CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (CSN)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DES MAÎTRES DE LANGUE

DU 1ER AVRIL 2013
AU 31 MAI 2018
(en vigueur à compter du 13 février 2017)

Table des matières

Articles

1. Définitions 5
2. Dispositions générales 10
3. Reconnaissance syndicale 12
4. Régime syndical 15
5. Libertés politiques et universitaires et non-discrimination 16
6. Procédure de règlement des griefs et arbitrage 17
7. Engagement 22
8. Tâche 29
9. Évaluation 37
10. Permanence 46
11. Congédiement et autres mesures disciplinaires 50
12. Mise à jour des connaissances et perfectionnement ..51
13. Propriété intellectuelle 53
14. Activités professionnelles extérieures et double emploi 61
15. Vacances 63
16. Congés de maladie 64
17. Congés pour responsabilites parentales et familiales.65
18. Congés sans traitement 79
19. Assurances collectives 82
20. Régime de retraite 87
21. Avantages divers 92
22. Traitement 95
23. Santé et sécurité au travail 99
24. Retraite anticipée 100
25. Accès à l'égalité pour les femmes 103

Lettres d'entente

N° 1 : Modalité de la codirection de mémoires et de thèses des étudiantes et étudiants de l'UQAM 104

17-995 : Relative au programme de demi-retraite 107
13-897 : Relative au programme de demi-retraite 109
11-800 : Relative au programme de demi-retraite 114

17-998 : Congé pour responsabilités parentales 120

Index 122

ARTICLE 1
DÉFINITIONS

1.01 **Année :** désigne l'année universitaire commençant le 1er juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante.

1.02 **Université :** désigne l'Université du Québec à Montréal instituée le 9 avril 1969 en vertu de la *Loi sur l'Université du Québec* et ses amendements (RLRQ, chapitre U-1), et ayant son siège social à Montréal.

1.03 **Syndicat :** désigne le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) accrédité le 25 janvier 1971 pour représenter les professeures, professeurs à plein temps et à demi-temps de l'Université, et accrédité le 14 avril 1998 pour représenter les maîtres de langue de l'Université.

1.04 **Conseil d'administration :** désigne le Conseil d'administration de l'Université du Québec à Montréal.

1.05 **Comité exécutif de l'Université :** désigne le Comité exécutif du Conseil d'administration de l'Université du Québec à Montréal.

1.06 **Vice-rectrice, vice-recteur à la Vie académique :** désigne, aux fins de l'application de la convention collective, la personne titulaire du poste de vice-rectrice à la Vie académique, vice-recteur à la Vie académique, conformément au Règlement de régie interne (règlement no 2) de l'Université.

1.07 **Professeure, professeur :** désigne toute personne engagée par l'Université, sur recommandation de l'assemblée départementale, comme professeure, professeur régulier, invité, substitut ou sous octroi. À moins de stipulation contraire, cette personne est toujours comprise dans l'unité de négociation des professeures, professeurs de l'Université, tel que précisé dans le certificat d'accréditation.

1.08 **Maître de langue :** désigne toute personne engagée par l'Université, sur recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue, pour accomplir

la tâche normale d'une, d'un maître de langue telle que décrite à l'article 8.

1.09 **Maître de langue substitut** : désigne une, un maître de langue que peut engager l'Université sur demande expresse de l'Assemblée des maîtres de langue pour une période allant d'une (1) session à un (1) an (maximum) et sans que le respect des critères d'engagement ne soit nécessairement exigé. Cette personne peut être engagée pour remplacer une, un maître de langue en congé ou afin de pourvoir un poste temporairement vacant. Elle bénéficie des droits que lui accorde la convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Tout contrat de maître de langue substitut ne peut être renouvelé qu'une seule fois.

1.10 **École de langues** : désigne l'unité pédagogique et administrative qui regroupe les maîtres de langue au regard de l'enseignement des langues dans le cadre de la formation créditée offerte par l'École.

1.11 **Directrice, directeur de l'École :** désigne une, un maître de langue élu par l'Assemblée des maîtres de langue et nommé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études pour un mandat de trois (3) ans, renouvelable une seule fois, pour exécuter les tâches fixées par l'Assemblée des maîtres de langue. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de maître de langue. Elle puise son autorité de l'Assemblée des maîtres de langue qu'elle représente, dans les limites de sa compétence, vis-à-vis de l'Université. Elle est la porte-parole officielle de l'École. Elle doit veiller, au sein de l'École, à l'application des normes et des échéances administratives.

1.12 **Assemblée des maîtres de langue :** désigne l'assemblée de toutes, tous les maîtres de langue de l'École. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre une personne qui accomplit à l'intérieur de l'Université des tâches reliées directement ou indirectement à celles des maîtres de langue, sans pour autant que cette personne ait droit de vote. Ses fonctions sont de décider, dans les limites de sa compétence et sous réserve des dispositions de la

convention collective, des règles académiques et administratives nécessaires au bon fonctionnement de l'École.

1.13 **Comité exécutif:** désigne le Comité exécutif de l'École, composé de la directrice, du directeur et d'au moins deux (2) maîtres de langue élus par l'Assemblée des maîtres de langue pour un mandat d'un (1) an renouvelable.

1.14 **Regroupement linguistique :** désigne une unité qui correspond aux programmes d'études et aux cours dont elle a la responsabilité, au groupe d'étudiantes, d'étudiants concernés par ces programmes ou ces cours, au groupe de maîtres de langue et de personnes chargées de cours qui leur enseignent et au groupe de personnes extérieures à l'Université qui la relient au milieu social pertinent.

L'École comporte quatre (4) regroupements linguistiques : français langue seconde, anglais, espagnol ainsi que langues et cultures étrangères.

1.15 **Directrice, directeur de regroupement linguistique :** désigne une, un maître de langue, du regroupement linguistique concerné, élu par l'Assemblée des maîtres de langue et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil académique pour un mandat de trois (3) ans, renouvelable une (1) seule fois.

La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de maître de langue. Elle est la représentante, dans les limites de sa compétence, du regroupement linguistique vis-à-vis de l'Université. Elle est l'interlocutrice officielle auprès de la directrice, du directeur de l'École. Elle doit veiller, au sein du regroupement linguistique, à l'application des normes et des échéances administratives.

1.16 **Personne chargée de cours** : désigne une personne engagée par l'Université et faisant partie de l'unité de négociation SCCUQ-CSN.

1.17 **Traitement :** désigne la rémunération versée à la, au maître de langue en vertu des dispositions de l'article 22.

1.18 **Grief :** désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective (article 1f du *Code du travail*).

1.19 **Mésentente :** désigne tout désaccord autre qu'un grief au sujet d'un traitement injuste allégué.

La procédure de règlement des griefs, incluant l'arbitrage, s'applique à la mésentente.

1.20 **Faculté :** désigne un regroupement d'unités académiques et administratives, notamment de départements, d'unités de programme(s) de premier cycle ou de cycles supérieurs, d'unités de recherche et de création, de chaires et d'instituts, d'écoles, selon un rattachement approuvé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

Aux fins de l'application de la convention collective, la faculté désigne aussi l'École des sciences de la gestion.

1.21 **Doyenne, doyen de faculté :** désigne une professeure, un professeur régulier, dont le rôle et les responsabilités, la procédure de désignation et les conditions de travail correspondant à son statut particulier sont prévus à l'article 31 et aux annexes « D » et « E » de la convention collective des professeures, professeurs. Son mandat est de cinq (5) ans renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur.

Les parties conviennent de modifier cette disposition conformément à l'entente intervenue avec le Syndicat relativement à l'unité des professeures, professeurs.

1.22 **Vice-doyenne, vice-doyen :** désigne une professeure, un professeur régulier d'un département de la faculté, désigné pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois selon les modalités spécifiques de la faculté et nommé par la Commission des études sur recommandation du Conseil de la faculté.

Sous la responsabilité du Conseil académique, elle, il assiste la doyenne, le doyen dans des activités de coordination de l'enseignement ou de la recherche et de la création.

1.23 Conseil académique de la faculté : il a, en vertu du règlement n° 2 de régie interne, le mandat de se prononcer sur tout ce qui concerne la faculté, notamment sur les questions relatives à la formation, à la recherche, à la création et aux programmes qui sont sous sa responsabilité.

ARTICLE 2
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01 Durée de la convention collective

La convention collective entre en vigueur à la date de la signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2018. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément mentionné.

Elle continue de s'appliquer après sa date d'échéance et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur.

Modification de la convention collective

2.02 L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la convention collective en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en rayant ou en corrigeant d'une autre façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.

2.03 L'Université convient qu'elle n'appliquera et ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la convention collective.

2.04 Mésentente

Lorsqu'une, qu'un maître de langue ou le Syndicat se croit lésé par une décision de l'Université qui modifie des conditions de travail autres que celles qui sont décrites dans la convention collective, cette, ce maître de langue ou le Syndicat peut soumettre une mésentente si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Université.

La procédure de règlement des griefs et arbitrage prévue à l'article 6 de la convention collective s'applique à la mésentente.

2.05 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la convention collective en sont parties intégrantes et sont arbitrables.

2.06 Grève ou *lock-out*

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de *lock-out* pendant la durée de la convention collective. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera, ni n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'Université.

2.07 Langue de travail

La langue de travail de la, du maître de langue est le français, sous réserve des exigences liées à l'enseignement d'une autre langue.

2.08 La convention collective est féminisée selon les règles de féminisation adoptées par le Conseil d'administration le 24 avril 1990.

2.09 Conflit d'intérêts

Une, un maître de langue ne peut se trouver en situation de conflit d'intérêts. En pareil cas, elle, il doit déclarer la nature de celui-ci et s'abstenir de poser un geste susceptible de la, le mettre en conflit d'intérêts.

ARTICLE 3
RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 La convention collective s'applique à l'ensemble des maîtres de langue de l'Université du Québec à Montréal couverts par l'unité de négociation reconnue par le Commissaire du travail le 14 avril 1998.

3.02 L'Université reconnaît le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) comme le seul représentant des maîtres de langue aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.

3.03 Toute correspondance adressée par l'Université à l'ensemble des maîtres de langue sur un sujet couvert par la convention collective est simultanément transmise au Syndicat. De plus, toute correspondance adressée à la directrice, au directeur ou à la directrice adjointe, au directeur adjoint de l'École de langues est simultanément transmise au Syndicat.

3.04 Aux fins de l'application de l'article 8 (Tâche), l'Université s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, les données complètes sur le nombre d'étudiantes, d'étudiants par cours inscrits à l'École de langues, ainsi que le nombre de groupes-cours. De plus, l'Université informe le Syndicat, dans les mêmes délais, du nombre total de maîtres de langue à l'emploi de l'Université en vertu de la clause 7.01.

3.05 L'Université fournit au Syndicat, au début de chaque session, la liste complète des maîtres de langue pour l'année courante.

Cette liste comporte pour chaque maître de langue, le nom, le prénom, la date de naissance, le sexe, l'adresse de son domicile, le numéro de téléphone de son domicile, le poste occupé, la date d'entrée en fonction, les années de service, les années d'expérience dans l'enseignement (en spécifiant l'ordre d'enseignement dans lequel ces années d'expérience ont été acquises), les années d'expérience reliées au travail actuel, le classement dans l'échelle de traitement, le traitement, le statut.

De plus, l'Université fait parvenir au Syndicat un mois après le début de chaque session l'état des postes prévus à la clause 7.01.

Au plus tard deux (2) mois après le début de chaque session, l'Université remet au Syndicat la liste complète des cours de l'École de langues donnés par des personnes chargées de cours ou par des professeures, professeurs, ainsi que leurs noms.

Dès que les dispositifs techniques le permettront, le Syndicat pourra consulter en permanence, par des moyens informatiques, les fichiers contenant l'ensemble des renseignements mentionnés à la présente clause, régulièrement mis à jour par l'Université. Elle fournira à cet effet au Syndicat les codes d'accès nécessaires.

L'Université transmet au Syndicat les politiques adoptées par les assemblées départementales en vertu des clauses 7.08 et 9.04.

3.06 Chaque mois, l'Université avise le Syndicat de tout changement de fonction, de transfert, de démission ou de départ à la retraite et aussi de l'engagement de toute nouvelle, de tout nouveau maître de langue. Dans ce dernier cas, l'Université remet au Syndicat l'information prévue à la clause 3.05.

À la condition que les maîtres de langue en avisent l'Université, celle-ci transmet chaque mois au Syndicat tout changement d'adresse.

3.07 À la demande écrite du Syndicat au Service des relations professionnelles, faite dans un délai raisonnable, l'Université accepte de libérer sans perte de traitement au maximum une, un maître de langue d'une activité d'enseignement de trois (3) crédits par session à l'exception de l'été pour activités syndicales. Le retour de la personne ainsi libérée doit coïncider avec le début d'une session et un préavis de vingt et un (21) jours ouvrables doit être donné à l'Université. L'Université n'est pas tenue de respecter les délais prévus pour la répartition des tâches si, par son avis de retour, la, le maître de langue ne se conforme pas à ces délais.

3.08 Le Syndicat, à chaque session s'il y a lieu, rembourse le coût total assumé par l'Université pour le remplacement de la, du maître de langue libéré d'une activité d'enseignement, conformément à la clause 3.07.

3.09 Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'Université accepte de libérer de deux (2) activités d'enseignement de trois (3) crédits par session pour la durée de la négociation, une, un (1) maître de langue, ou l'équivalent, dûment nommé et mandaté par le Syndicat pour le représenter à la table de négociation.

3.10 L'Université ou les personnes qui la représentent doivent rencontrer, sur demande, le Comité exécutif du Syndicat, dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables afin de discuter de toute question.

3.11 L'Université autorise le Syndicat à afficher sur les différents tableaux d'affichage qui lui sont réservés à l'École, dans les secteurs ou dans les autres endroits prévus par l'Université tout document dûment identifié pouvant intéresser les membres du Syndicat. Le Syndicat peut également les distribuer en les déposant dans leur bureau, salle ou casier respectif.

3.12 L'Université assume les frais d'impression de la convention collective pour l'ensemble des maîtres de langue.

ARTICLE 4
RÉGIME SYNDICAL

4.01 L'Université prélève sur le traitement de chaque maître de langue régi par la convention collective un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

4.02 Le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Université par avis écrit du Syndicat. L'Université s'engage à déduire ou à faire les réajustements nécessaires dans le mois qui suit la signification dudit avis par le Syndicat.

4.03 L'Université s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie sur chaque versement de traitement.

Elle verse mensuellement entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois suivant, dans le compte bancaire du Syndicat, les sommes des cotisations syndicales ainsi déduites à la source ainsi qu'un état détaillé de la perception.

L'état détaillé indique les noms et prénoms des maîtres de langue par ordre alphabétique, le traitement annuel, la rémunération totale versée, selon la provenance, accompagnée du montant de la déduction syndicale requise, le montant cumulatif mensuel individuel, ainsi que les totaux et le total global.

ARTICLE 5
LIBERTÉS POLITIQUES ET UNIVERSITAIRES ET NON-DISCRIMINATION

5.01 Jouissance des libertés politiques et universitaires

Toute, tout maître de langue a la pleine jouissance de ses libertés politiques et universitaires, que cette personne soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'Université et, en aucun cas, ses droits prévus ou non à la convention collective ne pourront être affectés à cause du libre exercice de ses libertés.

Toute, tout maître de langue a le droit de refuser de dispenser son enseignement lorsque la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychologique des personnes présentes ne peut être assurée.

5.02 Non-discrimination

De plus, l'Université, par les personnes qui la représentent, n'exerce ni directement ni indirectement de pressions, de contraintes, de discriminations injustes contre une, un maître de langue à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, d'une déficience physique, de ses opinions et actions politiques ou autres, de sa langue, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

5.03 Harcèlement psychologique

L'Université s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement psychologique. Une, un maître de langue peut porter plainte en vertu de la *Politique contre le harcèlement psychologique* (Politique n^{o} 42) adoptée par l'Université.

ARTICLE 6
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

6.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout litige qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.

6.02 Les droits et recours qui naissent de la convention collective sont prescrits six (6) mois après le jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de règlement des griefs interrompt la prescription.

Première étape : dépôt du grief au Service des relations professionnelles

6.03 Toute, tout maître de langue, une représentante, un représentant syndical, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le soumettre par écrit au Service des relations professionnelles si possible dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui ou leur incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

- Dans le cas d'un grief alléguant qu'une, un maître de langue est victime de harcèlement psychologique, le délai pour déposer un grief est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation du harcèlement psychologique allégué.

- Conformément à ce qui est prévu à la Politique contre le harcèlement psychologique, ce délai de quatre-vingt-dix (90) jours est suspendu entre le moment où une, un maître de langue s'adresse à la personne responsable de la Politique pour qu'elle détermine la recevabilité de la situation signalée et le moment de la conclusion du processus de traitement de la situation de harcèlement psychologique en vertu de la Politique.

6.04 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, le Service des relations professionnelles doit donner sa

réponse par écrit au Syndicat ou à la, au maître de langue ou convoquer le Comité des relations de travail défini à la clause 6.05. S'il ne répond pas ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat ou la, le maître de langue peut soumettre le cas au Comité des relations de travail ou le Syndicat peut le soumettre directement à l'arbitrage. Dans ce dernier cas, le Syndicat doit en aviser le Service des relations professionnelles dans les délais prévus à la clause 6.10.

