

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS
DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

*Convention collective 1988-1991 telle que modifiée
par les Protocoles des :*

- 18 juin 1992
- 17 décembre 1992
- 10 septembre 1993

TABLE DES MATIÈRES

3	PRÉAMBULE
	<i>CHAPITRE I (RC) RÉGIME CONVENTIONNEL</i>
5	ARTICLE RC 1 Définitions
7	ARTICLE RC 2 Reconnaissance syndicale
7	ARTICLE RC 3 Droit de direction
8	ARTICLE RC 4 Régime syndical
8	ARTICLE RC 5 Liberté d'action syndicale
11	ARTICLE RC 6 Libertés universitaires et politiques; non-discrimination
11	ARTICLE RC 7 Procédure de règlement des griefs et arbitrage
15	ARTICLE RC 8 Abrogé
15	ARTICLE RC 9 Congédiement, mesures disciplinaires ou administratives
	<i>CHAPITRE II (TP) TRAVAIL PROFESSORAL</i>
18	ARTICLE TP 1 Fonctions du professeur
19	ARTICLE TP 2 Composition de la charge de travail
20	ARTICLE TP 3 Répartition de la charge de travail
	<i>CHAPITRE III (CP) CARRIÈRE PROFESSORALE</i>
26	ARTICLE CP 1 Procédure d'engagement
28	ARTICLE CP 2 Engagement, renouvellement et octroi de permanence
31	ARTICLE CP 3 Engagement temporaire
32	ARTICLE CP 4 Dossier et évaluation
34	ARTICLE CP 5 Promotion et permanence
37	ARTICLE CP 6 Recours
38	ARTICLE CP 7 Année sabbatique
42	ARTICLE CP 8 Perfectionnement

138	LETTRES D'ENTENTE
77	ANNEXES
73	CHAPITRE VIII (AE) ACCÈS À L'ÉGALITÉ
71	ARTICLE DG 2 Durée
71	ARTICLE DG 1 Dispositions générales
	CHAPITRE VII (DG) DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE
65	ARTICLE RE 1 Traitement
	CHAPITRE VI (RE) RÉMUNÉRATION
62	ARTICLE AS 9 Retraite
62	ARTICLE AS 8 Régime de rentes, assurances, exonérations des frais de scolarité
61	ARTICLE AS 7 Absence
60	ARTICLE AS 6 Congés parentaux
58	ARTICLE AS 5 Congé sans traitement
58	ARTICLE AS 4 Congé de plein droit
58	ARTICLE AS 3 Congé de maladie
57	ARTICLE AS 2 Congé annuel
57	ARTICLE AS 1 Congés : dispositions générales
	CHAPITRE V (AS) AVANTAGES SOCIAUX
54	ARTICLE CAR 4 Attaché de recherche
48	ARTICLE CAR 3 Engagement, renouvellement et promotion du chercheur
47	ARTICLE CAR 2 Fonctions du chercheur
46	ARTICLE CAR 1 Dispositions générales
	CHAPITRE IV (CAR) CHERCHEUR ET ATTACHÉ DE RECHERCHE

PREAMBULE

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

RÉGIME CONVENTIONNEL
(RC)

CHAPITRE I :

ARTICLE RC 1 : DÉFINITIONS

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les termes suivants signifient :

- RC 1.01 Université : désigne la corporation de l'Université de Montréal, 15-16 Elizabeth II, 1966-67, L.Q., chapitre 129 et amendements.
- RC 1.02 Syndicat : désigne le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal.
- RC 1.03 Professeur ou chercheur ou attaché de recherche : une personne visée par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, le 9 juillet 1975 et modifié le 3 décembre 1975, le 6 juin 1980 et le 4 septembre 1981 :
- "Les enseignants et les chercheurs salariés à plein temps ou à demi-temps à l'emploi de l'Université de Montréal comme membres du corps professoral ou comme chargés d'enseignement, les chercheurs et les attachés de recherche, à l'exception des doyens, des vice-doyens, des secrétaires de faculté, des adjoints au décanat, des directeurs et directeurs adjoints de département, d'institut ou d'école, des directeurs, des directeurs adjoints et des secrétaires de centres de recherche, des personnes en congé sans solde ou assimilées, de tous les médecins cliniciens enseignants (temps plein géographique), des médecins cliniciens chercheurs et attachés de recherche, des professeurs invités, des chercheurs invités et des autres personnes exclues par le Code du travail";
- RC 1.04 Chargé de cours : désigne une personne engagée à temps partiel par l'Université pour assumer une charge de cours. La présente définition s'applique également au chargé de clinique de la Faculté de médecine dentaire et de l'École d'optométrie.
- RC 1.05 Faculté : désigne une faculté non départementalisée (Droit, Musique, Sciences infirmières, Pharmacie et Théologie).
- RC 1.06 Département : désigne un département au sens de l'alinéa c) de l'article 1.02 des statuts de l'Université ainsi que le département d'éducation

- physique et l'École d'optométrie.
- RC 1.07 Centre de recherche : désigne un centre qui est rattaché soit directement à l'Université, soit à l'une de ses facultés ou à l'un de ses départements et dont la création a été approuvée par le Conseil de l'Université ou par le Comité exécutif.
- RC 1.08 Directeur : désigne le doyen d'une faculté ou le directeur d'un département ou d'un centre de recherche.
- RC 1.09 Assemblée : désigne dans les facultés, l'assemblée de faculté prévue à l'article 30.01 des statuts de l'Université et dans les départements, l'assemblée de département prévue à l'article 31.01 des statuts de l'Université.
- RC 1.10 Grtel : désigne toute méseentente entre l'Université et le Syndicat, un professeur ou un groupe de professeurs, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- RC 1.11 Année universitaire : désigne une période allant du 1^{er} septembre au 31 août suivant et comprenant trois trimestres : a) le trimestre d'automne : du 1^{er} septembre au 31 décembre inclusivement; b) le trimestre d'hiver : du 1^{er} janvier au 30 avril inclusivement; c) le trimestre d'été : du 1^{er} mai au 31 août inclusivement.
- RC 1.12 Année de service : désigne une période de service à plein temps ou à demi-temps allant du 1^{er} juin au 31 mai suivant. Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1^{er} juin, l'année de service est calculée à partir du premier jour de juin le plus rapproché de la date de l'engagement.
- RC 1.13 Engagement : désigne l'engagement des chargés d'enseignement ou des attachés de recherche, ou la nomination des professeurs ou chercheurs titulaires, agrégés ou adjoints, selon les règlements de l'Assemblée universitaire.

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

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 personnes visées par le certificat d'accréditation.

RC 2.01 La présente convention collective s'applique à tous les professeurs visés par le certificat d'accréditation. Les chercheurs et les attachés de recherche sont régis par les dispositions du chapitre IV.

ARTICLE RC 2 : RECONNAISSANCE SYNDICALE

RC 1.16 Service du personnel enseignant : désigne le service mandaté par le vice-recteur aux ressources humaines pour les fins prévues à la présente convention collective.

RC 1.15 Organisme subventionnaire : tout organisme qui accorde à l'Université des fonds de recherche dans le cadre d'une subvention, d'un contrat, d'une bourse ou d'un don.

RC 1.14 Conjoint : aux fins des clauses CP 7.09 et CP 8.07 et aux fins de la politique d'exonération des frais de scolarité, la personne qui est mariée avec le professeur ou la personne qui vit maritalement avec le professeur depuis au moins trois (3) ans ou un (1) an dans les cas suivants :

- un enfant au moins est né ou va naître de leur union;
- ils ont conjointement adopté au moins un (1) enfant durant leur période de vie maritale;
- l'un d'eux a adopté au moins un (1) enfant de l'autre durant cette période.

RC 5.01 Le Syndicat continue à bénéficier des mêmes droits et privilèges que l'Université lui a reconnus par le passé en ce qui concerne l'utilisation des salles, de bureaux, des services habituels de l'Université, y compris l'utilisation gratuite des équipements du Centre de calcul, de l'affichage et la transmission des documents émanant des différents corps universitaires.

ARTICLE RC 5 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

RC 4.05 La clause RC 4.04 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement soit l'illégalité de tout ou partie des clauses RC 4.01 et RC 4.02, soit une faute du Syndicat ou de ses préposés ou soit les deux.

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 4.03 L'Université fait parvenir au Syndicat entre le 1^{er} et le 15^e jour de chaque mois un chèque payable au pair pour le montant total perçu durant le mois précédent, accompagné d'un état de la perception.

RC 4.02 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

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

- RC 5.02 Afin de faciliter l'élaboration et l'application de la convention collective, l'Université convient de libérer trois (3) professeurs équivalents temps complet choisis par le Syndicat. Les libérations sont, au choix du Syndicat, à quart (1/4) de temps, à demi (1/2) temps ou à trois quarts (3/4) de temps. L'Université tient compte de ces libérations dans l'attribution des ressources budgétaires aux unités concernées.
- RC 5.03 Le Syndicat doit avisier l'Université du nom des professeurs désignés au moins un (1) mois avant le début d'un trimestre pour que la libération prévue en RC 5.02 devienne effective.
- RC 5.04 Les professeurs libérés en vertu de la clause RC 5.02 doivent donner à l'Université un préavis d'au moins un (1) mois avant de reprendre leur poste. Ce retour ne peut s'effectuer qu'au début d'un trimestre.
- RC 5.05 Afin de faciliter le renouvellement de la présente convention collective, l'Université convient de libérer deux (2) professeurs équivalents temps complet pour la durée des négociations. Les libérations sont, au choix du Syndicat, à quart (1/4) de temps, à demi (1/2) temps ou à trois quarts (3/4) de temps. L'Université tient compte de ces libérations dans l'attribution des ressources budgétaires aux unités concernées. L'une des libérations débute le 1^{er} janvier précédant l'expiration de la convention collective, l'autre, un mois avant l'expiration de la convention.
- RC 5.06 Une copie de toute correspondance adressée par le Service du personnel enseignant, le Service des avantages sociaux ou par la direction supérieure de l'Université à un groupe ou à l'ensemble des professeurs sur un sujet prévu par la présente convention collective est transmise simultanément au Syndicat.
- RC 5.07 L'Université fournit au Syndicat, au plus tard le 30 septembre et le 31 janvier, la liste imprimée des professeurs et son support informatique pour l'année courante. Cette liste comporte, pour chaque professeur, le nom, le prénom, le matricule, la date de naissance, le sexe, l'état civil, le département, la faculté, le centre de recherche, l'état de l'activité (en sabbatique), la date de début du congé, le statut d'emploi, la date d'entrée à l'Université, les diplômes avec la date d'obtention, le rang avec la date d'entrée, le détachement, en congé de perfectionnement ou en année d'entrée, le palier et le traitement annuel (salaire de base et prime

individuelle), le traitement annuel effectif et le traitement de congé effectif (cas échéant, la source de financement, l'adresse et le numéro de téléphone déclarés à l'Université.

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

RC 5.08 Chaque mois, l'Université transmet au Syndicat la liste des professeurs nouvellement inclus et exclus de l'unité d'accréditation en indiquant pour chacun le motif de l'exclusion ou de l'inclusion.

RC 5.09 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. Le Syndicat n'utilisera les informations relatives à l'adresse et au numéro de téléphone que pour communiquer avec ses membres et il s'engage à les garder confidentielles.

RC 5.10 Le Syndicat transmet à l'Université au plus tard le 31 décembre de chaque année, la liste des membres de son Conseil syndical et de son Bureau.

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

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

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

ARTICLE RC 6 : LIBERTÉS UNIVERSITAIRES ET POLITIQUES;
NON-DISCRIMINATION

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

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

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

ARTICLE RC 7 : PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS ET
ARBITRAGE

RC 7.01 Les parties doivent tenter de régler équitablement dans les plus brefs délais tout grief qui survient entre elles.

RC 7.02 Le professeur qui se propose de loger un grief en informe son directeur. De part et d'autre, on cherchera, dans la mesure du possible, une solution au problème soulevé. Tout règlement intervenu à ce stade ne peut être invoqué comme précédent.

RC 7.03 Un professeur, un groupe de professeurs, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le formuler par écrit au 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.

Le Comité des griefs a aussi pour mandat d'étudier les mécontentes reliées au conditions de travail autres que celles prévues à la convention à la date de la première réunion.

