

1977-1980

le syndicat général
des professeurs
de l'Université
de Montréal

et

Convention
collective
intervenue entre
l'Université
de Montréal

Convention
collective
intervenue entre
l'Université
de Montréal
et
le syndicat général
des professeurs
de l'Université
de Montréal
1977-1980

PRÉAMBULE

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

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

2	PREAMBULE	
5	CHAPITRE I: (RC) RÉGIME CONVENTIONNEL	
6	ART. RC 1	DÉFINITIONS
8	ART. RC 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE
8	ART. RC 3	DROIT DE DIRECTION
8	ART. RC 4	RÉGIME SYNDICAL
9	ART. RC 5	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE
10	ART. RC 6	LIBERTÉS ACADÉMIQUE, POLITIQUE ET NON-DISCRIMINATION
11	ART. RC 7	PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE
14	ART. RC 8	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES
15	CHAPITRE II: (TP) TRAVAIL PROFESSIONAL	
16	ART. TP 1	FONCTIONS DU PROFESSEUR
17	ART. TP 2	COMPOSITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL
19	ART. TP 3	PROCÉDURE DE RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL
20	ART. TP 4	RAPPORT D'ACTIVITÉS
23	CHAPITRE III: (CP) CARRIÈRE PROFESSORALE	
24	ART. CP 1	PROCÉDURE D'EMBAUCHE
25	ART. CP 2	ENGAGEMENT
26	ART. CP 3	ENGAGEMENT TEMPORAIRE
27	ART. CP 4	DOSSIER ET ÉVALUATION
28	ART. CP 5	PROMOTION ET PERMANENCE
32	ART. CP 6	CONGÉDIEMENT
32	ART. CP 7	ANNÉE SABBATIQUE
35	ART. CP 8	PERFECTIONNEMENT

CP 1 correspond à CP 2 du texte signé. CP 5 correspond à CP 8 du texte signé.
 CP 2 correspond à CP 3 du texte signé. CP 6 correspond à CP 12 du texte signé.
 CP 3 correspond à CP 5 du texte signé. CP 7 correspond à CP 13 du texte signé.
 CP 4 correspond à CP 6 du texte signé. CP 8 correspond à CP 14 du texte signé.

37	CHAPITRE IV: (CO) CONGÉS	
38	ART. CO 1	CONGÉS: DISPOSITIONS GÉNÉRALES
38	ART. CO 2	CONGÉ ANNUEL
39	ART. CO 3	CONGÉ DE MALADIE
39	ART. CO 4	CONGÉ DE PLEIN DROIT
40	ART. CO 5	CONGÉS SANS TRAITEMENT
41	ART. CO 6	CONGÉ DE MATERNITÉ
42	ART. CO 7	ABSENCE
43	CHAPITRE V: (RE) RÉMUNÉRATION	
44	ART. RE 1	TRAITEMENT
49	CHAPITRE VI: (AD) AUTRES DISPOSITIONS	
50	ART. AD 1	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
51	CHAPITRE VII: DURÉE	
55	ANNEXES	
78	LETTRES D'ENTENTE	

(RC) RÉGIME CONVENTIONNEL

CHAPITRE I:

ARTICLE RC 1: DÉFINITIONS

- RC 1.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, les termes suivants signifient:
- RC 1.02 **Université:** désigne la corporation de l'Université de Montréal, 15-16 Elizabeth II, 1966-67, L.Q., chapitre 129 et amendements.
- RC 1.03 **Syndicat:** désigne le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal.
- RC 1.04 **Professeur:** désigne une personne visée par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'œuvre du Québec, le 9 juillet 1975 et amendé le 3 décembre 1975, soit:
- "Les enseignants et les chercheurs salariés à plein temps ou à demi-temps à l'emploi de l'Université de Montréal comme membres du corps professoral ou comme chargés d'enseignement ou comme chargés de formation pratique, à l'exception des doyens, des vice-doyens, des secrétaires de faculté, des adjoints au décanat, des directeurs et des directeurs-adjoints de département, d'institut ou d'école, des directeurs de centre de recherches, des personnes en congé sans solde ou assimilées, de tous les médecins cliniciens enseignants (temps plein géographique), des professeurs invités et des autres personnes exclues par le Code du Travail";*
- RC 1.05 **Faculté:** désigne une faculté non-départementalisée (Droit, Musique, Nursing, Pharmacie, Sciences de l'éducation et Théologie).
- RC 1.06 **Département:** désigne un département au sens de l'article 1.02 de l'article 1.02 des statuts de l'Université ainsi que le département d'éducation physique et l'École d'optométrie.
- RC 1.07 **Directeur:** désigne le doyen d'une faculté ou le directeur d'un département.
- RC 1.08 **Assemblée:** désigne dans les facultés, l'assemblée de faculté prévue à l'article 30.01 des statuts de l'Université et, dans les départements, l'assemblée de département prévue à l'article 31.01 des statuts de l'Université.

Après modification aux articles appropriés des statuts de l'Université, le chargé d'enseignement a les mêmes droits politiques universitaires que les autres professeurs adjoints de son département ou de sa faculté.

RC 1.09 **Grief:** désigne toute mésentente entre l'Université et le Syndicat, un professeur ou un groupe de professeurs, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

RC 1.10 **Année universitaire:** désigne une période allant du 1er septembre au 31 août suivant et comprenant trois trimestres: a) le trimestre d'automne: du 1er septembre au 31 décembre inclusivement; b) le trimestre d'hiver: du 1er janvier au 30 avril inclusivement; c) le trimestre d'été: du 1er mai au 31 août inclusivement.

RC 1.11 **Année de service:** désigne une période de service à plein temps ou à demi-temps allant du 1er juin au 31 mai suivant. Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1er juin, l'année de service est calculée à partir du premier jour de juin le plus rapproché de la date de l'engagement.

RC 1.12 **Engagement:** désigne l'engagement des chargés d'enseignement ou la nomination des professeurs titulaires, agrégés ou adjoints selon les règlements de l'Assemblée universitaire.

RC 1.13 **Conjoint:** désigne, aux fins des clauses CP 7.09 et CP 8.07, celui ou celle qui est marié(e) avec le professeur, ou celui ou celle qui vit avec lui maritalement depuis trois ans et qu'il présente publiquement comme son conjoint.

RC 1.14 **Enfant:** désigne, aux fins des clauses CP 7.09 et CP 8.07, l'enfant non marié d'un professeur à la charge de ce dernier et qui est âgé de moins de dix-huit ans ou, s'il a dix-huit ans ou plus, qui fréquente une institution d'enseignement.

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

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

ARTICLE RC 4: RÉGIME SYNDICAL

RC 3.01 L'Université possède, conformément à ses droits et obligations selon les lois qui la régissent, particulièrement sa Charte et ses Statuts, les pouvoirs d'administrer et de diriger ses activités. Il est entendu que l'Université doit, dans l'exercice de ses pouvoirs, respecter les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE RC 3: DROIT DE DIRECTION

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

RC 2.01 La présente convention collective s'applique à tous les professeurs visés par le certificat d'accréditation.

ARTICLE RC 2: RECONNAISSANCE SYNDICALE

- RC 4.03 L'Université fait parvenir au Syndicat entre le 1er et le 15ème jour de chaque mois un chèque payable au pair pour le montant total perçu durant le mois précédent, accompagné d'un état de la perception.
- RC 4.04 Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause de l'Université pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'Université par un professeur ou un groupe de professeurs résultant de l'application des clauses RC 4.01 et RC 4.02.
- RC 4.05 La clause RC 4.04 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement soit l'illegalité de tout ou partie des clauses RC 4.01 et RC 4.02, soit une faute du Syndicat ou de ses préposés ou soit les deux.

ARTICLE RC 5: LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- RC 5.01 Le Syndicat continue à bénéficier des mêmes droits et privilèges que l'Université lui a reconnus par le passé en ce qui concerne l'utilisation des salles, de bureaux, des services habituels de l'Université et de l'affichage.
- RC 5.02 Afin de faciliter l'application de la présente convention collective, l'Université convient de libérer à demi-temps quatre (4) professeurs choisis par le Syndicat.
- RC 5.03 Afin de faciliter le renouvellement de la présente convention collective, l'Université convient, pour la durée des négociations, de libérer à demi-temps quatre (4) professeurs à compter du dépôt par le Syndicat de son projet de convention collective.
- RC 5.04 Le Syndicat doit aviser l'Université du nom des professeurs désignés au moins un (1) mois avant le début d'un trimestre pour que la libération à demi-temps devienne effective.
- RC 5.05 Les professeurs libérés en vertu de la clause RC 5.02 doivent donner à l'Université un préavis d'au moins un (1) mois avant de reprendre leur poste. Ce retour ne peut s'effectuer qu'au début d'un trimestre.

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

Le Syndicat ou un professeur ne peut en aucun temps invoquer le défaut de réception de cette correspondance par le Syndicat pour en invalider le contenu.

RC 5.07 L'Université fournit au Syndicat, au plus tard le 30 septembre et le 31 janvier, la liste des professeurs pour l'année courante. Cette liste comporte, pour chaque professeur, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'état civil, le département, la faculté, l'état de l'activité, le statut d'emploi, la date d'entrée à l'Université, les diplômes avec la date d'obtention, le rang avec la date d'entrée, le palier et le traitement annuel (salaire de base et prime individuelle).

RC 5.08 Les renseignements prévus en RC 5.07 sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation du ou des professeurs intéressés.

RC 5.09 Le Syndicat transmet à l'Université, annuellement, la liste des membres de son conseil syndical et de son bureau.

ARTICLE RC 6: LIBERTÉS ACADÉMIQUE, POLITIQUE ET NON-DISCRIMINATION

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

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

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

ARTICLE RC 7: PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

RC 7.01 Il est de l'intention des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais tout grief qui survient entre elles. A cette fin, le professeur qui se croit lésé tentera de régler son problème avec son supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation avant de recourir à la procédure de griefs prévue aux présentes. Tout règlement intervenu à ce stade ne peut être invoqué comme précédent.

RC 7.02 Un professeur, un groupe de professeurs, le Syndicat qui désire poser un grief doit le formuler par écrit au Service du personnel enseignant dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

RC 7.03 La formulation du grief doit mentionner les clauses de la convention collective qui y sont impliquées.

RC 7.04 Lorsqu'un grief est soumis en l'absence d'un représentant du Syndicat, le Service du personnel enseignant doit faire parvenir copie dudit grief au Syndicat dans le plus bref délai.