Deuxième étape : Comité des relations de travail

6.05 Le Comité des relations de travail est composé d'au moins deux (2) représentantes, représentants de chacune des parties. L'Université et le Syndicat nomment leur porte-parole respectif. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, la, le porte-parole de chacune des parties doit donner son consentement. Le comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne.

6.06 Chaque partie, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, désigne sa, son porte-parole officiel au Comité des relations de travail et en informe l'autre.

6.07 Lorsqu'un grief est soumis au Comité des relations de travail, l'Université doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité des relations de travail, rendre sa décision par écrit et la communiquer au Syndicat et à la, au maître de langue.

6.08 Tout règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Université, qui est signée par les représentantes, représentants autorisés des parties.

6.09 Il ne peut y avoir plus d'une réunion du comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et, dans ce cas, le grief est reporté à une prochaine réunion du Comité des relations de travail.

Troisième étape : arbitrage

6.10 Si la réponse de l'Université ne satisfait pas le Syndicat ou la, le maître de langue, l'avis d'arbitrage devra être donné par le Syndicat au Service des relations professionnelles dans les trente (30) jours suivant la réception de la décision. Si l'Université ne rend pas de décision, l'avis d'arbitrage devra être donné dans les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6.07.

6.11 Les parties s'entendent sur le choix d'une, d'un arbitre ou, à défaut d'accord, l'arbitre est nommé par la, le ministre, conformément au *Code du travail*.

6.12 Bien que la procédure de règlement des griefs prévoie certaines étapes, il est loisible au Syndicat de porter tout grief directement en arbitrage, mais obligatoirement dans les soixante (60) jours du dépôt du grief au Service des relations professionnelles.

6.13 L'arbitre doit, si possible, rendre sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la dernière séance d'arbitrage. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la sentence arbitrale n'est pas nulle même si elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

6.14 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le *Code du travail* aux arbitres de griefs. Toutefois, l'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier la convention collective.

6.15 Les parties peuvent, par consentement, déroger à la présente procédure de règlement des griefs et aussi, par consentement, nommer, s'il y a lieu, des assesseures, assesseurs à l'arbitre.

6.16 Un grief relatif à une décision du Conseil d'administration sur l'une des recommandations énoncées à la clause 9.11 de la convention collective peut être formulé essentiellement à l'égard du non-respect de la procédure d'évaluation. La juridiction de l'arbitre se limite à la vérification du respect de cette procédure. Elle, il ne peut, le cas échéant, qu'ordonner la reprise du processus d'évaluation.

Divers

6.17 La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou des clauses de la convention collective s'y rapportant peuvent être corrigées ou modifiées.

Si un amendement est présenté lors d'une séance d'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

6.18 Lorsque le grief comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue à la convention collective, le Syndicat pourra d'abord faire décider, par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à payer, ce différend sera soumis pour décision au même tribunal, par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.

6.19 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de révocation pour cause juste ou négligence professionnelle grave, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. L'arbitre a l'autorité de déterminer la compensation et de rétablir la, le maître de langue dans ses droits ou autres avantages conventionnels selon qu'elle, il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Dans le cas où le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à la, au maître de langue, il doit tenir compte de tout traitement qu'elle, il a reçu dans l'intervalle. L'arbitre peut accorder un intérêt sur le traitement dû à compter du dépôt du grief au Service des relations professionnelles.

6.20 La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai fixé dans la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste cette sentence devant tout autre tribunal, elle doit

quand même être exécutée tant qu'une décision faisant suite au dernier recours de l'une ou l'autre des parties n'a pas été rendue.

6.21 Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de chacune des parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

6.22 Le Comité des relations de travail peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question qui lui est soumise par le Syndicat ou l'Université, et, à défaut d'entente, la procédure établie dans le présent article s'applique.

6.23 L'Université libère avec traitement une, un maître de langue appelé à témoigner lors d'une séance d'arbitrage.

ARTICLE 7
ENGAGEMENT

7.01 Ouverture de postes

L'Université s'engage à ouvrir le nombre de postes de maître de langue suivant :

• deux (2) postes pour l'année 2016-2017.

7.02 Répartition des postes

Chaque année, après avoir consulté l'Assemblée des maîtres de langue et les conseils académiques, la Commission des études, sur recommandation de la Sous-commission des ressources, propose pour approbation par le Conseil d'administration le champ disciplinaire et la langue des différents postes à pourvoir l'année suivante.

Si le développement de l'École le justifie ou lorsqu'un poste est devenu vacant à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès, l'Université peut attribuer un poste de maître de langue à l'École. Cette attribution doit tenir compte des besoins de l'École de langues, lesquels doivent prendre en considération le développement des enseignements donnés par l'École dans une langue déterminée ou en lien avec l'évolution des effectifs étudiants dans cette langue.

L'École de langues fournit, selon l'échéancier établi par la Sous-commission des ressources, les informations pertinentes.

7.03 La Commission des études élabore aux trois (3) ans, sur recommandation de la Sous-commission des ressources, un projet concernant les critères institutionnels d'engagement des maîtres de langue et le soumet pour approbation au Conseil d'administration. Ce projet doit tenir compte, après consultation de l'Assemblée des maîtres de langue, des exigences particulières de l'École de langues ainsi que des exigences du programme d'accès à l'égalité.

À cette fin, dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, la vice-rectrice,

le vice-recteur à la Vie académique rappelle à l'Assemblée des maîtres de langue les critères institutionnels d'engagement en vigueur. L'Assemblée des maîtres de langue, si elle désire modifier ces critères institutionnels, achemine ses demandes, dans le mois qui suit, à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique pour approbation ultérieure des critères institutionnels d'engagement pour une période de trois (3) ans par le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études.

L'Assemblée des maîtres de langue peut néanmoins, au cours de cette période, demander de modifier les critères institutionnels d'engagement adoptés par le Conseil d'administration pour l'École. Elle achemine alors sa demande avant le 1er novembre de l'année précédant l'utilisation de ces critères à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique pour adoption ultérieure par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études.

7.04 L'Assemblée des maîtres de langue fixe les critères de sélection particuliers à chacun des postes attribués à l'École en tenant compte, dans la mesure du possible, des avis que lui auraient fait parvenir les facultés, les comités de programme(s) de premier cycle et de cycles supérieurs, les comités de programmes multidépartementaux et de programmes conjoints avec d'autres universités. La directrice, le directeur de l'École doit ensuite procéder à la recherche de candidatures. L'Assemblée des maîtres de langue forme un comité de sélection et procède alors à la sélection des candidates, candidats à partir de la liste de toutes les candidatures présentées par la directrice, le directeur.

Le Comité de sélection, formé d'au moins trois (3) personnes, est composé de la directrice, du directeur de l'École et d'au moins une, un maître de langue de la discipline du poste à pourvoir. Lorsqu'il s'agit d'embaucher une, un maître de langue dans un nouveau domaine de l'enseignement des langues, la, le maître de langue membre du Comité de sélection est désigné parmi l'ensemble des maîtres de langue. Le Comité peut aussi être composé d'une, d'un professeur expert de la

discipline du poste à pourvoir. Parmi les personnes membres du Comité de sélection, on doit compter au moins une femme.

7.05 Tout poste de maître de langue qui doit être pourvu, sauf dans les cas de renouvellement de contrat, est affiché sur le site électronique de l'Université et annoncé à l'extérieur.

Toute publicité payée doit être faite selon les normes établies et doit faire valoir que l'ouverture du poste s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes, et que l'Université souscrit à un programme d'accès à l'égalité pour les femmes en vertu de l'article 25.

7.06 À compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les personnes suivantes sont considérées en priorité selon l'ordre ci-dessous lors de l'engagement de maîtres de langue dans le domaine de spécialité spécifié, sous réserve des critères institutionnels d'engagement et des exigences particulières du poste à pourvoir déterminées par l'Assemblée des maîtres de langue :

1- les maîtres de langue permanents mis à pied en vertu de la clause 10.06 pendant qu'elles, ils sont inscrits dans la liste de rappel en vertu de la clause 10.07; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité si elles sont en minorité numérique selon l'article 25;

2- les maîtres de langue non permanents mis à pied en vertu de la clause 10.03 pendant qu'elles, ils sont inscrits dans la liste de rappel; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité si elles sont en minorité numérique selon l'article 25;

3- les maîtres de langue substituts; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité si elles sont en minorité numérique selon l'article 25;

4- les personnes chargées de cours couvertes par l'unité de négociation du SCCUQ, ayant terminé la période de probation; à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité si elles sont en minorité numérique selon l'article 25;

5- les autres candidatures : à compétence équivalente et compte tenu de leur évaluation antérieure, s'il y a lieu, les femmes recevront la priorité si elles sont en minorité numérique selon l'article 25.

La priorité accordée aux femmes s'applique sous réserve de conformité avec la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

7.07 L'engagement d'une, d'un maître de langue doit faire suite à une recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue. L'engagement d'une personne chargée de cours doit faire suite à une recommandation du Comité exécutif de l'École.

7.08 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, l'Assemblée des maîtres de langue doit se doter d'une politique de sélection et d'une procédure de vote secret pour l'engagement de maîtres de langue applicables pour trois (3) ans à compter du 1er juin suivant. L'Assemblée des maîtres de langue peut néanmoins au cours de la période de trois (3) ans modifier cette politique avant l'affichage des postes. Une copie de cette politique est transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique.

Pour tout engagement, la directrice, le directeur de l'École doit transmettre au Service du personnel enseignant, au moins un (1) mois avant la réunion des instances concernées, un dossier commenté de chacune des candidatures recommandées.

Ce dossier doit contenir :

1- la recommandation étayée de l'Assemblée des maîtres de langue;

2- la liste des cours, telle qu'établie avec la candidate, le candidat, qui correspond à sa formation et à sa compétence particulières;

3- l'expérience et les réalisations en encadrement et en développement pédagogique;

4- le *curriculum vitæ* écrit en français et signé par la candidate, le candidat;

5- la mention qu'il y avait ou non une ou plusieurs candidatures féminines;

6- la mention qu'il y avait ou non une ou plusieurs candidatures de personnes chargées de cours qui n'ont pas été retenues.

Dans le cas où aucune candidature devant être considérée comme prioritaire selon la clause 7.06 n'a été retenue, la décision de l'Assemblée des maîtres de langue doit être justifiée.

La directrice, le directeur de l'École transmet sur demande à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant la liste de toutes les candidatures reçues et le *curriculum vitæ* de chaque candidate, candidat.

Si la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique refuse de recommander au Conseil d'administration l'engagement d'une candidate, d'un candidat, elle, il informe par écrit la directrice, le directeur de l'École des motifs de la décision.

Nonobstant le refus d'une candidature par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique, l'Assemblée des maîtres de langue peut lui demander de transmettre le dossier de cette candidature au Conseil d'administration.

7.09 Selon l'échéance déterminée à la clause 7.08, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique recommande au Conseil d'administration l'engagement de maîtres de langue. Les personnes engagées et l'Assemblée des maîtres de langue sont par la suite avisées par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de la décision du Conseil d'administration.

7.10 La, le maître de langue est officiellement engagé dès réception par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de son acceptation écrite.

La personne engagée entre en fonction normalement le 1er juin de l'année universitaire suivante ou à la date de réception par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de son acceptation écrite. Elle a droit à la période de vacances prévue à l'article 15 de la convention collective.

7.11 L'engagement de toute candidate, tout candidat dont la recommandation est transmise après le 1er mai prend effet à compter de la date de réception par le Service du personnel enseignant de l'acceptation écrite de cette personne. Dans ce cas, l'Université s'engage à accomplir aussi rapidement que possible les formalités nécessaires à son engagement et à l'informer que son engagement ne prend effet qu'à la date de réception par le Service du personnel enseignant de son acceptation écrite.

7.12 Dans des cas exceptionnels, une, un maître de langue peut être engagé en cours d'année conformément à la procédure prévue aux clauses précédentes, hormis les dates mentionnées. La personne engagée entre en fonction et est rémunérée à partir de la date convenue entre elle et l'Université. Elle a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective.

7.13 Lors de la signature du contrat d'engagement, l'Université remet un exemplaire de la convention collective à la, au maître de langue engagé.

7.14 La durée du premier contrat d'engagement de la, du maître de langue est de trois (3) ans à partir du 1er juin, en conformité avec la procédure d'engagement.

7.15 Aux fins de l'application du présent article :

- un contrat est réputé avoir couru depuis le 1er juin s'il est intervenu le ou avant le 1er septembre suivant;

- un contrat intervenu après le 1er septembre voit sa durée augmenter du nombre de mois écoulés entre la date d'engagement et le 1er juin suivant;

- une absence d'une session ou plus prolonge ledit contrat d'une année;

- la, le maître de langue est rémunéré à partir de son entrée en fonction.

7.16 L'Université fournit au Syndicat une copie intégrale du contrat d'engagement de toute, tout maître de langue ainsi que de toute modification apportée ultérieurement à ce contrat.

7.17 La, le maître de langue nouvellement engagé à droit, à sa demande, à une formation en pédagogie universitaire offerte par l'Université, durant les deux (2) premières années suivant son engagement.

ARTICLE 8
TÂCHE

8.01 La tâche normale de la, du maître de langue est constituée de trois (3) composantes :

a) enseignement;
b) développement pédagogique;
c) participation à la vie universitaire.

8.02 Les descriptions des diverses composantes de la tâche données aux clauses 8.03 à 8.05 ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour l'évaluation des maîtres de langue.

8.03 Enseignement

L'enseignement comprend les activités suivantes :

1. la préparation et la prestation des activités d'enseignement créditées, données sous diverses formes (cours, séminaire, laboratoire, atelier, tutorat, leçon, supervision de stages, d'activités de synthèse ou d'apprentissage programmé, etc.), ainsi que l'évaluation des étudiantes, étudiants qui en découle;

2. l'encadrement, rattaché à ces activités, qui assure leur prolongement hors cours et la disponibilité en réponse aux demandes des étudiantes, étudiants;

3. l'évaluation et la correction des travaux et des examens;

4. la révision des évaluations, s'il y a lieu;

5. la tenue à jour de tout document nécessaire à la bonne marche des cours;

6. la coordination de l'enseignement des cours crédités;

7. la participation à des activités d'encadrement pédagogique reliées aux cours et aux programmes d'enseignement des langues ainsi qu'au cheminement des étudiantes, étudiants dans ces programmes (accueil des étudiantes,

étudiants, étude de leur dossier aux fins de l'évaluation et de la reconnaissance d'acquis, soutien dans leur choix de cours ou de programme, notamment en fonction de leurs objectifs de travail à la sortie de l'Université, etc.);

8. la coordination des personnes concernées par l'enseignement des cours crédités assumés par l'École, notamment les personnes chargées de cours, les auxiliaires d'enseignement et les stagiaires nationaux et internationaux.

8.04 Développement pédagogique

Le développement pédagogique comprend les activités qui contribuent à l'amélioration générale, l'avancement et l'approfondissement de l'enseignement des langues, en faisant appel systématiquement aux connaissances scientifiques et techniques présentant un caractère d'innovation, notamment en matière d'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Entre autres, sont reconnues à ce titre les activités suivantes :

1. la conception, l'élaboration et le développement d'instruments didactiques, de matériel pédagogique et de nouvelles approches pédagogiques, notamment à partir de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement des langues;

2. la conception, l'élaboration, le développement, la validation et la mise à jour de tests de compétence linguistique pour les cours crédités et les programmes d'études crédités sous la responsabilité de l'École, de même que la coordination générale de ces tests;

3. la mise à jour des connaissances scientifiques et pédagogiques incluant les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans le domaine de l'enseignement, de l'apprentissage et de l'évaluation des langues secondes ou étrangères;

4. l'avancement et la diffusion des connaissances par la publication de livres, d'articles, de manuels

ou de rapports ou par des communications orales ou écrites;

5. la direction et l'organisation de congrès, colloques, séminaires, symposiums, groupes de travail, missions ou autres événements scientifiques ou professionnels susceptibles de faire avancer la diffusion des connaissances dans des domaines reliés aux activités de l'École de langues.

8.05 Participation à la vie universitaire

La participation à la vie universitaire comprend les tâches qui sont reliées à la fonction de la, du maître de langue et qui contribuent au fonctionnement de l'Université et à son rayonnement dans le milieu :

1. la direction de l'École ainsi que la direction d'un regroupement linguistique;

2. la participation aux réunions de l'Assemblée des maîtres de langue, du Comité exécutif de l'École, de conseils, de comités ou à des réunions pédagogiques;

3. la participation aux travaux des organismes de l'UQAM et de l'Université du Québec, de comités ou de groupes de travail de ces organismes ou de tout comité de l'établissement; la participation aux activités ou aux groupes de travail des vice-rectorats touchant l'enseignement, la recherche ou la création ou d'unités composant une faculté;

4. la représentation de l'École de langues, sur demande de l'Université et après approbation de l'Assemblée des maîtres de langue, auprès de différents organismes;

5. la participation aux activités syndicales à titre de membre du Comité exécutif, du Conseil exécutif, du Conseil syndical et de comités ou de groupes de travail du Syndicat.

8.06 Charge annuelle de travail

La charge annuelle de travail de la, du maître de langue comprend, dans des proportions variables, les composantes indiquées à la clause 8.01. La

pondération de ces composantes s'intègre dans la distribution des tâches et relève de l'Assemblée des maîtres de langue.

Les activités des trois (3) composantes peuvent être réparties sur les trois (3) sessions.