Le comité des griefs est constitué de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Le comité des griefs se réunit à huis clos. Il établit lui-même ses règles de fonctionnement internes. Le ou les professeurs qui ont déposé le grief ont le droit d'être entendus. Pour chaque grief, le comité fait rapport au Service du personnel enseignant et au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables consécutifs

RC 7.08

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 7.08 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

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 7.08 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 qui suivent la transmission de cette décision.

RC 7.06

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 un délai de dix (10) jours.

RC 7.05

Les articles R.C. 7.01, R.C. 7.03, R.C. 7.05 et R.C. 7.06 s'appliquent aux plaintes déposées en vertu de cet article.

Dans le cas de mécontentes reliées aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention collective, le professeur dépose une plainte au Service du personnel enseignant.

La formulation du grief doit mentionner les clauses de la présente convention collective qui y sont invoquées.

RC 7.04

collective et de proposer à l'Université des solutions aux problèmes posés.

RC 7.09 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme ses représentants au comité des griefs et informe l'autre. Elles doivent désigner en même temps trois (3) substitués habilités à les remplacer en cas d'absence ou d'incapacité d'agir.

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

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

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

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

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

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

- Diane Sabourin
- Marc Boisvert
- Lyse Tousignant
- Jean-Pierre Lussier
- Marc Gravel
- Paul Laflamme

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

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

RC 7.15

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

b) réintégrer le professeur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et pleine compensation;

a) annuler ou maintenir la mesure disciplinaire;

RC 7.14 En matière disciplinaire, l'arbitre peut :

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

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

quoiqu'il soit.

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

RC 7.13

main-d'oeuvre.

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

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

RC 7.16 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt à compter de la date qu'il détermine, au taux légal prévu par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du Ministère du Revenu.

RC 7.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit mais la rédaction du grief et, le cas échéant, la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendées à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si l'amendement est présenté lors de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaire pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

RC 7.18 Chacune des étapes de cette procédure doit être complétée avant de passer à la suivante, à moins d'entente entre les parties. Toutefois, le défaut de convoquer le comité des griefs ou pour celui-ci de se réunir ou de faire rapport ou le défaut de décision dans les délais prévus permet d'aller à l'étape suivante.

RC 7.19 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Université et le Syndicat.

RC 7.20 Les frais et honoraires de l'arbitre, ainsi que les frais de notes sténographiques, sont payés à part égale par le Syndicat et par l'Université.

RC 7.21 Le professeur qui se prévaut des dispositions du présent article, renonce ipso facto pour le même objet à tout recours au comité des différends et au comité d'appel des différends de l'Assemblée universitaire.

ARTICLE RC 8 : ABROGÉ

ARTICLE RC 9 : CONGÈDIEMENT, MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

RC 9.01 L'Université ne peut congédier un professeur que pour juste cause. Elle

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

RC 9.03 Lorsque l'Université décide d'imposer des mesures disciplinaires ou administratives telles la coupure ou la cessation du traitement, le professeur doit en être avisé par lettre recommandée précisant les motifs de la mesure et copie de cette lettre doit simultanément être transmise au Syndicat. En cas de grief, la preuve incombe à l'Université.

RC 9.02 L'Université peut se dispenser des préavis prévus en RC 9.01 lorsque le préjudice causé par un professeur nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement immédiat. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par lettre recommandée précisant les motifs d'une telle décision. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat.

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.

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.

CHAPITRE II :
TRAVAIL PROFESSIONAL
(TP)

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

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

- a) la 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 1.02 La fonction d'enseignement comprend en particulier les activités suivantes :

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

TP 1.01 La tâche du professeur comprend quatre (4) fonctions :

ARTICLE TP 1 : FONCTIONS DU PROFESSEUR

TP 2.02 Charge d'enseignement : désigne les activités de la fonction d'enseignant assumées par le professeur pendant une année universitaire.

TP 2.01 Charge de travail : désigne les activités inhérentes à la tâche définie à l'article TP 1 que le professeur assume pendant une année universitaire.

ARTICLE TP 2 : COMPOSITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

- d) le service à la collectivité, c'est-à-dire la participation active à des organismes scientifiques, culturels, professionnels, syndicaux, patronaux, gouvernementaux et sociaux, et les activités d'expertise ou de vulgarisation pertinentes à la tâche du professeur et compatibles avec elle.
- 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 participation à toute forme de manifestation artistique pertinente à la tâche du professeur et compatible avec elle en tant qu'acteur, interprète, metteur en scène, peintre, sculpteur, etc., propre à contribuer au développement culturel et esthétique de la communauté;
- a) la présentation de communications et la participation active à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques ou professionnels, susceptibles d'apporter un accroissement de la connaissance, de maintenir et de renouveler une fonction critique ou de faire avancer la diffusion des connaissances et des pratiques nouvelles;

TP 1.05 La contribution au rayonnement universitaire comprend en particulier les activités suivantes :

TP 1.04 La contribution au fonctionnement de l'institution comprend en particulier des activités au sein d'organismes ou d'entités de cette dernière et au sein d'organismes de préparation, de négociation et d'administration de la convention collective.

travaux épistémologiques.

TP 3.01 L'Université, en tenant compte de toutes les circonstances, veille à ce que les charges de travail soient réparties de façon équitable entre les professeurs d'une faculté ou d'un département, dans le respect des clauses TP 3.02 à TP 3.10 inclusivement.

ARTICLE TP 3 : RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

TP 2.05 En règle générale mais sous réserve des conditions particulières propres à chaque département ou faculté, la charge de cours d'un professeur doit comprendre des cours aussi bien au premier cycle qu'aux cycles supérieurs et ne peut être composée exclusivement d'un seul cours répété.

TP 2.04 La charge de travail d'un professeur comprend des activités dans chacune des quatre (4) fonctions définies à la clause TP 1.01. Cependant, ces fonctions peuvent être exercées dans des proportions et selon des modalités variables. Exceptionnellement, les activités dans une des fonctions peuvent être minimales.

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

2) Charge d'encadrement :

- b) les activités de la fonction d'enseignement qui comportent des crédits reconnus par l'Université et qui sont assumées par le professeur de manière tutoriale pendant une année universitaire.
- a) les activités de la fonction d'enseignement qui comportent des crédits reconnus par l'Université et qui sont assumées par le professeur pendant une année universitaire et qui comportent des enseignements réguliers du professeur avec un groupe d'étudiants;

1) Charge de cours :

TP 2.03 La charge d'enseignement comprend :

TP 3.02 La réalisation de la charge de travail du professeur est étalée sur les trois (3) trimestres de l'année universitaire.

Lorsque le programme d'enseignement d'une faculté ou d'un département comprend des cours à chacun des trois (3) trimestres de l'année universitaire, la charge de cours du professeur est étalée sur deux (2) de ces trois (3) trimestres à moins d'une entente écrite avec le professeur. Autrement, la charge de cours du professeur est étalée sur les trimestres d'automne et d'hiver.

TP 3.03 La répartition entre les professeurs d'une faculté ou d'un département des charges d'enseignement correspondant aux besoins de l'enseignement se fait en tenant compte des conditions d'engagement des professeurs, de leurs qualifications particulières et des autres activités de leur charge de travail.

TP 3.04 L'Université tient compte dans la détermination de la charge de travail du chargé d'enseignement engagé selon les termes de la clause CP 2.03 que ce dernier doit pouvoir se qualifier pour être candidat au rang de professeur adjoint. La participation de celui-ci aux activités d'enseignement, de contribution au fonctionnement de l'institution et de contribution au rayonnement universitaire, doit être telle qu'il puisse se consacrer prioritairement à la poursuite des travaux qui lui permettront d'être candidat au rang de professeur adjoint dans les délais prévus à la clause CP 2.03.

TP 3.05 Les cours dispensés par un département ou une faculté sont d'abord répartis entre les professeurs de ce département ou de cette faculté. L'attribution annuelle de la charge de cours et des activités d'enseignement s'y rattachant est faite par le directeur conformément à la clause TP 3.06.

Une fois les cours répartis entre les professeurs d'un département ou d'une faculté, l'Université peut décider d'engager, entre autres, des chargés de cours.

TP 3.06 L'attribution annuelle de la charge de cours aux professeurs se fait ainsi : a) le directeur informe par écrit l'assemblée de la charge de cours effectivement donnée l'année précédente;

- TP 3.08 Une addition ultérieure à la charge de cours établie selon la clause TP 3.06 nécessite le consentement du professeur. Une telle entente ne peut en aucune manière constituer un précédent.
- b) de diminuer la charge de cours d'un professeur si ce dernier a des activités très développées dans la fonction recherche ou dans l'encadrement aux études supérieures. Le directeur a le pouvoir de diminuer la charge de cours d'un professeur pour favoriser certaines activités exceptionnelles de participation au fonctionnement de l'institution ou de rayonnement universitaire.
- TP 3.07 Dans l'attribution annuelle de la charge de cours et des activités d'enseignement s'y rattachant, le directeur a le pouvoir :
- a) d'augmenter la charge de cours d'un professeur si ce dernier a peu d'activités de recherche ou d'encadrement aux études supérieures, tout en tenant compte de sa contribution au fonctionnement de l'institution et de son rayonnement universitaire;
- b) à la lumière de la liste des cours et des autres activités d'enseignement que prévoit assumer le département ou la faculté au cours de la prochaine année universitaire, le professeur et le directeur échangeront sur la charge de cours et les autres activités d'enseignement que le professeur est susceptible d'assumer au cours de la prochaine année universitaire. Le directeur, tenant compte des mises à jour annuelles du curriculum vitae du professeur prévues à la clause TP 3.12, établit la charge de cours qu'il entend lui confier au cours de la prochaine année universitaire;
- c) le directeur informe l'assemblée de son plan de répartition des charges de cours et reçoit ses commentaires;
- d) le directeur avise, par écrit, le professeur, au plus tard le 31 mai, de la charge de cours qu'il lui confie pour la prochaine année universitaire. Une copie de ce document est versée au dossier du professeur;
- e) dans le cas où la charge de cours diffère de celle établie au paragraphe précédent, le directeur précise par écrit au professeur concerné, six (6) semaines avant le début d'un trimestre, la charge de cours qu'il lui confie pour ce trimestre. Copie de ce document est versée au dossier du professeur.

Cependant, si des besoins imprévus de l'enseignement l'exigent, le directeur peut, après échange avec le professeur, remanier la charge de cours prévue à la clause TP 3.06. Ce faisant, il tient compte des répercussions de ce remaniement sur les autres activités que le professeur comptait assumer.

Le directeur informe l'assemblée de toute modification à la répartition des cours établie selon la clause TP 3.06.

TP 3.09 Le professeur en année sabbatique ou en congé de perfectionnement doit être consulté sur sa charge de cours pour l'année qui vient au même titre que les autres professeurs du département ou de la faculté.

TP 3.10 Le directeur veille à la répartition équitable entre les professeurs des activités reliées au fonctionnement de la faculté ou du département et ce, compte tenu des pouvoirs statutaires de l'assemblée.

TP 3.11 Les parties conviennent que le document de l'annexe VII, intitulé "Critères d'évaluation de la charge professorale" et le document de l'annexe VIII, intitulé "Directives concernant la charge de travail confiée aux professeurs", constituent des instruments de référence aux fins de l'application des clauses du présent article.

TP 3.12 Chaque année, le professeur fait état de ses réalisations et de ses activités au cours des douze (12) mois précédents en mettant à jour son curriculum vitae défini à l'annexe III de la convention collective.

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

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

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

- TP 4.01 L'Université prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des professeurs en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.
- TP 5.01 L'attribution d'auxiliaires d'enseignement se fait de façon équitable et selon les normes et pratiques usuelles du département.

CARRIÈRE PROFESSIONALE
(CP)
CHAPITRE III :

ARTICLE CP 1 : PROCÉDURE D'ENGAGEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CP 1.03 L'engagement des professeurs est fait par l'Université selon les règlements

de l'Assemblée universitaire.

Le directeur doit prendre avis de l'assemblée ou d'un comité de celle-ci. Il est tenu un vote par voie de scrutin secret et il est dressé un compte-rendu des opinions exprimées par les professeurs.

CP 1.04

L'Université informe le professeur de son engagement par une lettre d'engagement qui contient les éléments suivants :

a) l'identification de la faculté ou du département de rattachement du professeur;

b) en cas de détachement, l'identification de l'unité de détachement et la durée de ce détachement;

c) la durée, la date d'entrée en vigueur et la date d'expiration de l'engagement;

d) le rang universitaire;

e) les caractéristiques de l'engagement : plein temps, demi-temps, initial, terminal, renouvelable ou non renouvelable, à titre de substitut ou dans un programme temporaire, avec ou sans permanence;

f) le salaire de base selon la classification salariale et, le cas échéant, toute prime et les années d'expérience reconnues pour fins de classification salariale;

g) les conditions d'admissibilité au rang de professeur adjoint pour le professeur engagé au rang de chargé d'enseignement;

h) les années de service reconnues aux fins de promotion.

