

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ
DU QUÉBEC
À MONTRÉAL**

ET

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

**UNITÉ DE NÉGOCIATION
DES MAÎTRES DE LANGUE**

**PÉRIODE DU 18 DÉCEMBRE 2003
AU 31 MAI 2007**

Conception graphique de la page couverture :
Alain Mongeau, Service des communications de l'UQAM

Table des matières

Article	Page
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	36
10 Permanence	45
11 Congédiement et autres mesures disciplinaires ..	49
12 Mise à jour des connaissances	50
13 Droits d'auteur, d'auteur	51
14 Activités professionnelles extérieures et double emploi	53
15 Vacances	55
16 Congés de maladie	56
17 Congés parentaux et familiaux	57
18 Congés sans traitement	69
19 Assurances collectives	71
20 Régime de retraite	76
21 Avantages divers	80
22 Traitement	83
23 Santé et sécurité au travail	87
24 Brevets d'invention	88
25 Accès à l'égalité pour les femmes	91
Signatures	92
Index	94

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

- 1.01 Année :** désigne l'année universitaire commençant le 1^{er} 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 en vertu du chapitre U-1 des statuts refondus du Québec, 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 et vice-rectrice exécutive, vice-recteur à la Vie académique et vice-recteur exécutif, conformément au Règlement de régie interne (règlement n° 2) de l'Université.
- 1.07 Professeure, professeur :** désigne toute personne engagée par l'Université, sur recommandation de l'assemblée départementale, comme professeure, professeur à plein temps ou à demi-temps conformément à l'unité de négociation et notamment comme professeure, professeur régulier, invité, substitut ou sous octroi.

- 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 École de langues :** désigne l'École de langues, entité créée par le Conseil d'administration le 28 mai 1996 pour assurer l'enseignement des langues étrangères, du français langue seconde et de l'anglais langue seconde.
- 1.10 Directrice, directeur de l'École :** désigne une professeure, un professeur à plein temps, membre de l'unité de négociation des professeures, professeurs de l'Université, désigné, après consultation de l'Assemblée des maîtres de langue, par le Conseil académique de la Faculté des lettres, langues et communications 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.

Elle, il demeure membre de son unité de négociation et bénéficie en conséquence de tous les droits garantis par la convention collective SPUQ-UQAM (professeures et professeurs). En tant que professeure, professeur, elle, il relève de son assemblée départementale pour l'approbation de son plan de travail et pour son évaluation. L'Assemblée des maîtres de langue fournit à cet effet les avis qu'elle juge pertinents.

La personne occupant ce poste assure l'exécution des fonctions de l'École et en assure l'animation. À l'égard des responsabilités confiées à l'Assemblée des maîtres de langue, elle exécute les tâches fixées par l'Assemblée. Elle puise à l'égard de ces responsabilités son autorité de l'Assemblée des maîtres de langue qu'elle représente dans les limites de sa compétence vis-à-vis de l'Université.

Cette personne est l'interlocutrice officielle de l'École auprès de la vice-rectrice, du vice-recteur

à la Vie académique. Elle doit veiller au sein de l'École à l'application des normes et des échéances administratives.

En cas d'absence de candidatures professorales, le poste de direction de l'École est pourvu, à titre exceptionnel et de façon intérimaire, par une, un maître de langue élu par l'Assemblée des maîtres de langue, désigné par le Conseil académique de la Faculté des lettres, langues et communications et nommé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études. Elle, il demeure membre de son unité de négociation et bénéficie en conséquence des droits garantis par la convention collective SPUQ-UQAM (maîtres de langue).

- 1.11 Directrice adjointe, directeur adjoint de l'École :** désigne une, un maître de langue, nommé par la directrice, le directeur de l'École sur recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue pour un mandat de trois (3) ans renouvelable une seule fois pour assister la directrice, le directeur dans ses fonctions. La personne qui occupe ce poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de maître de langue.
- 1.12 Assemblée des maîtres de langue :** désigne l'assemblée de tous les maîtres de langue de l'École. Elle est présidée par la directrice, le directeur de l'École qui y participe avec droit de parole et 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 à la bonne marche de l'École.
- 1.13 Comité exécutif de l'École :** désigne le Comité exécutif de l'École de langues, composé de la directrice, du directeur, de la directrice adjointe, du directeur adjoint, et de deux maîtres de langue élus par l'Assemblée des maîtres de langue pour un mandat d'un an, renouvelable.