Cette charge de travail comprend normalement :

a) L'enseignement de six (6) activités de trois (3) crédits chacune ou l'équivalent en crédits en vertu du paragraphe 8.03.1, pour un total de dix-huit (18) crédits d'enseignement par année ainsi que la prestation d'autres activités en vertu des paragraphes 8.03.2 à 8.03.8.

b) La charge de travail liée aux tâches de développement pédagogique en vertu de la clause 8.04.

c) La charge de travail liée à la participation à la vie universitaire en vertu de la clause 8.05.

8.07 Aménagement des activités d'enseignement créditées

Nonobstant le paragraphe a) de la clause 8.06, la, le maître de langue, à l'exception de la, le maître de langue substitut, peut, sans préjudice à ses droits, choisir d'aménager ses activités d'enseignement créditées selon les options suivantes :

1) Assumer plus de dix-huit (18) crédits par année, mais pas plus de vingt-quatre (24), afin de pouvoir, ultérieurement, accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes de sa tâche.

   Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la, le maître de langue se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, elle, il peut cumuler ainsi un maximum de neuf (9) crédits en réserve. Toute activité d'enseignement, en tout ou en partie, prise en sus qui augmenterait la réserve au-delà de ce maximum ne sera pas prise en compte. Elle ne peut servir à augmenter son fonds de développement pédagogique si celui-ci a déjà atteint le maximum prévu au paragraphe 3.

2) Assumer moins de dix-huit (18) crédits par année, mais pas moins de douze (12), afin de pouvoir, durant cette période, accorder une plus grande proportion de son temps aux autres composantes de sa tâche.

   Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la, le maître de langue se prévaut de la disposition du paragraphe précédent, elle, il peut reporter ainsi un maximum de neuf (9) crédits à assumer dans un délai ne dépassant pas trois (3) ans, dont trois (3) crédits dès l'année suivante.

3) Assumer plus de dix-huit (18) crédits par année, mais pas plus de vingt-quatre (24), sans que les crédits ainsi assumés au-delà de dix-huit (18) constituent une réserve au sens de l'option 1 de la présente clause.

   Dans le cas où la, le maître de langue se prévaut de cette option, pour chaque tranche de trois (3) crédits assumés au-delà de dix-huit (18) crédits par année, elle, il peut :

   - se faire verser une somme de six mille dollars (6 000 $) dans un fonds de développement pédagogique, à son nom, pour les besoins de développement pédagogique de l'École de langues. Les sommes ainsi versées dans le fonds au nom de la, du maître de langue doivent être utilisées par la, le maître de langue selon les règles et politiques de l'Université.

   Quel que soit le nombre de sessions ou d'années durant lesquelles la, le maître de langue se prévaut de cette disposition elle, il peut se constituer un fonds de développement pédagogique dont le solde maximal ne peut excéder vingt mille dollars (20 000 $).

4) Dans le cas où la, le maître de langue choisit de ne pas utiliser, en totalité ou en partie, sa réserve de crédits d'enseignement accumulée en vertu du paragraphe 1), ou, en totalité ou en partie, le fonds accumulé en vertu du paragraphe 3), elle, il en avise l'assemblée des maîtres de langue. Ces crédits ou ce fonds est alors versé, à des fins de

développement pédagogique, au fonds de l'École.

Quelle que soit l'option retenue, toute activité d'enseignement au-delà de dix-huit (18) crédits par année est assumée sans rémunération additionnelle.

8.08 La, le maître de langue ne peut être tenu d'enseigner à des étudiantes, étudiants qui ne sont pas inscrits à l'activité d'enseignement créditée dont elle, il a la responsabilité.

8.09 Chaque activité d'enseignement créditée, portant un sigle et un numéro, et approuvée par la Commission des études, vaut normalement trois (3) crédits.

Dégrèvements d'enseignement

8.10 La directrice, le directeur de l'École n'est pas tenu d'enseigner plus de deux (2) activités de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits par année.

La directrice, le directeur d'un regroupement linguistique n'est pas tenu d'enseigner plus de trois (3) activités de trois (3) crédits ou l'équivalent en crédits par année.

8.11 Une, un maître de langue ne peut cumuler les dégrèvements mentionnés à la clause 8.10.

Répartition des tâches

8.12 La répartition équitable des tâches entre les maîtres de langue doit être effectuée par l'Assemblée des maîtres de langue avant le 1er juin de chaque année. Par la suite, toute modification à cette répartition doit être approuvée par l'Assemblée des maîtres de langue.

a) L'Assemblée des maîtres de langue, en conformité avec les dispositions de l'article 8, répartit les tâches dont elle a la responsabilité entre les maîtres de langue.

La, le maître de langue doit assumer une part équitable des tâches reliées à la participation à la

vie universitaire, mais l'Assemblée ne peut lui imposer l'une ou l'autre de ces activités.

b) La directrice, le directeur de l'École est responsable de la bonne marche de la répartition des tâches entre les maîtres de langue. Elle, il doit voir à ce que le Comité exécutif de l'École prépare cette répartition et à ce que l'Assemblée des maîtres de langue l'examine, la modifie, s'il y a lieu, et l'approuve.

c) Le Comité exécutif de l'École prépare un projet de répartition des tâches après consultation de chaque maître de langue. Le projet de répartition doit tenir compte de l'ensemble des activités à assumer à l'École de langues (activités reliées à l'enseignement des cours de langue crédités dans les programmes de l'École de langues, activités reliées à l'enseignement des cours de langue crédités dans les programmes de l'Université autres que ceux de l'École de langues, activités de développement pédagogique, notamment à partir de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, activités liées à la passation de tests de classement pour les cours crédités, activités liées aux fonctions de direction et de responsabilité de programmes à l'École de langues, activités d'encadrement des étudiantes, étudiants inscrits dans les cours crédités et les programmes de l'École de langues, etc.).

8.13 La, le maître de langue est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.

8.14 Toute activité d'enseignement créditée ou toute activité de gestion ou de coordination doit avoir comme responsable une personne désignée pour cette activité par l'Assemblée des maîtres de langue, sauf en ce qui concerne l'engagement d'une personne chargée de cours, qui relève du Comité exécutif de l'École conformément à la clause 7.07.

Attribution des tâches d'enseignement

8.15 L'Université reconnaît le principe de la priorité d'attribution des tâches d'enseignement aux maîtres de langue au sein de l'École.

La répartition des activités d'enseignement créditées ou la modification de cette répartition est faite dans les meilleurs délais en tenant compte de la période d'inscription et de l'ouverture du cours.

8.16 Toute modification à la répartition des tâches est soumise à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant pour approbation dans les quinze (15) jours, le tout en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

8.17 Dates de début et de fin de session

Les dates de début et de fin de session sont déterminées par le Conseil d'administration au moins deux (2) mois à l'avance et communiquées à l'École de langues et au Syndicat dans ce même délai. Ces dates ne pourront être modifiées qu'après consultation du Syndicat.

ARTICLE 9
ÉVALUATION

Dispositions générales

9.01 L'évaluation est une procédure visant à favoriser une évolution positive de la carrière de maître de langue à l'Université et, ce faisant, elle est un moyen de contribuer à l'amélioration de la qualité des prestations des maîtres de langue liées à la tâche telle que décrite à l'article 8. Elle tient compte notamment des évaluations des enseignements effectuées par les étudiantes, étudiants. Elle est effectuée conformément aux dispositions du présent article ainsi qu'aux critères et à la procédure d'évaluation adoptés par l'Assemblée des maîtres de langue.

L'évaluation doit également prendre en compte l'environnement dans lequel la, le maître de langue œuvre et l'évolution de sa carrière, ainsi que sa situation familiale et les congés de maladie durant la période évaluée.

9.02 La, le maître de langue non permanent est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat, sauf si elle, il est en congé sans traitement, en congé pour responsabilité parentale, en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ce cas, elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

Si la fin du délai fixé tombe un jour non ouvrable, l'action à poser peut être faite le premier (1er) jour ouvrable qui suit.

9.03 La, le maître de langue permanent est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre après cinq (5) ans si son évaluation a donné lieu à une mention « satisfaisant » selon les critères de l'École ou après trois (3) ans si son évaluation a donné lieu à une mention « insatisfaisant » selon les critères de l'École, sauf si elle, il est en congé sans traitement, en congé pour responsabilité parentale ou en congé de maladie de plus de six (6) mois au moment où elle, il doit normalement être évalué. Dans ce cas,

elle, il est évalué entre le 10 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

La, le maître de langue substitut a le droit d'être évalué même si la période d'évaluation survient après la fin de son contrat et même si cette personne n'est plus à l'emploi de l'Université. Elle doit en faire la demande par écrit à la directrice, au directeur de l'École de langues avant le 1er août (suivant la fin de son contrat) et préparer un dossier d'évaluation tel que prévu à la clause 9.06. Elle bénéficie, aux fins de son évaluation, des droits reconnus aux maîtres de langue.

Une, un maître de langue qui a annoncé qu'elle, qu'il prendrait sa retraite dans les trois (3) années qui suivent la date prévue de son évaluation, n'a pas à être évalué.

9.04 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, l'Assemblée des maîtres de langue élabore les critères et la procédure d'évaluation applicables pour cinq (5) ans à compter du 1er juin suivant. L'Assemblée des maîtres de langue peut néanmoins au cours de la période de cinq (5) ans modifier ces critères ou la procédure qui s'appliqueront à partir du 1er juin suivant.

La, le maître de langue est évalué selon les critères ou la procédure en vigueur au moment de son évaluation à moins qu'elle, il demande d'être évalué selon les critères et la procédure en vigueur à chaque année visée.

Les critères d'évaluation doivent être élaborés en fonction des tâches assignées aux maîtres de langue conformément à l'article 8. Ils doivent donc permettre de déterminer de façon équitable et transparente le caractère satisfaisant des réalisations.

Les critères, leur application et la procédure d'évaluation ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la convention collective.

Le document énonçant les critères et la procédure d'évaluation ainsi adoptés est remis par la directrice, le directeur de l'École à chaque maître de langue en place et aux nouvelles, nouveaux maîtres de langue

au moment de leur entrée en fonction. Copie de ce document est envoyée à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique.

9.05 Comité d'évaluation

La composition du comité d'évaluation est la suivante :

a) la directrice, le directeur de l'École; cette personne préside le comité d'évaluation;

b) deux (2) maîtres de langue permanents élus par l'Assemblée des maîtres de langue;

c) une personne extérieure à l'École de langues choisie par l'Assemblée des maîtres de langue avant le 15 juin. Cette personne est choisie à même une liste de quatre (4) personnes dont les noms apparaissent dans une liste ordonnée proposée par l'Assemblée des maîtres de langue et sur laquelle la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et l'Assemblée des maîtres de langue se sont entendus. Ces personnes sont appelées dans l'ordre convenu : l'impossibilité d'agir de la première entraîne l'appel de la deuxième et ainsi de suite.

Les deux (2) maîtres de langue mentionnés en b) sont élus par l'Assemblée des maîtres de langue avant le 1er juin de chaque année. Si la directrice, le directeur de l'École ou une, un maître de langue membre du comité d'évaluation doit être évalué, cette personne se retire au moment de son évaluation. Elle est remplacée par une, un substitut élu par l'Assemblée des maîtres de langue au moment de l'élection des autres membres. Cette, ce substitut doit avoir obtenu sa permanence.

À cette occasion, une, un maître de langue permanent de même que son substitut est également élu par l'Assemblée des maîtres de langue à titre de membre du comité de révision selon la clause 9.14. Cette personne ne doit pas siéger au comité d'évaluation.

L'information concernant la composition du comité d'évaluation, la désignation de la, du substitut au comité d'évaluation, la désignation d'une, un

membre du comité de révision de même que sa, son substitut ainsi que la liste ordonnée des personnes extérieures à l'École de langues est transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique avant le 15 juin.

Avant le 1er juillet, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique transmet à la directrice, au directeur de l'École le nom de la personne qu'elle, qu'il désigne pour la représenter lors de l'évaluation. Cette personne a un statut d'observateur, à seule fin de vérifier l'application des critères et de la procédure d'évaluation adoptés par l'École. Elle peut faire rapport à cet égard à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique. Elle ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation des maîtres de langue.

9.06 Dossier d'évaluation

Avant le 10 septembre, la, le maître de langue qui doit être évalué soumet au comité d'évaluation, par l'entremise de la directrice, du directeur de l'École de langues, un dossier qui fait état du travail accompli depuis sa dernière évaluation pour les composantes de sa tâche telles que décrites à l'article 8.

Toutefois, au moment de soumettre son dossier en vue de l'acquisition de la permanence, la, le maître de langue régulier non permanent présente l'ensemble de ses réalisations depuis son entrée en fonction comme maître de langue.

Le dossier comporte également la pondération que la, le maître de langue attribue à chacune des composantes de sa tâche.

9.07 Entre le 10 septembre et le 15 octobre, le comité d'évaluation procède à l'évaluation des maîtres de langue. L'évaluation est faite selon les critères et la procédure d'évaluation établis par l'Assemblée des maîtres de langue, qui sont obligatoirement identiques pour chaque maître de langue.

9.08 Le comité d'évaluation voit, sous réserve des critères et de la procédure d'évaluation élaborés par l'Assemblée des maîtres de langue, à se procurer auprès des organismes compétents les informations

reliées à la tâche de la, du maître de langue qu'il juge pertinentes à l'évaluation.

Une copie de tout document ainsi reçu et qui n'apparaissait pas au dossier préparé par la, le maître de langue lui est transmise au moins trois (3) jours ouvrables avant la date de son évaluation.

9.09 La, le maître de langue qui en fait la demande par écrit à la directrice, au directeur de l'École a le droit d'être entendu par le comité d'évaluation.

9.10 Le rapport d'évaluation écrit du comité étayé au regard de chacune des composantes de la tâche et sa conclusion générale à laquelle l'évaluation a donné lieu selon les critères prévus à la clause 9.04 ainsi que la recommandation du comité sont remis à la, au maître de langue au moins deux (2) jours ouvrables avant que ce rapport et cette recommandation ne soient transmis à l'Assemblée des maîtres de langue.

La, le maître de langue doit y apposer sa signature, non comme approbation, mais comme preuve qu'elle, qu'il en a pris connaissance. Elle, il peut également, si elle, il le juge à propos y ajouter des commentaires. La, le maître de langue a le droit d'exiger copie de tout son dossier d'évaluation.

La recommandation du comité doit être pour la, le maître de langue non permanent :

1- le renouvellement de contrat;
2- l'acquisition de la permanence;
3- le non-renouvellement de contrat.

La recommandation du comité pour une, un maître de langue substitut qui a demandé d'être évalué doit être :

1- une évaluation positive;
2- une évaluation négative.

La recommandation du comité doit être pour la, le maître de langue permanent :

1- l'attribution de la mention « satisfaisant »;

2- l'attribution de la mention « insatisfaisant »; dans ce cas, la recommandation doit comporter des indications sur les correctifs à apporter.

En aucun cas, l'évaluation d'une, d'un maître de langue permanent ne peut conduire à un non-renouvellement de contrat.

Assemblée des maîtres de langue

9.11 Dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réunion du comité d'évaluation, la directrice, le directeur de l'École transmet à l'Assemblée des maîtres de langue le dossier et le rapport d'évaluation ainsi que la recommandation du comité d'évaluation. Lorsque cette recommandation n'est pas unanime et qu'un des membres du comité d'évaluation a soumis un rapport minoritaire, ce dernier est soumis avec le rapport majoritaire à l'Assemblée des maîtres de langue.

Lorsque la représentante, le représentant de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique a soumis un rapport sur l'application des critères et de la procédure d'évaluation adoptés par l'Assemblée des maîtres de langue, ce rapport est transmis à l'Assemblée des maîtres de langue.

Lors de cette assemblée, les maîtres de langue évalués conservent tous leurs droits de participation, de parole et de vote, y compris lorsqu'il est question de leur propre évaluation.

Pour chaque dossier d'évaluation, l'Assemblée reçoit le rapport et la recommandation du Comité d'évaluation, puis elle adopte une recommandation qui ne peut être que l'une de celles prévues à la clause 9.10.

9.12 Avant le 29 octobre, la directrice, le directeur de l'École transmet par écrit à la, au maître de langue la recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue. Elle, il transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant le rapport d'évaluation de la, du maître de langue avec la recommandation du comité d'évaluation de même que celle de l'Assemblée des maîtres de langue.

Comité de révision

9.13 La, le maître de langue peut contester la recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue et demander à cet effet la formation d'un comité de révision.

Cette contestation doit se faire par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception des documents prévus à la clause 9.12. Cette demande est adressée à la directrice, au directeur de l'École qui en avise par écrit dès réception la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.

La vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique peut demander que les dispositions de la présente clause soient appliquées lorsque les recommandations du comité d'évaluation et de l'Assemblée des maîtres de langue ne sont pas identiques.

La vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique peut demander que les dispositions de la présente clause soient appliquées lorsque sa représentante, son représentant a soumis un rapport relativement à l'application des critères et de la procédure d'évaluation de l'École.

Dans ce cas, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique doit établir devant le comité de révision l'existence d'un manquement à l'application des critères et de la procédure qui est de nature à affecter la recommandation du comité. Si le comité de révision retient les motifs invoqués par la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

9.14 Le comité de révision est composé de trois (3) personnes :

a) une, un maître de langue élu par l'Assemblée des maîtres de langue;

b) une personne représentant la, le maître de langue;

c) une personne extérieure à l'École choisie selon les modalités de la clause 9.05, alinéa d).