CP 1.05

L'Université transmet simultanément au professeur et au Syndicat une copie de la lettre d'engagement ainsi qu'un tableau indiquant les années d'expérience reconnues aux fins salariales.

CP 1.06

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

ARTICLE CP 2 : ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET OCTROI DE PERMANENCE

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

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

Chargé d'enseignement

CP 2.03 Le candidat engagé comme chargé d'enseignement doit avoir satisfait aux exigences requises lui permettant d'être candidat admissible au rang de professeur adjoint dans un délai d'au plus deux (2) ans et exceptionnellement trois (3) ans tout en assumant une charge de travail conforme aux dispositions de TP 3.04.

CP 2.04 L'engagement d'un chargé d'enseignement est annuel et prend fin le 31 mai.

Il peut être renouvelé deux fois, le second renouvellement ayant un caractère exceptionnel.

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

CP 2.05 L'Université peut, par mesure exceptionnelle, lorsqu'elle ne parvient pas à recruter un candidat répondant aux exigences mentionnées en CP 2.03, engager, pour une durée d'une année, un chargé d'enseignement en vue d'établir la pertinence de lui accorder un congé de perfectionnement.

CP 2.06 Le chargé d'enseignement engagé selon la clause CP 2.05 et qui a bénéficié d'un congé de perfectionnement est soumis aux dispositions des clauses CP 2.03 et CP 2.04 si, à son retour de congé, il ne satisfait pas aux exigences requises pour être candidat admissible au rang de professeur

CP 2.07 L'Université convient que le chargé d'enseignement qui est qualifié est habituellement nommé professeur adjoint. Dans ce cas, la procédure prévue aux clauses CP 1.01 et 1.02 ne s'applique pas.

adjoint.

CP 2.08 A) L'engagement initial au rang de professeur adjoint est d'une durée de trois (3) ans et prend fin le 31 mai.

Le renouvellement est d'une durée de trois (3) ans et prend fin le 31 mai. Cet engagement est dit terminal.

B) Est renouvelé, le professeur adjoint qui :

- a) a complété trois (3) années de service au rang de professeur adjoint; et
- b) a, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation :

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

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

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

CP 2.10 L'Université doit mettre fin à l'emploi du professeur adjoint qui n'a pas

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

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

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

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

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

Aux fins d'application de la présente clause, un professeur en congé de maladie pour une période de plus de six (6) mois voit son engagement prolongé de la même durée que la période de son absence. La durée de la prolongation en raison de l'application de la présente est calculée de façon à ce que l'engagement se termine le 31 mai.

L'Université doit mettre fin à l'emploi du professeur à l'expiration de la période de trois (3) ans si la permanence ne lui a pas été accordée.

ans.

CP 2.11 A) L'engagement d'un professeur au rang de professeur agrégé ou de professeur titulaire sans permanence est pour une durée de trois (3)

Professeur agrégé ou titulaire

été promu au rang d'agrégé à la fin de l'engagement terminal.

effet, demander que son dossier dit d'évaluation soit transmis au comité d'évaluation.

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

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

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

ARTICLE CP 3 : ENGAGEMENT TEMPORAIRE

CP 3.01 L'Université peut engager un professeur à quelque rang que ce soit à titre de substitut pour remplacer un professeur temporairement absent ou libéré en vertu de l'article RC 5. L'engagement d'un tel professeur substitut prend fin un 31 décembre ou un 31 mai. Il peut être renouvelé de façon que le total des années de service n'excède pas quatre (4) ans.

CP 3.02 L'Université peut engager un professeur à quelque rang que ce soit à titre de substitut pour combler temporairement un poste à la suite d'un décès ou d'une démission. L'engagement d'un tel professeur substitut prend fin le 31 décembre ou le 31 mai. Il peut être renouvelé de façon à ce que la période totale de service n'excède pas un (1) an.

CP 3.03 L'Université peut engager un professeur à quelque rang que ce soit pour occuper un poste dans un programme temporaire. Cet engagement prend fin le 31 mai. Il peut être renouvelé de façon à ce que le total des années de service n'excède pas quatre (4) ans.

CP 3.04 Lorsqu'un professeur doit être recruté dans une faculté ou dans un département pour un ou des programmes autres que temporaires dans la discipline d'un professeur engagé initialement dans un programme temporaire ou à titre de substitut, la candidature de ce dernier, compte tenu de la description du poste ouvert et face à des candidatures qui, de l'avis du comité de sélection prévu à la clause CP 1.02 sont égales, est retenue de préférence à toute autre candidature.

- b) la lettre d'engagement si le dossier est constitué pour fins de renouvellement d'engagement ou d'octroi de permanence, ou la lettre de promotion à l'agrégation;
- a) le curriculum vitae et les mises à jour annuelles du curriculum vitae prévues à la clause TP 3.12;
- CP 4.03 Un dossier dit d'évaluation est constitué des pièces suivantes extraites du dossier défini à la clause CP 4.01 :

Cette évaluation est faite sur la base du dossier dit d'évaluation défini à la clause CP 4.03.

CP 4.02 L'évaluation n'intervient qu'en vue d'une décision à prendre en rapport avec la progression du professeur dans sa carrière (comme renouvellement, promotion, permanence) conformément aux dispositions de la présente convention.

CP 4.01 Tout professeur a un seul dossier dans lequel sont versées toutes les informations pertinentes à sa carrière à l'Université.

Le professeur et le directeur peuvent en tout temps ajouter des pièces à ce dossier à la condition qu'ils s'en informent mutuellement.

Le secrétariat du département dans les facultés départementalisées ou le secrétariat des facultés non départementalisées est dépositaire de ce dossier.

ARTICLE CP 4 : DOSSIER ET EVALUATION

- CP 3.06 La procédure d'engagement pour les professeurs engagés en vertu de CP 3.01 et 3.02 est la suivante : le directeur, assisté des professeurs de son département ou de sa faculté, prend les moyens pour susciter des candidatures. Il soumet à l'assemblée une proposition d'engagement. L'engagement est fait selon la clause CP 1.03.
- CP 3.05 La procédure d'engagement pour le professeur engagé selon la clause CP 3.03 est la même que celle prévue aux clauses CP 1.01, 1.02, 1.03.

c) tout rapport d'année sabbatique fait en vertu de la clause CP 7.06;

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

e) toute sanction disciplinaire ou tout avertissement non périmé;

f) toute lettre de recommandation ou d'appréciation obtenue par le professeur ou le directeur conformément à la clause CP 4.06;

g) les éléments d'information ayant fait partie du dossier du professeur qui s'est vu reconnaître des années pour fins de promotion selon la clause CP 5.05;

h) toute autre pièce jugée utile aux fins d'évaluation par le professeur à l'exception de ses publications qu'il doit rendre disponibles au département ou à la faculté;

i) toute autre pièce jugée utile aux fins d'évaluation par le directeur et portée à la connaissance du professeur.

CP 4.04

Aux fins de renouvellement, d'octroi de permanence ou de promotion, il appartient au professeur de constituer ce dossier dit d'évaluation.

Le professeur, s'il le désire, prépare un exposé à l'appui de sa demande de renouvellement d'engagement, d'octroi de permanence ou de promotion et le joint à son dossier dit d'évaluation.

Aucune autre pièce sauf les avis et les recommandations prévus aux règlements de l'Assemblée universitaire ne peut être ajoutée à ce dossier dit d'évaluation entre le moment où le premier corps constitué en vertu des règlements de l'Assemblée universitaire en a été saisi et jusqu'à ce qu'une décision soit prise relativement au renouvellement, à la permanence ou à la promotion. Ces avis et recommandations sont simultanément ajoutés au dossier prévu à la clause CP 4.01.

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

CP 4.05 Abrogé

- CP 4.06 Toute personne dont on sollicite une lettre de recommandation ou d'appréciation doit être informée du droit d'accès du professeur à son dossier et le répondant doit accepter par écrit l'une des deux formules de divulgation suivantes :
- a) divulgation du contenu du document et du nom du répondant;
- b) divulgation du contenu du document, le nom du répondant apparaissant dans une liste connue du professeur.
- CP 4.07 Tout professeur peut, pendant les heures normales de travail, consulter son dossier défini à la clause CP 4.01 en présence du directeur ou de son représentant. Aucune pièce du dossier ne peut être retirée sauf dans le cas de l'application de la clause CP 4.05. Le professeur a le droit d'obtenir une photocopie de toute pièce apparaissant au dossier, étant entendu qu'il assume le coût de toute photocopie supplémentaire.
- ARTICLE CP 5 : PROMOTION ET PERMANENCE
- CP 5.01 La promotion au rang d'agrégé confère la permanence. Les professeurs agrégés et les professeurs titulaires permanents ont la permanence.
- CP 5.02 Est promu au rang de professeur agrégé le professeur adjoint qui :
- a) a complété cinq (5) années de service au rang d'adjoint; et
- b) a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le professeur, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation :
- i) a démontré des qualités d'enseignant;
- ii) a contribué au développement de sa discipline par des recherches;
- iii) a contribué aux activités de l'institution;
- iv) a contribué au rayonnement universitaire.

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

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

CP 5.06

Aux fins de calcul du nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de CP 5.02 et à l'alinéa a) de CP 5.03, les années de service 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 5.05

Le professeur qui n'a pas complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de la clause CP 5.02 ou à l'alinéa a) de CP 5.03, peut présenter une demande de promotion avant le 15 septembre de chaque année.

CP 5.04

iv) a contribué de façon significative au rayonnement universitaire.

ii) a contribué de façon significative aux activités de l'institution;

ii) s'est distingué par la qualité de sa recherche;

i) s'est distingué dans son enseignement;

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 :

a) a complété six (6) années de service au rang de professeur agrégé; et

CP 5.03 Est promu au rang de professeur titulaire, le professeur agrégé qui :

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

CP 5.09 Lorsqu'un dossier dit d'évaluation aux fins de promotion est transmis au Conseil de l'Université, celui-ci accorde ou refuse la promotion. L'Université informe le professeur non promu de sa décision ainsi que de ses motifs par courrier recommandé.

CP 5.08 Tout professeur qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de CP 5.02 ou à l'alinéa a) de CP 5.03 et qui est informé par son directeur que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion n'a pas fait l'objet d'une recommandation favorable par son conseil de faculté ou par le comité exécutif de la Faculté des arts et des sciences ou de la Faculté de médecine, peut dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis, demander par écrit au directeur que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion soit transmis au Conseil de l'Université. Sur réception de cette demande, le directeur ou le doyen transmet ledit dossier du professeur au Conseil de l'Université en y joignant la résolution du conseil de faculté ou du comité exécutif dans le cas de la Faculté des arts et des sciences ou de la Faculté de médecine et l'avis du doyen.

CP 5.07 L'étude des dossiers dit d'évaluation aux fins de promotion est faite conformément aux règlements suivants de l'Assemblée universitaire : "Règlement concernant la nomination et la promotion des professeurs à la Faculté des arts et des sciences et à la Faculté de médecine" et "Règlement de nomination et de promotion des professeurs et d'engagement des autres membres du personnel enseignant".

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

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

Les parties nomment également trois (3) membres substitués qui sont appelés à remplacer tout membre du comité qui est dans l'incapacité d'agir ou en conflit d'intérêt.

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

Les noms des membres du comité d'évaluation, ainsi que ceux des substitués, apparaissent à l'annexe IX de la présente convention collective.

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

CP 6.03 Le comité d'évaluation étudie de novo le dossier dit d'évaluation du professeur et peut réviser tous les aspects de la décision portée devant lui. Le comité d'évaluation décide en application de la présente convention collective et des règlements de l'Assemblée universitaire.

