

LETTRE D'ENTENTE N° 11-800

entre

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, d'une part

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL**, d'autre part

OBJET : **projet pilote d'un programme de demi-retraite après 65 ans**

ATTENDU la lettre d'entente N° 3 de la convention collective UQAM-SPUQ;

ATTENDU que le comité de travail UQAM-SPUQ sur la demi-retraite a produit un rapport de ses travaux et des recommandations (« Rapport »);

ATTENDU que le comité de travail recommande, à titre de projet pilote, la mise en place d'un programme de demi-retraite et énonce les modalités et conditions assorties à ce programme;

ATTENDU la résolution 11AG378 adoptée le 3 mai 2011 par l'Assemblée générale du SPUQ approuvant la signature d'une lettre d'entente sur le programme de demi-retraite après 65 ans;

ATTENDU la clause 2.02 de la convention collective UQAM-SPUQ;

ATTENDU les discussions entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Il est convenu de la mise en place d'un programme de demi-retraite conformément aux conditions et modalités apparaissant au Rapport joint en annexe des présentes pour en faire partie intégrante. Cependant, le paragraphe 21 apparaissant au Rapport est corrigée de la façon suivante :

21. Le professeur en demi-retraite ne peut aménager sa tâche d'enseignement de façon à augmenter sa réserve de cours. S'il a au moins six (6) crédits en réserve, il pourra utiliser cette réserve pour ne pas être tenu

d'enseigner le minimum d'une activité d'enseignement de 3 crédits ou l'équivalent la dernière année de sa demi-retraite pour accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes de sa tâche.

2. Les parties confirment que le programme de demi-retraite est implanté à titre de projet pilote pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 mai 2013. Un comité de travail paritaire procédera à l'évaluation du programme à son échéance et il pourra proposer aux parties qui en disposeront, sa reconduction ou non, avec ou sans modifications.
3. Les présentes modalités et conditions du programme de demi-retraite ont préséance sur toute autres clause ou disposition de la convention collective et, en cas de contradiction, les parties conviennent des modifications requises afin d'en assurer le plein effet.

DOCUMENT DE TRAVAIL

Comité de travail UQAM-SPUQ sur la demi-retraite Rapport des travaux et recommandations Projet pilote

Mise en contexte

1. Dans le cadre du renouvellement de la convention collective UQAM-SPUQ, les parties ont convenu de créer un comité de travail qui verrait à évaluer les programmes et mécanismes existants et à proposer des solutions qui pourraient répondre aux besoins des professeurs et contribuer à la planification des effectifs professoraux;
2. Les travaux du comité ont été lancés au printemps dernier et cinq rencontres ont jusqu'ici été tenues. Le comité est constitué des personnes suivantes :
 - SPUQ : Mme Rachel Chagnon
M. André Breton
M. Michel Laporte (à une reprise)
 - UQAM : Mme Josée Dumoulin
Mme Jacynthe Drolet
M. Marc-André Vigeant
3. Le comité a terminé ses travaux le 29 septembre dernier et il a convenu de soumettre à ses mandants respectifs un rapport contenant, pour l'essentiel, ses recommandations.

Constats

4. Le comité a essentiellement fait le recensement des programmes et a partagé un certain nombre de données démographiques sur le corps professoral. À la lumière de ces données, les travaux ont porté sur l'évaluation de la demande du SPUQ, présentée lors des dernières négociations et qui a justifié la mise sur pied du comité.
5. Cette demande, appelée demi-retraite, permet, en substance, à un professeur âgé de plus de 65 ans de réduire de moitié sa charge de travail, pendant une période donnée et fixe au terme de laquelle il prendra sa pleine retraite. La rémunération du professeur est évidemment diminuée de 50 % et, selon les modalités du RRUQ, une rente lui est versée. Il est important de noter que plusieurs ententes individuelles de cette nature ont été conclues par

le passé pour permettre un tel départ, la durée de telles ententes variant de trois à cinq ans.