Ces personnes ne doivent pas avoir siégé comme membres du comité d'évaluation prévu à la clause 9.05.

Une personne représente la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique avec le statut d'observateur à seule fin de vérifier l'application des critères et de la procédure d'évaluation de l'École. Cette personne peut faire rapport à cet égard à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique. Elle ne doit en aucun cas servir à la transmission des dossiers d'évaluation des maîtres de langue.

9.15 La directrice, le directeur de l'École remet en séance au comité de révision les critères et la procédure d'évaluation adoptés par l'Assemblée des maîtres de langue et le dossier complet d'évaluation qui comprend le dossier de la, du maître de langue, les rapports d'évaluation majoritaire et minoritaire le cas échéant et les recommandations du comité d'évaluation et de l'Assemblée des maîtres de langue.

Le dossier d'évaluation de la, du maître de langue comprend le dossier soumis au comité d'évaluation ainsi que, le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier, en vertu de la clause 9.08.

9.16 La, le maître de langue qui en fait la demande par écrit à la directrice, au directeur de l'École a le droit d'être entendu par le comité de révision. Le comité doit aussi entendre la représentante, le représentant de l'École si elle, il en fait la demande. La, le maître de langue a le droit d'entendre ces représentations et d'y réagir.

9.17 Avant le 30 novembre, le comité de révision transmet à la, au maître de langue, à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant et à la directrice, au directeur de l'École son rapport d'évaluation écrit justifiant sa décision ainsi que sa recommandation.

Cette recommandation ne peut être que l'une de celles prévues à la clause 9.10. Les dossiers d'évaluation ne peuvent être en aucun cas transmis

à l'administration. Ils sont rendus à l'École après l'évaluation.

Suivi administratif

9.18 Sous réserve des dispositions de l'article 10, le Conseil d'administration est lié par la recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue ou par celle du comité de révision, le cas échéant.

9.19 Les décisions de non-renouvellement de contrat ou d'attribution d'un contrat terminal d'un (1) an doivent être communiquées par écrit à la, au maître de langue avant le 1er février. Les autres décisions consécutives à l'évaluation doivent être communiquées avant le 1er avril. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

9.20 À défaut d'un avis écrit de non-renouvellement de contrat envoyé à la, au maître de langue, son contrat est automatiquement renouvelé. Cet avis de non-renouvellement doit être envoyé quatre (4) mois avant l'échéance du contrat. Si l'avis n'a pu être transmis à temps, le contrat est renouvelé pour un (1) an.

9.21 La, le maître de langue peut formuler un grief essentiellement à l'égard du non-respect de la procédure d'évaluation. La juridiction de l'arbitre se limite à la vérification du respect de cette procédure.

ARTICLE 10
PERMANENCE

10.01 La, le maître de langue nouvellement engagé par l'Université obtient un premier contrat de trois (3) ans. Au terme de ce premier contrat, sur recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue ou du comité de révision, le cas échéant, l'Université lui offre un deuxième contrat de trois (3) ans sous réserve de la clause 10.03. Au terme de son deuxième contrat de trois (3) ans, sur recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue ou du comité de révision, le cas échéant, elle, il acquiert la permanence sous réserve de la clause 10.03.

Nonobstant le paragraphe qui précède, toute, tout maître de langue nouvellement engagé à l'Université et qui a quatre (4) ans d'expérience à plein temps au niveau universitaire à titre de maître de langue ou de professeure, professeur obtient un premier contrat de trois (3) ans. Au terme de ce premier contrat et sur recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue ou du comité de révision, le cas échéant, la, le maître de langue acquiert la permanence sous réserve de clause 10.03.

10.02 Une période de congé d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises pour l'admissibilité à la permanence. Tout congé sans traitement, congé de maladie ou d'accident de plus de six (6) mois est considéré comme un congé d'un (1) an, et le premier ou le deuxième contrat de la, du maître de langue est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins de l'application de la clause 10.01.

Le congé pour accident survenu dans l'exécution du travail devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an.

10.03 Pour les motifs ayant trait au développement des enseignements donnés par l'École dans une langue déterminée ou à l'évolution des effectifs étudiants dans cette langue, le Conseil d'administration peut décider de ne pas accorder la permanence ou un renouvellement de contrat à une, un maître de

langue malgré une recommandation à cet effet de l'Assemblée des maîtres de langue ou du comité de révision, le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués ne peuvent en aucun cas remettre en cause son évaluation.

Lorsque le Conseil d'administration refuse ainsi d'accorder la permanence à une, un maître de langue malgré la recommandation positive, il doit l'aviser avant le 1er décembre et lui fournir par écrit les motifs de sa décision.

Dans ce cas, le Conseil d'administration offre à la, au maître de langue une prolongation de contrat d'un (1) an. Au 1er décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit renouveler le contrat de cette personne, qui acquiert alors la permanence, soit confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, son nom est alors placé dans une liste de rappel de l'École pour deux (2) ans et elle, il est engagé en priorité si l'Université ouvre un poste de maître de langue à l'École pour lequel cette personne répond aux critères d'engagement et de sélection.

10.04 Nonobstant la clause 10.01, une, un maître de langue qui, par l'application du 3e paragraphe de la clause 10.03, se voit de nouveau refuser la permanence à l'expiration de la période de prolongation de son contrat obtient, nonobstant ce paragraphe, de nouvelles prolongations de son contrat pour des périodes d'une année, s'il apparaît qu'elle, il peut pourvoir un poste au cours de l'année universitaire suivante. Avant le 1er décembre de chaque année de prolongation, la situation est réévaluée et si les critères d'accès à la permanence sont satisfaits, celle-ci est accordée.

10.05 La, le maître de langue qui se voit offrir une prolongation de contrat d'un (1) an selon la clause 10.03 et qui décide de démissionner avant le début de ce contrat, a droit à un montant forfaitaire de deux (2) mois de traitement.

10.06 Advenant la fermeture de l'École ou pour des motifs ayant trait au développement des enseignements offerts par l'École dans une langue donnée ou à l'évolution des effectifs étudiants dans cette langue, l'Université peut mettre à pied la, le maître de

langue permanent qui ne peut plus obtenir, dans son domaine de spécialité, une pleine tâche telle que décrite à l'article 8, étant entendu que, aux fins de l'application de la présente clause, l'Université procédera, s'il y a lieu, à la mise à pied des maîtres de langue permanents de la langue concernée dans l'ordre inverse de leur entrée en fonction.

Dans ce cas, l'Université, par son Conseil d'administration, doit donner un avis à la, au maître de langue permanent de son intention de mettre fin à son contrat et lui fournir par écrit les motifs de sa décision, et ce, au moins douze (12) mois avant de procéder à la mise à pied.

Dans le mois suivant la transmission de cet avis à la, au maître de langue permanent, un comité bipartite composé de deux (2) représentantes, représentants du Syndicat et de deux (2) représentantes, représentants de l'Université doit être formé. Ce comité, après avoir considéré la possibilité d'une mise à jour permettant à la, au maître de langue permanent d'enseigner de nouveaux cours à l'École ou sa capacité à enseigner dans une autre langue, afin de pouvoir assumer ainsi une pleine tâche et de conserver son lien d'emploi, formule une recommandation au Conseil d'administration. Le Conseil n'est pas lié par cette recommandation.

Le comité peut recommander l'octroi d'un contrat d'un (1) an, au-delà de la date fixée initialement dans l'avis de mise à pied, s'il apparaît que la, le maître de langue permanent peut pourvoir un poste au cours de l'année universitaire suivante. Dans ce cas, au 1er décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le Conseil d'administration peut soit confirmer l'avis de mise à pied, soit renouveler le contrat de cette personne, s'il apparaît que la, le maître de langue permanent peut encore pourvoir un poste au cours de l'année universitaire suivante. Avant le 1er décembre de chaque année de prolongation, la situation est évaluée de nouveau.

Dans tout cas de mise à pied d'une, d'un maître de langue permanent, qu'il y ait eu ou non prolongation du délai prévu initialement dans l'avis donné par l'Université, l'Université verse à la, au maître de

langue permanent une indemnité de départ de douze (12) mois.

10.07 La, le maître de langue permanent mis à pied peut demander que son nom soit inscrit dans la liste de rappel prévue à la clause 10.03 pour une période de deux (2) ans afin d'être engagé en priorité si l'École ouvre un poste pour lequel cette personne répond aux critères d'engagement et de sélection.

10.08 Advenant la fermeture de l'École, l'Université procédera à la mise à pied des maîtres de langue non permanents, étant entendu qu'aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat. L'Université peut, pendant cette période, offrir du travail pour lequel la, le maître de langue est qualifié. Si celle-ci, celui-ci refuse, l'Université lui verse une indemnité pour le temps du contrat non effectué, mais pour une période maximale de six (6) mois.

ARTICLE 11
CONGÉDIEMENT
ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 L'Université, sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique, peut congédier une, un maître de langue pour cause juste. La preuve en incombe à l'Université. Elle doit aviser la personne concernée par écrit, en précisant les raisons qui justifient une telle décision, et transmettre une copie du document au Syndicat.

11.02 Dans le cas prévu à la clause 11.01, l'Université ne peut imposer une telle sanction sans avoir, au préalable, signifié par écrit à la, au maître de langue au moins deux (2) fois dans une même année, les motifs précis retenus contre elle, lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.

11.03 Nonobstant la clause 11.02, l'Université peut, sans préavis, congédier une, un maître de langue pour une cause juste, si le préjudice causé par cette personne nécessite, par sa nature et sa gravité, un tel congédiement. Le fardeau de la preuve en incombe à l'Université et elle doit transmettre par écrit à la, au maître de langue et au Syndicat les raisons motivant sa décision. La, le maître de langue peut rencontrer la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique avant que celle-ci, celui-ci formule sa recommandation au Conseil d'administration.

ARTICLE 12
MISE À JOUR DES CONNAISSANCES ET PERFECTIONNEMENT

12.01 L'Assemblée des maîtres de langue établit aux trois (3) ans un projet de politique de mise à jour des connaissances et de perfectionnement pour permettre un ressourcement scientifique ou pédagogique ou la mise à jour des connaissances nécessaires à l'accomplissement des tâches des maîtres de langue. Copie de cette politique est envoyée à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique pour approbation. Sont considérées dans cette politique les activités de perfectionnement de très courte durée, l'inscription à des cours, la participation à des colloques, séminaires, séjours de formation et ateliers.

12.02 Dans le cadre de l'application de cette politique, l'Université accorde chaque année un montant équivalant à deux mille dollars (2 000 $) par maître de langue recevant au 1er septembre une rémunération, incluant les personnes en congé de maladie, en congé pour responsabilité parentale ou en congé sans traitement depuis moins de six (6) mois, étant entendu que la référence à deux mille dollars (2 000 $) par maître de langue sert exclusivement à déterminer l'enveloppe disponible. Le Comité exécutif de l'École fait rapport annuellement à l'Assemblée des maîtres de langue de l'octroi des montants.

12.03 Congé de perfectionnement

L'Université maintient pour les maîtres de langue, à l'exception des maîtres de langue substituts, un régime de perfectionnement, soit en vue de l'acquisition d'un diplôme, soit sous forme de stage de formation, afin de promouvoir l'amélioration de la compétence des maîtres de langue de même que le développement pédagogique et le renforcement de certains axes prioritaires de l'École.

Le comité paritaire de perfectionnement est composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Le comité paritaire peut octroyer jusqu'à deux (2) congés de perfectionnement par année académique selon les critères établis dans la

politique mentionnée à la clause 12.01. La, le maître de langue qui a cumulé cinq (5) années consécutives d'enseignement à l'Université est admissible à ce congé. Un seul congé aux cinq (5) ans peut être octroyé à une, un maître de langue.

Durant ce congé de perfectionnement, elle, il doit se consacrer en exclusivité à son programme d'activités. La, le maître de langue reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement et est libéré de cinquante pour cent (50 %) de sa tâche d'enseignement annuelle, soit neuf (9) crédits. Ce congé est d'une durée maximale de six (6) mois, soit du :

- 1er juillet au 31 décembre; ou du
- 1er janvier au 30 juin.

Sur présentation des pièces justificatives, l'Université rembourse à la, au maître de langue jusqu'à concurrence de huit cent soixante-quinze dollars (875 $) de frais connexes pour un congé de perfectionnement. Ces frais peuvent couvrir les frais de séjour, de déplacement, l'acquisition de matériel didactique, etc.

La, le maître de langue conserve durant son congé de perfectionnement son statut à l'Université et les droits inhérents à sa fonction. Elle, il est tenu d'assumer une tâche normale dès la session suivant son retour.

La, le maître de langue qui bénéficie d'un congé de perfectionnement s'engage à remettre à l'Université le temps passé en perfectionnement. En cas de démission, elle, il doit rembourser les sommes reçues de l'Université, au prorata du temps qu'elle, qu'il lui reste à remettre à l'Université à la fin de son congé.

ARTICLE 13
PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

13.01 La propriété intellectuelle concerne les professeures, professeurs, les maîtres de langue, les autres catégories de personnel ainsi que les étudiantes, étudiants. Les rapports entre les membres de la communauté universitaire en matière de propriété intellectuelle ainsi que leurs droits et obligations sont précisés, en tenant compte des différentes lois, dans la *Politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle* adoptée par le Conseil d'administration sur recommandations de la Commission des études après avis des syndicats représentant les catégories de personnels concernés.

Une mésentente sur le partage des droits de propriété intellectuelle ou sur l'application ou l'interprétation d'une entente spécifique sur la propriété intellectuelle entre chercheures, chercheurs, doit être soumise au comité d'arbitrage prévu à cette Politique.

La Politique ne doit pas contrevenir aux dispositions de la convention collective.

Droit d'auteur

13.02 Auteure, auteur

L'auteure, l'auteur désigne la personne qui est la créatrice d'une œuvre originale.

13.03 Œuvre ou autre objet du droit d'auteur (ci-après œuvre)

Une œuvre au sens de la *Loi sur le droit d'auteur* comprend notamment toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audiovisuelle, incluant toutes les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression ou de diffusion, tels que les livres, les monographies, le matériel pédagogique relatif à un cours sous forme

matérielle ou électronique, dont les notes de cours, les recueils de textes et autres documents produits pour l'enseignement, le matériel didactique multimédia, les logiciels, les brochures et autres écrits, les conférences, les œuvres dramatiques, dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions, interprétations musicales avec ou sans paroles, les interprétations chorégraphiques, les interprétations théâtrales, les œuvres scénographiques, les mises en scène, les œuvres visuelles et médiatiques, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

13.04 Recueils de textes

À moins que les notes et textes ne soient libres d'accès**,** les recueils doivent être faits dans le respect de la convention concernant la reproduction d'œuvres littéraires dans les établissements d'enseignement d'ordre universitaire intervenue entre l'Université et Copibec.

13.05 Définition du droit d'auteur

Tel que défini par la *Loi sur le droit d'auteur*, le droit d'auteur sur une œuvre est le droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteure, l'auteur le droit exclusif de produire ou de reproduire une œuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, de la présenter en public ou de la communiquer au public, de la publier, ainsi que tous les droits inclus dans le droit d'auteur, tels les droits de traduire ou d'autrement adapter l'œuvre, de même que les droits moraux et le droit d'autoriser l'exercice du droit d'auteur.

La, le titulaire du droit d'auteur sur une œuvre peut céder ce droit en totalité ou en partie conformément à la loi sans renoncer automatiquement aux droits moraux sur l'œuvre.

Le droit d'auteur peut être détenu en copropriété lorsque l'œuvre a été créée en collaboration alors que l'auteure, l'auteur d'un recueil reçoit pour son travail de compilation une protection indépendante de celles détenues par les auteures, auteurs des œuvres colligées dans le recueil.

13.06 Redevances

Le terme « redevances » désigne la compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteure, l'auteur ou l'artiste-interprète d'exploiter le droit d'auteur sur son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

13.07 Propriété du droit d'auteur

L'Université reconnaît que l'auteure, l'auteur d'une œuvre est la, le titulaire du droit d'auteur sur cette œuvre et que les redevances produites par l'exploitation de l'œuvre lui appartiennent sous réserve des situations particulières énoncées à la clause 13.08.

Dans le cas où une œuvre est conservée sur un support informatique de l'Université, celle-ci doit en permettre l'accès à l'auteure, l'auteur, de façon raisonnable, conformément au *Règlement n^{o} 12 sur l'utilisation et la gestion des actifs informationnels*.

13.08 Exceptions à la propriété du droit d'auteur

Lorsque, à la demande de la, du maître de langue, l'Université fournit une aide financière pour la production ou l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre la, le maître de langue et l'Université précisant les droits et obligations des parties eu égard au droit d'auteur provenant de l'exploitation de l'œuvre. À défaut d'un tel protocole, les droits appartiennent entièrement à la, au maître de langue.

Brevet d'invention

13.09 Invention brevetable

Une invention brevetable est, selon la *Loi sur les brevets*, une réalisation, un procédé, une machine ou une fabrication ou composition de matière ainsi que tout perfectionnement de l'un d'eux présentant le caractère de la nouveauté et de l'utilité. De plus, le critère de non-évidence doit être satisfait.