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

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

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

a) de renouveler et d'enrichir ses connaissances; ou
 b) de se consacrer uniquement à ses activités de recherche;

Cependant, sur demande justifiée du professeur, l'Université peut

L'année sabbatique est accordée par l'Université à un professeur agrégé ou titulaire et ce, dans un milieu de recherche ou d'enseignement supérieur autre que l'Université de Montréal, dans le but de lui permettre :

CP 7.01

ARTICLE CP 7 : ANNÉE SABBATIQUE

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

Lorsque l'arbitre prononce la nullité de la décision rendue, il ordonne que la procédure d'étude du dossier soit reprise en totalité ou en partie. Cette reprise de procédure inclut le recours au comité d'évaluation. Dans un tel cas, le professeur ne peut plus recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

Le professeur qui s'est prévalu de la clause CP 6.02 et dont le renouvellement d'engagement, l'octroi de la permanence ou la promotion, selon le cas, n'a pas été accordé, peut présenter un grief.

CP 6.07

La décision du comité d'évaluation est exécutoire. Elle lie les parties sous réserve des dispositions de la clause CP 6.07.

CP 6.06

Le comité d'évaluation rend une décision écrite et motivée, sans retard et, dans toute la mesure du possible, avant le premier juin de chaque année.

CP 6.05

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

l'Université.

- CP 7.02 L'autoriser à prendre une année sabbatique à l'Université de Montréal.
- CP 7.02 L'année sabbatique est d'une durée de douze (12) mois ou de six (6) mois et débute le 1^{er} juin ou le 1^{er} janvier.
- À la demande du professeur, l'Université scinde l'année sabbatique en deux périodes de six (6) mois dans une période de six (6) années. La répartition des deux périodes de six (6) mois se fait après entente entre l'Université et le professeur, compte tenu de la nature du projet et des besoins d'enseignement.
- CP 7.03 L'Université accorde une année sabbatique au professeur qui en fait la demande et qui satisfait aux conditions suivantes :
- a) être professeur agrégé ou titulaire;
- b) compter six (6) années de service depuis sa nomination comme professeur (adjoin, agrégé ou titulaire) à l'Université ou depuis la fin de sa dernière année sabbatique (dans le cas d'une année sabbatique répartie sur deux périodes de six (6) mois, six années après le 1^{er} juin qui suit le début de la première des deux périodes) ou compter six (6) années de service comme professeur d'Université dans un rang au moins équivalent à celui de professeur adjoin, dont les quatre (4) dernières au service de l'Université;
- c) soumettre un plan de travail conforme aux objectifs mentionnés en CP 7.01;
- d) pour le professeur qui s'est déjà prévalu des dispositions du présent article, joindre le rapport d'activités prévu à la clause CP 7.06 et un exposé des retombées de sa dernière année sabbatique.
- CP 7.04 Le professeur qui désire obtenir une année sabbatique en fait la demande par écrit au directeur le 1^{er} décembre, pour une année sabbatique débutant le 1^{er} juin suivant, ou le 15 avril, pour une année sabbatique débutant le 1^{er} janvier suivant. L'Université doit transmettre sa réponse par écrit au professeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant les délais ci-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

- CP 7.06 Dans les trois (3) mois suivant la fin de son année sabbatique, le professeur dépose auprès de son directeur un rapport circonstancié de ses activités, lequel fait partie de son dossier défini à la clause CP 4.01.
- CP 7.07 Le professeur en année sabbatique d'une durée de douze (12) mois ou de deux fois six (6) mois dans une période de six (6) années reçoit un montant égal à 90% de son traitement plus le montant des bourses et du financement extérieur qu'il obtient.
- CP 7.08 Dans le cas où le professeur en année sabbatique n'obtient pas de bourse ou de financement extérieur mais reçoit d'un organisme extérieur le remboursement de ses frais de déplacement entre Montréal et son lieu principal de séjour, l'Université lui verse sous forme de traitement un montant forfaitaire égal aux frais remboursés par l'organisme extérieur et ce, sur présentation de pièces justificatives.
- 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;
- La présente s'applique au professeur qui séjourne plus de six (6) mois hors du Québec dans le cas d'une année sabbatique de douze (12) mois, ou plus de trois (3) mois dans le cas d'une année sabbatique de six (6) mois. Pour une année sabbatique scindée en deux parties de six (6) mois dans une période de six (6) années, le séjour hors du Québec doit être de plus de trois (3) mois pour chacune des parties de six (6) mois.
- Il en est de même pour la professeure agréée qui est prévaluée des dispositions du deuxième paragraphe de la clause CP 5.06.
- sabbatique si l'absence du professeur est incompatible avec les besoins en matière d'enseignement ou de recherche. En tel cas, une année est soustraite du nombre d'années requises pour une seconde demande d'année sabbatique.

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

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

CP 7.11 Le professeur en année sabbatique doit se consacrer à plein temps à son plan de travail tel que défini à la clause CP 7.03 alinéa d).
Le professeur peut cependant participer à des activités occasionnelles telles que conférences, séminaires, etc.

CP 7.12 Le professeur qui quitte volontairement son emploi pendant l'année sabbatique ou l'année qui suit le terme de son année sabbatique rembourse à l'Université la somme d'argent correspondant aux frais que l'Université lui a versés en sus de son traitement en vertu de la clause CP 7.09.

CP 7.13 Le professeur est libéré de tout remboursement dans le cas de décès ou

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

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 8.03 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.

(d) être accepté comme étudiant dans une autre université s'il postule un grade supérieur.

(c) soumettre un projet d'étude et de modalités de réalisation qui correspondent aux objectifs de l'Université;

(b) faire la preuve que des bourses ou des aides similaires ont été demandées;

(a) posséder au moins une (1) année de service à l'Université; qui satisfait aux conditions suivantes :
 CP 8.02 L'Université peut accorder un congé de perfectionnement à un professeur

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.

ARTICLE CP 8 : PERFECTIONNEMENT

d'invalité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations.

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

CP 8.06 Le professeur en congé de perfectionnement reçoit soixante-quinze pour cent (75%) de son traitement pendant la durée du congé, plus les bourses ou les aides analogues reçues d'organismes extérieurs jusqu'à concurrence de son plein traitement.

CP 8.07 L'Université rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais suivants à la condition qu'ils ne soient pas payés par un autre organisme :

a) les frais de scolarité;

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

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

CP 8.08 L'Université doit, normalement dans les trente (30) jours de la présentation de toutes les pièces justificatives requises, rembourser au professeur les frais de scolarité et les frais admissibles.

CP 8.09 Le professeur qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à poursuivre la réalisation du projet d'étude et à revenir comme professeur à temps complet pour une période d'au moins trois (3) années consécutives à compter de la fin de son congé. Le professeur doit signer, avant son départ en congé, un engagement à cet effet.

CP 8.10 Le professeur qui a bénéficié d'un congé de perfectionnement doit rembourser à l'Université les sommes reçues pendant son congé dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

CP 8.12 Le professeur engagé pour remplacer temporairement un professeur absent ou engagé dans le cadre d'un programme temporaire n'est pas admissible au congé de perfectionnement, sauf exception décidée par l'Université.

- a) décès;
- b) invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations;
- c) si l'Université ne le maintient pas dans son poste de professeur.
- CP 8.11 Le professeur est libéré de tout remboursement dans les cas suivants :

- a) s'il n'a pas pris les moyens convenus pour réaliser son projet d'étude;
- b) s'il ne réintègre pas son poste à la fin de son congé alors que l'Université requiert ses services;
- c) s'il quitte son emploi avant d'avoir complété la période de service requise; dans ce cas le remboursement s'effectue au prorata du temps qu'il lui reste à remettre.

*CHERCHEUR ET ATTACHÉ DE RECHERCHE
(CAR)*

CHAPITRE IV :

ARTICLE CAR 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- CAR 1.01 Aux fins de la convention collective, les parties reconnaissent les titres de chercheur adjoint, de chercheur agrégé, de chercheur titulaire et la catégorie d'attaché de recherche.
- CAR 1.02 Le chercheur est celui qui poursuit de façon autonome un projet de recherche dans le cadre des objectifs et des engagements d'un département, d'une faculté ou d'un centre de recherche.
- Il doit posséder pour un rang donné des qualifications au moins équivalentes à celles exigées des professeurs pour le même rang.
- CAR 1.03 L'attaché de recherche est celui qui participe à la réalisation des projets de recherche soit d'un centre, d'un département ou d'une faculté, soit des professeurs ou des chercheurs.
- Il doit posséder des qualifications au moins équivalentes à celles exigées des professeurs adjoints dans sa discipline.
- CAR 1.04 Les chercheurs sont couverts par les dispositions suivantes de la présente convention : régime conventionnel (RC), dossier et évaluation (article CP 4), recours (CP6), avantages sociaux (AS), rémunération (RE) et dispositions générales et durée (DG). Cependant, les dispositions de l'article AS 5 (congé sans traitement) et des clauses RC 5.02, RC 5.05, AS 6.06, AS 6.07 et AS 6.08 ne s'appliquent pas au chercheur dont le traitement est assuré par une bourse nominative de chercheur d'un organisme extérieur à l'Université.
- La rémunération des chercheurs de la Faculté de médecine oeuvrant dans les centres hospitaliers et dans les instituts de recherche devra faire l'objet d'une entente particulière.
- CAR 1.05 L'attaché de recherche est couvert par les dispositions suivantes de la présente convention : régime conventionnel (RC), dispositions générales et durée (DG) et avantages sociaux (AS) à l'exception de l'article AS 5 (congé sans traitement) et des clauses AS 6.06, AS 6.07 et AS 6.08. Il est rémunéré selon les dispositions de la clause CAR 4.04.

ARTICLE CAR 2 : FONCTIONS DU CHERCHEUR

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

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

CAR 2.03 Le chercheur est appelé à participer à des activités d'enseignement, plus particulièrement au niveau des deuxième et troisième cycles.

Il appartient au directeur d'établir cette participation après échange avec le chercheur et avec son accord. Le directeur avise alors le chercheur, au plus tard le 31 mai, de sa participation à l'enseignement. Copie de cet avis est mise à son dossier.

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

CAR 2.05 Chaque année, le chercheur fait état de ses réalisations et de ses activités au cours des douze (12) mois précédents en mettant à jour son curriculum vitae défini à l'annexe III de la présente convention collective. Cette mise à jour du curriculum vitae doit être remise avant le 1^{er} mai au directeur qui la verse à son dossier.

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

ARTICLE CAR 3 : ENGAGEMENT, RENOUVELLEMENT ET PROMOTION DU
CERCHEUR

Engagement

CAR 3.01 L'engagement du chercheur est fait par l'Université selon la procédure applicable aux professeurs. Cependant, les clauses CP 1.01 et CP 1.02 ne s'appliquent pas.

Le chercheur peut être détaché à un centre de recherche.

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

- a) l'identification du département ou de la faculté de rattachement;
- b) en cas de détachement, l'identification de l'unité de détachement et la durée de ce détachement;
- c) la durée, la date d'entrée en vigueur et la date d'expiration de l'engagement;
- d) le rang universitaire;
- e) les caractéristiques de l'engagement : plein temps, demi-temps, renouvelable;
- f) le salaire de base et, le cas échéant, toute prime, de même que les années d'expérience reconnues pour fins de classification salariale dans les cas où les dispositions de l'article RL s'appliquent;
- g) la ou les sources de financement du traitement;
- h) les années de service reconnues aux fins de promotion.

CAR 3.03 L'Université transmet au Syndicat une copie de la lettre d'engagement et, le cas échéant, un tableau indiquant les années d'expérience reconnues aux fins salariales.

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

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

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

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

CAR 3.09.

CAR 3.06 L'engagement initial du chercheur est d'une durée de trois (3) ans. Si les fonds ne permettent pas un engagement d'une telle durée, l'engagement initial est d'au moins un (1) an avec prolongations automatiques pour une durée totale d'engagement de trois (3) ans, pour autant que les fonds le permettent.

Renouvellement

CAR 3.07 Le renouvellement de l'engagement du chercheur est fait par l'Université selon la procédure applicable aux professeurs.

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

CAR 3.09 Le renouvellement de l'engagement du chercheur adjoind est d'une durée de trois (3) ans. Si les fonds ne permettent pas un renouvellement d'une telle durée, le renouvellement est d'au moins un (1) an avec prolongations automatiques pour une durée totale de renouvellement de trois (3) ans, pour autant que les fonds le permettent.

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

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

Promotion

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

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

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

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

Le renouvellement de l'engagement du chercheur agréé ou titulaire est d'une durée de cinq (5) ans. Si les fonds ne permettent pas un renouvellement d'une telle durée, le renouvellement est d'au moins un (1) an avec prolongations automatiques pour une durée totale du renouvellement de cinq (5) ans, pour autant que les fonds le permettent.