6. Les échanges tenus entre les parties confirment que la mise en place d'un programme de demi-retraite, à compter de l'âge de 65 ans, peut certainement constituer une mesure permettant une meilleure planification des départs à la retraite et du remplacement du corps professoral.
7. Une telle mesure, parfois associée à la retraite progressive, peut également assurer le départ à terme de professeurs jusque-là craintifs de quitter pour des motifs financiers ou autres et qui ne sont plus admissibles au programme de retraite graduelle prévu à la convention collective.
8. Enfin, ce programme permet également une transition plus graduelle de la relève du corps professoral et assure un meilleur transfert des connaissances dans un contexte d'un nombre de départs et d'engagements très importants de professeurs au cours des prochaines années.
9. Il y a donc consensus entre les parties sur le bien-fondé d'un programme semblable et sur les avantages que peuvent en retirer les professeurs et l'Université dans la mesure où le programme est bien encadré et défini.

Modalités et conditions proposées

Les parties ont convenu d'un certain nombre de modalités et conditions qui seraient associées à un tel programme. Il est bien sûr entendu que la mise en place de ce programme est conditionnelle à son approbation par les instances des parties.

Ces modalités seraient donc les suivantes :

10. Afin d'en évaluer les effets, le programme serait implanté à titre de projet pilote et pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 mai 2013, date d'expiration de la convention collective. Un comité de travail composé de représentants des parties pourrait ainsi, à son échéance, procéder à l'évaluation du programme et proposer aux parties, qui en disposeront, sa reconduction ou non, avec ou sans modifications.
11. Cette mesure permettrait ainsi à un professeur âgé de plus de 65 ans de réduire de moitié sa charge de travail, pendant une période donnée et fixe au terme de laquelle il prendra sa pleine retraite. La rémunération du professeur est évidemment diminuée de 50 % et, selon les modalités

du RRUQ ou du régime visé, une rente lui est versée en complément.

12. La demi-retraite serait pour une durée fixe et déterminée au terme de laquelle il y a obligatoirement prise d'une pleine retraite. En aucun cas elle ne pourrait dépasser cinq ans.
13. Admissibilité : à compter de 65 ans avec prise de retraite au plus tard à la fin du trimestre pendant lequel il atteint l'âge de 71 ans.
14. Réduction de la charge d'enseignement à 2 tâches par année sans possibilité d'augmenter la réserve en cours de programme.
15. Maintien des dispositions et règles relatives à l'évaluation.
16. Perte du droit de bénéficier des congés sabbatiques et de perfectionnement.
17. Les dates de prise d'effet du programme peuvent être les 1^{er} juin, 1^{er} septembre ou 1^{er} janvier de l'année avec un préavis minimal de 1 trimestre avant la prise d'effet.
18. Maintien des dispositions et règles relatives à l'avancement d'échelon.
19. Les demi-retraites ne sont pas comptées aux fins d'attribution des postes. Le poste ne sera donc considéré vacant qu'au départ à la pleine retraite du professeur. Cependant, les départements pourraient faire valoir cet élément, entre autres motifs, pour justifier leurs demandes de poste.
20. Aucune demande de renouvellement de prime de marché ne peut être présentée lorsqu'un professeur est en situation de demi-retraite. Par ailleurs, il y a maintien de la prime pendant une année ou moins à compter de la prise de la demi-retraite, la prime étant réduite de façon proportionnelle au salaire.
21. Le professeur en demi-retraite ne peut aménager sa tâche d'enseignement de façon à augmenter sa réserve de cours. S'il a au moins 3 crédits en réserve, il pourra utiliser cette réserve pour ne pas être tenu d'enseigner le minimum d'une activité d'enseignement de 3 crédits ou l'équivalent la dernière année de sa demi-retraite pour accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes de sa tâche.

22. L'Université n'assume aucune responsabilité quant aux montants de la rente et des ajustements que le régime de retraite visé pourra faire au cours de la demi-retraite du professeur.
23. Le professeur en demi-retraite est éligible à des fonctions académiques administratives nonobstant l'article 10.21 de la convention collective.
24. Les parties pourraient exceptionnellement convenir d'assurer la mise en place de mesures équivalentes, par voie de lettre d'entente individuelle, à certains professeurs qui ne seraient pas admissibles à la date d'implantation du programme, ceci en raison de leur âge ou de leur appartenance à un régime de retraite qui ne permettrait pas cette mesure (nommément la CARRA).
25. L'obtention d'une résolution favorable de l'assemblée départementale demeurerait pour l'instant en suspens. Cependant, en toute circonstance, l'assemblée départementale devrait bien sûr être informée des intentions du professeur présentant une telle demande.