13.10 Brevet d'invention

Un brevet est un document par lequel le gouvernement du Canada accorde à une inventrice, un inventeur le droit, la faculté et le privilège exclusif de fabriquer, construire, exploiter et vendre à d'autres, pour qu'ils l'exploitent, l'objet de l'invention.

La durée du brevet émis par le gouvernement du Canada est précisée dans la *Loi sur les brevets* de même que la procédure à suivre pour demander un brevet. Après l'expiration du brevet, la détentrice, le détenteur ne possède aucun droit d'exclusivité sur l'invention et quiconque peut alors utiliser l'invention dans la mesure où il ne viole pas d'autres brevets.

Une demande de brevet peut être faite dans un autre pays que le Canada, et ce, conformément aux lois et règlements en vigueur dans ce pays.

L'inventrice, l'inventeur peut céder en tout ou en partie les droits relatifs à son brevet ou à la demande de brevet.

13.11 L'inventrice, l'inventeur a la liberté de décider de commercialiser ou non, incluant celui de breveter, les résultats issus de ses activités de recherche, création et d'enseignement sous réserve des droits reconnus aux autres collaborateurs dont les étudiantes, étudiants.

13.12 L'Université s'engage lors de la démarche de commercialisation à respecter la liberté de la, du maître de langue d'être associé ou non aux activités de commercialisation et celle de choisir les orientations de sa recherche.

13.13 L'Université reconnaît que la découverte d'inventions brevetables n'est pas l'objectif fondamental de la recherche universitaire. L'Université reconnaît que la, le maître de langue n'a aucune obligation de chercher à obtenir une protection brevetée des résultats de son travail universitaire, ni de demander des fonds provenant de programmes ayant comme condition la découverte d'inventions brevetables, ni de modifier ses recherches pour augmenter leur potentiel de brevetabilité ou leur rentabilité commerciale.

13.14 L'inventrice, l'inventeur peut décider d'exploiter, par ses propres moyens, l'invention réalisée sans l'aide des ressources humaines, physiques ou financières de l'Université. Le traitement et les conditions d'emploi ne sont pas considérés comme de l'aide aux fins de l'application de la présente clause.

Dans les autres cas, l'inventrice, l'inventeur qui compte exploiter les résultats découlant d'activités de recherche, de création ou d'enseignement, doit en divulguer son intention à l'Université. L'inventrice, l'inventeur doit alors remplir le formulaire de déclaration à cet effet. L'Université dispose de quarante-cinq (45) jours pour exercer son droit d'option sur l'invention.

13.15 Si l'Université n'exerce pas son option dans les quarante-cinq (45) jours, l'inventrice, l'inventeur pourra disposer de son invention comme bon lui semble sans les ressources, ni l'intervention de l'Université.

13.16 Propriété de l'invention

L'Université reconnaît que la, le maître de langue, auteure, auteur d'une invention, est le propriétaire de l'invention et que les redevances produites par la commercialisation de l'invention lui appartiennent, sous réserve des situations particulières énoncées à la clause 13.17 ou à la loi en vertu de laquelle, s'il y a lieu, un brevet est émis.

13.17 Exception à la propriété de l'invention

1. Lorsque l'Université exerce son droit d'option suite à la Déclaration d'invention conformément à la clause 13.14, la Convention de transfert qui est annexée à la convention collective doit être signée entre la, le maître de langue et l'Université précisant les droits et responsabilités des parties.

2. Les droits relatifs à une invention ou son développement réalisé dans le cadre d'une convention de collaboration, d'un contrat de recherche ou à partir d'une autre source extérieure de financement, sont déterminés par les dispositions à cet effet de la convention de collaboration, du contrat ou des conditions rattachées à ce financement extérieur.

13.18 Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de Déclaration de l'invention, l'Université n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventrice, l'inventeur, après avoir donné un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours, auquel l'Université ne répond pas dans ce délai par un engagement détaillé de remédier à ce défaut, sera libre de procéder elle-même, lui-même et pour son propre bénéfice, à la valorisation de son invention, sans obligation de rembourser à l'Université les coûts encourus jusqu'à la date de l'avis. Elle, il pourra le faire sans les ressources, ni l'intervention de l'Université.

13.19 Nonobstant les clauses 13.14 et 13.15, l'Université peut utiliser sans frais l'invention, le savoir-faire, le dessin, le logiciel ou un développement réalisé par ses maîtres de langue, pour ses propres fins d'enseignement et de recherche.

13.20 Si l'Université exerce son droit d'option, elle assume tous les frais relatifs à l'obtention du brevet, notamment les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable à l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de vente des brevets, de l'invention, ou du développement et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention.

13.21 Si l'Université exerce l'option, elle paie tous les frais relativement à toute poursuite, réclamation, demande ou action de quelque nature que ce soit dirigée contre l'Université ou les inventrices, inventeurs en rapport avec l'exploitation du brevet, de l'invention, sauf en cas de négligence grossière ou faute lourde de l'inventrice, inventeur.

13.22 L'Université verse à l'inventrice, l'inventeur cinquante pour cent (50 %) des revenus nets perçus par l'Université en raison de la vente, de l'octroi de licence ou d'autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention. Les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'Université, les frais qui sont reliés directement à la protection, à la valorisation et à la commercialisation de l'invention. La rémunération versée par l'Université à ses employées, employés n'est pas comptabilisée dans les frais.

L'Université verse quarante-cinq pour cent (45 %) de ses revenus nets à l'unité désignée par la, le maître de langue, dix pour cent (10 %) au fonds consolidé et quarante-cinq pour cent (45 %) au Service du partenariat et du soutien à l'innovation qui en fait la distribution.

S'il y a plus d'une inventrice, inventeur, les versements sont établis au prorata de la participation à l'invention de chaque inventrice, inventeur selon la déclaration d'invention.

13.23 Les paiements des sommes d'argent mentionnées à la clause 13.22 sont effectués par l'Université dans des délais convenus avec l'inventrice, l'inventeur ou, à défaut d'entente, dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'Université.

Dessin industriel, topographie de circuit intégré, savoir-faire et *Loi sur la protection des obtentions végétales*

13.24 L'expression « dessin industriel » désigne un dessin industriel tel que défini à la *Loi sur les dessins industriels*.

Pour obtenir la protection de la *Loi sur les dessins industriels*, le dessin industriel doit obligatoirement être enregistré selon les modalités prévues à la loi.

13.25 L'expression « topographie de circuit intégré » désigne une topographie de circuit intégré tel que défini à la *Loi sur les topographies de circuits intégrés*.

Pour obtenir la protection de la *Loi sur les topographies de circuits intégrés*, la topographie de circuits intégrés doit être enregistrée selon les modalités prévues à la loi.

13.26 L'expression « obtention végétale » désigne une variété végétale telle que définie à la *Loi sur la protection des obtentions végétales*.

Pour obtenir la protection de la *Loi sur la protection des obtentions végétales*, la variété végétale doit faire l'objet d'une demande de certificat d'obtention.

13.27 L'expression « savoir-faire » désigne l'ensemble des connaissances, des expériences, des procédés brevetables ou non et de tous les éléments relevant de l'aide scientifique, technique ou commerciale que possède une personne physique ou morale et qu'elle peut mettre à la disposition d'autrui, à titre gratuit ou contre rémunération. Au sens de la convention, « savoir-faire », qu'il faut distinguer de toutes les connaissances d'une, d'un maître de langue, se limite à des applications industrielles ou purement commerciales comme s'il s'agissait d'un brevet.

13.28 Les clauses 13.11 à 13.23 s'appliquent, en faisant les adaptations requises, aux situations visées par les clauses 13.24, 13.25, 13.26 et 13.27.

ARTICLE 14
ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTÉRIEURES ET DOUBLE EMPLOI

14.01 Activités professionnelles extérieures

La responsabilité première de la, du maître de langue, qui découle de son lien d'emploi avec l'Université, est d'exercer pleinement sa fonction universitaire et d'assumer la tâche normale décrite à l'article 8.

Si les tâches normales prévues aux diverses clauses de l'article 8 sont assurées de façon adéquate, l'Université permet à une, un maître de langue de s'engager dans des activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées de nature différente de celles indiquées à la clause 14.03 à la condition qu'elle, il obtienne préalablement l'accord de l'Assemblée des maîtres de langue.

Avant le 1er mai, la, le maître de langue doit, dans un document, déclarer à l'Assemblée des maîtres de langue les activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées qu'elle, il exerce ou entend exercer et le temps qu'elle, il y consacre ou entend y consacrer. Toute modification à cette déclaration, visant en cours d'année l'ajout d'activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées, doit être approuvée par l'Assemblée des maîtres de langue.

La directrice, le directeur de l'École transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant une copie du document faisant état des activités professionnelles extérieures et des modifications apportées à la déclaration de chaque maître de langue concerné.

Cependant, dans le cas où ces activités seraient assez importantes pour constituer l'équivalent d'un emploi à demi-temps, elles sont soumises aux dispositions de la clause 14.02. La directrice, le directeur de l'École doit informer la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant des activités professionnelles extérieures des maîtres de langue.

14.02 Double emploi

La, le maître de langue à plein temps ne peut occuper un emploi à plein temps ou à demi-temps au service d'un autre employeur.

La, le maître de langue ne peut occuper un emploi au service d'un autre employeur, sans le consentement préalable et écrit de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant, dont copie est transmise au Syndicat.

14.03 La, le maître de langue ne peut organiser des activités professionnelles extérieures venant en conflit d'intérêts ou en compétition directe avec les activités d'enseignement de l'École, ni participer à de telles activités.

ARTICLE 15
VACANCES

15.01 La, le maître de langue a droit à un (1) mois de vacances annuelles.

15.02 La, le maître de langue est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'Assemblée des maîtres de langue en vertu de la clause 8.12. Elle, il doit cependant prendre ses vacances durant la période où elle, il n'enseigne pas.

15.03 La, le maître de langue engagé en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement à la durée de son engagement à l'Université.

15.04 La, le maître de langue qui quitte le ou avant le 31 mai est réputé avoir préalablement pris ses vacances. La personne qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnellement au nombre de mois travaillés.

15.05 La directrice, le directeur de l'École choisit la période de ses vacances en vertu de la clause 15.02 et en informe la directrice, le directeur du Service de personnel enseignant en lui indiquant le nom de la personne qui la, le remplacera.

ARTICLE 16
CONGÉS DE MALADIE

16.01 La, le maître de langue absent pour raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période d'attente prévue à l'assurance salaire réseau.

16.02 La, le maître de langue absent en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer la directrice, le directeur de l'École. Si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine, la directrice, le directeur de l'École informe immédiatement la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant de l'absence de la, du maître de langue. S'il y a lieu, le Service du personnel enseignant convient de l'engagement d'une personne chargée de cours dans les plus brefs délais.

16.03 L'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical d'une, d'un maître de langue si la maladie se prolonge au-delà d'une (1) semaine.

16.04 Dans les cas d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Université doit payer le traitement entier de la, du maître de langue pour une période n'excédant pas les cinquante-deux (52) premières semaines de son incapacité totale.

16.05 Lors d'une absence pour maladie ou accident, la, le maître de langue bénéficie pour la première (1re) année de la progression dans l'échelle de traitement. Cette progression s'effectue lors du retour de la, du maître de langue.

16.06 Retour progressif

Lors d'un retour au travail à la suite d'une absence pour maladie, la, le maître de langue peut bénéficier d'un retour progressif au travail. La demande de retour progressif sera examinée par l'Université sur réception d'une recommandation écrite du médecin traitant. Les conditions du retour progressif seront consignées au dossier de la, du maître de langue.

ARTICLE 17
CONGÉS POUR RESPONSABILITES PARENTALES ET FAMILIALES

Dispositions générales

17.01 L'expression « congé pour responsabilités parentales » comprend le congé de maternité, de paternité, le congé parental prévu à la clause 17.18, le retrait préventif ainsi que le congé d'adoption et sa prolongation.

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la, au maître de langue un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle, il n'aurait pas bénéficié en restant au travail.

17.02 Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale.

Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où la, le maître de langue reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

17.03 L'Université ne rembourse pas à la, au maître de langue les sommes qui pourraient être exigées d'elle, de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

17.04 Retrait préventif

Lorsqu'une maître de langue enceinte a droit au retrait préventif prévu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, elle a droit à une indemnité équivalente à son plein salaire. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Elle doit fournir à l'Université l'état de calcul produit par la CNESST.

CONGÉ DE MATERNITÉ

17.05 Admissibilité

Est admissible à un congé de maternité :

- la maître de langue enceinte;

- la maître de langue qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19e) semaine de grossesse a également droit à ce congé de maternité.

17.06 Durée

La maître de langue enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 17.07, doivent être consécutives.

17.07 Suspension du congé de maternité

Le congé de maternité peut être suspendu à la demande de la maître de langue pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.

- Elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines[1].

- Sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

La maître de langue dont l'enfant est hospitalisé peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Dans un tel cas, la maître de langue peut, après en avoir informé la directrice, le directeur de l'École, revenir au travail

[1] La maître de langue peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 16 (Congés de maladie).

avant la fin de son congé. La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant en est informé immédiatement.

Prolongation du congé de maternité

17.08 Si la naissance a lieu après la date prévue, la maître de langue a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance. La maître de langue qui fait parvenir au Service du personnel enseignant avant la date d'expiration de son congé de maternité un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige a droit, si elle ne peut suspendre son congé pour un des motifs indiqués à la clause 17.07, à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant de telles prolongations, la maître de langue ne reçoit ni indemnité ni traitement[2].

17.09 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, sous réserve de la clause 17.14, appartient à la maître de langue et comprend le jour de l'accouchement.

17.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la maître de langue revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

Modalités associées à l'obtention du congé de maternité et à la fin du congé

17.11 Dès qu'elle est en mesure de le faire et au plus tard trois (3) semaines avant le début de ce congé, la maître de langue doit aviser la directrice, le directeur de l'École de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son congé de

[2] Néanmoins, en cas de maladie de la maître de langue, elle peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 16 (Congés de maladie).

maternité. La directrice, le directeur en informe immédiatement la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.

Ce préavis de la maître de langue doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

17.12 La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant doit faire parvenir à la maître de langue, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La maître de langue à qui la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 17.08 ou à la clause 17.18.

La maître de langue qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la maître de langue qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité, la maître de langue réintègre l'École.

17.13 Indemnités versées lors d'un congé de maternité

La maître de langue en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines où elle reçoit des prestations de maternité selon le RQAP, une indemnité supplémentaire égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) moins le taux de cotisation au RRUQ et moins le montant de la prestation du RQAP. Elle doit fournir à l'Université sa demande de prestation auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

Elle reçoit pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa précédent une indemnité

égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité moins le taux de cotisation au RRUQ.

Le maître de langue dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire des vingt (20) semaines de congé de maternité.

17.14 Congé spécial à l'occasion de la grossesse

La maître de langue a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un risque d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par une, un médecin mandaté par l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 17.09;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la maître de langue peut se prévaloir des dispositions de l'article 16.

CONGÉ DE PATERNITÉ

17.15 Durée

a) Le maître de langue peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse.

   Ce congé peut être discontinu à la demande du maître de langue. Il ne peut être pris après

l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou le cas échéant, l'interruption de grossesse.

b) Le maître de langue peut demander, à l'occasion de la naissance de son enfant, un congé de paternité de cinq (5) semaines lesquelles, sous réserve de la clause 17.16, doivent être continues.

17.16 Suspension du congé de paternité

Le congé de paternité peut être suspendu à la demande du maître de langue pour l'un des motifs suivants :

- L'enfant est hospitalisé, et ce, pour la durée de l'hospitalisation.

- Le maître de langue est malade ou victime d'un accident, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines[3].

- Sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe, de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

17.17 Indemnités versées lors d'un congé de paternité

Le maître de langue en congé de paternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour une période maximale de cinq (5) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations de paternité qu'il reçoit en vertu du RQAP. Il doit fournir à l'Université, sa demande de prestation auprès du RQAP, ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

[3] Le maître de langue peut se prévaloir alors des dispositions de l'article 16 (Congés de maladie).

La maître de langue dont le conjoint décède se voit transférer la part résiduelle de l'indemnité supplémentaire de cinq (5) semaines de congé de paternité.

CONGÉ PARENTAL

17.18 Le congé de maternité ou de paternité peut être prolongé par un congé parental d'une durée maximale de deux (2) ans.

Ce congé peut être à temps complet et est sans traitement sous réserve de la clause 17.19.

Il peut être à demi-temps et dans ce cas, la, le maître de langue reçoit pour un travail à demi-temps la rémunération d'une, d'un maître de langue à demi-temps.

Le congé peut être une combinaison de l'un et l'autre type de congé.

Le congé parental est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et doit être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévus à la clause 17.16.

La, le maître de langue peut bénéficier de la partie d'un congé parental dont sa conjointe, son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives. Le congé peut aussi être pris concurremment par les deux (2) parents.

17.19 Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet

La, le maître de langue admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé[4], à son choix, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales que cette personne

[4] En vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le nombre total de semaines de prestations parentales est d'au plus trente-deux (32) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-cinq (25) semaines. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance (article 10 de la Loi).

reçoit du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines ou une indemnité supplémentaire égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales, et ce, pour une période de neuf (9) semaines. Elle, il doit fournir à l'Université sa demande de prestations auprès du RQAP, ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

Modalités associées à l'obtention d'un congé parental et à la fin de ce congé

17.20 Le congé parental prévu à la clause 17.18 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

17.21 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant fait parvenir à la, au maître de langue un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 17.18.