CAR 3.15 Aux fins de calcul du nombre d'années de service prévu à l'article a) de CAR 3.13 et CAR 3.14, les années d'expérience de recherche dans un milieu non universitaire et les années de service du chercheur effectuées dans une autre université à un rang au moins équivalent à celui de chercheur ou professeur adjoint pour la promotion à l'agrégation ou à un rang au moins équivalent à celui de chercheur ou professeur agrégé la promotion à la titularisation sont réputées être des années de service à l'Université si elles ont été reconnues au moment de l'engagement.

- CAR 3.14 Est promu au rang de titulaire, le chercheur agrégé qui :
- a) a complété six (6) années de service au rang d'agrégé; et
 - b) a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le chercheur, compte tenu des activités de sa charge et des circonstances de sa réalisation :
 - i) a contribué au développement de sa discipline par des recherches;
 - ii) a contribué au rayonnement universitaire;
 - iii) a démontré des qualités d'enseignant;
 - iv) a contribué aux activités de l'institution.

- CAR 3.13 Est promu au rang d'agrégé, le chercheur adjoint qui :
- a) a complété cinq (5) années de service au rang d'adjoint; et
 - b) a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le chercheur, compte tenu des activités de sa charge et des circonstances de sa réalisation :
 - i) a contribué au développement de sa discipline par des recherches;
 - ii) a contribué au rayonnement universitaire;
 - iii) a démontré des qualités d'enseignant;
 - iv) a contribué aux activités de l'institution.

b) soit décider d'utiliser la procédure prévue aux clauses CP 1.01 et CP 1.02. Dans un tel cas, la candidature de ce chercheur, compte tenu de la description du poste ouvert et face à des candidatures qui, de

a) soit décider d'examiner en priorité la candidature de ce chercheur avant tout autre appel de candidatures. Dans un tel cas, le comité de sélection prévu à la clause CP 1.02 prépare un rapport motivé et, dans le cas où plusieurs candidatures sont retenues, il ordonne lesdites candidatures selon un ordre de priorité. Ce rapport est déposé à l'Assemblée et le directeur fait une proposition d'engagement à partir de la liste des candidatures retenues. La procédure d'engagement prévue à la clause CP 1.03 s'applique pour la suite;

CAR 3.19 Lorsqu'un professeur doit être recruté dans une faculté ou dans un département dans la discipline ou le champ d'études d'un chercheur rattaché à cette faculté ou à ce département, l'Assemblée peut :

CAR 3.18 Lorsque le chercheur adjoint est promu agrégé ou le chercheur agrégé est promu titulaire avant la fin de son engagement au rang d'adjoint ou d'agrégé, la promotion vaut pour la durée de l'engagement prévu au rang d'adjoint ou d'agrégé. Au terme de son engagement, il peut se voir offrir un renouvellement d'engagement au rang qu'il avait, conformément à la clause CAR 3.09.

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

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

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

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

L'avis du comité de sélection prévu à la clause CP 1.02, sont égales, est retenue de préférence à toute autre candidature.

Non renouvellement

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

CAR 3.21 Pour le chercheur qui compte moins de cinq (5) années de service dans la catégorie de chercheur, l'Université, avant de procéder à un non-renouvellement pour manque de fonds, soumet le cas de ce chercheur à un comité conjoint des parties à la convention. Ce comité conjoint est composé de trois (3) représentants de chacune des parties. Il examine les possibilités de mettre en oeuvre des mesures transitoires dans l'attente de nouvelles sources de financement. À cet effet, il peut faire des recommandations à l'Université (affectation à un autre groupe de recherche, utilisation de certains fonds internes de recherche, prolongation d'une durée limitée, etc.)

Cependant, pour le chercheur qui n'a pas été intégré dans un poste de professeur au sens de la clause CAR 3.10 et qui compte au moins cinq (5) années de service dans la catégorie de chercheur, l'Université doit, avant de procéder à un non-renouvellement pour manque de fonds, prolonger son engagement d'un (1) an. Cette disposition ne peut s'appliquer qu'une fois pour le même chercheur.

Refus de promotion

CAR 3.22 Le chercheur qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de CAR 3.13 et de CAR 3.14 et qui est informé par son directeur que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion n'a pas fait l'objet d'une recommandation favorable par son bureau de direction ou par son conseil de faculté ou, s'il s'agit d'un chercheur de la Faculté des arts et des sciences ou de la Faculté de médecine, par le Comité exécutif, peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception d'un tel avis, demander par

CAR 4.04 L'attache de recherche engagé avant le 27 mai 1981 et dont le traitement est assuré entièrement par les fonds internes de recherche est rémunéré selon les dispositions du chapitre RE (rémunération). L'attache de recherche engagé avant le 27 mai 1981 et dont le traitement provient d'organismes subventionnaires est rémunéré selon les normes de ces organismes subventionnaires ou selon les dispositions du chapitre RE (rémunération) lorsque les fonds ou les normes des organismes subventionnaires le permettent.

Rémunération

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

CAR 4.02 L'engagement et le renouvellement d'engagement de l'attache de recherche sont faits par l'Université conformément à la procédure prévue à l'article 8 du règlement de l'Assemblée universitaire intitulé "Règlement sur le statut du personnel de recherche."

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

CAR 4.01 L'engagement de l'attache de recherche est d'au plus un (1) an. Il est informé de son engagement par une lettre d'engagement qui contient les éléments mentionnés à la clause CAR 3.02.

ARTICLE CAR 4 : ATTACHE DE RECHERCHE

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

du Centre.
de la Faculté de médecine, de même que l'avis du doyen ou du directeur de la Faculté ou du Comité exécutif de la Faculté des arts et des sciences ou en y joignant la résolution du bureau de direction du centre, du Conseil le directeur ou le doyen transmet ledit dossier au Conseil de l'Université soit transmis au Conseil de l'Université. Sur réception de cette demande, écrit à son directeur que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion

L'attaché de recherche engagé après le 27 mai 1981 est rémunéré selon les normes définies par les organismes subventionnaires. À défaut de telles normes, il est rémunéré selon l'échelle "C" de la présente convention collective.

Les règles d'intégration dans cette échelle sont les suivantes :

1) le premier palier correspond à la date d'obtention du diplôme de 3e cycle ou à la date à laquelle l'attaché de recherche a satisfait aux exigences requises du professeur adjoint;

2) toute année d'expérience pertinente de recherche postérieure à la date définie en 1), donne droit à un palier additionnel;

3) l'attaché de recherche possédant un diplôme de docteur en médecine se voit attribuer deux (2) paliers additionnels.

CHAPITRE V :
AVANTAGES SOCIAUX
(AS)

ARTICLE AS 1 : CONGES : DISPOSITIONS GENERALES

- AS 1.01 Sous réserve des clauses AS 5.02 et 6.08, tout professeur en congé conserve l'exercice des droits politiques universitaires reconnus par la Charte et les Statuts de l'Université.
- Sous réserve des clauses AS 3.04, 5.02 et 6.08 la période de congé est considérée comme période de service.

- AS 1.02 Tout professeur doit, sans avis, reprendre son service à la fin de tout congé. Il est présumé avoir offert sa démission si, dans le mois qui suit l'envoi d'une lettre recommandée lui demandant de reprendre son service, il refuse ou néglige de le faire.

ARTICLE AS 2 : CONGE ANNUEL

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

AS 5.02 L'interruption en totalité de la prestation de service suspend l'exercice des

AS 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.

ARTICLE AS 5 : CONGE SANS TRAITEMENT

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

ARTICLE AS 4 : CONGE DE PLEIN DROIT

AS 3.04 Les douze premiers mois du congé de maladie sont considérés comme période de service aux fins de progression dans l'échelle salariale.

AS 3.03 L'Université peut exiger que le professeur produise au moment de son retour de congé de maladie un certificat médical attestant qu'il est apte à reprendre ses fonctions.

AS 3.02 L'Université peut vérifier l'état de santé d'un professeur en congé de maladie en lui demandant de se soumettre à un examen médical par un médecin désigné par elle.

AS 3.01 Le professeur empêché de remplir ses fonctions pour raison de maladie ou d'accident est en congé de maladie. Il doit, dès que possible, informer son directeur. L'Université peut exiger après une semaine que le professeur produise un certificat médical. Cependant, après un (1) mois, il doit produire à son directeur un certificat médical.

ARTICLE AS 3 : CONGE DE MALADIE

droits politiques universitaires. Cependant, la période de congé est considérée comme période de service pour les fins de progression dans l'échelle salariale lorsque ce congé est accordé en vue de permettre à un professeur d'oeuvrer dans un domaine rattaché à sa discipline.

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

AS 5.04 Le congé sans traitement sur demande est accordé par l'Université à un professeur pour des raisons sérieuses et sur avis de l'assemblée ou un comité de celle-ci si le congé est d'au moins un trimestre.

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

AS 5.05 Le congé sans traitement sur demande ne peut dépasser une année. Des renouvellements pour une durée ne dépassant pas une année chacun peuvent être accordés jusqu'à un maximum de trois (3) années passées en congé sans traitement. Le renouvellement pour une troisième année a cependant un caractère exceptionnel. Dans le cas d'un professeur qui n'a pas la permanence, le congé ne peut pas dépasser le terme de son engagement.

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

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

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

- Dans le cas de tout autre professeur, le congé ne peut dépasser cinq (5) ans. Au terme du congé, s'il en manifeste le désir, il est alors réintégré pour une période qui ne peut être inférieure à celle qui restait à courir à son engagement au jour de l'élection, de façon que son engagement se termine le 31 mai.
- AS 5.09 Tout professeur qui se porte candidat à une élection à un Conseil municipal obtient, sur demande à son directeur, un congé sans traitement depuis la date de sa mise en candidature officielle jusqu'au jour du scrutin.
- AS 5.10 L'Université peut, à la demande du professeur, le réintégrer à son poste avant la fin de son congé sans traitement.
- AS 5.11 Durant son congé sans traitement, le professeur peut, sur demande, maintenir en vigueur sa participation aux régimes d'assurances collectives et au régime de rentes en payant ses contributions et celles de l'Université, sous réserve des dispositions des contrats d'assurances ou du régime de rentes.
- ARTICLE AS 6 : CONGÉS PARENTAUX
- AS 6.01 La professeure a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de quatre (4) mois; au cours de cette période, elle reçoit son plein traitement.
- AS 6.02 Des qu'elle est en mesure de le faire, la professeure informe son directeur des dates probables de son absence pour congé de maternité.
- La professeure fournit un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date prévue de l'accouchement.
- AS 6.03 Peut obtenir sur demande une autorisation d'absence avec traitement, le professeur :
- a) dont la conjointe donne naissance à un enfant;
- b) dont le conjoint ou l'un des enfants décède;
- c) qui a une autre raison grave pour s'absenter.

- AS 7.04 Le directeur peut, pour fins universitaires, accorder à un professeur, sur service.
- AS 7.03 La période d'absence autorisée est considérée comme une période de service.
- AS 7.02 L'autorisation d'absence avec traitement dispense un professeur d'être présent à l'Université. Elle ne le libère pas, à moins d'entente avec le directeur, des devoirs qui n'exigent pas sa présence à l'Université.
- AS 7.01 Tout professeur doit être disponible pour remplir sa charge de travail et présent à l'Université lorsque l'exécution de celle-ci l'exige.

ARTICLE AS 7 : ABSENCE

- AS 6.08 Pendant le congé obtenu en vertu de la clause AS 6.06, l'exercice des droits politiques prévus à la Charte et aux Statuts est suspendu. La période de congé n'est pas considérée comme période de service.
- AS 6.07 Le professeur qui se prévaut d'un congé en vertu de la clause AS 6.06 doit en aviser son directeur au moins un (1) mois avant la fin de son congé de maternité ou d'adoption.
- AS 6.06 À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le professeur obtient, sur demande, au terme d'un congé de maternité ou d'adoption, un congé parental sans traitement qui doit se terminer avec la fin d'un trimestre. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) ans.
- AS 6.05 Au retour du congé de maternité, la professeure, à sa demande, bénéficie, avec plein traitement, d'un allègement annuel équivalent à un (1) cours de trois (3) crédits de sa tâche d'enseignement jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans.
- AS 6.04 Le professeur qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'adoption d'une durée de deux (2) mois; au cours de cette période, il reçoit son plein traitement.

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

AS 9.02 Le professeur qui a au moins 60 ans peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans à la condition que la retraite soit prise au plus tard à 65 ans.