- RC 7.05 L'Université doit rendre sa décision par écrit à l'intéressé et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Cette décision peut être celle d'attendre que le comité des griefs prévu à RC 7.07 se réunisse avant de prendre une décision sur le fond du grief. Dans ce dernier cas, le Service du personnel enseignant doit réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables de la transmission de cette décision.
- RC 7.06 Si l'Université a pris une décision sur le fond du grief et que cette décision ne satisfait pas l'intéressé, celui-ci ou le Syndicat peut demander par écrit au Service du personnel enseignant la convocation du comité des griefs prévu à RC 7.07 dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision de l'Université. Le Service du personnel enseignant doit réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent cette demande.
- RC 7.07 Le comité des griefs est constitué de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Le comité des griefs se réunit à huis clos. Il établit lui-même ses règles de fonctionnement internes. Le ou les professeurs qui ont soumis le grief ont le droit d'être entendus. Pour chaque grief, le comité fait rapport au Service du personnel enseignant et au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables consécutifs à la date de la première réunion.
- RC 7.08 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme ses représentants au comité des griefs et en informe l'autre. Elles doivent désigner en même temps trois (3) substitués à les remplacer en cas d'absence ou d'incapacité d'agir.
- RC 7.09 Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du comité des griefs, l'Université doit rendre par écrit sa décision et la communiquer à l'intéressé et au Syndicat.
- RC 7.10 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Université et qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du dernier délai prévu à la clause RC 7.09 donner un avis écrit à l'Université.

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

RC 7.16

Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date qu'il détermine.

RC 7.15

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

RC 7.14

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

a. annuler ou maintenir la mesure disciplinaire;
b. réintégrer le professeur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et pleine compensation;

RC 7.13

En matière disciplinaire, l'arbitre peut:

ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
En tout temps avant sa décision finale, l'arbitre peut rendre toute décision préliminaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

RC 7.12

L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
b. si aucun des arbitres mentionnés à l'annexe C ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre ou, à défaut d'accord, l'une des parties peut demander au Ministère du Travail et de la Main-d'Œuvre de désigner un arbitre conformément aux dispositions du Code du travail.

RC 7.11

a. Les griefs sont soumis aux arbitres dont la liste apparaît à l'annexe C, et selon l'ordre de priorité de cette liste;

- RC 7.17 Chacune des étapes de cette procédure doit être complétée avant de passer à la suivante, à moins d'entente entre les parties. Toutefois, le défaut de convoquer le comité des griefs ou pour celui-ci de se réunir ou de faire rapport ou le défaut de décision dans les délais prévus permet d'aller à l'étape suivante.
- RC 7.18 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.
- RC 7.19 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par le Syndicat et par l'Université.
- RC 7.20 Le professeur qui se prévaut des dispositions du présent article, renonce ipso facto pour le même objet à tout recours au comité des différends et au comité d'appel des différends de l'Assemblée universitaire.
- RC 8.01 Les parties conviennent de créer dans les soixante jours de la signature de la convention collective, un comité conjoint de relations professionnelles dans le but d'étudier les plaintes des professeurs relatives à la charge de travail et tout problème relié aux conditions de travail.
- RC 8.02 Ce comité est composé de trois représentants de chacune des parties à la convention collective.
- RC 8.03 Ce comité se réunit dans les trente jours du dépôt de la plainte ou du problème au Service du personnel enseignant. Il siège à huis clos et détermine ses règles de procédure.
- RC 8.04 Le comité fait rapport à l'Université, laquelle doit rendre une décision finale dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de ce rapport. Copies du rapport et de la décision sont transmises au Syndicat.

ARTICLE RC 8: COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

(TP) TRAVAIL PROFESSORAL

CHAPITRE II:

ARTICLE TP 1: FONCTIONS DU PROFESSEUR

TP 1.01

La tâche du professeur comprend quatre fonctions:

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

TP 1.02

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

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

TP 1.03

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

- a. la conception, l'établissement, le développement et la réalisation de projets voués à la poursuite de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué;
- b. la création dans les disciplines littéraires ou artistiques, c'est-à-dire la mise en place et le développement d'activités vouées à la production d'oeuvres ou de formes d'expression originales;

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

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

TP 2.03

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

TP 2.02

Charge de travail: désigne les activités que le professeur assume pendant une année universitaire.

TP 2.01

ARTICLE TP 2: COMPOSITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

d. les activités d'expertise compatibles et pertinentes à la tâche du professeur.

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

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

a. la participation active à des organismes scientifiques, culturels, professionnels, syndicaux, patronaux, gouvernementaux et sociaux;

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

TP 1.05

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

TP 1.04

- TP 2.04 L'Université, en tenant compte de toutes les circonstances, veille à ce que les charges de travail soient réparties de façon équitable entre les professeurs d'une faculté ou d'un département.
- TP 2.05 La réalisation de la charge de travail du professeur est étalée sur les trois trimestres de l'année universitaire.
- Lorsque le programme d'enseignement d'une faculté ou d'un département comprend des cours à chacun des trois trimestres de l'année universitaire, la charge de cours du professeur est étalée sur deux de ces trois trimestres à moins d'une entente écrite avec le professeur. Dans les autres cas, la charge de cours du professeur est étalée sur les trimestres d'automne et d'hiver.
- TP 2.06 La répartition entre les professeurs d'une faculté ou d'un département des charges d'enseignement se fait en tenant compte des conditions d'engagement des professeurs, de leurs qualifications particulières et des autres activités de leur charge de travail.
- TP 2.07 L'Université tient compte dans la détermination de la charge de travail du chargé d'enseignement engagé selon les termes de la clause CP 2.01 que ce dernier doit pouvoir se qualifier pour être candidat au rang de professeur adjoint. La participation de celui-ci aux activités d'enseignement, de contribution au fonctionnement de l'institution et de contribution au rayonnement universitaire, doit être telle qu'il puisse se consacrer prioritairement à la poursuite des travaux qui lui permettront d'être candidat au rang de professeur adjoint dans les délais prévus à l'article CP 2.
- TP 2.08 Pour chaque faculté et pour chaque département, l'Université, après avoir obtenu l'avis de l'assemblée concernée, précise les modalités d'application des clauses précédentes du présent article.
- TP 2.09 Dans un délai d'un an de la signature de la présente convention, l'Université transmet au Syndicat les modalités d'application établies selon TP 2.08 pour chacun des départements et chacune des facultés. Avec l'accord des parties, ces modalités sont intégrées à la convention collective.

- TP 2.10 En cas de désaccord du Syndicat sur les modalités d'application spécifique à une faculté ou à un département, les parties forment un comité paritaire chargé de réviser ces modalités. Le comité rend une décision finale et les modalités telles que révisées sont intégrées à la présente convention.
- TP 2.11 Les parties conviennent que le document annexé en A₁, intitulé "critères d'évaluation de la charge professorale" et le document annexé en A₂, intitulé "directives concernant la charge de travail confiée aux professeurs" constituent des instruments de référence aux fins de l'application des clauses TP 2.08, TP 2.09 et TP 2.10.
- TP 3.01 Au plus tard le 30 mars de chaque année, le professeur remet au directeur son programme d'activités de recherche qu'il prévoit réaliser au cours de l'année débutant le 1^{er} juin suivant. Le directeur transmet ses commentaires écrits au professeur au plus tard le 30 avril. Le professeur communique, au besoin, au directeur les modifications apportées à ce programme. Le tout est versé au dossier du professeur.
- TP 3.02 Le directeur établit, après échange avec le professeur, la charge de cours et les activités d'enseignement s'y rattachant qu'il entend lui confier au cours des trois prochains trimestres selon les dispositions de l'article TP 2. Il informe l'assemblée de son plan de répartition des charges de cours et reçoit ses commentaires. Il avise, ensuite, par écrit le professeur au plus tard le 30 mai, de la charge de cours qu'il prévoit lui confier au cours des trois prochains trimestres. Une copie de ce document est versé au dossier du professeur.
- TP 3.03 Six (6) semaines avant le début de chaque trimestre, le directeur précise, par écrit, à chaque professeur la charge de cours qu'il lui confie pour ce trimestre.

ARTICLE TP 3: **PROCÉDURE DE RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL**

Une addition ultérieure à la charge de cours établie selon la clause TP 3.03 nécessite le consentement du professeur. Une telle entente ne peut en aucune manière constituer un pré-cédent.

TP 3.04

Cependant, le directeur peut, après échange avec le professeur, remanier la charge de cours prévue à la clause TP 3.03 si des besoins imprévus de l'enseignement l'exigent. Ce faisant, il tient compte des répercussions de ce remaniement sur les autres activités que le professeur comptait assumer.

TP 3.05

Le directeur veille à la répartition entre les professeurs des activités reliées au fonctionnement de la faculté ou du département et des activités d'enseignement non touchées au TP 3.02 et ce, compte tenu des pouvoirs statutaires de l'assemblée. Le professeur informe son directeur de ses activités reliées au fonctionnement de l'institution autres que celles prévues au niveau de la faculté ou du département. Le tout est versé au dossier du professeur.

TP 3.06

Au plus tard le 30 mars de chaque année, le professeur remet au directeur le programme d'activités de rayonnement universitaire qu'il prévoit réaliser au cours de la prochaine année universitaire.

Le directeur transmet ses commentaires écrits au professeur au plus tard le 30 avril.

Par la suite, et le cas échéant, le professeur communique les ajustements et les modifications apportés à ce programme; le directeur peut alors transmettre ses commentaires à ces ajustements et modifications.

Le tout est versé au dossier du professeur.

TP 3.07

Toute mésentente relative à la charge de travail est d'abord de la compétence du comité de relations professionnelles prévu à l'article RC 8, lequel doit en disposer avec célérité.

Quinze jours après le dépôt du rapport de ce comité, le professeur et le Syndicat obtiennent droit de grief sur la procédure prévue au présent article, sur l'application de la clause TP 2.05, sur le respect des conditions d'engagement du professeur, ainsi que sur le respect des modalités d'application définies selon TP 2.08 et TP 2.10 à compter de leur intégration à la présente convention.

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

ARTICLE TP 4: RAPPORT D'ACTIVITÉS

- TP 4.01 Chaque professeur transmet à son directeur au plus tard le 15 mai de chaque année, un rapport de ses activités des douze mois précédents étayé des documents appropriés, incluant entre autres la liste des publications et communications scientifiques. Ce rapport comporte le bilan de la charge de travail telle qu'établie selon l'article TP 2. Ce rapport est versé au dossier du professeur.
- TP 4.02 Le directeur en accuse réception et informe par écrit le professeur des commentaires, corrections et additions qu'il estime appropriés au plus tard le 15 juillet. Cette lettre et les documents d'appoint pertinents sont versés au dossier du professeur.
- TP 4.03 Le professeur transmet par écrit à son directeur au plus tard le 15 septembre les informations complémentaires qu'il juge nécessaires. Ce document est versé au dossier du professeur avec les commentaires du directeur s'il y a lieu. Le cas échéant, une copie des commentaires du directeur est transmise au professeur.
- TP 4.04 Les documents versés au dossier en vertu du présent article constituent le "rapport d'activités" du professeur.