Le retour au travail doit coïncider avec un début de session. La, le maître de langue à qui la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant a fait parvenir l'avis ci-dessus doit communiquer avec l'École de langues afin que celle-ci puisse prévoir sa tâche.

À défaut de retour au travail sans justification à l'échéance du congé, cette personne est réputée avoir remis sa démission.

La, le maître de langue qui ne s'est prévalu que de la partie du congé où une indemnité supplémentaire est versée conformément à la clause 17.19 peut revenir au travail en cours de session.

Elle, il doit alors donner un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la date de son retour au travail.

CONGÉ D'ADOPTION

17.22 a) La, le maître de langue qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés.

Ce congé peut être discontinu à la demande de la, du maître de langue. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

b) Le congé d'adoption peut être prolongé pour une durée de deux (2) ans selon les modalités prévues à la clause 17.18 pour le congé parental.

Le congé d'adoption et sa prolongation sont accordés à l'un ou l'autre des conjoints et peuvent être partagés ou pris concurremment. Ils doivent être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévus à la clause 17.16.

Les modalités associées à la fin du congé prévu à la clause 17.21 s'appliquent, en faisant les adaptations requises, au congé d'adoption prolongé selon la clause 17.22.

17.23 Indemnités versées lors d'un congé d'adoption

La, le maître de langue admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, lors d'un congé d'adoption, pour une partie du congé[5], une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle, il reçoit du RQAP, et ce, pour une période de cinq (5) semaines. Elle, il doit fournir à l'Université sa demande de prestations auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

Cette personne reçoit pour une période additionnelle, à son choix, une indemnité

[5] En vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le nombre total de semaines de prestations d'adoption est d'au plus trente-sept (37) semaines ou en cas d'option d'au plus vingt-huit (28) semaines. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue d'une adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant (article 11 de la Loi).

supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption que cette personne reçoit du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines ou une indemnité supplémentaire égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption, et ce, pour une période de neuf (9) semaines. Elle, il doit fournir à l'Université sa demande de prestations auprès du RQAP ainsi que l'état du calcul produit par le RQAP.

Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cadre de la procédure d'adoption ou dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant. La demande de paiement doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

Modalités associées à l'obtention du congé d'adoption et à la fin du congé

17.24 Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant au moins deux (2) semaines avant le début.

Cette demande doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

17.25 Dans le cadre d'un congé pour adoption, la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant doit faire parvenir à la, au maître de langue au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La, le maître de langue à qui la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption.

La, le maître de langue qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre

(4) semaines. Au terme de cette période, la personne qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé pour adoption, la, le maître de langue réintègre l'École.

CONDITIONS DE TRAVAIL

17.26 Pendant la durée d'un congé pour responsabilités parentales, la prolongation du congé de maternité prévue à la clause 17.08 et les absences en cas de complication de grossesse prévues à la clause 17.14, la, le maître de langue bénéficie, à condition d'y avoir droit, des droits et avantages rattachés à son emploi comme si cette personne était au travail, le tout sous réserve du présent article.

a) Lorsque, conformément aux clauses 9.02 et 9.03, l'évaluation est reportée au cours de la session d'automne qui suit le retour d'un congé pour responsabilités parentales et que la, le maître de langue ainsi évalué obtient la permanence, celle-ci a un effet rétroactif d'un an.

b) Aux fins essentiellement de l'application de la clause 22.05, alinéa 2, la, le maître de langue est réputé accumuler de l'expérience durant un congé pour responsabilités parentales.

c) La, le maître de langue peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur d'un congé pour responsabilités parentales et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la directrice, le directeur de l'École de la date du report.

d) La participation au régime de retraite peut être maintenue selon les modalités prévues aux articles 14.3 (congé de maternité) et 14.8 (autres congés pour responsabilités parentales) du régime de retraite[6]. Dans ce dernier cas, à moins que la, le maître de langue n'y renonce expressément, la participation est maintenue dès

[6] Annexe 6-B du Régime de retraite de l'Université du Québec, règlement général 6 – Ressources humaines.

le début du congé, chaque partie assumant sa part. Au-delà de cette période, la, le maître de langue devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

e) La participation au régime d'assurances collectives autre que l'assurance accident-maladie est maintenue pour toute la période quel que soit le type de congé, à moins que la, le maître de langue n'y renonce expressément. Elle, il doit alors, pour la durée prévue à la *Loi sur les normes du travail*, assumer sa part. Au-delà de cette période, elle, il devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

   La participation au régime d'assurance accident-maladie est obligatoire et le paiement des primes est effectué conformément aux modalités énoncées au paragraphe précédent.

f) Aux fins de l'application des alinéas d) et e), la, le maître de langue doit remplir le formulaire transmis par le Service des ressources humaines traitant de sa participation et des modalités de paiement. Le défaut pour la, le maître de langue de remplir le formulaire dans le délai indiqué dans la note de transmission accompagnant le formulaire sera considéré comme une renonciation expresse.

17.27 a) Une maître de langue enceinte peut bénéficier sur demande de conditions particulières telles qu'une plage horaire adaptée à sa condition. De plus, elle ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours la session précédant son congé de maternité.

b) Au retour d'un congé pour responsabilités parentales, et ce, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans, la, le maître de langue bénéficie d'une priorité de choix de l'horaire de ses cours.

c) Au cours de la même période, il doit être tenu compte de la situation familiale de la, du maître de langue lors de l'attribution de la charge de travail notamment dans le cas de cours que la personne donnerait pour la première fois.

d) Au retour d'un congé pour responsabilités parentales d'au moins quatorze (14) semaines, mais de moins de vingt-neuf (29) semaines, à sa demande, la, le maître de langue, afin de favoriser son retour, bénéficie d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalent à un cours de trois (3) crédits.

Au retour d'un congé pour responsabilités parentales d'au moins vingt-neuf (29) semaines et plus, à sa demande, la, le maître de langue, afin de favoriser son retour, bénéficie d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalant à deux (2) cours de trois (3) crédits. Ces deux (2) dégrèvements peuvent être pris dans une même année ou répartis sur deux (2) ans.

17.28 La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant accepte, à la demande de la, du maître de langue de la, le libérer sans perte de traitement de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La, le maître de langue reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente.

RESPONSABILITÉS FAMILIALES

17.29 La, le maître de langue, ayant un enfant de moins de douze (12) ans, obtient sur demande un aménagement de son horaire d'enseignement.

La, le maître de langue s'entend sur cet aménagement avec la direction de l'École.

Cette personne peut également demander un congé sans traitement selon la clause 18.07. Ce congé, avec l'accord de l'Assemblée des maîtres de langue laquelle ne peut le refuser sans motif valable, pourra être à demi-temps.

17.30 Congé en raison de grave maladie ou de grave accident

La, le maître de langue peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines au cours des douze (12)

derniers mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe, son conjoint, du père ou de la mère de sa conjointe, son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'un demi-frère, d'une sœur, d'une demi-sœur, ou de l'un de ses grands-parents, ou conjoint de ces derniers, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

La, le maître de langue doit aviser le Service du personnel enseignant le plus tôt possible de son absence et, sur demande du Service du personnel enseignant, fournir un document justifiant l'absence.

Si un enfant mineur de la, du maître de langue est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Les clauses 17.26 et 17.27 c) et d) s'appliquent en faisant les adaptations requises.

ARTICLE 18
CONGÉS SANS TRAITEMENT

Congé de plein droit

18.01 La, le maître de langue candidat à une élection provinciale ou fédérale obtient du Comité exécutif de l'Université, sur demande dont copie est transmise au Comité exécutif de l'École, un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale.

18.02 La, le maître de langue élu lors d'une élection provinciale ou fédérale obtient du Comité exécutif de l'Université, sur demande dont copie est transmise au Comité exécutif de l'École, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

18.03 La, le maître de langue candidat à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient du Comité exécutif de l'Université, sur demande dont copie est transmise au Comité exécutif de l'École, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) jours.

18.04 La, le maître de langue élu à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient du Comité exécutif de l'Université, sur demande dont copie est transmise au Comité exécutif de l'École, un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.

18.05 La, le maître de langue appelé à agir en qualité de jurée, juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle, il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement ni de droits pendant le temps où elle, il est requis d'agir à ce titre.

Congé sans traitement pour perfectionnement

18.06 Sur recommandation favorable de l'Assemblée des maîtres de langue, la, le maître de langue, à l'emploi de l'Université depuis au moins trois (3) ans, obtient du Comité exécutif de l'Université, sur demande, un congé sans traitement pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour l'École de

langues.

La durée du congé sans traitement est déterminée par l'Assemblée des maîtres de langue, mais n'excède pas un (1) an.

Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé, la directrice, le directeur de l'École transmet à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant la demande de congé sans traitement accompagnée de la recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue.

Congés sans traitement pour tout autre motif

18.07 Tout autre congé sans traitement est accordé par le Comité exécutif de l'Université sur recommandation favorable de l'Assemblée des maîtres de langue. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an. Néanmoins, un congé d'une durée inférieure à un (1) an peut être accordé sur recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue et de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant; un tel congé peut être renouvelé sur recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue et de la directrice, du directeur du Service du personnel enseignant, mais la durée totale des congés ne peut excéder un (1) an.

18.08 La, le maître de langue conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut, mais l'exercice de ces droits est suspendu à l'exception de sa participation à l'Assemblée des maîtres de langue, aux assurances collectives et à la caisse de retraite, à la condition que la, le maître de langue en assume la totalité des coûts.

L'assurance accident-maladie est maintenue et la, le maître de langue doit en assumer la totalité des coûts.

Durant son absence, la, le maître de langue peut se porter candidate, candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Elle, il ne peut cependant occuper pendant son absence les fonctions qui y sont rattachées si elle, il est élu.

Dans le cas prévu à la clause 18.07, à son retour, la, le maître de langue progresse dans l'échelle salariale conformément au nombre d'années qu'a duré son absence. Dans les autres cas, elle, il progresse dans la mesure où l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement est reliée aux composantes de sa tâche.

18.09 La, le maître de langue qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputé avoir démissionné volontairement à la date prévue pour son retour.

ARTICLE 19
ASSURANCES COLLECTIVES

19.01 À moins de dispositions contraires à la convention collective, toute, tout maître de langue couvert par la présente convention est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle, il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.

19.02 L'Université s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de ces régimes.

19.03 Aux fins des assurances collectives, l'Université s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des maîtres de langue assurés et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de l'assurée, l'assuré et la part de l'Université.

19.04 a) L'Université maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :

- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut de chaque corporation instituée par la *Loi sur l'Université du Québec* ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 19.02;

- d'une représentante, d'un représentant ou son substitut désigné par l'ensemble des employées, employés non syndiqués de chaque corporation et d'une représentante,

d'un représentant ou son substitut du personnel cadre de chaque corporation;

- de trois (3) représentantes, représentants du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraitées, retraités des corporations instituées par la *Loi sur l'Université du Québec* (RLRQ, chapitre U-1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec, à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;

- d'une représentante, d'un représentant de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.

b) Le mandat des représentantes, représentants des assurées, assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

19.05 Le mandat de ce Comité est :

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;

- de préparer les cahiers de charges nécessaires et procéder aux appels d'offres, le cas échéant;

- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;

- de s'assurer que les nouvelles, nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;

- de préparer, à l'usage des participantes, participants, une description écrite des régimes en vigueur.

19.06 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentantes, représentants présents des corporations participantes et une majorité

qualifiée des représentantes, représentants présents des assurées, assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentantes, représentants présents des assurées, assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurées, assurés dont les représentantes, représentants sont présents.

19.07 Le comité réseau des assurances peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint une, un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

19.08 L'Université assume, quant à sa représentation et celle de ses employées, employés, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances collectives et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 19.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 19.07 ainsi que le salaire et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants identifiés à la clause 19.04, paragraphe a), ou de leur substitut, selon les politiques en vigueur.

19.09 L'Université s'engage à remettre sur demande un document attestant la participation de la, du maître de langue aux régimes d'assurances collectives.

19.10 L'Université dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les maîtres de langue, ainsi que les modifications qui y sont apportées.

19.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y

incluant les intérêts que ces sommes auront générés, dans une proportion de 50 % - 50 % entre les employeurs et les employées, employés sans référence au régime qui les a générés.

19.12 L'Université et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurances actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.

19.13 L'Université n'est pas réputée manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'elle ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'une, d'un maître de langue qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.

19.14 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'Université pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéfices acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et recommandation par les membres du Comité réseau sur les assurances collectives.

19.15 a) Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par les lois ou les règlements en vigueur.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la

demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant des assurances collectives et toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.

19.16 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention collective.

ARTICLE 20
RÉGIME DE RETRAITE

20.01 a) L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel elle contribue, applicable à toutes, tous les maîtres de langue admissibles de l'Université, conformément aux dispositions du régime.

b) L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Les modifications négociées et convenues entre les parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront en autant que les cotisations au Régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants dans le respect du principe de parité.

Toute modification négociée à la Table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité l'avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes audit projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la Table réseau de négociation

s'engagent à acheminer conjointement au Comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

a) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;

b) des lois et règlements fiscaux applicables;

c) de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la Table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la Table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

a) En conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;

b) Si la Table a choisi d'émettre ses avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la Table, le Comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être

apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Université s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du Comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'Université s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

20.02 Les contributions de l'Université et de la, du maître de langue sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

20.03 a) L'Université ne peut mettre une, un maître de langue à la retraite en raison d'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et qu'elle, qu'il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle, il participe.

b) Pour le personnel enseignant dont la convention collective prévoit une telle disposition :

De plus, nonobstant les autres dispositions de la convention collective et sous réserve des dispositions des régimes de retraite, une, un maître de langue qui a atteint l'âge normal de la retraite tel que défini au régime de retraite auquel elle, il participe, peut se voir accorder par l'Université un contrat d'une durée différente de la durée normale des contrats d'engagement prévus à la convention collective.

20.04 L'Université dépose au Syndicat copie des lois ou règlements régissant les régimes auxquels participent les maîtres de langue, ainsi que les modifications qui y sont apportées.

20.05 Un état annuel de participation au régime est fourni à chaque maître de langue qui y adhère.

20.06 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du Règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un Comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la *Loi sur l'Université du Québec*.

Le Comité de retraite est composé d'une représentante, d'un représentant de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité », au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'une représentante, d'un représentant des employées, employés de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université », « établissement » et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B.

L'Université assume, quant à sa représentation et à celle de ses employées, employés, le coût de leur participation au Comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le Comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants, selon les politiques en vigueur.

20.07 L'Université transmet au Syndicat copie des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du Comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit Comité.

20.08 Le Comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui sont soumis par l'Université ou le Syndicat.

20.09 L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes, participants au Comité de retraite de l'Université du Québec.

20.10 Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun

dans le but d'apporter à la convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification touchant le régime de retraite qui aurait fait l'objet de ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.

20.11 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la convention collective.

ARTICLE 21
AVANTAGES DIVERS

21.01 Frais de déplacement

Tout déplacement effectué à la demande préalable de l'Université est remboursé selon les normes en vigueur.

21.02 Soutien à l'accomplissement de la tâche

L'Université continue d'assurer, dans la mesure où les ressources dont elle dispose le permettent, un soutien aux maîtres de langue en appui à l'accomplissement de la tâche.

21.03 Locaux

a) Les maîtres de langue disposent d'un local individuel dont elles, ils auront la clé, muni d'un système de climatisation, qui fonctionne de manière adéquate, ou d'une fenêtre et comprenant l'équipement usuel, en particulier un classeur, un téléphone, des étagères, et les services usuels.

   Afin d'assurer la confidentialité de tout document, aucun accès à ce local n'est autorisé sans l'accord de la, du maître de langue, sauf pour ce qui est des mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

b) L'Université s'engage à fournir aux maîtres de langue des lieux de réunion selon la procédure de réservation des locaux en vigueur à l'Université.

c) L'Université continue de fournir, dans la mesure où les ressources de l'École le permettent, les locaux, appareillages, matériaux et services techniques appropriés à la réalisation de travaux pratiques ou de séances de laboratoire liés aux activités d'enseignement des maîtres de langue.

   L'Université et le Syndicat conviennent de rechercher la solution des problèmes relatifs à l'application des dispositions prévues au paragraphe précédent.

d) Les locaux des maîtres de langue leur seront accessibles sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

21.04 Stationnement

L'Université met à la disposition des maîtres de langue ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'Université établit et perçoit les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs en les répartissant selon la politique adoptée par le Conseil d'administration sur recommandation du Service des stationnements de l'Université.

21.05 Utilisation des services

Une, un maître de langue ne peut utiliser à des fins de consultation ou d'activités professionnelles extérieures les services, le personnel, l'équipement ou les bureaux de l'Université, à moins d'avoir obtenu son autorisation expresse.

Elle, il doit s'engager à tenir l'Université indemne de tout recours exercé contre elle.

21.06 Conciliation famille-travail : services de garde

Le comité paritaire prévu à l'article 25.05 de la convention collective des professeures, professeurs inclut dans son mandat la représentation des maîtres de langue.

21.07 Utilisation du nom de l'Université

Personne ne peut utiliser le nom de l'Université à moins d'y être autorisé par le règlement adopté par le Conseil d'administration sur l'identification visuelle et l'utilisation du nom de l'Université.