- 1.14 Programme** : désigne un programme d'études de langue ou d'enseignement des langues sous la responsabilité de l'École de langues (français pour non-francophones, anglais, espagnol, programmes reliés aux autres langues).
- 1.15 Personne chargée de cours** : désigne une personne engagée par l'Université et couverte par l'unité de négociation SCCUQ-CSN.
- 1.16 Traitement** : désigne la rémunération versée à la, au maître de langue en vertu des dispositions de l'article 22.
- 1.17 Grief** : désigne toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective (article 1f du Code du travail).
- 1.18 Mécontentement** : 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 mécontentement.

- 1.19 Faculté** : désigne un regroupement d'unités académiques, notamment de départements, de modules, d'unités de programme(s) de premier cycle et de cycles supérieurs, d'unités de recherche et de création, de chaires, 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.

- 1.20 Doyenne, doyen de faculté** : désigne une professeure, un professeur à plein temps, membre de l'unité de négociation des professeures, professeurs de l'Université, 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.

- 1.21 Vice-doyenne, vice-doyen :** désigne une professeure, un professeur à plein temps, membre de l'unité de négociation des professeures, professeurs de l'Université, 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 académique.

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.

- 1.22 Conseil académique de la faculté :** présidé par la doyenne, le doyen, 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 le 18 décembre 2003 et le demeure jusqu'au 31 mai 2007. 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 Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la convention collective en sont parties intégrantes et sont arbitrables.

2.05 Grève ou lockout

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

2.06 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.

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

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 fait parvenir au Syndicat, dans les mêmes délais, le nombre de maîtres de langue à l'emploi de l'Université.
- 3.05** L'Université fournit au Syndicat le plus tôt possible, ou au plus tard le 30 novembre, 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'état civil, l'adresse de son domicile, le numéro de téléphone de son domicile, le numéro d'assurance sociale, 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.

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.

- 3.06** Chaque mois le Syndicat est avisé par l'Université 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 un 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 du traitement.

Elle verse mensuellement entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) 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, le traitement versé à chaque période de paie accompagné du montant de la déduction syndicale correspondante, le montant cumulatif mensuel individuel, ainsi que les totaux partiels 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.

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.

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.
- 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 soumettre directement à l'arbitrage. Dans ce dernier cas, il doit en aviser le Service des relations professionnelles dans les délais prévus à la clause 6.13.

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 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 trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 6.07.

- 6.11** Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Université et le Syndicat procèdent à un choix d'arbitres en tenant compte de leur préoccupation commune de réduire les frais d'arbitrage. Les griefs sont soumis à ces arbitres, à tour de rôle et selon leur disponibilité.
- 6.12** Si aucune, aucun des arbitres ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'une, d'un autre arbitre ou, à défaut d'accord, l'arbitre est nommé par le ministre, conformément au Code du travail.
- 6.13** Bien que la procédure de règlement des griefs prévoit certaines étapes, il est loisible à une, un maître de langue ou au Syndicat de porter tout grief directement en arbitrage, mais obligatoirement dans les quarante-cinq (45) jours du dépôt du grief au Service des relations professionnelles.
- 6.14** 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.
- 6.15** Dans le cas d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la convention collective; cependant elle, il ne peut modifier la convention collective, ni y ajouter ou en supprimer quoi que ce soit.
- Dans le cas d'une mécontente, l'arbitre doit prendre en considération d'abord l'esprit de la convention collective, ensuite les principes de justice et d'équité. Cependant, elle, il ne peut modifier la convention collective, ni y ajouter ou en supprimer quoi que ce soit. Elle, il ne peut accorder de compensation pour dommages et intérêts.
- 6.16** Les parties peuvent, par consentement, déroger à la présente procédure et aussi, par consentement, nommer, s'il y a lieu, des assesseuses, assesseurs à l'arbitre.

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, le 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 un 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 ainsi que tout maître de langue concerné, le cas échéant. 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 :

5 postes pour l'année 2004-2005;
3 postes pour l'année 2005-2006;
3 postes pour l'année 2006-2007;
3 postes pour l'année 2007-2008.

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 postes à pourvoir l'année suivante.

À cet effet, 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 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 d'engagement en vigueur. L'Assemblée des maîtres de langue, si elle désire modifier ces critères, achemine ses demandes, dans le mois

qui suit, à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique pour approbation ultérieure des critères d'engagement pour une période de trois (3) ans par le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études. Aux fins de l'application de la présente clause, la première période porte sur les années 2004-2007.