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

ARTICLE AS 9 : RETRAITE

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

ARTICLE AS 8 : RÉGIME DE RENTES, ASSURANCES, EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ

AS 7.05 Le directeur peut, sur demande et pour des raisons sérieuses, accorder à un professeur :

- a. une autorisation d'absence avec traitement pour une période maximum d'une (1) semaine;
- b. une autorisation d'absence sans traitement pour une période de quatre (4) semaines.

demande, une autorisation d'absence avec traitement.

Durant les trimestres pendant lesquels le professeur assume une charge de cours, l'absence ne peut excéder une durée maximum de quatre (4) semaines par trimestre à moins que, sur recommandation du directeur, l'Université n'autorise une absence d'une plus longue durée.

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

CHAPITRE VI :
RÉMUNÉRATION
(RE)

ARTICLE RE 1 : TRAITEMENT

- RE 1.01 Le traitement annuel du professeur se compose d'un salaire de base et, le cas échéant, d'une prime individuelle.
- RE 1.02 Le salaire de base des professeurs apparaît à l'annexe 1 : l'échelle A pour le personnel enseignant et l'échelle B pour le personnel médical (professeurs médecins de la Faculté de médecine).
- RE 1.03 Le 1^{er} juin de chaque année, le professeur qui est dans un rang donné depuis au moins six (6) mois avance d'un palier dans ce rang à moins qu'il n'ait déjà atteint le palier maximum de ce rang.
- RE 1.04 Règles de classification pour les professeurs engagés après la signature de la convention collective.

A) Le salaire de base du professeur est déterminé, dans l'échelle appropriée de l'annexe 1, par le palier déterminé selon B) et C) qui suivent.

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

C) Chaque année d'expérience pertinente aux fonctions du professeur calculée à compter du palier 1 et comptabilisée selon la clause RE 1.05 vaut un palier supplémentaire jusqu'à concurrence du nombre de paliers du rang qu'il occupe.

D) Le professeur engagé au rang de chargé d'enseignement est placé à l'un ou l'autre des six (6) sous-paliers (*) de ce rang. Le professeur engagé au rang de chargé d'enseignement selon CP 2.03 est placé au sous-palier 4 et celui engagé selon CP 2.05 est placé au sous-palier 1.

1. Les années d'expérience postérieures à l'obtention d'un diplôme de

C) Règles de pondération de l'expérience pertinente

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

B) Pertinence des années d'expérience

6. L'arrondissement de la somme des années d'expérience pondérées selon l'alinéa C de la présente clause se fait à l'entier le plus proche.

usuel.
récentes des années considérées pour les fins d'équivalence du diplôme

5. Toutes les années d'expérience requises aux fins d'équivalence du diplôme usuel pour être nommé au rang d'adjoint dans une faculté ou un département ne sont pas comptabilisées pour les fins de la présente clause. Les années qui ne sont pas ainsi comptabilisées sont les plus

4. Aucune année ou partie d'année d'expérience concurrente avec les études du professeur ne sera reconnue.

3. Dans le cas où un professeur a plusieurs diplômes d'un cycle donné, le calcul de l'expérience se fait en considérant le 1^{er} diplôme.

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

1. La comptabilisation des années d'expérience pertinente est faite à partir de la date d'obtention du diplôme de 1^{er} cycle, sauf exception prévue à l'alinéa C.4 de la présente clause, et tient compte des années réelles de travail et de la durée des études.

A) Principes généraux

Règles de calcul des années d'expérience applicables aux professeurs adjoints, agrégés et titulaires engagés après la signature de la convention collective.

1. Entre la date d'obtention d'un diplôme professionnel et la date d'obten-

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

professionnel ne sera reconnue aux fins salariales.

a lieu, des années d'expérience visées à l'alinéa A.5 de la présente clause. Aucune expérience antérieure à l'obtention d'un tel diplôme

de 3 à 1) avec un maximum de cinq (5) paliers après l'exclusion, s'il y sont reconnues pour les fins salariales avec un poids de 0,333 (rapport d'admission, etc.) et antérieures à l'obtention d'un diplôme de 1^{er} cycle l'obtention d'un tel diplôme (ex. brevet d'enseignement, diplôme pratique professionnelle, les années d'expérience postérieures à 4. Dans les secteurs où un diplôme professionnel est exigé pour la

la présente clause;

(rapport de 2 à 1) avec un maximum de dix (10) paliers après l'exclusion, s'il y a lieu, des années d'expérience visées à l'alinéa A.5 de 3. Les années d'expérience postérieures à l'obtention d'un diplôme de 1^{er}

à l'alinéa A.5 de la présente clause.

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

d'expérience est de un (rapport de 1 pour 1).

admission est un diplôme de 2^e cycle, la pondération de telles années Dans une faculté ou un département où le titre usuel pour être nommé

salariales avec un poids de 0,66 (rapport de 1 à 2/3).

du diplôme de D.D.S. ou de D.M.V. sont reconnues pour les fins Exceptionnellement, les années d'expérience postérieures à l'obtention

(rapport de 1 à 2/3).

2^e cycle sont reconnues pour les fins salariales avec un poids de 0,66 2. Les années d'expérience postérieures à l'obtention d'un diplôme de

reconnues de la même manière (1 pour 1).

années de formation post-doctorale (boursier post-doctoral) sont 3^e cycle sont reconnues pour les fins salariales à raison d'un palier pour une année d'expérience pertinente (rapport de 1 pour 1). Les

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 1 250 \$ par rapport au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas changé de rang. La différence entre ce nouveau traitement et le salaire de base auquel il a droit en vertu du présent sous-paragraphe, constitue une prime individuelle.

A) Le chargé d'enseignement qui est nommé au rang d'adjoint est placé au palier 1 de l'échelle appropriée de l'annexe I, sauf si l'Université lui reconnaît des années d'expérience en vertu de RE 1.05, et il reçoit au minimum une augmentation de 1 000 \$ par rapport au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas changé de rang. Si son nouveau traitement est supérieur à son salaire de base au rang d'adjoint, la différence constitue une prime individuelle.

RE 1.06 Règles de passage d'un rang à l'autre

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

RE 1.07 Au 1^{er} décembre 1987, les échelles de salaires sont celles apparaissant à l'annexe I.

RE 1.08 Au 1^{er} décembre 1988, les échelles de salaires sont celles apparaissant à l'annexe I-A. Par la suite, ces échelles de salaires sont ajustées, s'il y a lieu, conformément aux paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement du Québec aux employés du secteur public et para-public pour la période du 1^{er} décembre 1988 au 30 novembre 1989.

RE 1.09 À partir du 1^{er} juin 1989 et jusqu'au 31 mai 1991, les échelles de salaires sont ajustées comme suit :

a) au 1^{er} juin de chaque année, les échelles de salaires sont majorées de 2%;

b) au 1^{er} décembre de chaque année, les échelles de salaires sont ajustées conformément aux paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement du Québec aux employés du secteur public et para-public, moins 2%.

NOTE : L'annexe 1 à laquelle le chapitre RE fait référence a été remplacée par le Protocole du 10 septembre 1993 (qui inclut le Protocole du 3 septembre 1992) sans que les autres articles du chapitre RE aient été modifiés.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET DURÉE
(DG)

CHAPITRE VII :

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 1991. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui concerne les traitements qui appartiennent à l'Annexe I. Les traitements de l'Annexe I s'appliquent aux professeurs 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} décembre 1987.

DG 2.01

ARTICLE DG 2 : DURÉE

La nullité d'une clause de cette convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la présente convention collective dans son entier.

DG 1.05

Les parties, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'elles jugent insuffisant, de même que conclure des lettres d'entente concernant tout objet particulier.

DG 1.04

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.

DG 1.03

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

DG 1.02

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

DG 1.01

ARTICLE DG 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DG 2.02 La présente convention collective demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

NOTE : À la suite de la signature du Protocole du 10 septembre 1993, l'article DG 2.01 s'applique mutatis mutandis en tenant compte de ce Protocole et la date d'échéance de la convention collective signée le 6 décembre 1988 sera déterminée par la mise en vigueur de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal.

CHAPITRE VIII :
ACCÈS À L'ÉGALITÉ
(AE)

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

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

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

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

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

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

b) l'identification des stratégies qui seront utilisées.

a) un échéancier de réalisation pour la durée de la présente convention collective;

Ce plan d'action comporte, entre autres :

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce sixième jour du mois de décembre 1988.

L'Université de Montréal

Le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

Gilles G. Cloutier
Recteur

Jean McNeil
Président

Alain Vaillancourt
Vice-recteur aux ressources humaines

Natand Larivière
Secrétaire

Michel Trahan, doyen
Faculté des sciences de l'éducation

Gilles Ducharme
Trésorier

Gilles Baudet,
Vice-doyen à la gestion et à la gestion des arts et sciences

Cécile Guirion-De Girardi
Vice-présidente

Jean Leduc
Vice-doyen à la gestion et aux affaires professorales

Gilbert Renaud
Président, section A

Claude Béguin-Madeau
Directeur
Département de somatologie

Suzanne Kerouac
Présidente, section B

Normand Côté-Hars, directeur
Service du personnel enseignant

André Ferron, président
Assemblée des chercheurs

Jean-Paul Deam, adjoint au directeur,
Service du personnel enseignant

Luc Duhamel, membre du
comité de négociation

ANNEXE I

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

ÉCHELLE A - Personnel enseignant
1^{er} décembre 1990

ÉCHELLE B - Personnel médecin
1^{er} décembre 1990

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

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

ÉCHELLE C - Ataché de recherche
1^{er} décembre 1990

ECHELLE A - Personnel enseignant
1^{er} juin 1992

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

Chargé d'enseignement	Palier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1 36 370	1	52 642	65 856	77 962
2 37 770	2	53 852	67 276	81 280
3 39 182	3	55 010	68 646	82 970
4 40 640	4	56 222	70 066	84 600
5 42 046	5	57 432	71 436	86 280
6 43 462	6	58 696	72 862	87 918
	7	(59 802)	74 284	88 744
	8	(61 012)	75 646	
	9	(62 170)	77 068	
	10	(63 380)	78 652	
	11		79 442	
	12		80 226	
	13		80 752	
	14			
	15			
	16			
	17			
	18			
	19			

ÉCHELLE B - Personnel médecin
1^{er} juin 1992

ÉCHELLE C - Attaché de recherche
1^{er} juin 1992

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

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

ÉCHELLE A - Personnel enseignant
1^{er} mars 1993

ANNEXE I-B

ECHELLE B - Personnel médecin
1^{er} mars 1993

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

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

ÉCHELLE C - Attaché de recherche
1^{er} mars 1993

ANNEXE II

En septembre 1984 et en février 1987, le Règlement a été révisé dans le but "d'améliorer certaines prestations, de préciser certaines dispositions et de rendre le régime conforme aux dispositions de la loi sur l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire". Ces principales modifications touchant la retraite sont les suivantes :

II. Modifications au Règlement du Régime des rentes

Le Service du personnel enseignant a mis sur pied depuis 1983 un programme de préparation à la retraite qui s'adresse aux professeurs âgés de 59 ans et plus. Ce programme vise à informer les professeurs sur des sujets tels que :

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

I. Programme de préparation à la retraite

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

LA RETRAITE

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

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

III. Dispositions particulières de retraite anticipée spéciale

L'Université peut offrir à un professeur âgé de 55 ans et plus une retraite anticipée à la condition que la somme de son âge et de ses années de service à l'Université soit égale ou supérieure au chiffre 80. Si un passif résulte d'une telle retraite anticipée, il est au frais du département ou de la faculté et non du Régime de rentes.

c) La retraite anticipée spéciale (art. 5.04)

L'Université peut offrir à un professeur âgé de 55 ans et plus une retraite anticipée à la condition que la somme de son âge et de ses années de service à l'Université soit égale ou supérieure au chiffre 80. Si un passif résulte d'une telle retraite anticipée, il est au frais du département ou de la faculté et non du Régime de rentes.

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

Le professeur qui prend une retraite facultative avant d'avoir atteint l'âge le rendant admissible à la pension de sécurité de la vieillesse du gouvernement du Canada reçoit du Régime de rentes de l'Université un supplément de rente équivalent au montant de base de la pension du gouvernement fédéral jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge le rendant admissible à ladite pension.

a) Retraite facultative (art. 5.02)

Tout professeur peut prendre sa retraite en tout temps :

- après son 65^e anniversaire de naissance, ou
- lorsque la somme de son âge et de ses années de service (aux fins du Régime de rentes) est égale ou supérieure à 85, à la condition qu'il soit âgé d'au moins 60 ans.