21.08 Équipement informatique

L'Université s'engage à assurer le plus rapidement possible la mise à la disposition de chaque maître de langue de l'équipement informatique nécessaire à son travail, en l'occurrence un ordinateur personnel remplacé tous les cinq (5) ans et les logiciels de base, de même qu'à offrir gratuitement la formation et le soutien technique nécessaires

ainsi que le branchement au réseau Internet dans les bureaux de l'Université.

Les parties examineront les modalités de l'entrée en vigueur de cet engagement en tenant compte de l'état actuel du parc d'ordinateurs en possession des maîtres de langue en place et des nouvelles embauches.

21.09 Protection de la confidentialité

Les parties conviennent de discuter des moyens pouvant être mis en œuvre pour assurer la plus grande confidentialité possible à l'information contenue dans les ordinateurs des maîtres de langue dans les bureaux de l'Université et à la transmission de cette information par les moyens électroniques.

ARTICLE 22
TRAITEMENT

22.01 Échelle de traitement en vigueur au 1er avril 2016 (incluant la Politique salariale du gouvernement ou PSG : 1,5 %)

Échelons	Taux au 1er avril 2016
	67 501
1	69 187
2	70 572
3	71 982
4	73 422
5	74 890
6	76 388
7	77 916
8	79 475
9	81 065
10	82 686
11	84 337
12	85 181
13	86 033
14	86 894
15	87 764
16	88 641
17	89 526
18	90 420
19	91 328
20	92 239
21	93 162

22.02 Majoration des salaires et de l'échelle de traitement

À compter du 1er avril 2010, l'échelle de traitement des maîtres de langue doit permettre que son 21e et dernier échelon corresponde en tout temps à au moins 68,24 % du 21e et dernier échelon de la catégorie IV de l'échelle de traitement des professeures, professeurs.

L'échelle de traitement est ainsi majorée d'un pourcentage de 1 % au 1er avril 2016. Cette majoration sera versée dans les quatre-vingt-dix jours (90) jours de la signature de la convention collective.

L'échelle de traitement est ainsi majorée d'un pourcentage de 1 % au 1er avril 2017.

22.03 Entrée en vigueur de la majoration

La majoration des traitements et de l'échelle de traitement est effectuée dans les délais indiqués à la politique salariale des secteurs public et parapublic (Politique salariale du gouvernement ou PSG) ou, lorsque de tels délais ne sont pas prévus, au plus tard trois (3) mois après que cette politique salariale ait été rendue publique.

22.04 Règles de calcul des années d'expérience

Le nombre d'années d'expérience est calculé pour toutes, tous les maîtres de langue selon les règles suivantes :

1. Aucune expérience n'est retenue avant l'obtention du premier diplôme de 1er cycle.

2. Toute année d'expérience d'enseignement pré-collégial ou collégial, d'enseignement universitaire, et d'activités professionnelles reliées au travail d'enseignement des langues compte pour une année d'expérience.

3. Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2e cycle ou d'un diplôme de 3e cycle sont considérées comme des années d'expérience aux fins de l'application de cet article selon la comptabilisation suivante :

   - pour la, le maître de langue qui détient une maîtrise ou un diplôme de 2e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;

   - pour la, le maître de langue qui a terminé une scolarité de Ph.D. ou de doctorat de 3e cycle, la

durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années d'expérience;

- pour la, le maître de langue qui détient un Ph.D. ou un doctorat de 3e cycle, un maximum de cinq (5) années d'expérience (incluant les années allouées pour le 2e cycle et la scolarité de doctorat).

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années, la, le maître de langue a acquis de l'expérience telle que définie au paragraphe 22.04.2, on lui reconnaît également cette année ou ces années.

4. L'expérience d'une même année ne peut être comptée deux (2) fois.

5. L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5, ou qu'elle est inférieure à 0,5.

6. L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun cas et en aucune manière sujet à la procédure normale de règlement des griefs.

   Dans le cas où une équivalence de diplôme est contestée par une, un maître de langue, une, un arbitre choisi par le Syndicat et l'Université sera appelé à statuer sur cette équivalence. Sa sentence arbitrale est sans appel.

   Une fois la sentence rendue, le traitement de la, du maître de langue doit être modifié, s'il y a lieu, conformément à l'échelle de traitement prévue à la convention collective.

7. Les frais inhérents à l'arbitrage prévu à la présente clause sont partagés également entre les parties.

22.05 Règles d'intégration dans l'échelle de traitement

1- La nouvelle, le nouveau maître de langue est intégré dans l'échelle à l'échelon qui correspond

au nombre d'années d'expérience calculé selon la clause 22.04. Cette personne est classée sur réception de toutes les pièces officielles pertinentes ou des attestations assermentées versées à son dossier.

2- L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire.

3- L'avancement d'échelon a lieu le 1er juin de chaque année, sauf si le dernier échelon a été atteint.

4- La, le maître de langue qui remet à l'administration une attestation officielle (ou à défaut un affidavit) d'une scolarité nouvellement acquise est reclassé dans le mois suivant la réception dudit document par la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant.

22.06 Le versement du traitement en vingt-six (26) paiements est effectué par dépôt bancaire dans l'établissement choisi par la, le maître de langue.

22.07 La directrice, le directeur de l'École reçoit une prime dont la valeur annuelle est de 6 540,19 $ au 1er avril 2016. Cette prime est majorée selon les paramètres salariaux de la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic aux dates qui y sont prévues.

La directrice, le directeur de regroupement linguistique reçoit une prime dont la valeur annuelle est de 68,24 % de la prime versée à la directrice, au directeur de l'École.

ARTICLE 23
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

23.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possible de sécurité et de santé au travail dans le but d'éliminer à la source même les causes des maladies professionnelles et des accidents du travail.

23.02 Conditions dangereuses

Une, un maître de langue a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle, il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La, le maître de langue ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît la présente clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat, la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle, il exerce.

23.03 L'Université et le Syndicat conviennent de travailler à ce que les locaux d'enseignement satisfassent aux normes énoncées par les organismes gouvernementaux reconnus.

23.04 Le comité paritaire prévu à l'article 27 de la convention collective des professeures, professeurs inclut dans ses fonctions la représentation des maîtres de langue.

ARTICLE 24
RETRAITE ANTICIPÉE

24.01 Définition

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'une, d'un maître de langue avant l'âge normal de la retraite prévu aux différents régimes de retraite.

24.02 La, le maître de langue qui est âgé de 55 à 64 ans et qui a au moins dix (10) ans de service à l'Université du Québec peut se prévaloir du présent programme de retraite anticipée.

Date de la retraite

24.03 La, le maître de langue qui souhaite se prévaloir du programme de retraite anticipée doit en informer la directrice, le directeur de l'École de langues et la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant avant le 1er juin de l'année où elle, il désire prendre une telle retraite.

24.04 La retraite anticipée débute un 1er septembre, un 1er janvier ou un 1er juin postérieur à la date à laquelle la, le maître de langue atteint l'âge de 55 ans et antérieur à la date à laquelle elle, il atteint l'âge de 65 ans.

24.05 Mécanismes

La, le maître de langue qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée choisit l'une des modalités exclusives suivantes :

a) Toute, tout maître de langue qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée reçoit de l'Université une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 100 % du traitement si elle, il est âgé de 55 ans à 60 ans;
- 80 % du traitement si elle, il est âgé de 61 ans;
- 60 % du traitement si elle, il est âgé de 62 ans;
- 40 % du traitement si elle, il est âgé de 63 ans;

- 20 % du traitement si elle, il est âgé de 64 ans.

b) Dans le cas où la retraite anticipée implique pour la, le maître de langue une perte actuarielle, l'Université s'engage à verser au régime de retraite, conformément aux dispositions de l'article 9.8 du RRUQ, les sommes requises pour éliminer partiellement ou totalement les réductions applicables à la rente d'un membre prévues par les articles 9.1 et 9.2 du RRUQ, à l'égard du service postérieur à 1989, lorsque le membre prend sa retraite en vertu de ces articles. Tout membre qui prend sa retraite en vertu de ces articles est tenu de se prévaloir de l'article 9.8 du RRUQ. Le déboursé maximal de l'Université ne peut excéder ce qui est prévu au paragraphe a) des présentes.

c) Par ailleurs, si le montant nécessaire à l'élimination de la réduction actuarielle est inférieur au montant déterminé au paragraphe a) ci-dessus, l'Université verse à la, au maître de langue à titre d'indemnité de départ une compensation forfaitaire égale à la différence entre les deux montants.

   Toutefois, le déboursé maximal pour l'Université, en vertu du présent article, ne peut, en aucun cas, être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel de la, du maître de langue en vigueur au moment de son départ à la retraite.

24.06 Retraite graduelle

Si la, le maître de langue choisit la présente option, il ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 24.05.

La, le maître de langue prend une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans dont elle, il stipule le terme au moment de la demande. La retraite graduelle doit se terminer au plus tard à la fin du trimestre durant lequel elle, il atteint l'âge de 65 ans.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, la, le maître de langue assume cinquante pour cent

(50 %) de la tâche annuelle normale telle que définie à la convention collective pour chacune des trois (3) années de sa retraite graduelle.

Cette demi-tâche peut être modulée en 2/3, 1/2 et 1/3 de la tâche régulière, au cours des trois (3) années de la retraite graduelle.

La période de retraite graduelle peut être interrompue pour une retraite immédiate si des conditions de retraite plus avantageuses que celles existant au début de la période devaient survenir au cours de la période et pour un temps limité, de sorte que ces mêmes conditions n'existeraient plus à la fin de la période. Dans ce cas, l'indemnité prévue au point a) serait versée en fonction de l'âge au départ et en proportion de la part non utilisée de la période de retraite graduelle.

Durant la dernière année d'une période de retraite graduelle, la, le maître de langue n'est pas tenu d'enseigner si elle, il dispose d'une réserve suffisante de crédits d'enseignement.

Pendant la période de la retraite graduelle, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent inchangées. La contribution de la, du maître de langue et celle de l'Université aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues aux taux requis par ces régimes.

24.07 Remplacement de la, du maître de langue

Douze (12) mois après le départ à la retraite, l'Université autorise que soit pourvu le poste laissé vacant par la, le maître de langue qui a opté pour une retraite anticipée.

24.08 La, le maître de langue âgé de 71 ans et plus et recevant une rente de retraite selon le régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ ou CARRA) verra le traitement salarial annuel qu'elle, il reçoit être diminué de l'équivalent de la moitié de sa rente de retraite.

ARTICLE 25
ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES

25.01 L'Université et le Syndicat souscrivent, pour ce qui est des maîtres de langue, aux principes d'accès à l'égalité pour les femmes, définis dans le plan d'action adopté par le Conseil d'administration.

25.02 Le comité paritaire prévu à l'article 29 de la convention collective des professeures, professeurs inclut dans son mandat la représentation des maîtres de langue.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 1

MODALITÉ DE LA CODIRECTRION DE MÉMOIRES ET DE THÈSES DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE L'UQAM

ATTENDU les discussions entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

La présente lettre d'entente vise à permettre aux maîtres de langue, à l'exception de la, du maître de langue substitut, de déposer dans un fonds de développement pédagogique, la rémunération reçue lors de la codirection de mémoires et de thèses des étudiantes et étudiants de l'UQAM.

La présente lettre d'entente ne limite aucunement le Règlement no 8 des études de cycles supérieurs de l'UQAM notamment son Annexe 6 portant sur les règles concernant l'habilitation à la direction et à la codirection de recherche qui s'applique dans son intégralité. Ainsi, une, un maître de langue doit être dûment habilité avant de codiriger des mémoires ou des thèses.

Il est entendu que cette lettre d'entente ne modifie pas la convention collective puisque la codirection de mémoires et de thèses ne fait pas partie de la tâche d'une, d'un maître de langue.

D'un commun accord, les parties conviennent que la, le maître de langue qui se voit confier la codirection d'un mémoire ou d'une thèse reçoit la rémunération équivalente au nombre de crédits prévus au paragraphe a) de la clause 10.12 de la convention collective UQAM-SPUQ applicable aux professeures, professeurs. Ces crédits sont fractionnés entre la professeure, le professeur et la, le maître de langue qui codirigent un mémoire ou une thèse selon une proportion à convenir entre eux. Le montant est directement versé au fonds de développement pédagogique prévu au paragraphe 3) de la clause 8.07 de la convention collective applicable aux maîtres de langue.

SIGNATURES

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce 13e jour du mois de février 2017.

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Robert Proulx, Recteur

René Côté, Vice-recteur
Vice-rectorat à la Vie académique

Me Martine Sauvé, Directrice
Service des relations professionnelles
Membre du comité de négociation

Josée Dumoulin, Directrice
Service du personnel enseignant
Membre du comité de négociation

Sylvie Quéré, Directrice
Service de planification académique et de recherche institutionnelle
Membre du comité de négociation

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (CSN)
(UNITÉ DE NÉGOCIATION DES MAÎTRES DE LANGUE)

Michèle Nevert
Présidente

Michel Laporte
Membre du comité de négociation

Marie-Cécile Guillot
Membre du comité de négociation

François Desaulniers
Membre du Comité de négociation

LETTRE D'ENTENTE Nº 17-995

entre

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
(« l'Université »), d'une part

et

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (« le Syndicat »), d'autre part

OBJET : programme de demi-retraite après 65 ans et ajout d'une clause « passerelle » entre la retraite graduelle et la demi-retraite

ATTENDU les dispositions de la convention collective prévoyant les modalités associées au programme de retraite graduelle;

ATTENDU la lettre d'entente N^0 11-800 concernant les modalités associées au projet pilote concernant la mise en place d'un programme de demi-retraite après 65 ans;

ATTENDU la lettre d'entente N^0 13-897 prolongeant le projet pilote et prolongeant la durée d'application de la lettre d'entente N^0 11-800 mais en y apportant quelques modifications afin de refléter les échanges ayant eu lieu entre les parties concernant la possibilité d'étendre au-delà de l'âge de 71 ans l'accessibilité au programme de demi-retraite;

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

ATTENDU les discussions entre les parties concernant la prolongation de ce projet pilote;

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

1. Il est convenu de prolonger l'application des lettres d'entente N^0 11-800 et N^0 13-897 et ce, pour la durée d'application de la convention collective actuelle;

2. Ces lettres d'entente s'appliquent également aux maîtres de langue en y faisant les ajustements nécessaires, au besoin;

3. La présente lettre d'entente ne pourra être invoquée à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE N° 13-897

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 : Modification du programme de demi-retraite après 65 ans et ajout d'une clause « passerelle » entre la retraite graduelle et la demi-retraite

ATTENDU les dispositions de la convention collective prévoyant les modalités associées au programme de retraite graduelle;

ATTENDU la lettre d'entente N^{0} 11-800 concernant les modalités associées au projet pilote concernant la mise en place d'un programme de demi-retraite après 65 ans;

ATTENDU les échanges ayant eu lieu entre les parties concernant la possibilité d'étendre au-delà de l'âge de 71 ans l'accessibilité au programme de demi-retraite;

ATTENDU les modalités différentes associées à ces programmes;

ATTENDU le désir des parties de régler à l'amiable le grief N° 12H-1081 concernant les professeures et les professeurs assujettis non pas au régime de retraite administré par le RRUQ mais à ceux administrés par la CARRA;

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 :

Modification au programme de demi-retraite existant

1. Il est convenu de prolonger l'application de la lettre d'entente N^0 11-800 et ce, pour la durée d'application de la convention collective actuelle avec les modifications et ajouts mentionnés aux présentes;

2. Il est à rappeler que la mise en place du programme de demi-retraite a été faite conformément aux conditions et modalités apparaissant à la lettre d'entente N^0 11-800 et au Rapport y joint en annexe pour en faire partie intégrante.

3. Les modifications aux modalités et conditions du programme sont décrites ci-après. À l'exception de ces modifications, le texte intégral de la lettre d'entente N^0 11-800 continue de s'appliquer :

   a. 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 régime de retraite ~~RRUQ ou du régime visé~~, une rente ~~lui est~~ pourrait lui être versée en complément. (re : art. 11 du Rapport)

   b. 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. (re : art.12)

   c. Admissibilité : à compter de 65 ans ou à tout âge postérieur, selon les limites suivantes ~~: avec prise de retraite au plus tard à la fin du trimestre pendant lequel il atteint l'âge de 71 ans.~~

      - d'une durée maximale de cinq (5) ans si elle débute à 65 ou 66 ans;
      - d'une durée maximale de quatre (4) ans si elle débute à 67 ans;
      - d'une durée maximale de trois (3) ans si elle débute à 68 ans;
      - d'une durée maximale de * deux (2) ans si elle débute à 69 ans ou après;

***** pour les professeurs participant aux régimes de la CARRA, cette durée maximale est maintenue à trois (3) ans même après l'âge de 69 ans. (re : art.13)

d. Réduction de la charge d'enseignement à 2 tâches par année sans possibilité d'augmenter la réserve en cours de programme. (re : art. 14)

e. Maintien des dispositions et règles relatives à l'évaluation. (re : art.15)

f. Perte du droit de bénéficier des congés sabbatiques et de perfectionnement. (re : art.16)

g. Les dates de prise d'effet du programme peuvent être les 1er juin, 1er septembre ou 1er janvier de l'année avec un préavis minimal de 1 trimestre avant la prise d'effet. (re :art.17)

h. Maintien des dispositions et règles relatives à l'avancement d'échelon. (re : art.18)

i. 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. (re : art.19)

j. 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. (re : art. 20)

k. 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. (re : art. 21)

l. 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. (re : art. 22)

m. Le professeur en demi-retraite est éligible à des fonctions académiques administratives nonobstant l'article 10.21 de la convention collective. (re : art. 23)

~~n. 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).~~ (re : art. 24)

Particularisme en lien avec le régime de retraite administré par la CARRA

4. Pour les professeurs âgés de 69 ans et plus, qui ne se sont pas prévalus du projet pilote de programme de demi-retraite et dont le régime de retraite est administré par la CARRA, compte tenu des dispositions législatives afférentes à ce régime, la présente entente est assujettie à la résolution No. 2013-A-16236 du Conseil d'administration de l'Université permettant à ces professeurs de changer leur statut de professeur à temps plein pour un statut de professeur à demi-temps et ce, pour une durée maximale de trois (3) ans soit la période de leur demi-retraite.