(CP) CARRIÈRE PROFESSORALE

CHAPITRE III:

ARTICLE CP 1 : PROCÉDURE D'EMBAUCHE

- CP 1.01 Aux fins de la convention collective, les parties reconnaissent l'existence des titres de professeur titulaire, de professeur agrégé, de professeur adjoint et la catégorie de chargé d'enseignement.
- CP 1.02 Avant de combler un poste, le directeur prépare une description du poste, élabore les critères ainsi que les modalités de sélection en fonction des politiques de l'institution, des objectifs et des priorités de développement de la faculté ou du département, et présente le tout à l'assemblée pour avis.
- CP 1.03 Le directeur, après avoir obtenu l'avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci, crée un comité de sélection d'au moins deux (2) et d'au plus cinq (5) professeurs. Il peut présider le comité. Le comité reçoit les candidatures et prépare un rapport motivé en ordonnant les candidatures selon un ordre de priorité. Ce rapport est déposé à l'assemblée ou au comité de celle-ci afin de lui permettre de donner son avis sur une proposition d'engagement faite par le directeur.
- CP 1.04 L'engagement et le renouvellement d'engagement sont faits par l'Université selon les règlements de l'Assemblée universitaire et l'Université en informe le professeur par une lettre dite d'engagement.
- CP 1.05 La lettre d'engagement contient les éléments énumérés à l'Annexe B.
- CP 1.06 Une copie de la lettre d'engagement est transmise au Syndicat par l'Université.
- CP 1.07 L'Université peut accorder la permanence à la date d'engagement.
- CP 1.08 Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1^{er} juin, sa durée est comptée à partir du premier jour de juin le plus rapproché aux fins du calcul des années de service et de la classification salariale.

ARTICLE CP 2: ENGAGEMENT

- CP 2.01 Le candidat engagé comme chargé d'enseignement doit avoir satisfait aux exigences requises lui permettant d'être candidat admissible au rang de professeur adjoint dans un délai d'au plus deux ans tout en assumant une charge de travail conforme aux dispositions de TP 2.07.
- CP 2.02 L'engagement d'un chargé d'enseignement est annuel et prend fin le 31 mai. Il peut être renouvelé deux fois, le second renouvellement ayant un caractère exceptionnel.
- CP 2.03 L'Université peut, par mesure exceptionnelle, lorsqu'elle ne parvient pas à recruter un candidat répondant aux exigences mentionnées en CP 2.01, engager, pour une durée d'une année, un chargé d'enseignement en vue d'établir la pertinence de lui accorder un congé de perfectionnement.
- CP 2.04 Le chargé d'enseignement engagé selon la clause CP 2.03 et qui a bénéficié d'un congé de perfectionnement est soumis aux dispositions des clauses CP 2.01 et CP 2.02 si, à son retour de congé, il ne satisfait pas aux exigences requises pour être candidat admissible au rang de professeur adjoint.
- CP 2.05 L'engagement d'un professeur au rang de professeur agrégé ou de professeur titulaire sans permanence est pour une durée de trois ans. L'Université doit mettre fin à l'emploi du professeur à l'expiration de la période de trois ans si la permanence ne lui a pas été accordée.
- CP 2.06 L'engagement initial au rang de professeur adjoint est d'une durée de trois ans et prend fin le 31 mai.
- CP 2.07 Le renouvellement de l'engagement d'un professeur adjoint est est dit terminal.
- CP 2.08 L'Université doit mettre fin à l'emploi du professeur adjoint qui n'a pas été promu au rang d'agrégé à la fin de l'engagement terminal.

CP 2.09

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

ARTICLE CP 3: ENGAGEMENT TEMPORAIRE

CP 3.01

L'Université peut engager un professeur à quelque rang que ce soit à titre de substitut pour remplacer un professeur temporairement absent. Cet engagement est annuel et prend fin le 31 mai. Il peut être renouvelé au plus deux fois.

CP 3.02

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

CP 3.03

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

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

CP 4.04

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

CP 4.03

Toute sanction disciplinaire ou tout avertissement est périmé aux fins de l'article CP 4.01 si un délai de deux ans s'est écoulé entre son occurrence et le premier juin précédant une évaluation.

CP 4.02

h. toute lettre de recommandation ou d'appréciation demandée par le professeur ou le directeur satisfaisant aux dispositions de l'article 3 du "Règlement concernant l'accès du professeur à son dossier" de l'Assemblée universitaire.

g. toute sanction disciplinaire ou tout avertissement non périmé;

f. tout rapport d'évaluation de l'enseignement faite selon la "politique relative à l'évaluation de l'enseignement" de l'Assemblée universitaire;

e. les rapports d'activités du professeur faits annuellement selon la clause TP 4.04;

d. tous les documents relatifs à la détermination de la charge de travail du professeur faite annuellement selon les modalités prévues à l'article TP 3;

c. toute lettre d'attribution d'un congé prévu aux articles CP 7, CP 8 et CO 1 à CO 7 inclusivement;

b. toute lettre d'engagement, de renouvellement d'engagement, d'octroi de promotion;

a. le curriculum vitae mis à jour;

Aux fins d'évaluation, le dossier du professeur ne comprend que les éléments suivants:

CP 4.01

ARTICLE CP 4: DOSSIER ET ÉVALUATION

- i) a démontré des qualités d'enseignant;
- ii) a contribué au développement de sa discipline par des recherches;
- iii) a contribué aux activités de l'institution;
- iv) a contribué au rayonnement universitaire.

constances de sa réalisation:
 fessur, compte tenu des activités de cette charge et des cir-
 l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le pro-
 b. a accompli sa charge de travail de façon conforme à
 a. a complété cinq années de service au rang d'adjoint; et
 Est promu au rang de professeur agrégé le professeur adjoint
 quit:

CP 5.04

plissement de la charge de travail du professeur.
 d'excellence de l'Université, porte sur la qualité de l'accom-
 Aux fins de promotion, l'évaluation, conformément à l'objectif

CP 5.03

réserve de la clause CP 4.05.
 dossier du professeur tel que défini à la clause CP 4.01, sous
 Aux fins de promotion, l'évaluation est faite sur la base du

CP 5.02

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

CP 5.01

ARTICLE CP 5: PROMOTION ET PERMANENCE

Le dossier d'évaluation du professeur à l'emploi de l'Université
 au 31 mai 1978 est constitué de la manière suivante et cela
 jusqu'à ce qu'il change de rang;
 a. pour la période antérieure au 31 mai 1978, selon les
 modalités en vigueur antérieurement à cette convention;
 b. pour la période commençant le 1er juin 1978, selon les
 dispositions de la clause CP 4.01.

CP 4.05

- CP 5.05 Est promu au rang de professeur titulaire, le professeur agrégé qui:
- a. a complété six années de service au rang de professeur agrégé; et
 - b. a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le professeur, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation:
 - i) s'est distingué dans son enseignement;
 - ii) s'est distingué par la qualité de sa recherche;
 - iii) a contribué de façon significative aux activités de l'institution;
 - iv) a contribué de façon significative au rayonnement universitaire.
- CP 5.06 Le professeur qui n'a pas complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a. de CP 5.04 ou à l'alinéa a. de CP 5.05 peut présenter une demande de promotion avant le 1er octobre de chaque année.
- CP 5.07 L'étude des dossiers de promotion est faite conformément aux règlements suivants de l'Assemblée universitaire: "Règlement concernant la nomination et la promotion des professeurs à la faculté des arts et des sciences" et "Règlement de nomination et de promotion des professeurs et d'engagement des autres membres du personnel enseignant" et ce, sous réserve des modifications appropriées en application de la clause CP 5.10.
- CP 5.08 Aux fins de calcul du nombre d'années de service prévu à l'alinéa a. de CP 5.04 et à l'alinéa a. de CP 5.05, les années de service d'un professeur effectuées dans une autre université à un rang au moins équivalent à celui de professeur adjoint pour la promotion à l'agrégation ou à un rang au moins équivalent à celui de professeur agrégé pour la promotion à la titularisation sont réputées être des années de service à l'Université si elles ont été reconnues au moment de l'engagement. Il en est de même, selon le cas, des autres années d'expérience pertinentes reconnues pour fin de promotion lors de l'engagement.
- CP 5.09 Aux fins de l'alinéa a. de CP 5.04 et de l'alinéa a. de CP 5.05, les absences de plus de six mois pour maladie, les années en congé de perfectionnement et les années en congé sans traitement ne sont pas comptées.

- CP 5.10 Sous réserve d'une modification au "Règlement concernant la nomination et la promotion des professeurs à la faculté des arts et des sciences" et au "Règlement de nomination et de promotion des professeurs et d'engagement des autres membres du personnel enseignant", tout professeur qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a. de CP 5.04 ou à l'alinéa a. de CP 5.05 et qui est informé par son directeur que son dossier de promotion n'a pas fait l'objet d'une recommandation favorable par son conseil de faculté, ou s'il s'agit d'un professeur de la faculté des arts et des sciences, peut dans les quinze jours de la réception d'un tel avis demander par écrit au directeur que son dossier de promotion soit transmis au Conseil de l'Université. Sur réception de cette demande, le directeur ou le doyen transmet le dossier de promotion du professeur au Conseil de l'Université en y joignant la résolution du conseil de faculté ou du comité exécutif de la faculté des arts et des sciences.
- CP 5.11 Lorsqu'un dossier de promotion est transmis au Conseil de l'Université, celui-ci peut après étude accorder la promotion ou réserver sa décision concernant la promotion d'un professeur qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a. de CP 5.04 ou à l'alinéa a. de CP 5.05; l'Université en informe le professeur concerné par courrier recommandé.
- CP 5.12 Le professeur concerné peut demander que son dossier de promotion soit transmis pour étude au comité d'évaluation prévu à la clause CP 5.13. Pour être recevable, une telle demande doit être présentée par écrit au Service du personnel enseignant au plus tard dans les dix jours ouvrables après l'envoi par l'Université de ladite lettre recommandée.
- CP 5.13 Le comité d'évaluation est composé de cinq universitaires choisis conjointement par les parties pour la durée de la convention collective.
- CP 5.14 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective, les parties choisissent les cinq universitaires qui seront membres du comité d'évaluation. Elles établissent aussi une liste de trois universitaires qui, à titre de substituts, seront appelés à remplacer selon un ordre pré établi tout membre du comité d'évaluation qui serait dans l'incapacité d'agir ou en conflit d'intérêt.