L'Assemblée des maîtres de langue peut néanmoins, au cours de cette période, demander de modifier les critères d'engagement adoptés par le Conseil d'administration pour l'École. Elle achemine alors sa demande avant le 1^{er} 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 modules ou 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 est composé de la directrice, du directeur de l'École, de la directrice adjointe, du directeur adjoint, et d'une, d'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, à titre de quatrième membre,

d'une, d'un professeur expert de la discipline du poste à pourvoir. Une des personnes parmi les membres du Comité de sélection doit être une femme.

- 7.05** Tout poste de maître de langue qui doit être pourvu, sauf dans les cas de renouvellement de contrat, est affiché à l'Université, à l'École de langues 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 nouvelles, nouveaux maîtres de langue dans le domaine de spécialité spécifié, sous réserve des critères d'engagement et des critères de sélection particuliers au poste à pourvoir :

- 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 personnes chargées de cours couvertes par l'unité de négociation du SCCUQ; 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 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 Pour tout engagement devant prendre effet le 1^{er} août, la directrice, le directeur de l'École doit transmettre au Service des ressources humaines, au plus tard le 1^{er} juin, 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 qui correspond à sa formation et à sa compétence particulière;
- 3- l'expérience et les réalisations en encadrement et en développement pédagogique;
- 4- le *curriculum vitae* 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 les cas où aucune candidature féminine 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 des ressources humaines 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 et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines refusent de recommander au Conseil d'administration l'engagement d'une candidate, d'un candidat, elles, ils informent 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 et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines, l'Assemblée des maîtres de langue peut demander à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique de transmettre le dossier de cette candidature au Conseil d'administration.

7.09 Dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission des candidatures, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique et la directrice, le directeur du Service des ressources humaines recommandent au Conseil d'administration l'engagement des nouvelles, nouveaux 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 des ressources humaines de la décision du Conseil d'administration.

7.10 La nouvelle, le nouveau maître de langue est officiellement engagé dès réception par la

directrice, le directeur du Service des ressources humaines de son acceptation écrite.

La personne engagée entre en fonction normalement le 1^{er} août de l'année universitaire suivante ou à la date de réception par la directrice, le directeur du Service des ressources humaines de son acceptation écrite.

- 7.11** L'engagement de toute candidate, tout candidat dont la recommandation est transmise après le 1^{er} juillet prend effet à compter de la date de réception par le Service des ressources humaines 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 des ressources humaines 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** Avant 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 1^{er} août, 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 1^{er} août s'il est intervenu avant le 1^{er} janvier suivant;

- un contrat intervenu après le 1^{er} janvier voit sa durée augmenter du nombre de mois écoulés entre la date d'engagement et le 1^{er} août suivant;
- 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.

ARTICLE 8

TÂCHE

8.01 La tâche normale de la, du maître de langue est constituée de trois 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, laboratoire, atelier, tutorat, supervision 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 et les auxiliaires d'enseignement.

8.04 Développement pédagogique

Le développement pédagogique comprend les activités qui contribuent à l'amélioration générale 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 et la mise à jour de tests de classement et d'évaluation des apprentissages 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 pour l'enseignement des langues;
- 4- la diffusion des connaissances ainsi acquises par des communications orales ou écrites.

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, la direction adjointe de l'École de langues ainsi que la responsabilité d'un ou de plusieurs programmes d'études de l'École de langues;
- 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'autres unités composant une faculté;
- 4- la représentation de l'École de langues, sur demande de l'Université, 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 sept (7) activités de trois (3) crédits chacune ou l'équivalent en crédits en vertu du paragraphe 8.03.1, ainsi que la prestation d'autres activités en vertu des paragraphes 8.03.2 à 8.03.8.

À compter de l'année 2005-2006, la tâche d'enseignement sera de six (6) activités d'enseignement de trois (3) crédits chacune ou l'équivalent en crédits pour la, le maître de langue appelé à enseigner trois (3) activités d'enseignement différentes au cours de l'année.

- 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 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.

8.08 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

- 8.09** a) La directrice intérimaire, le directeur intérimaire de l'École, s'il s'agit d'une, d'un maître de langue, n'est pas tenu d'enseigner plus de trois (3) activités de trois (3) crédits ou l'équivalent par année. La directrice adjointe, le directeur adjoint n'est pas tenu d'enseigner plus de quatre (4) activités de trois (3) crédits ou l'équivalent par année.
- b) Pour la responsabilité des programmes d'enseignement, l'Université accorde à l'École huit (8) dégrèvements de trois (3) crédits d'enseignement ou l'équivalent de vingt-quatre (24) crédits. Ces dégrèvements sont alloués par l'Assemblée des maîtres de langue.
- 8.10** Une, un maître de langue ne peut cumuler les dégrèvements mentionnés à la clause 8.09.