La rente peut prendre effet le 1^{er} du mois suivant un avis écrit du professeur à cette fin, au moins 30 jours à l'avance.

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

Selon les ministères du revenu, une telle disposition est applicable lorsque la somme des années de service et l'âge du professeur totalisent le chiffre 80. L'Université peut également décider d'augmenter d'un supplément la rente créditée au professeur pour tenir compte en totalité ou en partie de la rente qui lui aurait été créditée s'il était demeuré au service de l'Université jusqu'à la date facultative de sa retraite.

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

Le Régime du Régime de rentes de l'Université stipule qu'un professeur peut prendre sa retraite avant la date normale ou facultative de la retraite mais que la rente qui lui est alors versée est la rente à laquelle ses services à l'Université lui donnent droit, réduite de 1/4% par mois d'anticipation entre la date effective de sa retraite anticipée et la date à laquelle il pourrait prendre sa retraite.

a) La rente sans réduction actuarielle

L'Université peut offrir à un professeur qui désire prendre une retraite anticipée une des quatre mesures suivantes : la rente sans réduction actuarielle, la charge allégée de travail, la retraite graduelle et l'allocation de départ.

professeurs.

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

b) La charge allégée de travail

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

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

c) L'allocation de retraite

Sous réserve des modalités prévues aux lois de l'impôt, cette mesure prévoit, au moment de la retraite anticipée, le versement d'une somme forfaitaire maximale de 2 000 \$ par année de service plus 3 500 \$ pour chacune des années de service à l'égard desquelles la cotisation de l'Université au Régime de rentes n'est pas acquise au professeur.

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

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

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

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

a) Le Comité exécutif a adopté en 1976 une politique relative aux droits et privilèges des professeurs à la retraite :

- "1) Le professeur à la retraite est un professeur qui a pris sa retraite conformément au Règlement du Régime de rentes.
- 2) Le professeur à la retraite a droit d'accès aux services offerts à la communauté universitaire.
- Il a droit d'accès aux services énumérés à l'annexe I et selon les modalités indiquées.
- 3) Le professeur à la retraite continue de bénéficier de l'exonération des frais de scolarité à l'Université, pour lui-même, son conjoint et ses enfants à charge, aux mêmes conditions que celles qui régissent le professeur en fonction.
- 4) Le professeur à la retraite peut être exceptionnellement appelé à occuper, dans l'institution, de façon temporaire, des fonctions pédagogiques ou administratives ou des fonctions de recherche.

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

b) Le règlement du Régime de rentes prévoit la présence au comité de retraite d'un (1) retraite nommé par les retraités membres du Régime de rentes.

c) L'Université peut offrir au professeur qui prend sa retraite d'œuvrer, à temps partiel et pour une durée déterminée, à des tâches d'enseignement et de recherche dans sa faculté ou dans son département. Le professeur retraite peut, soit faire de l'enseignement, soit encadrer des étudiants aux études supérieures, soit travailler sur un projet de recherche spécifique ou bien se voir confier une mission particulière. Il s'agit d'ententes ad hoc conclues en fonction des besoins de l'institution et des aspirations des professeurs concernés.

ANNEXE III

CURRICULUM VITAE

Le curriculum vitae du professeur comprend les informations suivantes :

a) identification;

b) études et diplômes;

c) expérience professionnelle avant l'entrée à l'Université de Montréal;

d) publications avant l'entrée à l'Université de Montréal;

e) carrière à l'Université de Montréal :

1- résumé de la carrière (titre et rang à l'engagement, renouvellement, octroi de permanence, promotion)

2- enseignement :

- liste des cours donnés annuellement;

- matériel didactique préparé;

- direction de mémoires, thèses, travaux dirigés et stages;

- participation à des jurys de mémoires, thèses, travaux dirigés, stages;

- stages de perfectionnement.

3- recherche :

- liste des projets de recherche dirigés et liste des subventions demandées et des subventions obtenues;

- participation à d'autres projets de recherche à l'Université ou à l'extérieur;

- liste des publications et travaux jugés équivalents;

- liste des communications;

- travaux de recherche en cours.

- 4- fonctions administratives à l'Université
- 5- contribution au fonctionnement de l'institution autre que celui de la section, du département ou de la faculté
- 6- contribution au fonctionnement de la section, du département ou de la faculté
- 7- contribution au rayonnement universitaire :
 - service à la collectivité;
 - comités de lecture, jurys de thèses ou de mémoires à l'extérieur de l'Université de Montréal, comités d'accréditation, d'expertises;
 - présentation de communications et participation active à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques ou professionnels;
 - la participation à toute forme de manifestation artistique pertinente à la tâche du professeur et compatible avec elle en tant qu'acteur, interprète, metteur en scène, peintre, sculpteur, etc..., propre à contribuer au développement culturel et esthétique de la communauté.

ANNEXE IV

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

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

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

1.1 Évaluation des activités des professeurs

I. REMARQUES PRÉLIMINAIRES

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

a) la conception, l'établissement, le développement et la réalisation de projets voués à la poursuite de connaissances nouvelles de type fondamental ou appliqué;

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

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

2.1 Définition de la recherche universitaire

II. EVALUATION DE L'ACTIVITE DE RECHERCHE

- Le recours éventuel à un comité de lecture interne de même qu'à des spécialistes de l'extérieur pour contribuer à cerner la qualité de l'ensemble de l'oeuvre de recherche des professeurs (sources d'information).

- Une rémunération des divers types de diffusion des résultats de recherche pouvant être retenus par les unités dans leur évaluation (éléments évaluable).

- Une indication précise, pour chaque étape de la carrière universitaire y compris la nomination, des objectifs de l'évaluation statutaire de l'activité de recherche.

- L'intervention, au préalable, des unités dans la précision des éléments évaluable, des critères et des sources d'information.

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

1.2 Éléments inédits du guide

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

Puisque l'évaluation statutaire de l'activité de recherche vise avant tout une prise de décisions en rapport avec l'avancement du professeur dans sa carrière

carrière universitaire

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

la recherche.

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

Le présent Guide a pour but d'arriver à une meilleure évaluation de l'activité

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

- l'évaluation visant la prise de décisions administratives non reliée à la

carrière de professeur (e.g. répartition des charges d'enseignement,

établissement des priorités lors de demandes de subventions de recherche, etc.).

- l'évaluation visant l'amélioration du fonctionnement du professeur comme

chercheur (évaluation dite formative);

- l'évaluation visant la prise de décisions administratives concernant la

carrière de professeur (évaluation dite statutaire);

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

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

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

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

épistémologiques.

connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux

c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des

la critique scientifique, littéraire ou artistique, les travaux de synthèse,

b) la création dans les disciplines littéraires ou artistiques, c'est-à-dire la

mise en place et le développement d'activités vouées à la production

d'œuvres ou de formes d'expression originales;

universitaire, elle doit se référer aux diverses étapes qui caractérisent cette carrière. Ces étapes sont : la nomination comme professeur adjoind, le renouvellement à ce poste d'adjoind, l'agrégation, la titularisation.

Les objectifs visés pour chaque étape sont donc :

- Nomination au poste de professeur adjoind :
l'évaluation a pour but de s'assurer de la compétence du candidat et d'apprécier son potentiel² comme chercheur autonome.
- Renouvellement au poste de professeur adjoind :
l'évaluation a pour but de s'assurer à nouveau de la compétence du candidat et de vérifier si cette compétence s'est traduite par un certain rendement en termes de qualité et de quantité.
- Promotion à l'agrégation :
l'évaluation a pour but d'apprécier la qualité et le rendement des activités de recherche du candidat.
- Promotion à la titularisation :
l'évaluation a pour but de s'assurer de la continuité du rendement et de l'excellence de la recherche du professeur.

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

2.4.1 Principe directeur

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

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

- 1- les articles publiés dans des revues scientifiques ou professionnelles ayant un comité de lecture ou l'équivalent;
- 2- les livres, parties de livres ou chapitres;
- 3- les oeuvres de création littéraire, artistique ou professionnelle;
- 4- les manuscrits sous presse;
- 5- les brevets d'invention;
- 6- le mémoire ou la thèse (lors d'une nomination);
- 7- les rapports de recherche scientifique ou professionnelle à diffusion réduite et les notes de recherche publiées;
- 8- les communications à des congrès scientifiques ou sociétés savantes ou professionnelles publiées sous forme "d'abstract" ou "in extenso";
- 9- les manuscrits soumis pour publication;

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

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

2.4.2 *Éléments évaluable*

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

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

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

2.4.3 Indices de l'activité de recherche

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

Remarques :

- 10- les rapports préliminaires d'avancement des travaux de recherche à long terme comportant une description des objectifs de la méthodologie utilisée et des résultats déjà obtenus;
- 11- les documents audio-visuels à condition qu'ils représentent le résultat d'une recherche de type fondamental ou appliqué;
- 12- les comptes-rendus critiques;
- 13- la création d'outils de recherche (programmes, logiciels, bibliographie critique, banques de données).

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

- méthodologie utilisée.
 - contribution au développement de la discipline, et le cas échéant de la pratique professionnelle qui lui est associée;
 - originalité, créativité, innovation, valeur artistique, etc.;
 - nouveauté des connaissances acquises;
- L'évaluation de la qualité de la recherche d'un professeur devrait se faire à partir des principaux critères suivants :

a) Critères de qualité

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

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

2.4.4 Critères d'évaluation

Les indices de l'activité de recherche ne s'ajoutent pas comme tels aux éléments évaluable déjà mentionnés au point 2.4.2. Ces éléments d'information, déjà contenus au formulaire de mise à jour du curriculum vitae (SPÉ-R-200), sont considérés comme pertinents mais ne sauraient d'aucune façon remplacer les éléments évaluable.

- la participation à des projets de recherche à titre d'expert.

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

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

b) Critères de quantité

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

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

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

- une méthode quantitative de type "formule mathématique", il n'a pas été jugé utile de proposer et de retenir une méthode de ce type, étant donné, entre autres, la diversité des unités de l'Université.

- une méthode semi-quantitative mais globale et à posteriori ou l'appréciation du rendement du professeur est faite par rapport aux normes (critères de quantité) généralement admises dans la discipline. C'est la méthode que nous favorisons.

- les critiques de livres, d'articles et d'oeuvres de création littéraire ou artistique;
- les commentaires des jurys de publication (si le professeur le souhaite);

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

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

i) Distinction entre les sources d'information

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

a) Sources d'information relatives à la qualité

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

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

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

quantité

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

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

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

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

recherche est engagée et sur la possibilité d'arriver à des résultats de qualité.

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

ii) Considération sur les sources sollicitées

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

Pour obtenir une appréciation de l'ensemble de l'oeuvre de

- les comptes rendus comportant un élément de critique;
- les citations (à utiliser avec discernement);
- les subventions (particulièrement pour le secteur des sciences exactes);

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

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

- Évaluation par les pairs de l'extérieur

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

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

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

- Comité de lecture interne

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

des demandes de lettres d'appréciation, tandis que d'autres unités pourraient préférer la formation d'un comité de lecture mixte, où siègeraient des membres de l'intérieur de l'unité avec des spécialistes de l'extérieur.

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

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

La consultation des groupes de professeurs prévue aux règlements de l'Assemblée universitaire au moment de chaque évaluation statutaire (vg. le groupe des titulaires pour la titularisation) constitue en fait la première étape du processus décisionnel. Cette décision devrait être prise au vu du dossier-recherche complet des candidats et devrait tenir compte des exigences de qualité et de quantité. Pour chaque dossier examiné, on devrait indiquer comment l'aspect qualitatif et quantitatif de l'activité de recherche du candidat a été évalué. Ainsi, le rôle des groupes de professeurs consultés revient à s'assurer :

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

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

b) Sources d'information relatives à la quantité

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

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

iii) Remarques générales

ANNEXE V

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

I- PROPOSITIONS DU COMITÉ CONCERNANT LA POLITIQUE DE 1974

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

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

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

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

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

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

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

3. LES INFORMATIONS REQUISES

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

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

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

2. L'OBJET D'ÉVALUATION

1 Le but de l'évaluation statutaire étant de permettre une prise de décision sur la carrière du professeur, on ne saurait trop insister sur le respect de l'intégrité du processus de décision. Dans cette perspective, il convient notamment de s'assurer, pour des raisons d'équité, que le traitement des informations recueillies sur l'enseignement du professeur ait lieu dans les meilleurs conditions possibles, particulièrement au plan de la confidentialité. Selon la loi 65, ces informations sont dites nominatives et de ce fait possèdent un caractère confidentiel. D'ailleurs les mécanismes de participation des instances décisionnelles sont très clairs quant aux personnes ayant accès à ces informations : jusqu'à maintenant il est établi qu'elles ne peuvent être communiquées au corps professoral et aux étudiants.

