisations, de même qu'à son application pratique au sein des organisations. Dans le cadre de ce laboratoire, les étudiants auront à choisir ou adapter des instruments pour mesurer différents facteurs comme la motivation, le climat de travail, le style de gestion du supérieur, etc. qui pourraient influencer le comportement des individus dans leur travail. Puis, les étudiants auront à réaliser une collecte de données auprès de travailleurs afin de vérifier empiriquement des hypothèses spécifiques qu'ils auront formulées en équipe. Le rapport de recherche devra faire l'objet de communication scientifique et, si possible, d'une publication.

### **PSY2007D : Connectivité et oscillations cérébrales**

L'objectif de ce cours de laboratoire est de familiariser les étudiants avec certaines techniques qui nous permettent d'étudier deux aspects importants de l'activité électrophysiologique du cerveau humain : (a) l'activité rythmique du cerveau (« les oscillations cérébrales ») et (b) la communication entre régions du cerveau (« la connectivité cérébrales »). Ces deux facettes de l'activité cérébrale nous renseignent sur la dynamique des réseaux cérébraux chez les sujets sains et l'altération de cette dynamique dans les troubles mentaux. L'étude de ces phénomènes est un domaine émergent à la fois en neurosciences fondamentales et en recherche clinique.

### **PSY 2007G : Neurosciences du développement**

Le cours a pour objectif de procurer aux étudiants une expérience de recherche sur le neurodéveloppement. Les questions de recherche toucheront les processus cognitifs, en particulier la mémoire et l'apprentissage, au cours du développement normal et pathologique (p.ex. épilepsie et déficience intellectuelle). Les étudiants seront amenés à élaborer un protocole de recherche, élaborer le paradigme et tester des individus contrôles adultes, puis enfants. Ils feront ensuite les analyses et présenteront les résultats. Les protocoles de recherche utiliseront les méthodes de suivi du regard, d'électrophysiologie, et du testing cognitif. Les étudiants seront aussi amenés à travailler sur des données existantes.

### **PSY2007H : Neurocognition de la musique**

Ce cours s'adresse aux étudiants intéressés par l'étude de la neurocognition de la musique et de l'audition. Le cours couvrira les connaissances acquises dans divers secteurs de l'étude expérimentale et théorique de la neurocognition de la musique et de l'audition. L'accent sera mis sur l'approche scientifique et expérimentale de l'expérience musicale et des corrélats cérébraux. Après avoir suivi ce cours, vous serez capable de concevoir et réaliser des paradigmes expérimentaux en neurocognition de la musique.

### **PSY2007M : Violence familiale**

Visé à approfondir et à rendre plus concrète la compréhension des notions fondamentales définissant la démarche scientifique en psychologie. Pour ce faire, l'étudiant doit traverser toutes les étapes que comporte la réalisation d'une recherche à partir de la définition du problème à l'étude jusqu'à la rédaction d'un compte rendu final. Le thème de la recherche se rattache à un domaine d'intérêt en psychologie: la situation de l'enfant confronté à la violence familiale. Le travail se fait en équipe de trois ou quatre étudiants.

### **PSY2007N : Psychologie cognitive**

Application des notions fondamentales de la méthodologie scientifique par la réalisation d'une recherche en psychologie cognitive.

**PSY2007P : Analyse expérimentale du comportement**

L'objectif de ce laboratoire est la compréhension et l'application des étapes de la recherche scientifique en psychologie via la réalisation d'un projet de recherche clinique individuel basé sur les principes de l'analyse expérimentale du comportement. Spécifiquement, chaque étudiant sera amené à élaborer et mettre en pratique un programme de changement de comportement autodirigé et à vérifier l'efficacité de ce programme à l'aide d'un schème expérimental à cas unique. Le cours a également pour buts de favoriser chez les étudiants une lecture critique des articles empiriques ainsi que de les familiariser avec la production de communications scientifiques répondant aux normes de l' American Psychological Association.

**PSY2007S : Neurosciences auditives**

Après avoir suivi ce cours, vous serez capable de concevoir et réaliser des paradigmes expérimentaux en psycho-acoustique, et d'analyser et interpréter les résultats correctement. Vous acquerrez toutes les compétences techniques pour générer des stimuli, les présenter de manière contrôlée et pour collecter des données comportementales. Vous en apprendrez également sur les mécanismes de base de l'audition et grâce à quelles expériences ils ont été découverts.

Thèmes : Psychoacoustique, Procédures d'escalier et de choix forcé, Calcul de la Magnitude, Théorie de la détection du signal, L'audition spatiale, La perception catégorielle, et participation à des expériences réelles avec des explications de l'expérimentateur.

**PSY2007T : Santé psychologique au travail**

L'objectif de ce laboratoire est de permettre aux étudiants de se familiariser avec la recherche scientifique en psychologie du travail et des organisations. Le thème du laboratoire pour ce trimestre sera la santé psychologique au travail et ses antécédents. À travers ce cours, les étudiants seront appelés à identifier une question de recherche sur ce thème, puis ils réaliseront une collecte de données permettant d'y répondre. Par après, ils analyseront les résultats et devront produire un rapport de recherche.

**PSY2007V : Les troubles anxieux**

Ce laboratoire a pour objectif de familiariser les étudiants avec la recherche contemporaine dans le domaine de l'anxiété. Les notions de l'anxiété, des troubles anxieux et les méthodes pour les évaluer seront analysés dans un cadre théorique « behavioral ». L'anxiété sera utilisée à titre d'exemple.