Répartition des tâches

- 8.11** La répartition équitable des tâches entre les maîtres de langue doit être effectuée par l'Assemblée des maîtres de langue avant le 1^{er} 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.).

- 8.12** 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

- 8.13** 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.

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

8.15 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 a pour objectif l'amélioration de la qualité des prestations des maîtres de langue liées à la tâche telle que décrite à l'article 8, en particulier pour ce qui concerne l'enseignement et le développement pédagogique. Elle sert non seulement d'outil d'autocritique pour l'ensemble des maîtres de langue, mais constitue aussi un moyen de favoriser une évolution positive de leur carrière à l'Université. 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.
- 9.02** La, le maître de langue non permanent est évalué au cours de la session d'automne de la dernière année de son contrat, sauf si elle, il est en congé sans traitement, en congé de maternité, en congé parental, 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 au cours de la session d'automne suivant son retour de congé.
- 9.03** La, le maître de langue permanent est évalué au cours de la session d'automne 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 cette personne est en congé sans traitement, en congé de maternité, en congé parental, en congé de maladie de plus de six (6) mois, au moment où cette personne doit normalement être évaluée. Dans ce cas, elle est évaluée au cours de la session d'automne qui suit son retour.

9.04 Avant le 1^{er} juin, l'Assemblée des maîtres de langue élabore les critères et la procédure d'évaluation qui s'appliqueront l'automne suivant ou elle reconduit les critères et la procédure élaborés l'année précédente.

Les critères d'évaluation doivent être élaborés en fonction des tâches assignées aux maîtres de langue conformément à l'article 8.

La procédure d'évaluation ne doit pas contrevenir aux dispositions de la convention collective.

La directrice, le directeur de l'École communique les critères et la procédure d'évaluation à chaque maître de langue en place avant le 1^{er} juin et aux nouvelles, nouveaux maîtres de langue au moment de leur entrée en fonction. Copie de ces critères et de cette procédure est envoyée à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique avant le 1^{er} juin.

9.05 Comité d'évaluation

La composition du comité d'évaluation est la suivante :

- a) la directrice, le directeur de l'École ou la personne qui en tient lieu; cette personne préside le comité d'évaluation;
- b) la directrice adjointe, le directeur adjoint de l'École;
- c) une, un maître de langue élu par l'Assemblée des maîtres de langue;
- d) une personne extérieure à l'École de langues choisie après entente entre l'Assemblée des maîtres de langue et la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique, avant le 1^{er} juin précédent. 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.

La, le maître de langue mentionné en c) est élu par l'Assemblée des maîtres de langue avant le 1^{er} juin de chaque année. Si la directrice, le directeur, la directrice adjointe, le directeur adjoint de l'École ou la, le 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.

Avant le 1^{er} 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, 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 ou à une date ultérieure déterminée dans les critères et la procédure d'évaluation élaborés conformément à la clause 9.04, la, le maître de langue qui doit être évalué soumet au comité d'évaluation 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.

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

9.07 Au cours de la session d'automne, mais au plus tard le 22 novembre, 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.

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 une (1) semaine 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 étayé et la recommandation du comité d'évaluation sont communiqués à la, au maître de langue évalué au moins un (1) jour ouvrable avant que ce rapport et cette recommandation soient transmis à l'Assemblée des maîtres de langue. La, le maître de langue devra y apposer sa signature, non comme approbation, mais comme preuve qu'elle, il en a pris connaissance. Cette personne peut également, si elle 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 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 cinq (5) 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 également soumis 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 novembre, 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 des ressources humaines 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 l'évaluation du comité d'évaluation ou 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 des ressources humaines.

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 en outre 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 15 décembre, le comité de révision transmet à la, au maître de langue, à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines et à la directrice, au directeur de l'École son rapport d'évaluation étayé 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 au maître de langue avant le 1^{er} février. Les autres décisions consécutives à l'évaluation doivent être communiquées avant le 1^{er} 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 six (6) 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.

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 1^{er} février 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 1^{er} février 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 3^e 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 1^{er} février 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 1^{er} février 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 1^{er} février 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 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.

ARTICLE 12

MISE À JOUR DES CONNAISSANCES

- 12.01** L'Université accorde chaque année un montant équivalant à deux mille dollars (2 000 \$) par maître de langue pour permettre un ressourcement scientifique ou pédagogique, ou la mise à jour des connaissances nécessaires à l'accomplissement des tâches des maîtres de langue.
- 12.02** L'Assemblée des maîtres de langue établit aux trois (3) ans un projet de politique de mise à jour des connaissances, dont l'application est confiée au Comité exécutif de l'École, qui fait rapport annuellement à l'Assemblée. 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.