- CP 5.15 Le mandat du comité d'évaluation est d'évaluer le professeur conformément à CP 4.05 et CP 5.03 aux fins de promotion en vertu de CP 5.04 ou de CP 5.05 et compte tenu des avis et des recommandations prévus aux règlements mentionnés en CP 5.07.
- CP 5.16 Le comité d'évaluation ne procède à aucune audition et ne reçoit ni n'entend de représentation. Si la majorité des membres du comité estime nécessaire d'obtenir des explications relatives au dossier, le comité doit demander au professeur et à l'Université de les lui fournir par écrit aux conditions qu'il juge appropriées pour assurer la sauvegarde des intérêts du professeur et de ceux de l'Université.
- CP 5.17 Le comité d'évaluation remet un rapport motivé au Conseil de l'Université au plus tard trente jours après avoir été saisi d'un dossier de promotion.
- CP 5.18 Lorsque le Conseil de l'Université n'accorde pas la promotion suite à un rapport du comité d'évaluation, le Service du personnel enseignant en avise le professeur par lettre recommandée et lui transmet une copie de ce rapport.
- Si le rapport du comité d'évaluation était favorable, le professeur concerné a le droit de recourir à la procédure de grief présentée à la présente convention collective. Le grief est soumis directement à l'arbitrage. Le professeur doit présenter son grief au Service du personnel enseignant dans les quinze jours ouvrables de l'envoi de ladite lettre recommandée. L'arbitre peut accorder ou refuser la promotion.
- CP 5.19 Le professeur dont la promotion est refusée et qui prétend que l'étude de son dossier de promotion n'a pas été faite conformément à la procédure prévue aux règlements de l'Assemblée universitaire peut présenter un grief. En tel cas, la juridiction de l'arbitre se limite à décider si la procédure a été suivie ou non. S'il conclut que la procédure n'a pas été suivie, l'arbitre peut prononcer la nullité de la décision de l'Université et ordonner que la procédure d'étude du dossier soit reprise en totalité ou en partie.
- CP 5.20 Sauf dans les cas prévus aux clauses CP 5.18 et CP 5.19, le professeur non promu ne peut recourir à la procédure de grief.

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

a. être professeur agrégé ou titulaire;

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

CP 7.03

L'année sabbatique est d'une durée d'au plus douze (12) mois.

CP 7.02

L'année sabbatique est accordée par l'Université à un professeur agrégé ou titulaire dans le but de lui permettre de renouveler et de parfaire ses connaissances ou de poursuivre plus intensément ses activités de recherche.

CP 7.01

ARTICLE CP 7: ANNÉE SABBATIQUE

L'Université peut se dispenser des préavis prévus en CP 6.01 lorsque le préjudice causé par un professeur nécessaire, par sa nature et sa gravité, un congédiement immédiat. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par lettre recommandée précisant les motifs d'une telle décision. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat.

CP 6.02

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

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

CP 6.01

ARTICLE CP 6: CONGÉDIEMENT

- c. faire la preuve que des bourses ou de l'aide analogue ont été demandées à des organismes appropriés; et
- d. soumettre un plan de travail conforme aux objectifs mentionnés en CP 7.01.
- CP 7.04 Le professeur qui désire obtenir une année sabbatique en fait la demande par écrit au directeur le 1er décembre, pour une année sabbatique débutant le 1er juin, ou le 1er janvier, pour une année sabbatique débutant le 1er janvier. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant les délais ci-haut mentionnés pour la présentation de la demande.
- CP 7.05 L'Université peut décider de retarder d'un an le début d'une année sabbatique si l'absence du professeur est incompatible avec les besoins en matière d'enseignement ou de recherche. En tel cas, une année est soustraite du nombre d'années de service requises pour une seconde demande d'année sabbatique.
- CP 7.06 Pour son année sabbatique, le professeur doit poursuivre ses activités dans un milieu de recherche ou d'enseignement supérieur autre que l'Université de Montréal, sauf exception approuvée par celle-ci.
- CP 7.07 Dans les trois (3) mois suivant la fin de son année sabbatique, le professeur dépose auprès de son directeur un rapport écrit, lequel fait partie du rapport d'activités du professeur défini à l'article TP 4.
- CP 7.08 Le professeur en année sabbatique reçoit un montant égal à la différence entre les bourses et les subventions reçues d'organismes extérieurs et son plein traitement.
- Cependant, le professeur qui n'a pas obtenu de bourses ou de subventions d'organismes extérieurs, reçoit un montant égal à 85% de son traitement.

Lorsqu'un professeur reçoit en bourses et subventions un montant supérieur à 15% de son traitement, l'Université dépose dans un fonds, dit de subvention complémentaire, une somme égale à la différence entre le montant reçu par le professeur et 15% de son traitement. L'Université utilise cette somme en priorité pour la répartition entre les autres professeurs bénéficiant d'une année sabbatique de façon à leur assurer un pourcentage de leur traitement supérieur à 85% jusqu'à concurrence de 100% et pour défrayer des dépenses particulières, jugées acceptables et qui ne sont pas couvertes par la clause CP 7.09.

CP 7.09

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

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

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

c. les frais de déménagement, d'entreposage et de surplus de bagage jusqu'à concurrence de \$1,000.

CP 7.10

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

CP 7.11

Le professeur qui quitte volontairement son emploi pendant l'année sabbatique ou l'année qui suit le terme de son année sabbatique rembourse à l'Université la somme d'argent correspondant aux frais que l'Université lui a versés en sus de son traitement en vertu de CP 7.09.

CP 7.12

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

ARTICLE CP 8: **P**ERFECTIONNEMENT

CP 8.01 Le congé de perfectionnement est un congé accordé à un professeur afin de lui permettre de poursuivre des études conduisant à un diplôme supérieur ou l'équivalent, ou de se préparer à un enseignement dans une discipline.

CP 8.02 L'Université peut accorder un congé de perfectionnement à un professeur qui satisfait aux conditions suivantes:

- a. posséder au moins une (1) année de service à l'Université;
- b. faire la preuve que des bourses ou des aides similaires ont été demandées;
- c. soumettre un projet d'étude et de modalités de réalisation qui correspondent aux objectifs de l'Université;
- d. être accepté comme étudiant dans une autre université s'il postule un grade supérieur.

CP 8.03 Le professeur qui désire obtenir un congé de perfectionnement en fait la demande par écrit au directeur, au plus tard le 1^{er} décembre. Le directeur obtient l'avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur, au plus tard le 1^{er} mars suivant.

CP 8.04 Le congé de perfectionnement est accordé pour une (1) année et peut être renouvelé, s'il y a lieu, pour une deuxième année. Une prolongation au-delà d'une deuxième année ne peut être accordée que pour des raisons exceptionnelles jugées valables par l'Université.

CP 8.05 Le professeur qui désire obtenir un renouvellement de son congé de perfectionnement doit faire parvenir au directeur une demande écrite au plus tard le 1^{er} mars précédant l'expiration de son congé en y joignant les pièces justificatives nécessaires comprenant, entre autres, l'état des études entreprises, l'échéancier de travail et, s'il postule un diplôme, un rapport de son directeur de thèse. Le directeur obtient l'avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur, au plus tard le 1^{er} mai suivant.

- CP 8.06 Le professeur en congé de perfectionnement reçoit les deux tiers (2/3) de son traitement pendant la durée du congé, plus les bourses ou les aides analogues reçues d'organismes extérieurs jusqu'à concurrence de son plein traitement.
- CP 8.07 L'Université rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais suivants, à la condition qu'ils ne soient pas payés par un autre organisme:
- les frais de scolarité;
 - les frais de déplacement d'un aller et retour entre Montréal et le lieu principal de séjour pendant le congé pour le bénéficiaire du congé de perfectionnement, pour son conjoint et pour ses enfants à charge qui l'accompagnent pour la majeure partie de son séjour selon le tarif du billet d'avion en classe économique;
 - les frais de déménagement et d'entreposage jusqu'à concurrence de \$1,000.
- CP 8.08 L'Université doit, normalement dans les trente jours de la présentation de toutes les pièces justificatives requises, rembourser au professeur les frais de scolarité et les frais admissibles.
- CP 8.09 Le professeur qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à poursuivre la réalisation du projet d'étude et à revenir comme professeur à temps complet pour une période d'au moins trois (3) années consécutives à compter de la fin de son congé si l'Université requiert ses services. Si le professeur quitte son emploi avant d'avoir complété la période de service requise ou s'il n'a pas pris les moyens convenus pour réaliser son projet d'étude, il doit rembourser les sommes reçues de l'Université pendant son congé au prorata du temps qu'il lui reste à remettre. Le professeur doit signer, avant son départ en congé, un engagement à cet effet.
- CP 8.10 Le professeur est libéré de tout remboursement dans les cas de décès ou d'invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations ou si l'Université ne requiert pas ses services.
- CP 8.11 Le professeur engagé pour remplacer temporairement un professeur absent ou engagé dans le cadre d'un programme temporaire n'est pas admissible au congé de perfectionnement, sauf exception décidée par l'Université.

(CO) CONGES

CHAPITRE IV:

- CO 2.01 Tout professeur a droit à un (1) mois de congé avec traitement lorsqu'il a complété une (1) année de service au 31 mai.
- CO 2.02 Tout professeur engagé en cours d'année a droit à un congé annuel d'une durée proportionnelle à celle de son engagement à l'Université.
- CO 2.03 Le congé annuel est habituellement pris durant le trimestre où le professeur n'assumera pas de charge de cours; ses modalités sont déterminées en fonction de l'intérêt du service et de la charge de travail du professeur, après échange avec le directeur.
- CO 2.04 Le congé annuel ne peut être reporté à l'année suivante sauf, à la demande du professeur, pour des raisons exceptionnelles jugées valables par le directeur.
- CO 2.05 Lorsqu'un professeur quitte l'emploi de l'Université, il a droit à la proportion du congé annuel acquise à la date de son départ pour l'année en cours.

ARTICLE CO 2: CONGÉ ANNUEL

- CO 1.01 Sous réserve de la clause CO 5.02, tout professeur en congé conserve l'exercice des droits politiques universitaires reconnus par la Charte et les Statuts de l'Université.
- CO 1.02 Sous réserve des clauses CO 3.03 et CO 5.02, la période de congé est considérée comme période de service.
- CO 1.02 Tout professeur doit, sans avis, reprendre son service à la fin de tout congé. Il est presumed avoir offert sa démission si, dans le mois qui suit l'envoi d'une lettre recommandée lui demandant de reprendre son service, il refuse ou néglige de le faire.

ARTICLE CO 1: CONGÉS: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

ARTICLE CO 4: CONGÉ DE PLEIN DROIT

CO 3.04 L'Université peut vérifier l'état de santé d'un professeur en congé de maladie en lui demandant de se soumettre à un examen médical par un médecin désigné par elle.

CO 3.03 Les douze premiers mois du congé de maladie sont considérés comme période de service aux fins de progression dans l'échelle salariale.

CO 3.02 A l'expiration de la période de quatre (4) semaines mentionnée en CO 3.01, le professeur est en congé de maladie si son état l'empêche de réintégrer ses fonctions et il doit produire à son directeur un certificat médical.