**PSY2007W : Cognition visuelle**

Application des notions fondamentales de la méthodologie scientifique par la réalisation d'une recherche dans le domaine de la cognition visuelle. Le séminaire portera sur une revue de la littérature pertinente à la problématique étudiée, un examen détaillé de la méthodologie qui sera appliquée, de la procédure de cueillette de données et des aspects éthiques concernés. Les principales activités consisteront en une revue de la documentation, l'expérimentation et la rédaction d'un rapport.

**PSY2007Y : Recherche en cognition visuelle**

Expérience de recherche dans un laboratoire de cognition visuelle. Des groupes d'environ cinq étudiants travailleront sur différents projets de recherche sur la reconnaissance de visages, de lettres et de mots.

**PSY2007Z : Analyse expérimentale du sommeil**

Ce cours vise la réalisation de toutes les étapes d'un projet de recherche portant sur le sommeil, les troubles du sommeil, les rêves ou les cauchemars selon les besoins et les intérêts.



# LETTRE D'ENTENTE N° 45

## Institut d'études religieuses

---

### 1. Affichages conjoints de supervisions de stage

**ATTENDU** que le Syndicat a déposé les griefs portant les numéros 845, 857, 927 et 977 afin de contester la décision de l'Université de ne pas avoir soumis les cours mentionnés au paragraphe 3) de la présente entente à la procédure d'affichage et d'attribution des cours (article 10 de la convention collective) et de plutôt avoir confié ces cours à une responsable de formation professionnelle [« rfp »] aux trimestres d'automne 2013, d'hiver 2014, d'automne 2014 et d'hiver 2015;

**ATTENDU** que l'arbitre Me Robert Choquette a été saisi des griefs et qu'une première (1ere) journée d'audition est planifiée le 26 avril 2016;

**ATTENDU** que le Syndicat a également déposé les griefs portant les numéros 1020, 1050 et 1095, lesquelles visent la même situation mais pour les trimestres d'été 2015, automne 2015 et d'hiver 2016;

**ATTENDU** que les cours visés par le paragraphe 2) ont depuis été remplacés par d'autres cours;

**ATTENDU** les discussions intervenues entre les parties et leur volonté de régler le présent litige à l'amiable;

### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les cours suivants de la présente entente sont soumis à la procédure d'affichage et d'attribution des cours (article 10 de la convention collective) :
  - REL3410 « Stage en sciences des religions appliquées 1 »
  - REL3421 « Stage en sciences des religions appliquées 2 »
  - REL3810 « Stage en pastorale 1 »
  - REL3820 « Stage en pastorale 2 »
  - REL6502 « Stage 1 : conception d'un projet spécialisé »
  - REL6503 « Stage 2 : réalisation d'un projet spécialisé »
  - THP6601 « Stage 1 »
  - THP6602 « Stage 2 »
3. Les cours identifiés au paragraphe précédent, dans l'intervalle entre le dépôt des griefs et la présente entente ont été remplacés par les cours suivants, lesquels

sont également soumis à la procédure d'affichage et d'attribution des cours (article 10 de la convention collective) :

<b>Sigles du cours Trimestre (habituellement l'hiver)</b>	<b>Sigles du cours Trimestre (habituellement l'été)</b>
REL 2402 « Stage 1 : Exploration » REL2403 « Stage intégrateur (pratiques d'intervention) » REL6502 « Stage I : conception d'un projet spécialisé »	REL3402 « Stage 2 : Intégration » REL6503 « Stage 2 : réalisation d'un projet spécialisé »

4. Aux fins d'application de l'article 10 de la convention collective, les parties s'entendent pour que les cours identifiés au paragraphe précédent puissent être affichés et attribués conjointement à partir du trimestre d'automne 2016 lorsque toutes les séances de groupe (atelier, cours en classe, séminaire, etc.) des cours concernés ont lieu au même moment et dans un même local;
5. Pour le groupe de cours identifié au paragraphe 3) de la présente entente, l'Université détermine des exigences de qualification (superviseure ou superviseur de stage) conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective;
6. Les parties conviennent que, dans le cas où les séances de groupe ont lieu au même moment et dans un même local, l'affichage et l'attribution se feront sur le sigle de cours REL6502;
7. Le pointage pour chacun des cours identifiés au paragraphe 3) de la présente entente est cumulé sur le sigle de cours affiché et attribué;
8. Le Syndicat et la Chargée de cours considèrent que la présente entente dispose définitivement des griefs portant les numéros 845, 857, 927, 977, 1020, 1050 et 1095 [« *les griefs* »];
9. Les parties font entériner la présente entente par Me Robert Choquette, arbitre de grief;
10. En considération de ce qui précède, les parties se donnent quittance complète et finale en capital, intérêts et frais de toutes actions, demandes, causes d'actions, réclamations qu'elles ont eues ou pourraient avoir l'une contre l'autre découlant des griefs;
11. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective;
12. La présente entente constitue une transaction au sens de l'article 2631 du Code civil du Québec.

## **LETTRE D'ENTENTE N° 46**

## Clinique universitaire de kinésiologie

---

### Cours affichés et attribués conjointement

**ATTENDU QUE** le 14 juin 2017, les parties ont signé une lettre d'entente prévoyant des mesures transitoires pour l'application de la convention collective aux chargés de clinique de la Clinique universitaire de kinésiologie;

**ATTENDU QUE** ces mesures transitoires ont été implantées;

Les parties conviennent que les cours cliniques suivants sont affichés et attribués conjointement et que le pointage est comptabilisé sur le sigle de cours affiché.

Les cours visés sont :

<b>Titre d'emploi</b>	<b>Sigle du cours</b>	<b>Sigle affiché</b>
Chargé de clinique	KIN2041 KIN3040 KIN3041	KIN3040