ARTICLE 13

DROITS D'AUTEURE, D'AUTEUR

Définitions

13.01 Auteure, auteur

Personne qui est la créatrice d'une œuvre.

13.02 Œuvre

Comprend 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, telles que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les œuvres dramatiques, dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

13.03 Droit d'auteur, d'auteur

Droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteure, l'auteur le droit exclusif de reproduire son œuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme matérielle quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que tous les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la loi fédérale sur le droit d'auteur.

13.04 Redevances

Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteure, l'auteur d'utiliser son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

13.05 Propriété de l'œuvre

L'Université reconnaît que l'auteur, l'auteur d'une œuvre est la, le propriétaire du droit sur cette œuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'œuvre lui appartiennent.

13.06 Aide de l'Université

Lorsque, à la demande de la, du maître de langue, l'Université lui fournit une aide exceptionnelle 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 aux droits d'auteur, d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'œuvre.

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 celle indiquée à la clause 14.03 à la condition qu'elle, il obtienne préalablement l'accord de l'Assemblée des maîtres de langue.

Avant le 1^{er} septembre, 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 des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 des ressources humaines, 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 le Comité exécutif de l'École. Cette personne doit cependant prendre ses vacances durant la période où elle 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 juillet 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.

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 des ressources humaines de l'absence de la, du maître de langue. S'il y a lieu, le Service des ressources humaines 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 année de la progression dans l'échelle de traitement. Cette progression s'effectue lors du retour de la, du maître de langue.

ARTICLE 17

CONGÉS PARENTAUX ET FAMILIAUX

Dispositions générales

- 17.01** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul des conjoints, cette restriction s'applique dès lors que l'autre conjointe, conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

À moins de stipulations expresses, 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.

Congés de maternité

- 17.02** 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 durant la session précédant ou suivant son congé de maternité.
- b) 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 paragraphe b, doivent être consécutives.

Le maître de langue dont la conjointe décède se voit transférer la part résiduelle des vingt (20) semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- c) La maître de langue qui accouche d'une, d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

17.03 Au plus tard dans la vingtième (20^e) semaine de la grossesse, 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 absence pour congé de maternité. La directrice, le directeur de l'École en informe immédiatement la directrice, le directeur du Service des ressources humaines.

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

17.04 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la maître de langue et comprend le jour de l'accouchement.

17.05 La maître de langue absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

A) La maître de langue qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, sur présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée admissible à de telles prestations, a le droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 17.09 :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire normal (à l'exclusion des primes);

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire normal (à l'exclusion des primes), et la

prestation de chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire normal (à l'exclusion des primes), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Aux fins de l'application de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de chômage qu'une maîtresse de langue a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

- d) Aux fins de l'application du présent article, le total des montants reçus par la maîtresse de langue en prestations de chômage, d'indemnité et de traitement ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire normal de cette maîtresse de langue.

B) La maîtresse de langue qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations de chômage pour le seul motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue au régime d'assurance-emploi a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire normal (à l'exclusion des primes), et ce, durant douze (12) semaines.

C) La maîtresse de langue qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son

congé de maternité a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire normal (à l'exclusion des primes), et ce, durant huit (8) semaines.

D) Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations de chômage ou, dans les cas prévus ci-dessus, à titre de paiements durant une période de congé en raison d'une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

E) L'Université ne rembourse pas à la maître de langue les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission de l'assurance-emploi du Canada en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la maître de langue excède une fois et quart (1,25 fois) le maximum assurable.

17.06 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 des ressources humaines, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

17.07 a) 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 des ressources humaines, 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 à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

La maître de langue peut, en outre, bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

- b) La maître de langue qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci 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 avant la fin de son congé. La directrice, le directeur du Service des ressources humaines en est informé immédiatement.

17.08 Dans les cas prévus aux paragraphes 17.05A, 17.05B et 17.05C, sous réserve du paragraphe 17.17b :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la maître de langue est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la maître de langue admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après la production par elle d'un certificat d'admissibilité à l'assurance-emploi établi à son nom.
- c) La durée du service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

17.09 L'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 17.05A.

17.10 La directrice, le directeur du Service des ressources humaines doit faire parvenir à la maîtresse de langue, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La maîtresse de langue à qui la directrice, le directeur du Service des ressources humaines 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 17.07 ou à la clause 17.18.