CO 3.01 Le professeur empêché de remplir ses fonctions pour raison de maladie mentale ou physique est autorisé à s'absenter avec traitement, après en avoir informé son directeur, pour une durée maximum de quatre (4) semaines; il est, pour cette période, libéré de tous les devoirs que son état l'empêche de remplir. L'Université peut exiger un certificat médical après une (1) semaine d'absence.

ARTICLE CO 3: CONGÉ DE MALADIE

ARTICLE CO 5: CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

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

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

CO 5.04 Le congé sans traitement sur demande est accordé par l'Université à un professeur pour des raisons sérieuses.

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

CO 5.05 Le congé sans traitement sur demande ne peut dépasser deux ans; dans le cas d'un professeur qui n'a pas la permanence, le congé ne peut dépasser le terme de son engagement.

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

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

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

- CO 6.01 Le professeur a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de trois (3) mois; au cours de cette période, il reçoit son traitement régulier.
- CO 6.02 Le professeur doit fournir à son directeur un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.
- CO 6.03 Le professeur qui désire se prévaloir d'un congé de maternité sentend, le plus tôt possible, avec son directeur sur la période pendant laquelle le congé sera pris et sur les modifications de sa charge de travail au cours de l'année universitaire pendant laquelle ce congé est pris.

ARTICLE CO 6: CONGÉ DE MATERNITÉ

- CO 5.09 L'Université peut, à la demande du professeur, le réintégrer à son poste avant la fin de son congé sans traitement.
- CO 5.10 Durant son congé sans traitement, le professeur peut maintenir en vigueur sa participation aux plans d'assurances collectives et au régime de retraite en payant ses contributions et celles de l'Université, sous réserve des dispositions des contrats d'assurance ou dudit régime.
- b. dans le cas de tout autre professeur, le congé ne peut dépasser cinq (5) ans. Au terme du congé, s'il en manifeste le désir, il est alors réintégré pour une période qui ne peut être inférieure à celle qui restait à courir à son engagement au jour de l'élection, de façon à ce que son engagement se termine le 31 mai.
- A l'expiration des délais ci-haut mentionnés, le professeur est présumé avoir démissionné s'il ne réintègre pas son poste.

ARTICLE CO 7: ABSENCE

- CO 7.01 Tout professeur doit être disponible pour remplir sa charge de travail et présent à l'Université lorsque l'exécution de celle-ci l'exige.
- CO 7.02 L'autorisation d'absence avec traitement dispense un professeur d'être présent à l'Université. Elle ne le libère pas, à moins d'entente avec le directeur, des devoirs qui n'exigent pas sa présence à l'Université.
- CO 7.03 La période d'absence autorisée est considérée comme une période de service.
- CO 7.04 Le directeur peut, pour fins universitaires, accorder à un professeur, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement.
- CO 7.05 Le directeur peut, sur demande et pour des raisons sérieuses, accorder à un professeur:
- a. une autorisation d'absence avec traitement pour une période maximum d'une (1) semaine;
 - b. une autorisation d'absence sans traitement pour une période de quatre (4) semaines.

(RE) RÉMUNÉRATION

CHAPITRE V:

ARTICLE RE 1 : TRAITEMENT

- RE 1.01 Le traitement annuel du professeur se compose d'un salaire de base et, le cas échéant, d'une prime individuelle.
- RE 1.02 Le salaire de base des professeurs apparaît à l'annexe I : l'échelle A pour le personnel enseignant et l'échelle B pour le personnel médecin (professeurs médecins de la faculté de médecine).
- RE 1.03 Le 1^{er} juin de chaque année, le professeur qui est dans un rang donné depuis au moins six (6) mois avance d'un palier dans ce rang à moins qu'il n'ait déjà atteint le palier maximum de ce rang.
- RE 1.04 **Règles d'intégration pour les professeurs à l'emploi de l'Université au 31 mai 1976**
- A) Le salaire de base du professeur est déterminé, dans l'échelle appropriée de l'annexe I, par le plus élevé des deux nombre suivants :
- i) soit le nombre de paliers ou l'équivalent accordé au moment de l'engagement selon l'échelle de salaire alors en vigueur dans le rang d'adjoind, d'agrégé ou de titulaire (plus si ce rang était celui d'agrégé ou plus 1 si ce rang était celui de titulaire) à l'exclusion des primes identifiées comme telles, plus le nombre d'années de service à l'Université depuis l'engagement dans l'un de ces rangs. Le nombre ainsi obtenu s'applique dans le rang actuel du professeur;
- ii) soit le nombre d'années de service du professeur depuis son entrée dans le rang qu'il occupe actuellement de 5 s'il s'agit d'un agrégé ou de 11 s'il s'agit d'un titulaire.
- B) La prime individuelle du professeur est égale au montant obtenu en soustrayant du traitement qu'il recevait au 31 mai 1976 le salaire de transition. Ce salaire de transition du professeur est calculé, dans l'échelle de transition appropriée qui apparaît à l'annexe I, selon les règles énoncées en A).
- C) Le traitement du professeur pour l'année 1976-1977 est au moins équivalent à 1.10 fois le traitement qu'il recevait au 31 mai 1976 à l'exclusion de tout montant forfaitaire ou de toute prime de direction.

D) Toutes les années d'expérience requises aux fins de-
quivalence du diplôme usuel pour être nommé au rang d'adjo-
int dans une faculté ou un département ne sont pas comptabilisées
pour les fins de la présente clause.

C) Aucune année ou partie d'année d'expérience concu-
rente avec les études du professeur ne sera reconnue saut
exception.

B) Aucune expérience ne sera reconnue avant l'obtention
du diplôme du 1er cycle saut pour les cas spécifiques prévus
par lettre d'entente.

A) La pertinence de chaque année d'expérience s'apprécie
en lui donnant un poids variant de 0 à 1 selon le degré de
pertinence par rapport aux fonctions du professeur. L'arron-
dissement de la somme des années d'expérience se fait à
l'entier le plus proche.

Règles de calcul des années d'expérience pour les professeurs engagés après le 31 mai 1976

RE 1.06

D) Le professeur engagé au rang de chargé d'enseignement
est placé à l'un ou l'autre des six (6) sous-paliers(*) de ce rang.
Le professeur engagé au rang de chargé d'enseignement selon
CP 2.01 est placé au sous-palier 4 et celui engagé selon CP 2.03
est placé au sous-palier 1.

C) Chaque année d'expérience pertinente aux fonctions du
professeur calculée à compter du palier 1 et comptabilisée
selon RE 1.06 vaut un palier supplémentaire jusqu'à concu-
rence du nombre de paliers du rang qu'il occupe.

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

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

Règles de classification pour les professeurs engagés après le 31 mai 1976

RE 1.05

D) La prime individuelle du professeur calculée selon B) et
C) est maintenue tant et aussi longtemps qu'il ne change pas de
rang. Lors d'un passage à un autre rang, les dispositions de la
clause RE 1.07 s'appliquent et la nouvelle prime individuelle est,
le cas échéant, maintenue dans ce nouveau rang.

Lorsque dans le quotient obtenu, le point décimal est suivi de trois chiffres, ou bien le troisième chiffre tombe s'il est inférieur à cinq, ou bien le deuxième est arrondi à l'unité supérieure et le troisième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq.

$$\frac{\text{IPC du mois de juin de l'année précédente}}{\text{IPC du mois de juin de l'année en cours}} - \text{IPC du mois de juin de l'année précédente} \times 100$$

le 30 juin d'une année est calculé de la façon suivante:

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

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

Indexation du salaire de base au coût de la vie

RE 1.08

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

A) Le chargé d'enseignement qui est nommé au rang d'adjoint est placé au palier 1 de l'échelle appropriée de l'annexe 1, sauf si l'Université lui reconnaît des années d'expérience en vertu de RE 1.06, et il reçoit au minimum une augmentation de \$750, par rapport au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas changé de rang. Si son nouveau traitement est supérieur à son salaire de base au rang d'adjoint, la différence constitue une prime individuelle.

Règles de passage d'un rang à l'autre

RE 1.07

RE 1.10 Les dispositions du présent article s'appliquent au professeur au service de l'Université à la date de la signature de la présente convention collective ainsi qu'au professeur qui a pris sa retraite ou qui est décédé depuis le 1^{er} juin 1976 ou qui a quitté l'Université depuis le premier juin 1976 et est au service d'une autre université du Québec.

RE 1.09 Les chargés de formation pratique sont rémunérés selon les règles fixées par le présent article en fonction de l'un ou l'autre des rangs qui y sont prévus.

D) Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1979 est supérieur à 3,5% (pourcentage arrondi à une décimale, c'est-à-dire lorsque, dans le quotient obtenu conformément à B), le point décimal est suivi de quatre (4) chiffres, ou bien le troisième est arrondi à l'unité supérieure et le quatrième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq (5), les échelles de salaires en vigueur le 31 mai 1979 sont augmentées, à cette date, de la différence entre le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice et 3,5% et ce, sans effet rétroactif.

C) Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice tel que calculé ci-haut pour la période se terminant le 30 juin 1978 est supérieur à 4%, le pourcentage d'augmentation entre les échelles de salaires 1978-1979 et les échelles de salaires 1977-1978 est augmenté de la différence entre le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice et 4% et ce, rétroactivement au 1^{er} juin 1978.

(AD) AUTRES DISPOSITIONS

CHAPITRE VI:

ARTICLE AD 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

AD 1.03 L'Université convient de maintenir pour la durée de la présente convention collective les avantages sociaux suivants: le régime de rentes de l'Université, les plans d'assurance-maladie complète, d'assurance salaire-invalidité, d'assurance maladie complète, mentale et d'assurance accident-voyage, et la politique d'exonération des frais de scolarité.

AD 1.04 L'Université s'engage à prendre fait et cause de tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de sa charge de travail et convient de ne pas exercer elle-même contre lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du professeur dont la preuve incombe à l'Université.