Compte tenu de la réglementation qui régit actuellement le statut des professeurs de l'Université, la politique d'évaluation statutaire de l'enseignement ne s'adresse

6. LES MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL TOUCHÉS PAR LA POLITIQUE

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

5. LES MOYENS D'ÉVALUATION

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

4. LES SOURCES D'INFORMATION

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

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

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

1. TÂCHES D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRALEMENT ATTRIBUÉES À TOUT PROFESSEUR

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

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

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

Le présent cadre concerne les étapes du processus d'évaluation de l'enseignement qui précèdent l'étude formelle du dossier complet d'évaluation d'un professeur par les instances décisionnelles. Lors de cette étude pour fins statutaires, les instances décisionnelles ont besoin d'informations plutôt globales, couvrant l'ensemble de l'activité d'enseignement et représentatives de toute la période évaluée.

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

qu'aux professeurs sujets éventuellement à une promotion ou à un renouvellement de nomination.

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

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

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

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

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

Le comité a regroupé les activités liées à la participation à des jurys sous les dimensions "connaissance de la discipline ou de la méthodologie" et "interventions relatives à la prise de décision". Cette dernière dimension comprend, entre autres,

c) *Participation à des jurys de l'Université*

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

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

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

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

b) *Direction de mémoires et de thèses*

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

L'analyse documentée du travail à juger qui aide le jury et, le cas échéant, l'étudiant à identifier les forces et faiblesses de ce travail.

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

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

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

2. AUTRES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT

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

a) Conseil pédagogique

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

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

3. CARACTÉRISTIQUES DU CADRE GÉNÉRAL

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

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

d) *Direction de stages*

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

c) *Direction de travaux dirigés*

Certains professeurs consacrent une partie importante de leur temps à la préparation de matériel didactique d'une toute autre ampleur que celle attendue lors de la préparation d'un cours. Il pourrait s'agir, par exemple, de la préparation d'un cours informatisé, de la préparation d'un manuel ou d'un vidéo pour les étudiants. En plus de mentionner dans le dossier l'investissement fait par le professeur pour la préparation du matériel, il y aurait lieu de faire une évaluation du produit tangible de cette activité. Il s'agirait alors d'apprécier le matériel produit en fonction des besoins de la clientèle visée.

b) *Matériel pédagogique pour l'enseignement universitaire*

une évaluation qualitative de cette activité par les étudiants concernés.

Par ailleurs, étant donné les exigences liées à l'élaboration des dossiers de professeurs, le Comité propose de privilégier le questionnaire comme moyen de recueillir les avis auprès des diverses sources d'information. La forme du questionnaire (échelle, question ouverte, grille d'appréciation) varie selon les sources d'information à consulter (étudiants ou pairs), et le contenu du questionnaire, selon les éléments de l'activité d'enseignement à évaluer. C'est à ce niveau que les unités pourront prendre en compte les facteurs qui leur sont plus spécifiques.

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

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

ANNEXE VI

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

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

ANNEXE VII

CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA CHARGE PROFESSORALE

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

1. Le problème

L'Assemblée universitaire (délibération AU-373) a demandé au Comité du statut du corps professoral "d'établir les critères d'évaluation de la charge professorale". Cette question est complexe et difficile, comme le montre l'abondante documentation qu'elle a suscitée. Le comité note cependant que la question a été soulevée, à l'Assemblée universitaire, à l'occasion d'une discussion portant sur des normes d'austérité concernant le "bassin de cours optionnels qui peuvent être offerts à l'intérieur des divers programmes". Il est évident que le mandat confié dépasse ce problème particulier. Signalements toutefois que ce contexte d'austérité est symptomatique : il semble que toujours, lorsqu'on souleve 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. Document 2, 3, 4) en Ontario (cf. Document 8) ou au Québec (cf. Document 6) semblent confirmer cette remarquable constance.

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

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).

Le Comité recommande :

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

Recommandations

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...

Signalements 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.

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.

3. Les éléments de solution

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

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

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

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

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

5. que les comités utilisent dans la définition des normes de pondération de ces activités, et ce à titre indicatif, le profil décrit à la page suivante où sont énumérées les principales tâches qui incombent habituellement à un professeur.

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

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 : 1^{er}, 2^e ou 3^e cycle

c) type de cours : - magistral
 - travaux pratiques
 - séminaire
 - cours à inscriptions limitées
 - tutorat
 - lectures dirigées
 - laboratoires
 - cours répété
 - etc...

d) nombre d'étudiants
 e) expériences pédagogiques nouvelles

f) supervision de stages
 - individuels
 - collectifs

g) direction des thèses : - nombre d'étudiants
 - 2^e et 3^e cycle
 - année de direction

2. Recherche

a) projets subventionnés
 b) recherche personnelle, en vue de publication
 c) participation à un programme commun

3. Tâches administratives et service public

a) comités : - au département
- à l'Université

- à l'extérieur de l'Université

b) service à la communauté, participation à divers organismes publics, etc...

c) charge administrative : - à l'Université
- à l'extérieur

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

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

Ce rapport a été étudié au cours de l'année 1964 par la Commission des études qui a adopté unanimement comme conclusion de l'examen détaillé qu'elle a fait du rapport de la S.C.D.A., la délibération qui suit : "La Commission des études accepte l'orientation générale du rapport de la S.C.D.A. et prie les organismes responsables d'en étudier les recommandations et de prendre les moyens d'atteindre aussitôt que possible les objectifs formulés" (dél. 1995).

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

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

ANNEXE VIII

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.P.C.P.U. estime que la charge de travail confiée aux professeurs doit, pour être appréciée de façon réaliste, être considérée au regard de l'engagement total du professeur vis-à-vis de l'université, et du rôle de l'université dans le domaine de l'éducation. Ce rôle comprend l'enseignement aux étudiants, l'accroissement de la connaissance et le maintien et le renouvellement d'une fonction critique au sein de la société. Sans doute demande-t-on à des institutions d'enseignement d'autres types et d'autres niveaux de développer l'esprit critique de leurs élèves, mais c'est surtout aux universités qu'il incombe de produire et de renouveler les critiques de base, et de faire de la recherche fondamentale. En conséquence, l'Université compte sur ses professeurs pour accomplir une grande variété de travaux inscrits ou non au programme, travaux qui comprennent l'enseignement et les conseils aux étudiants, la recherche et l'effort de réflexion qu'elle nécessite et la participation aux travaux de nombreux comités responsables de la planification des études et de l'administration. Dans l'élaboration d'une politique relative à la charge de travail des professeurs, l'université doit donc se montrer réaliste et accorder à ceux-ci la possibilité de faire ce qui est exigé d'eux. Une telle politique doit tenir compte non seulement des cours, séminaires et séances de laboratoire prévus au programme, mais aussi des autres fonctions normalement dévolues aux professeurs : direction de thèse, travail individuel auprès des étudiants et fonctions administratives non rémunérées, 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'administration, et s'efforcer d'en arriver à un équilibre raisonnable entre les divers départements et facultés. Une association de professeurs ne devrait jamais souscrire à une politique fondée seulement sur les heures d'enseignement prévues au programme. Elle devrait exiger que toute politique touchant la charge de travail tienne compte aussi des travaux non catalogués et des facteurs mentionnés ci-dessous. Nulla association de professeurs ne devrait collaborer à une enquête-questionnaire ou à quelque autre

- 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'étèves 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;

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.

Une 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 ne rapportent à des questions de politique générale et que la vie personnelle des interrogés sera respectée.

(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 acquiescer consciencieusement et équitablement de leurs fonctions. Elle n'a aucun désir de défendre ceux qui négligent leur travail ou qui abusent autrement de leur situation. Elle tient à souligner toutefois que d'après les meilleures études statistiques, la semaine de travail du professeur moyen, comme celle d'autres spécialistes dans les professions où l'individu jouit d'une large autonomie, est appréciablement plus longue que celle de la plupart des membres de la population active. Elle regrette que les discussions relatives à la charge de travail des professeurs se déroulent fréquemment dans une atmosphère punitive, et estime que ceux qui se préoccupent de rendre mieux leur charge de travail des méthodes d'évaluation à l'usage des étudiants, des professeurs et des administrateurs, plutôt qu'à essayer de faire fonctionner l'université au chronomètre. Ce qui importe, c'est de savoir si tel professeur donne un bon enseignement et fait de la bonne recherche, et non de se demander ce qu'il faisait jeudi après-midi à 16h15. L'A.C.P.U. insiste seulement pour que l'université fasse ces évaluations dans l'ordre et la décence, et conformément aux principes de la justice naturelle. À cette fin, elle a proposé (dans l'énoncé de principes relatif à la permanence de l'emploi, les Directives en matière d'éthique professionnelle et les Directives concernant les réductions des effectifs universitaires pour des motifs budgétaires) des moyens pour l'université de conserver ses professeurs compétents, d'accroître leur compétence, de sassurer leur intégrité et d'éliminer les incompetents tout en sauvegardant sa réputation de justice.

ANNEXE IX

Members réguliers du comité d'évaluation :

Gilles Pépin (président)
Jules Brodeur
Jean-Claude Gémard
Pierre Legendre
Claude-Lise Richer

Members substitués :

André Brassard
Laurent Descarries
Olga Favreau

ANNEXE X

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

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

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

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

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

b) un minimum de soixante crédits, attribués à la recherche et à la rédaction de la thèse, auquel doit s'ajouter un minimum de trente crédits de cours et de stages.

LETTRES D'ENTENTE

ABROGÉE

LETTRÉ DÉNENTÉ NO 2

ABROGÉE

LETTRÉ DÉNENTÉ NO 1

ABROGÉE

LETTRE D'ENTENTE NO 5

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

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ENTRE

LETTRE D'ENTENTE NO 6

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTREAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTREAL

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. En application de la Loi sur le plafonnement provisoire de la rémunération dans le secteur public (1991, chapitre 41), les échelles de salaires établies au 1er décembre 1990 sont maintenues jusqu'au 31 mai 1992. L'Université verse aux professeurs le forfaitaire de 1%, accordé aux salariés du secteur public, du 1er juin 1991 au 31 mai 1992.

2. À compter du 1er juin 1992, les échelles de salaires sont révisées en respectant les normes prévues au Projet de loi 37 concernant la prolongation des conventions collectives et la rémunération dans le secteur public. Ainsi:
 - au 1er juin 1992, les échelles de salaires établies au 1er décembre 1990 sont majorées de 3%;
 - au 1er mars 1993, s'ajoute une nouvelle majoration de 1%.

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

4. Les ajustements salariaux sont effectués au plus tard le 3 septembre 1992. EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce dix-huitième jour du mois de juin 1992.

Pour l'Université de Montreal

Pour le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montreal
Annie Mear
Présidente

René Durocher
Porte-parole du comité de négociation

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

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

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

- Services d'un psychologue: 80% des frais admissibles, jusqu'à concurrence d'un maximum de 1 000 \$ de frais admissibles par année civile, par assuré.

- Frais pour les services d'un physiothérapeute ou d'un technicien en réadaptation physique (T.R.P.) sous la supervision d'un physiatre, sous réserve d'un maximum admissible de 800 \$ par assuré, par année civile pour l'ensemble de ces services.

- Les vaccins de nature préventive sont inclus.

- Les retraités participent à l'assurance de soins médicaux seulement et ce, sur une base facultative et en assumant entièrement la prime. Les professeurs retraités à la date d'entrée en vigueur du présent régime peuvent adhérer à l'assurance de soins médicaux sans examen médical et ce, dans un délai de 31 jours à partir de la date d'entrée en vigueur du présent régime. Les retraités ne sont pas admissibles à l'assurance-voyage du présent régime.

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

Le présent régime entre en vigueur le 2 avril 1993.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce dix-septième jour du mois de décembre 1992.

Pour l'Université de Montréal

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

Amie Mear
Présidente

René Durocher
Porte-parole du comité
de négociation