La maîtresse 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 maîtresse de langue qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

À sa demande, elle bénéficie avec plein traitement d'un allègement annuel de sa tâche d'enseignement équivalant à un (1) cours de trois (3) crédits, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans. Ce dégrèvement n'est pas comptabilisé aux fins de l'atteinte de la moyenne cible de l'École.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

17.11 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la maîtresse de langue comportent des dangers physiques ou des risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, le Comité exécutif de l'École réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. À défaut de quoi, elle a droit à un retrait

préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité.

La maître de langue dont les tâches ont été ainsi réaménagées conserve ses droits et privilèges.

Durant le retrait préventif, la maître de langue a droit à une indemnité équivalente à son plein traitement jusqu'au début de son congé de maternité. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.

17.12 La maître de langue a également 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 prévue à la clause 17.03;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

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

17.13 La maître de langue absente du travail en vertu de la clause 17.12 bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages de la clause 17.17a. Lors de son retour au travail, la maître de langue réintègre l'École.

Autres congés parentaux

- 17.14** Le maître de langue dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

La, le maître de langue qui adopte légalement une, un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, pourvu que sa conjointe, son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'elle, il ne bénéficie pas du congé prévu au premier alinéa de la clause 17.15.

- 17.15** La, le maître de langue qui adopte légalement une, un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives durant lesquelles elle, il reçoit une indemnité équivalente à son traitement hebdomadaire normal (à l'exclusion des primes). Cette personne n'a pas droit à un tel congé si sa conjointe, son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

La, le maître de langue qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-dessus, bénéficie, à condition d'y avoir normalement droit, des avantages de la clause 17.17a.

La, le maître de langue bénéficie, en vue de l'adoption d'une, d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette, cet enfant. La, le maître de langue qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la

durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

Le congé pour adoption prévu au premier paragraphe de la présente clause peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la, le maître de langue en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la, le maître de langue bénéficie des mêmes avantages que ceux qui sont rattachés au congé sans traitement prévus à la clause 17.21.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la, le maître de langue bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

17.16 Dans le cadre d'un congé pour adoption, la directrice, le directeur du Service des ressources humaines doit faire parvenir à la, au maître de langue au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La, le maître de langue à qui la directrice, le directeur du Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à la clause 17.19.

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.

17.17 a) Pour la durée du congé de maternité et pour les prolongations de congé prévues à la clause 17.07a, de même que durant les absences prévues à la clause 17.12 en cas de complication de grossesse et le congé d'adoption prévu à la clause 17.15, la, le maître de langue demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, à condition d'y avoir normalement droit, des droits et des avantages rattachés à son emploi, comme si elle, il était au travail, le tout sous réserve du présent article.

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

17.18 Le congé de maternité peut être prolongé, sous réserve de la durée du contrat de la, du maître de langue, pour une période n'excédant pas deux (2) ans :

- a) soit par un congé sans traitement;
- b) soit par un travail à demi-temps; dans ce dernier cas, la, le maître de langue reçoit la moitié (1/2) de la rémunération d'une, d'un maître de langue à plein temps;
- c) soit par une combinaison de l'un et de l'autre.

Cette prolongation est accordée à l'un ou à l'autre des conjoints.

La, le maître de langue peut bénéficier de la partie de la prolongation dont sa conjointe, son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes consécutives.

17.19 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à la clause 17.18.

17.20 La directrice, le directeur du Service des ressources humaines accepte, à la demande de la maître de langue, de la libérer, sans perte de traitement, de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La maître de langue reprendra cette demi-tâche d'enseignement, selon son choix, durant les deux sessions suivantes.

Cette clause ne s'applique pas si la maître de langue se prévaut des clauses 17.18 ou 17.19.

17.21 La, le maître de langue, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité (clause 17.18) ou d'adoption (clause 17.19) a droit aux avantages suivants pour la partie sans solde de son congé :

- la conservation de son expérience;
- la participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent et que la, le maître de langue en assume la totalité des coûts;

Nonobstant le paragraphe précédent, l'assurance accident-maladie est maintenue et la, le maître de langue doit assumer la totalité du coût de la prime.

- la réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'Université un préavis écrit d'au moins trois (3) mois;
- la réintégration à l'École, à l'échéance du congé sans traitement.

17.22 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, la directrice, le directeur du Service des ressources humaines fait parvenir à la, au maître de langue un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu aux clauses 17.18 et 17.19.

Le retour au travail doit coïncider avec un début de session.