CHAPITRE VII:
DURÉE

- D. 01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 1980. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les traitements qui appartiennent à l'article RE 1 et à l'Annexe I.
- D. 02 Les parties conviennent de réouvrir les négociations à compter du 1^{er} juin 1979 pour déterminer le taux de redressement des échelles de salaires qui seront applicables au cours de l'année 1979-1980.
- D. 03 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.
- D. 04 Les parties, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'elles jugent insuffisant, de même que conclure des lettres d'entente concernant tout objet particulier.
- D. 05 La nullité d'une clause de cette convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention collective dans son entier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

L'Université de Montréal

Le syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

Paul Lacoste
Recteur

Henri-François Gauthier
Président

André Archambault
Vice-recteur aux affaires académiques

Claude Beique-Nadeau

Jacques Lucier
Directeur des services

Maurice Boutin

Louis-Marie Tremblay
Directeur du Service du personnel enseignant

Bernard Charles

Roland Rivest
Vice-doyen à la gestion
Faculté des arts et des sciences

Adrien Forget

Maurice Bouchard
Président de la Commission de coordination
des sciences de la santé

Gérard Potvin

Normand Cinq-Mars
Adjoint au directeur du Service du personnel
enseignant

ANNEXE 1

* 1 .800
 * 2 .830
 * 3 .860
 * 4 .890
 * 5 .920
 * 6 .950

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

Echelle indiciaire A Personnel enseignant

Echelle de transition A
Personnel enseignant 1975-1976

Rangs			
Chargé d'enseignement	Pilier	Professeur adjoint	Professeur agrégé
Professeur titulaire			
* 1 13,476	1	16,845	
* 2 13,982	2	17,603	
* 3 14,488	3	18,361	
* 4 14,994	4	19,119	
* 5 15,500	5	19,877	
* 6 16,006	6	20,467	
	7	(21,057)	22,824
	8	(21,647)	23,498
	9	(22,237)	24,172
	10	(22,659)	24,846
	11	(23,081)	25,520
	12	(23,503)	26,026
	13	(23,925)	26,532
	14	(24,347)	27,038
	15	(24,769)	27,544
	16	(25,191)	27,881
	17		28,218
	18		28,555
	19		28,892
	20		29,229
	21		29,566
	22		29,903
	23		30,240
			30,828
			30,828
			31,418
			32,008
			32,598
			33,188
			33,778
			34,368

Rangs			
Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agregé
Professeur titulaire			
* 1 14,824	1	18,530	24,368
* 2 15,380	2	19,364	25,110
* 3 15,936	3	20,198	25,852
* 4 16,492	4	21,032	26,594
* 5 17,048	5	21,866	27,336
* 6 17,604	6	22,514	28,078
	7	(23,162)	28,820
	8	(23,810)	29,562
	9	(24,458)	30,304
	10	(24,922)	31,046
	11	(25,386)	31,788
	12	(25,850)	32,530
	13	(26,314)	33,272
	14	(26,778)	34,014
	15	(27,242)	34,756
	16	(27,706)	35,498
	17		36,240
	18		36,982
	19		37,724
	20		38,466
	21		39,208
	22		39,950
	23		40,692

Echelle A
Personnel enseignant

1976-1977

Echelle A
Personnel enseignant
 1977-1978

Rangs				
Chargé d'enseignement	Pallier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
* 1 16,010	1	20,012		
* 2 16,610	2	20,912		
* 3 17,210	3	21,812		
* 4 17,810	4	22,712		
* 5 18,410	5	23,612		
* 6 19,010	6	24,312		
	7	(25,012)	26,318	
	8	(25,712)	27,918	
	9	(26,412)	28,718	
	10	(26,912)	29,518	
	11	(27,412)	30,318	
	12	(27,912)	30,918	
	13	(28,412)	31,518	
	14	(28,912)	32,118	
	15	(29,412)	32,718	
	16	(29,912)	33,118	
	17		33,518	
	18		33,918	
	19		34,318	
	20		34,718	
	21		35,118	
	22		35,518	
	23		35,918	
			40,126	
			40,226	
			40,326	
			40,426	
			40,526	
			40,620	
			40,726	
			40,826	

Echelle A
Personnel enseignant
1978-1979

Rangs			
Chargé d'enseignement	Pilier	Professeur adjoinct	Professeur agrégé
Professeur titulaire			
* 1 16,972	1	21,214	
* 2 17,608	2	22,168	
* 3 18,244	3	23,122	
* 4 18,880	4	24,076	
* 5 19,516	5	25,030	
* 6 20,152	6	25,772	27,898
	7	(26,514)	28,746
	8	(27,256)	29,594
	9	(27,998)	30,442
	10	(28,528)	31,290
	11	(29,058)	32,138
	12	(29,588)	32,774
	13	(30,118)	33,410
	14	(30,648)	34,046
	15	(31,178)	34,682
	16	(31,708)	35,106
	17	35,530	35,530
	18	35,954	35,954
	19	36,378	36,378
	20	36,802	36,802
	21	37,226	37,226
	22	37,650	37,650
	23	38,074	38,074
			38,820
			39,562
			40,304
			41,046
			41,788
			42,530
			43,272

Echelle indiciaire B Personnel médecin

Rangs			
Chargé d'enseignement	Pallier	Professeur adjoint	Professeur agrégé
Titulaire	Professeur	Titulaire	Titulaire
* 1.662	1.000	1.023	1.481
* 2.690	1.045	1.068	1.513
* 3.718	1.091	1.113	1.544
* 4.747	1.113	1.136	1.576
* 5.775	1.136	1.159	1.607
* 6.803	1.159	1.181	1.639
	1.181	1.204	1.670
	1.204	1.228	
	1.228	1.251	
	1.251	1.278	
	1.278	1.304	
	1.304	1.331	
	1.331	1.357	
	1.357	1.384	
	1.384	1.411	
	1.411	1.437	
	1.437	1.464	
	1.464	1.479	
	1.479	1.494	
	1.494	1.509	
	1.509	1.524	
	1.524		

Rangs			
Chargé	Pallier	Professeur adjoint	Professeur agrégé
d'enseignement			titulaire
* 1 14,705			
* 2 15,335			
* 3 15,965			
* 4 16,595			
* 5 17,225			
* 6 17,855			
	1	22,220	
	2	22,725	
	3	23,230	
	4	23,735	
	5	24,240	
	6	24,745	27,730
	7	(25,250)	28,360
	8	(25,755)	28,990
	9	(26,260)	29,620
	10	(26,765)	30,250
	11		30,880
	12		31,510
	13		32,140
	14		32,770
	15		33,100
	16		33,430
	17		33,760
	18		34,090
			34,710
			35,465
			36,220
			36,975
			37,730

Echelle de transition B
Personnel médecin
1975-1976

Echelle B
 Personnel médecin
 1976-1977

Rangs			
Chargé d'enseignement	Pilier	Professeur adjoint	Professeur agrégé
Professeur titulaire			
* 1 16,176			
* 2 16,868			
* 3 17,560			
* 4 18,252			
* 5 18,944			
* 6 19,636			
	1	24,442	
	2	24,996	
	3	25,550	
	4	26,104	
	5	26,658	
	6	27,212	30,576
	7	(27,766)	31,226
	8	(28,320)	31,876
	9	(28,874)	32,526
	10	(29,428)	33,176
	11		33,826
	12		34,476
	13		35,126
	14		35,776
	15		36,426
	16		36,508
	17		36,874
	18		37,240
			37,746
			38,516
			39,286
			40,056
			40,826

Echelle B
Personnel médecin
1977-1978

Rangs			
Chargé d'enseignement	Pallier	Professeur adjoint	Professeur agrégé
Professeur titulaire			
* 1 17,470			
* 2 18,218			
* 3 18,966			
* 4 19,714			
* 5 20,462			
* 6 21,210			
	1	26,398	
	2	26,996	
	3	27,594	
	4	28,192	
	5	28,790	
	6	29,388	33,026
	7	(29,986)	33,728
	8	(30,584)	34,430
	9	(31,182)	35,132
	10	(31,780)	35,834
	11		36,536
	12		37,238
	13		37,940
	14		38,642
	15		39,038
	16		39,434
	17		39,830
	18		40,226
			40,994

Echelle B Personnel médecin
1978-1979

Rangs				
Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agregé	Professeur titulaire
* 1 18,518			35,008	41,448
* 2 19,310			35,752	42,330
* 3 20,102			36,496	43,212
* 4 20,894			37,240	44,094
* 5 21,686			37,984	44,976
* 6 22,478			38,728	45,858
			39,472	46,740
			40,216	
			40,960	
			41,380	
			41,800	
			42,220	
			42,640	
			43,060	
			43,480	
			43,900	
			44,320	
			44,740	
			45,160	
			45,580	
			46,000	
			46,420	
			46,840	
			47,260	
			47,680	
			48,100	
			48,520	
			48,940	
			49,360	
			49,780	
			50,200	
			50,620	
			51,040	
			51,460	
			51,880	
			52,300	
			52,720	
			53,140	
			53,560	
			53,980	
			54,400	
			54,820	
			55,240	
			55,660	
			56,080	
			56,500	
			56,920	
			57,340	
			57,760	
			58,180	
			58,600	
			59,020	
			59,440	
			59,860	
			60,280	
			60,700	
			61,120	
			61,540	
			61,960	
			62,380	
			62,800	
			63,220	
			63,640	
			64,060	
			64,480	
			64,900	
			65,320	
			65,740	
			66,160	
			66,580	
			67,000	
			67,420	
			67,840	
			68,260	
			68,680	
			69,100	
			69,520	
			69,940	
			70,360	
			70,780	
			71,200	
			71,620	
			72,040	
			72,460	
			72,880	
			73,300	
			73,720	
			74,140	
			74,560	
			74,980	
			75,400	
			75,820	
			76,240	
			76,660	
			77,080	
			77,500	
			77,920	
			78,340	
			78,760	
			79,180	
			79,600	
			80,020	
			80,440	
			80,860	
			81,280	
			81,700	
			82,120	
			82,540	
			82,960	
			83,380	
			83,800	
			84,220	
			84,640	
			85,060	
			85,480	
			85,900	
			86,320	
			86,740	
			87,160	
			87,580	
			88,000	
			88,420	
			88,840	
			89,260	
			89,680	
			90,100	
			90,520	
			90,940	
			91,360	
			91,780	
			92,200	
			92,620	
			93,040	
			93,460	
			93,880	
			94,300	
			94,720	
			95,140	
			95,560	
			95,980	
			96,400	
			96,820	
			97,240	
			97,660	
			98,080	
			98,500	
			98,920	
			99,340	
			99,760	
			100,180	
			100,600	
			101,020	
			101,440	
			101,860	
			102,280	
			102,700	
			103,120	
			103,540	
			103,960	
			104,380	
			104,800	
			105,220	
			105,640	
			106,060	
			106,480	
			106,900	
			107,320	
			107,740	
			108,160	
			108,580	
			109,000	
			109,420	
			109,840	
			110,260	
			110,680	
			111,100	
			111,520	
			111,940	
			112,360	
			112,780	
			113,200	
			113,620	
			114,040	
			114,460	
			114,880	
			115,300	
			115,720	
			116,140	
			116,560	
			116,980	
			117,400	
			117,820	
			118,240	
			118,660	
			119,080	
			119,500	
			119,920	
			120,340	
			120,760	
			121,180	
			121,600	
			122,020	
			122,440	
			122,860	
			123,280	
			123,700	
			124,120	
			124,540	
			124,960	
			125,380	
			125,800	
			126,220	
			126,640	
			127,060	
			127,480	
			127,900	
			128,320	
			128,740	
			129,160	
			129,580	
			130,000	
			130,420	
			130,840	
			131,260	
			131,680	
			132,100	
			132,520	
			132,940	
			133,360	
			133,780	
			134,200	
			134,620	
			135,040	
			135,460	
			135,880	
			136,300	
			136,720	
			137,140	
			137,560	
			137,980	
			138,400	
			138,820	
			139,240	
			139,660	
			140,080	
			140,500	
			140,920	
			141,340	
			141,760	
			142,180	
			142,600	
			143,020	
			143,440	
			143,860	
			144,280	
			144,700	
			145,120	
			145,540	
			145,960	
			146,380	
			146,800	
			147,220	
			147,640	
			148,060	
			148,480	
			148,900	
			149,320	
			149,740	
			150,160	
			150,580	
			151,000	
			151,420	
			151,840	
			152,260	
			152,680	
			153,100	
			153,520	
			153,940	
			154,360	
			154,780	
			155,200	
			155,620	
			156,040	
			156,460	
			156,880	
			157,300	
			157,720	
			158,140	
			158,560	
			158,980	
			159,400	
			159,820	
			160,240	
			160,660	
			161,080	
			161,500	
			161,920	
			162,340	
			162,760	
			163,180	
			163,600	
			164,020	
			164,440	
			164,860	
			165,280	
			165,700	

CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA CHARGE PROFESSORALE

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

1. Le problème

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

2. Les éléments du problème

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

2.1 A la première question, toutes les réponses se ressemblent: oui, car ils fournissent tous plus de 40 heures par semaine. Le document no 2 (p. 6) établit même que, des 92 études faites entre 1922 et 1959, il ressort que "the average faculty member spends more than fifty hours per week in doing his work". Les rapports parus depuis lors aux U.S.A. (cf. Documents 2, 3, 4) en Ontario (cf. Document 8) ou au Québec (cf. Document 6) semblent confirmer cette remarquable constante.

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

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

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

3. Les éléments de solution

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

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

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

Recommandations

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

Le Comité recommande:

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

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

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

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

5. que les comités utilisent dans la définition des normes de pondération de ces activités, et ce à titre indicatif, le profil décrit incombent habituellement à un professeur.

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

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

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

Le document no 8 est plus formel encore sur cette question:

"no two university professors will or should have precisely the same workloads and that is why it is appropriate to leave the assignment of specific responsibilities to departments" (p. 8-9).

Profil individuel

1. **Enseignement**
 - a. nombre d'heures pour chaque cours
 - b. niveau du: 1er, 2e ou 3e cycle
 - c. type de cours:
 - magistral,
 - travaux pratiques,
 - séminaire,
 - cours à inscriptions limitées,
 - tutorat,
 - lectures dirigées,
 - laboratoires,
 - cours répète,
 - etc...
 - d. nombre d'étudiants
 - e. expériences pédagogiques nouvelles
 - f. supervision de stages
 - individuels
 - collectifs
 - g. direction des thèses:
 - nombre d'étudiants,
 - 2e et 3e cycle,
 - année de rédaction.
2. **Recherche**
 - a. projets subventionnés
 - b. recherche personnelle, en vue de publication
 - c. participation à un programme commun
3. **Tâches administratives et service public**
 - a. comités:
 - au département
 - à l'université
 - b. service à la communauté, participation à divers organismes publics, etc...
 - c. charge administrative:
 - à l'université
 - à l'extérieur.

Liste des documents consultés:

1. **Report en Re-évaluation of the 1966 Growth Plan, Berkeley U.**, 1971.
2. **Faculty Load Study**, an inter-university Council of Ohio Study, January 1970, 79 p.
3. **How does the Faculty spend its time?** The distribution of Faculty effort at the University of Washington and Comparable Universities, by Robert K. Thompson, February 1971, 12 p.
4. **Faculty Activity Analysis: Overview and Major Issues**, by Leonard C. Rowney for WICHE (Western Interstate Commission for Higher Education), December 1971.
5. **La méthodologie du relevé des charges d'enseignement 1971-1972**, par Jean-Yves Desrosiers, novembre 1971 (Laval).
6. **Charge de travail des professeurs d'université au Québec**, rapport no. 32 (préliminaire) de la FAPUQ, par Marjelle Fréchette et Henri Beauregard, avril 1972, 34 p.
7. **Objetifs spécifiques quant aux professeurs**, Alphonse Parent, Chicoutimi, 1970, 4 p.
8. **The ten o'clock Scholar? What a professor does for his pay**, by Bernard Trotter, David L. McQueen, Bertrand L. Hansen, Committee on Research and Planning, Council of Ontario Universities, May 1972, 14 p.
9. **Extrait du procès-verbal de la 85e réunion de l'Assemblée universitaire**, Université de Montréal.

Politique de l'Université de Montréal: Charges d'enseignement

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

Ce rapport a été étudié au cours de l'année 1964 par la
Commission des études qui a adopté unanimement comme
conclusion de l'examen détaillé qu'elle a fait du rapport de la
S.C.D.A., la délibération qui suit: "La Commission des études
accepte l'orientation générale du rapport de la S.C.D.A. et prie
les organismes responsables d'en étudier les recommandations
et de prendre les moyens d'atteindre aussitôt que possible les
objectifs formulés"; (dél. 1965).

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

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

DIRECTIVES CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL CONFIEE AUX PROFESSEURS

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

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

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

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

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

1. le temps requis pour la préparation des cours, en plus du nombre d'heures d'enseignement par semaine;
2. les nouveaux cours à préparer;
3. le nombre d'élèves par classe, compte tenu particulièrement du nombre d'adjoints disponibles;
4. la quantité de textes à corriger et à évaluer, compte tenu particulièrement du nombre de correcteurs disponibles;
5. les différences extrêmes dans l'ampleur et la difficulté des cours;

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

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

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

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

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

L'A.C.P.U. reconnaît d'autre part qu'en réclamant les droits énoncés dans la présente politique, les professeurs s'engagent à s'acquitter consciencieusement et équitablement de leurs fonctions. Elle n'a aucun désir de défendre ceux qui négligent leur travail ou qui abusent autrement de leur situation. Elle tient à souligner toutefois que d'après les meilleurs états statistiques, la semaine de travail du professeur moyen, comme celle d'autres spécialistes dans les professions ou l'individu jouit d'une large autonomie, est appréciablement plus longue que celle de la plupart des membres de la population active. Elle regrette que les discussions relatives à la charge de travail des professeurs se déroulent fréquemment dans une atmosphère punitive, et estime que ceux qui se préoccupent de rendement atteindront mieux leur but, d'ordinaire, par des régimes permettant d'évaluer convenablement les programmes et les membres du corps professoral que par des politiques minutieuses sur la charge de travail. Les universités feraient mieux de consacrer leurs énergies à établir des méthodes d'évaluation à l'usage des étudiants, des professeurs et des administrateurs, plutôt qu'à essayer de faire fonctionner l'université au chronomètre. Ce qui importe, c'est de savoir si tel professeur donne un bon enseignement et fait de la bonne recherche, et non de se demander ce qu'il faisait jeudi après-midi à 16h15. L'A.C.P.U. insiste seulement pour que l'université fasse ces évaluations dans l'ordre et la décence, et conformément aux principes de la justice naturelle. A cette fin, elle a proposé (dans l'Enoncé de principes relatif à la permanence de l'emploi, les Directives en matière d'éthique professionnelle et les Directives concernant les réductions des effectifs universitaires pour des motifs budgétaires) des moyens pour l'université de conserver ses professeurs compétents, d'accroître leur compétence, de s'assurer leur intégrité et d'éliminer les incompetents tout en sauvegardant sa réputation de justice."

- 4. M. Jacques Dupont
- 3. M. Jean-Paul Lalancette
- 2. M. Guy Dulude
- 1. M. Jean-Yves Durand

LISTE DES ARBITRES

ANNEXE C

- g. les années de service reconnues selon la clause CP 5.08, d'enseignement;
 - f. les conditions d'admissibilité du rang de professeur adjoint pour le professeur engagé au rang de chargé d'enseignement;
 - e. le salaire de base selon la classification salariale et le cas échéant toute prime et les années d'expérience reconnues pour fins de classification salariale;
 - d. les caractéristiques de l'engagement: plein temps, demi-temps, initial, terminal, renouvelable ou non-renouvelable, à titre de substitut ou dans un programme temporaire, avec ou sans permanence;
 - c. le rang universitaire;
 - b. la durée, la date d'entrée en vigueur et la date d'expiration de l'engagement;
 - a. l'identification de la faculté ou du département de rattachement du professeur;
- La lettre d'engagement doit contenir au moins les éléments suivants:

LETRE D'ENGAGEMENT

ANNEXE B

LETTRE D'ENTENTE No 1

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ETle Syndicat général des professeurs
de l'Université de Montréal,
ci-après appelé le Syndicat**Objet: Régime d'assurances collectives et service de santé**

Les parties conviennent de former dans les trois mois de la date de la signature de la convention collective un comité conjoint, composé de trois représentants de l'Université et de trois représentants du Syndicat, dont le mandat est d'étudier les contrats actuels et tout autre régime d'assurances collectives applicables aux professeurs, compte tenu des droits des autres groupes intéressés et d'examiner la possibilité de créer un service de santé pour le personnel enseignant.

Le comité fait rapport aux parties et si une entente intervient, celle-ci devient partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de MontréalPour le Syndicat général
des professeurs de
l'Université de MontréalM. Louis-Marie Tremblay,
*Directeur du Service
du personnel enseignant*M. Henri-François Gauthin,
Président

LETRE D'ENTENTE No 2

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ET

le Syndicat général des professeurs
de l'Université de Montréal,
ci-après appelé le Syndicat

Objet: Hygiène et sécurité

L'Université et le Syndicat conviennent de coopérer pour
assurer aux professeurs la sécurité et l'hygiène au travail.
À cette fin, les parties forment, dans les trois (3) mois de la
signature de la convention collective, un comité conjoint
d'hygiène et de sécurité. Le comité se réunit sur
convocation des représentants de l'une ou l'autre des
parties. Le comité fait des recommandations à
l'Université.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce
vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de Montréal

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

M. Louis-Marie Tremblay,
Directeur du Service
du personnel enseignant

M. Henri-François Gauthrin,
Président

LETTRE D'ENTENTE No 3

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ET

le Syndicat général des professeurs

de l'Université de Montréal,
ci-après appelé le Syndicat**Objet: Chargés de cours**

Les parties conviennent de former dans les trois (3) mois après la signature de la convention collective, un comité conjoint d'étude sur la question des chargés de cours à l'Université.