5. Cette résolution leur permettra de démissionner de leur poste à temps plein, pour lequel ils ont été embauchés à l'origine, et de leur permettre de continuer à travailler à demi-temps pendant leur demi-retraite sans devoir suivre le processus usuel d'engagement prévu à la convention collective UQAM-SPUQ, étant entendu que leur compétence n'a pas été modifiée pour autant et qu'ils poursuivent temporairement leur carrière sur le même poste qu'ils occupaient avant leur démission.

6. Les présentes modalités et conditions du programme de demi-retraite ont préséance sur toute autre 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.

Clause « passerelle »

7. Afin de permettre un meilleur arrimage des programmes de retraite graduelle et de demi-retraite, les parties conviennent également d'une clause dite « passerelle » dont les modalités et conditions sont énoncées ci-après.

8. Après l'âge de 62 ans mais avant l'âge de 65 ans, une professeure, un professeur qui ne bénéficie pas actuellement d'une retraite graduelle peut se prévaloir successivement et consécutivement des modalités de retraite graduelle et de demi-retraite pour une période continue maximale de trois (3) ans.

9. Pour la durée de cette période de trois ans, les modalités, avantages ou limitations de la retraite graduelle ou de la demi-retraite ne sont ni transposables ni transférables de l'une à l'autre.

10. L'Université verse cent pour cent (100%) du traitement pour toute la partie comprise entre le début de la période et le dernier jour du mois de la session durant lequel la professeure, le professeur atteint l'âge de 65 ans, et cinquante pour cent (50%) du traitement à partir du premier jour du mois suivant, le régime de retraite prenant alors le relais selon les modalités prévues en situation de demi-retraite.

Conclusions

11. Par les présentes, le Syndicat retire le grief N^{o} 12H-1081 et renonce à tout grief, recours, plainte, action ou demande en lien avec ce grief, donnant quittance complète et finale à l'Université.

12. La présente lettre d'entente ne pourra être invoquée à titre de précédent.

LETTRE D'ENTENTE Nº 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^0 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. A 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 1er juin, 1er septembre ou 1er 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.

LETTRE D'ENTENTE Nº 17-998

entre

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (« l'Université »), d'une part

et

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, unité de négociation des maîtres de langue (« le Syndicat »), d'autre part

OBJET : Congé pour responsabilités parentales

ATTENDU les dispositions de l'article 17 de la convention collective UQAM-SPUQ (MDL) (la « convention ») concernant les divers congés pour responsabilités parentales ci-après regroupés sous l'expression « congé » comprenant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental prévu à la clause 17.18, le retrait préventif ainsi que le congé d'adoption et sa prolongation;

ATTENDU les clauses 7.15 et 10.02 de la convention concernant la prolongation des contrats lors de périodes d'absence;

ATTENDU que certaines maîtres de langue, certains maîtres de langue se disent satisfaits de la prolongation de leur contrat alors que d'autres sont prêts à se soumettre sans prolongation au processus d'évaluation menant au renouvellement de contrat ou à l'acquisition de la permanence, sous réserve de la recommandation de l'assemblée des maîtres de langue ou du comité de révision;

ATTENDU que la lettre d'entente Nº 12-835, signée entre l'Université et le SPUQ, mais qui était néanmoins appliquée aux maîtres de langue, n'est plus en vigueur;

ATTENDU la clause 2.02 de la convention;

ATTENDU les discussions entre les parties.

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

1. Le préambule fait partie des présentes;

2. Lors d'un congé d'une durée totale de **moins de six (6) mois**, il est convenu que le 3e alinéa de la clause 7.15 ne s'applique pas. Ce faisant, un contrat n'est pas prolongé.

3. Lors d'un congé d'une durée totale de **six (6) mois et plus, mais de moins de douze (12)** mois, il est convenu de moduler les dispositions de la clause 10.02 de la façon suivante :

    - La, le maître de langue se verra offrir le choix de ne pas prolonger le contrat d'une année;
    - ce choix pourra être exercé uniquement si la, le maître de langue a assumé un minimum de cinq (5) charges d'enseignement de trois (3) crédits chacune pendant la durée du contrat;
    - dans l'éventualité d'une prolongation de contrat, la permanence, si elle est accordée, l'est avec effet rétroactif d'un (1) an.

4. Lors d'un congé d'une durée totale de **douze (12) mois et plus**, la clause 10.02 s'applique. Ce faisant, un contrat est automatiquement prolongé;

5. Cette lettre d'entente est en vigueur du jour de la signature de la présente convention soit depuis le 13 février 2017 et prendra fin à l'expiration de celle-ci ou jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective entre en vigueur;

6. Cette lettre d'entente est faite sans admission et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

INDEX

A

Accès à l'égalité pour les femmes : 7.03 – 7.06, Article 25

Activité d'enseignement créditée : 8.09

- aménagement : 8.07

Activités professionnelles extérieures : Article 14

Admissibilité à la permanence : 10.01 – 10.03

Adoption, congé : 17.22 – 17.25

Affichage de documents syndicaux : 3.11

Année universitaire : 1.01

Arbitrage : 6.04, 6.10 – 6.23

- pouvoir, juridiction de l'arbitre : 6.15, 6.18, 6.19, 9.21, 22.04.6

Assemblée des maîtres de langue (pouvoirs et rôles) : 1.12

- attribution de congés sans traitement : 18.06, 18.07
- composition du Comité exécutif de l'École : 1.13
- désignation de la direction de l'École : 1.11
- engagement des maîtres de langue : 7.02 – 7.04, 7.07, 7.08
- octroi de la permanence : 10.01
- politique de mise à jour des connaissances : 12.01, 12.02
- répartition des tâches : 8.06, 8.12 - 8.14

Assesseurs : 6.15

Assurances collectives : Article 19

Attribution des tâches d'enseignement : 8.12 – 8.16

Auteure, auteur : (voir *Propriété intellectuelle*)

Avis d'arbitrage : 6.10, 6.12

B

Brevets d'invention : (voir *Propriété intellectuelle*)

C

Cause juste : 6.19, 11.01 – 11.03

Charge annuelle de travail : 8.06

Chargée de cours, chargé de cours : (voir *Personne chargée de cours*)

Classement salarial : (voir *Échelle de traitement*)

Codirection de mémoires et de thèses : Lettre d'entente nº1

Comité :

- d'évaluation : 9.05 – 9.10
- de révision de l'évaluation : 9.13 – 9.17
- de sélection pour l'engagement des maîtres de langue : 7.04
- des relations de travail : 6.04 – 6.09, 6.22
- exécutif de l'Université : 1.05
- exécutif de l'École de langues : 1.13
- paritaire d'accès à l'égalité : 25.02
- paritaire de conciliation famille-travail : 21.06
- paritaire de santé et de sécurité au travail : 23.04

Composantes de la tâche : 8.01 – 8.06

Conflit d'intérêts : 2.09

Confidentialité informatique : 21.09

Congé en raison de grave maladie ou de grave accident : 17.30

Congédiement et autres mesures disciplinaires : 6.19, Article 11

Congés de maladie : Article 16

Congés de maternité : 17.05 – 17.13

- allègement de tâche au retour du congé : 17.27 b), c), d)
- conditions de travail particulières de la maître de langue enceinte : 17.27 a)
- congé spécial à l'occasion de la grossesse : 17.14
- prolongation du congé : 17.08, 17.18, 17.21
- retrait préventif : 17.04

Congé de perfectionnement : 12.03

Congés pour responsabilités parentales et familiales : Article 17

Congés d'adoption : 17.22 – 17.25

Congés sans traitement : Article 18

- en raison de grave maladie ou de grave accident: 17.30
- de plein droit : 18.01 – 18.05
- pour perfectionnement : 18.06
- pour tout autre motif : 18.07 – 18.09

Conseil d'administration de l'UQAM : 1.04

Conseil académique de la faculté : 1.23

Contrat d'engagement :

- dispositions générales : 7.13 – 7.16, 10.01
- non-renouvellement : 9.19, 9.20
- prolongation : 10.02 – 10.06
- renouvellement : 10.01

Correspondance et documents (voir *Documents et correspondance*)

Cotisation syndicale : Article 4

Crédits d'enseignement : 8.09

***Curriculum vitæ* :** 7.08

Critères :

- d'admissibilité à la permanence : 10.01 – 10.03
- d'engagement : 7.03, 7.06
- de sélection : 7.04, 7.06
- d'évaluation : 9.01, 9.03 – 9.05, 9.07, 9.08, 9.10, 9.11, 9.13 – 9.15

D

Définitions : Article 1

Dégrèvements d'enseignement :

- pour direction de l'École: 8.10, 8.11
- pour direction de regroupement linguistique : 8.10, 8.11 (voir aussi *Regroupement linguistique*)
- pour activités syndicales : 3.07 – 3.09

Développement pédagogique : 8.01, 8.04

- fonds : 8.07

Directrice, directeur de l'École (pouvoirs et rôles) : 1.11

- cumul de dégrèvements interdit : 8.11
- déclaration d'absence pour congé : 16.02, 17.07, 17.11
- déclaration des activités professionnelles extérieures : 14.01
- demande de congé sans traitement : 18.06
- engagement des maîtres de langue : 7.04, 7.08
- évaluation des maîtres de langue : 9.04, 9.05, 9.11 – 9.13, 9.15
- répartition des tâches : 8.12

Directrice, directeur de regroupement linguistique : 1.15

Discrimination : 5.02

Documents et correspondance (transmission au Syndicat) : 3.03, 3.06, 7.16, 8.17, 11.01, 19.10, 20.04, 20.07

Dossier :

- d'évaluation : 9.05, 9.06. 9.08, 9.10, 9.11, 9.14, 9.15
- pour recommandation d'engagement : 7.08

Double emploi : 14.02

Doyenne, doyen de faculté : 1.21

Droits d'auteure, d'auteur : (voir *Propriété intellectuelle*)

Durée de la convention collective : 2.01

Durée des mandats de direction : 1.11, 1.15, 1.21, 1.22

E

Échelle de traitement :

- calcul des années d'expérience : 22.04
- majoration : 22.02, 22.03
- progression en cas d'absence pour maladie ou accident : 16.05
- règles d'intégration (classement) : 22.05

École de langues : 1.10

Embauche : (voir *Engagement*)

Encadrement : 8.03

Engagement : Article 7

- affichage : 7.05
- liste de rappel : 7.06, 10.03, 10.07
- pouvoirs de l'Assemblée des maîtres de langue : 7.02 – 7.04, 7.07, 7.08
- reconnaissance de priorités : 7.06
- sélection : 7.04

Enseignement : 8.01, 8.03

- et développement pédagogique : 8.04
- et charge annuelle de travail : 8.06

Équipement informatique : 21.08, 21.09

Équivalence de compétence : 7.06

Évaluation : Article 9

- comité d'évaluation : 9.05 – 9.10
- comité de révision de l'évaluation : 9.13 – 9.17
- critères d'évaluation : 9.01, 9.03 – 9.08, 9.10, 9.11, 9.13 – 9.15
- dispositions générales : 9.01 – 9.04

- dossier d'évaluation : 9.05, 9.06, 9.08, 9.10, 9.11, 9.14, 9.15, 9.17
- procédure d'évaluation : 9.01, 9.04, 9.05, 9.07, 9.08, 9.15
- rapport d'évaluation : 9.10 – 9.12, 9.15, 9.17
- recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue : 9.11 – 9.13
- recommandation du comité d'évaluation : 9.10 – 9.12
- recommandation du comité de révision : 9.17

Expérience (calcul des années d'expérience) **:** 22.04

F

Faculté : 1.20
- conseil académique de la faculté : 1.23
- doyenne, doyen de faculté : 1.21

Fonds de développement pédagogique : 8.07

Frais de déplacement : 21.01, 19.08

Français, langue de travail : 2.07, 7.08.4

G

Grève : 2.06

Grief : 1.18, Article 6

Grossesse : (voir *Congé de maternité*)

H

Harcèlement psychologique : 5.03

I

Indemnité de départ :
- en cas de congédiement ou de révocation : 6.19
- en cas de mise à pied : 10.06, 10.08
- en cas de retraite anticipée : 24.05

Informatique : (voir *Équipement informatique*)

Intégration dans l'échelle de traitement : 22.05, (voir *Échelle de traitement*)

L

Langue de travail : 2.07

Libérations :

- pour activités syndicales : 3.07 – 3.09
- pour témoigner à une séance d'arbitrage : 6.23
- au retour d'un congé pour responsabilité parentales : 17.28

Libertés politiques et universitaires et non-discrimination : Article 5
- jouissance des libertés politiques et universitaires : 5.01
- non-discrimination : 5.02

Liste de rappel : 7.06, 10.03, 10.07, (voir *Engagement, Permanence*)

Locaux (accès et utilisation) : 21.03

Lockout : 2.06

M

Maître de langue : 1.08, (voir *Postes de maître de langue*)

Maître de langue substitut : 1.09

Maladie : (voir *Congés de maladie*)

Maternité : (voir *Congé de maternité*)

Mésentente : 1.19, 2.04

Mise à jour des connaissances : Article 12

Mise à pied : 10.06 – 10.08

Modification de la convention collective : 2.02, 2.03

N

Négligence professionnelle grave : 6.19

Non-discrimination : 5.02

Non-renouvellement de contrat : 9.19, 9.20
- avis écrit : 9.19, 9.20

O

Ouverture et répartition des postes : Article 7, (voir *Postes de maître de langue*)

P

Participation à la vie universitaire : 8.01, 8.05, 8.06, 8.12

Perfectionnement : (voir *Mise à jour des connaissances, Congés sans traitement et Congé de perfectionnement*)

Permanence : Article 10

Personne chargée de cours : 1.16
- engagement : 7.06, 7.07

Postes de maître de langue :

- ouverture : 7.01
- répartition : 7.02

Pouvoirs et rôles de l'Assemblée des maîtres de langue : (voir *Assemblée des maîtres de langue*)

Priorités d'engagement : 7.06

Procédure de règlement des griefs et arbitrage : Article 6

Procédure d'évaluation : (voir *Critères, Évaluation*)

Programme : 1.14, 1.15

Prolongation de congé : (voir *Congé de maternité, Congés pour responsabilités familiales*)

Prolongation de contrat : (voir *Contrat d'engagement*)

Propriété intellectuelle : Article 13

- brevets d'invention : 13.09 – 13.23
- dessin industriel, topographie de circuit intégré, savoir-faire et *Loi sur les obtentions végétales* : 13.24 – 13.28
- droit d'auteur : 13.02 – 13.08

Protection de la confidentialité informatique : 21.09

R

Reconnaissance syndicale : Article 3

Régime d'assurances collectives : Article 19

Régime de retraite : Article 20

Régime syndical : Article 4

Règles :

- d'intégration dans l'échelle de traitement : 22.05
- de calcul des années d'expérience : 22.04
- de féminisation : 2.08

Regroupement linguistique : 1.14, 1.15

Renouvellement de contrat : 7.05, 9.10, 9.19, 9.20, 10.01, 10.03

Répartition des tâches : 8.12 – 8.14

Responsabilité de regroupement linguistique : (voir *Directrice, directeur de regroupement linguistique*)

Retour progressif : 16.06

Retrait préventif : 17.04 (voir *Congé de maternité*)

Retraite :

- régime de retraite : Article 20

- retraite anticipée : Article 24
- retraite graduelle : 24.06
- 71 ans et plus recevant une rente de retraite : 24.08

Révocation pour cause juste ou négligence professionnelle grave : 6.19

Rôles et pouvoirs de l'Assemblée des maîtres de langue : (voir *Assemblée des maîtres de langue*)

S

Salaire : 1.17, Article 22, (voir *Échelle de traitement*)

Santé et sécurité au travail : Article 23

Services de garde : 21.06

Sous-commission des ressources : 7.02, 7.03

Suspension : 6.19

Stationnement : 21.04

Syndicat : 1.03, (voir *Reconnaissance syndicale, Documents et correspondance*)

T

Tâche des maîtres de langue : Article 8, (voir *Assemblée des maîtres de langue, Attribution des tâches d'enseignement, Charge annuelle de travail, Composantes de la tâche, Répartition des tâches*)

- soutien à l'accomplissement : 21.02

Traitement : 1.17, Article 22, (voir *Échelle de traitement*)

Transmission au Syndicat : (voir D*ocuments et correspondance*)

U

Université : 1.02

Utilisation :

- des services : 21.05
- du nom de l'Université : 21.07

V

Vacances : Article 15

Vice-doyenne, vice-doyen : 1.22

Vice-rectrice, vice-recteur à la Vie académique : 1.06