La, le maître de langue doit donner un préavis de son retour au moins trois (3) mois avant l'expiration dudit congé afin que l'École puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi cette personne est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

- 17.23** La prolongation de congé prévue aux clauses 17.18 et 17.19 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Pour la clause 17.19, cet avis doit être accompagné d'une preuve juridique de l'adoption de l'enfant.

Congé pour responsabilité familiale en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave

- 17.24** 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, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave.

La, le maître de langue doit aviser le Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et, sur demande du Service des ressources humaines, 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.

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 des ressources humaines 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 des ressources humaines; un tel congé peut être renouvelé sur recommandation de l'Assemblée des maîtres de langue et de la directrice, du directeur du Service des ressources humaines, mais la durée totale des congés ne peut excéder un (1) an.

ARTICLE 19

ASSURANCES COLLECTIVES

- 19.01** À moins de dispositions contraires à la convention collective, toute, tout maître de langue couvert par la 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** L'Université s'engage à déduire de chaque paye, en tranches égales, la part de la prime d'assurance 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 de son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion des entreprises sous-traitantes;
 - d'une représentante, d'un représentant ou de 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 de son substitut désigné par l'ensemble des employées, employés non syndiqués de chaque corporation et d'une représentante, d'un représentant ou de 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 retraités des corporations instituées par la Loi de l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ainsi que de toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-traitantes;
 - 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 de 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 : la majorité des personnes présentes représentant les corporations participantes et une majorité qualifiée des personnes présentes représentant les assurées, assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des personnes représentant les 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 sur les assurances collectives 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 nécessaires.
- 19.08** L'Université assume, pour sa représentation et celle de ses employées, employés, les coûts de fonctionnement du Comité réseau sur les 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 mentionnées à la clause 19.06 ainsi que le salaire ou le traitement et les frais de déplacement et de séjour des représentantes, représentants mentionnés à la clause 19.04a ou de leurs substituts.
- 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 des 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 la 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 la 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 générées.

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 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 collective 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 la Loi ou les règlements en vigueur.

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 réunit à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles 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.

- 19.14** 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.
- 19.15** Les présentes dispositions n'ont d'effet que dans la mesure où elles font l'objet d'une entente entre toutes les corporations du réseau de l'Université du Québec et tous les syndicats et associations concernés par de telles modifications à leur convention collective ou à leur protocole respectif.

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 contribuera. Le régime s'applique à l'ensemble des maîtres de langue de l'Université rétroactivement à la date de leur entrée en service, 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 réunit à la demande des représentantes, représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les articles de la convention collective traitant du régime de retraite et de 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.

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 de l'Université du Québec 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 le 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. En cas de désaccord entre les représentantes, représentants des employeurs et celles, ceux des employées, employés, la table réseau de négociation pourra adresser

deux (2) avis différents à l'Assemblée des gouverneurs.

Les participantes, participants au régime de retraite de l'Université du Québec reçoivent une copie de la demande d'avis de l'Assemblée des gouverneurs. Les membres de la table réseau de négociation consultent le comité de retraite avant de formuler un (1) ou deux (2) avis.

Une fois passé ce délai de cent vingt (120) jours et après avoir reçu le ou les avis de la table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs ne pourra procéder à la modification que si, conformément aux dispositions du régime, le comité de retraite fixe un taux de cotisation des participantes, participants et de l'Université qui aurait pour effet de porter la cotisation de l'Université à un niveau supérieur à neuf pour cent (9 %), et ce, afin que la cotisation de l'Université puisse être ramenée à neuf pour cent (9 %).

Le comité de retraite fixera alors de nouveau le taux de cotisation des participantes, participants et de l'Université, sur recommandation de l'actuaire à partir du régime ainsi modifié. Quelles que soient les circonstances, et dans le respect des exigences légales auxquelles sont assujettis l'Université et le comité de retraite, la cotisation de l'Université ne devra pas être supérieure à celles des participantes, participants.

- 20.02** Les contributions de l'Université et de la, du maître de langue sont celles qui sont prévues aux divers régimes en vigueur.
- 20.03** L'Université ne peut mettre une, un maître de langue à la retraite en raison de l'âge, à moins d'avoir obtenu son accord et qu'elle, il soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle, il participe.

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 règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que des 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 de 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 », au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B, et d'une représentante, d'un représentant des employées, employés de chaque corporation incluse dans la définition des mots « université », « établissement » et « autre », et spécifiée à l'annexe 6-B.

L'Université assume, pour sa représentation et 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.