Le comité doit faire rapport à l'Université dans un délai d'un an après sa formation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de Montréal

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

M. Louis-Marie Tremblay,
Directeur du Service
du personnel enseignant

M. Henri-François Gauthrin,
Président

LETRE D'ENTENTE No 4

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université

ET

le Syndicat général des professeurs

de l'Université de Montréal,

ci-après appelé le Syndicat

Objet: Caractérisation

L'Université s'engage à transmettre, sur demande, au Syndicat, les données du sous-fichier F.A.P.U.Q. sur la caractérisation de la masse salariale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de Montréal

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

M. Louis-Marie Tremblay
Directeur du Service
du personnel enseignant

M. Henri-François Gauthrin,
Président

LETRE D'ENTENTE No 5

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ET

le Syndicat général des professeurs

de l'Université de Montréal,

ci-après appelé le Syndicat

Objet: Service de garde à la faculté de médecine vétérinaire

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

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

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

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

Les primes de clinicien sont portées à \$2,000.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de Montréal

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

M. Louis-Marie Tremblay,
Directeur du Service
du personnel enseignant

M. Henri-François Gauthier,
Président

LETTRE D'ENTENTE No 6

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ET

le Syndicat général des professeurs
de l'Université de Montréal,
ci-après appelé le Syndicat

Objet: **Années d'expérience**

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de Montréal

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

M. Louis-Marie Tremblay,
Directeur du Service
du personnel enseignant

M. Henri-François Gauthrin,
Président

LETTRE D'ENTENTE NO 7

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ET

le Syndicat général des professeurs

de l'Université de Montréal,

ci-après appelé le Syndicat

Objet: Chargé d'enseignement

Pour le chargé d'enseignement à l'emploi de l'Université à la date de la signature de la présente convention qui est nommé adjoind pendant la durée de la présente, l'Université reconnaîtra, à titre de mesure transitoire et pour les fins salariales seulement, lors de sa nomination au rang d'adjoind, un nombre de paliers égal au nombre d'années de service de ce professeur au rang de chargé d'enseignement, à l'exclusion des années en congé de perfectionnement et des années en congé sans traitement, moins le chiffre trois. Le nombre de paliers ainsi obtenu ne doit pas dépasser cinq et il s'ajoute au nombre de paliers stipulé au paragraphe A de la clause RE 1.07.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de MontréalPour le Syndicat général
des professeurs de
l'Université de MontréalM. Louis-Marie Tremblay,
*Directeur du Service
personnel enseignant*M. Henri-François Gauthin,
Président

LETTRE D'ENTENTE No 8

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ETle Syndicat général des professeurs
de l'Université de Montréal,
ci-après appelé le Syndicat

Les parties conviennent de demander à l'Assemblée
universitaire de poursuivre et de compléter, dans un délai
d'un an suivant la signature de la présente convention,
l'étude des modalités de l'exercice des droits politiques
des professeurs de la faculté de médecine.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce
vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de MontréalPour le Syndicat général
des professeurs de
l'Université de MontréalM. Louis-Marie Tremblay,
Directeur du Service
du personnel enseignantM. Henri-François Gauthin,
Président

LETRE D'ENTENTE No 9

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ET

le Syndicat général des professeurs
de l'Université de Montréal,
ci-après appelé le Syndicat

Objet: Règles de calcul des années d'expérience

Les parties conviennent de former un comité conjoint
partaire dont le mandat est d'établir des normes et des
critères en application de la clause RE 1.06A et en
application de toute exception selon la clause RE 1.06B.
Après entente des parties, ces normes et ces critères
sont intégrés à la présente convention.
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce
vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de Montréal

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

M. Louis-Marie Tremblay
Directeur du Service
du personnel enseignant

M. Henri-François Gauthier,
Président

LETTRE D'ENTENTE No 10

ENTRE
l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ET
le Syndicat général des professeurs
de l'Université de Montréal,
ci-après appelé le Syndicat

Objet: Clause RC 5.02

Nonobstant les dispositions de la clause RC 5.04, le
Syndicat pourra, jusqu'au 1^{er} février 1978, aviser
l'Université du nom des deux nouvelles personnes
libérées en vertu de RC 5.02.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce
vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de Montréal

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

M. Louis-Marie Tremblay,
Directeur du Service
du personnel enseignant

M. Henri-François Gauthrin,
Président

- 01 Les dispositions transitoires prévues aux clauses 03, 04, 05, 06 s'appliquent sous réserve des articles 27.03 et 27.04 des statuts de l'Université et selon la procédure prévue au "Règlement de nomination et de promotion des professeurs et d'engagement des autres membres du personnel enseignant" ou au "Règlement concernant la nomination et la promotion des professeurs à la Faculté des arts et des sciences" de l'Assemblée universitaire.
- 02 L'Université demande aux autorités compétentes de voir à ce que les dispositions transitoires qui suivent soient mises en oeuvre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la présente convention collective.
- 03 Le chargé d'enseignement inscrit en rédaction de thèse ou de mémoire, dont l'engagement a été renouvelé ou sera renouvelé au 1er juin 1978, bénéficiera d'une extension de son engagement jusqu'au 31 mai 1980. A l'expiration de cette période, l'Université doit mettre fin à son emploi s'il n'est pas nommé professeur adjoint.
- 04 Le chargé d'enseignement qui n'est pas inscrit en rédaction de thèse ou de mémoire et dont l'engagement a été renouvelé ou sera renouvelé au 1er juin 1978, doit, s'il désire demeurer à l'emploi de l'Université, faire une demande de congé de perfectionnement au 1er juin 1978, conformément aux dispositions de la présente convention collective. S'il ne fait pas de demande de congé de perfectionnement ou si sa demande est refusée par l'Université, son engagement est prolongé jusqu'au

Relative au renouvellement d'engagement de certains membres du personnel enseignant

ENTRE
l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ET
le Syndicat général des professeurs
de l'Université de Montréal,
ci-après appelé le Syndicat

LETTRE D'ENTENTE No 11

qui n'est pas remplie au 31 mai 1978.
 ment était assorti d'une condition d'obtention de diplôme
 - au professeur dont le renouvellement d'engage-

- d. au professeur dont le renouvellement d'engage-
 ment était assorti d'une condition d'obtention de diplôme
 renouvellement au 1er juin 1978;
- c. au professeur à qui l'Université a fait parvenir le
 ou avant le 1er décembre 1977 un avis de non-
 renouvellement au 1er juin 1978;
- b. au professeur dont l'engagement était terminal
 sans autre avis au 31 mai 1978;
- a. au professeur engagé dans un programme
 temporaire ou en remplacement d'un professeur
 temporairement absent;

s'appliquent pas:

07 Les dispositions prévues aux articles 03, 04, 05, 06 ne

Le professeur adjoint qui compte cinq années de service
 à ce rang à l'Université, à l'exclusion des années de
 congé de perfectionnement ou sans traitement, au 31 mai
 suivant la date de la signature de la présente convention,
 bénéficie d'un prolongement de son engagement jusqu'au
 31 mai 1980. L'Université doit mettre fin à l'emploi de ce
 professeur s'il n'est pas promu au rang d'agrégé à
 l'expiration de son engagement.

06

Le professeur adjoint qui compte six années de service
 ou plus à ce rang à l'Université, à l'exclusion des
 années de congé de perfectionnement ou sans
 traitement, au 31 mai suivant la date de la signature de la
 présente convention collective, bénéficie d'un
 engagement à durée indéterminée au rang de professeur
 adjoint. Il peut être promu au rang de professeur agrégé,
 conformément aux dispositions prévues à la présente
 convention, pourvu qu'il satisfasse aux normes et critères
 de promotion et, le cas échéant, à toute condition
 existante dans la lettre d'engagement.

05

31 mai 1980 et l'Université doit mettre fin à son emploi.
 Si le congé de perfectionnement lui est accordé, les
 dispositions de la clause CP 2.01 s'appliquent si
 l'Université requiert ses services à son retour de congé.
 Si l'Université estime que les besoins de service l'exigent,
 le congé de perfectionnement peut être reporté d'une
 année, après entente entre le chargé d'enseignement
 concerné et l'Université.

M. Louis-Marie Tremblay,
Directeur du Service
du personnel enseignant

M. Henri-François Gauthrin,
Président

Pour l'Université
de Montréal

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

08 Les parties conviennent que les listes A, B, C et D relatives à ces dispositions transitoires commentent les noms des professeurs visés respectivement par les dispositions des clauses 03, 04, 05 et 06. Ces listes sont déposées au Syndicat.
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

LETRE D'ENTENTE No 12

ENTRE

l'Université de Montréal, ci-après appelée l'Université
ET

le Syndicat général des professeurs

de l'Université de Montréal,
ci-après appelé le Syndicat

Relative à l'intégration dans les rangs universitaires des professeurs chargés de formation pratique

01

Les présentes dispositions transitoires s'appliquent sous réserve des articles 27.03 et 27.04 des statuts de l'Université et selon la procédure prévue au "Règlement de nomination et de promotion des professeurs et d'engagement des autres membres du personnel enseignant" ou au "Règlement concernant la nomination et la promotion des professeurs à la Faculté des arts et des sciences" de l'Assemblée universitaire.

02

L'Université demande aux autorités compétentes de voir à ce que les dispositions transitoires qui suivent soient mises en œuvre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la présente convention collective.

03

Tout professeur chargé de formation pratique à l'emploi de l'Université à la date de la signature de la présente lettre d'entente, est engagé à l'un ou l'autre des rangs universitaires prévus à l'article CP 1.01 de la convention collective, conformément aux conditions prévues à l'article 04.

04

L'Université demande aux conseils de faculté concernés de définir les conditions requises pour la nomination des personnes présentement engagées comme chargés de formation pratique au rang de professeur adjoint et de définir leurs perspectives de carrière.

05 Les parties conviennent de former un comité paritaire pour étudier l'avenir de chacun des membres du personnel enseignant de la catégorie des chargés de formation pratique avec les instances compétentes et de faire des recommandations quant à leur classification dans un des rangs universitaires.

06 Tout chargé de formation pratique pour lequel un perfectionnement serait requis doit, s'il désire demeurer à l'emploi de l'Université, faire une demande de congé de perfectionnement au premier juin 1978, conformément aux dispositions de la convention collective. S'il ne fait pas de demande de congé de perfectionnement ou si sa demande est refusée par l'Université, son engagement est prolongé jusqu'au 31 mai 1980 et l'Université doit mettre fin à son emploi. Si le congé de perfectionnement lui est accordé, les dispositions de la clause CP 2.01 de la convention collective s'appliquent mutatis mutandis si l'Université requiert ses services à son retour de congé.

Si l'Université estime que les besoins de service l'exigent, le congé de perfectionnement peut être reporté d'une année, après entente entre le professeur concerné et l'Université.

07 La disposition de la clause 03 ne s'applique pas au chargé de formation pratique dont l'engagement était terminal au 31 mai 1978 ou qui a reçu un avis de non-renouvellement au 1^{er} décembre 1977.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce vingt-deuxième jour du mois de décembre 1977.

Pour l'Université
de Montréal

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

M. Louis-Marie Tremblay,
Directeur du Service
du personnel enseignant

M. Henri-François Gauthier,
Président