- 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 seront soumis par le Syndicat ou l'Université.
- 20.09** L'Université et le Syndicat s'engagent à soumettre en priorité au comité de retraite la demande que le régime de retraite de l'Université du Québec soit modifié afin qu'il soit possible de prendre sa retraite à compter de l'âge de soixante (60) ans quel que soit le nombre d'années de service sous réserve d'une réduction correspondante de ses prestations, s'il y a lieu. De plus, l'Université et le Syndicat s'engagent à appuyer toute recommandation du comité de retraite en ce sens.
- 20.10** L'Université doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les participantes, participants au comité de retraite de l'Université du Québec.
- 20.11** 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 présente convention collective les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite et ayant reçu les approbations et ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.
- 20.12** 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 Locaux

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

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.

21.03 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.

21.04 Utilisation des services

Une, un maître de langue ne peut normalement 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.

21.05 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.

21.06 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.

21.07 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

Années d'expérience reconnues	Traitement 1 ^{er} juin 2003	Traitement 1 ^{er} juin 2004	Traitement 1 ^{er} juin 2005
0	48 000	48 000	48 000
1	49 200	49 200	49 200
2	50 430	50 430	50 430
3	51 691	51 691	51 691
4	52 854	52 854	52 854
5	54 043	54 043	54 043
6	55 259	55 259	55 259
7	56 364	56 364	56 364
8	57 491	57 491	57 491
9	58 641	58 641	58 641
10	59 667	59 667	59 667
11	60 712	60 712	60 712
12	61 774	61 774	61 774
13	62 701	62 701	62 701
14	63 641	63 641	63 641
15	64 596	64 596	64 596
16	65 565	65 565	65 565
17	66 548	66 548	66 548
18		67 546	67 546
19		68 560	68 560
20			69 588
21			70 632

22.02 Majoration des traitements et de l'échelle de traitement

Les traitements et l'échelle de traitement en vigueur le 30 novembre d'une année sont augmentés en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic.

Advenant que cette politique prévoie des augmentations salariales propres aux maîtres de

langue, l'Université convient de procéder à ces augmentations.

À moins que la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic ne stipule la date à laquelle les augmentations salariales doivent être effectuées dans les universités, les traitements et l'échelle de traitement en vigueur le 30 novembre de chaque année sont majorés selon cette politique et prennent effet le 1^{er} décembre suivant, pour la durée de la convention collective.

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 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 1^{er} cycle.
- 2- Toute année d'expérience d'enseignement précollégial 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 2^e cycle ou d'un diplôme de 3^e 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 2^e 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 3^e 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 3^e cycle, un maximum de cinq (5) années d'expérience (incluant les années allouées pour le 2^e 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 sujette 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.

Règles d'intégration dans l'échelle de traitement

- 22.05** 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 1^{er} août 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 des ressources humaines.
- 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.

ARTICLE 23

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

23.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles 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

BREVETS D'INVENTION

24.01 Définitions et dispositions générales

Une invention brevetable est une réalisation, un procédé, une machine ou une fabrication ou composition de matières, ou un perfectionnement quelconque de l'un de ceux-ci, présentant un caractère de nouveauté.

Le brevet est une concession du gouvernement du Canada donnant à la détentrice, au détenteur le droit d'empêcher d'autres personnes de fabriquer, d'employer ou de vendre son invention à l'intérieur du Canada.

Un brevet a une durée de vingt (20) ans à compter de la date du dépôt de la demande au Canada et n'est pas renouvelable. Après l'expiration, 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.

La demande de brevet doit être déposée en deçà d'un (1) an de la connaissance publique de l'invention.

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

L'employeur ne détient la propriété de l'invention que s'il a engagé l'auteur, l'auteur expressément pour la produire, ou si l'auteur, l'auteur lui cède ses droits.

- 24.02** 1- Les inventions qui, de l'opinion de l'inventrice, l'inventeur, sont susceptibles d'être brevetées, sont déclarées.

- 2- L'Université, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la déclaration d'invention, exerce son droit d'option sur l'invention.
- 3- 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.
- 4- Si, au terme des vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de déclaration de l'invention, le comité des brevets et des inventions conclut que l'Université n'a pas entrepris des démarches raisonnables visant la valorisation de l'invention, l'inventrice, l'inventeur 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.
- 5- L'Université renonce à tout intérêt dans une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un développement réalisé 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 dans le sens de cet article.
- 6- Les droits relatifs à une invention, un savoir-faire, un dessin, un logiciel ou un 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.
- 7- Nonobstant le paragraphe 3, l'Université peut utiliser sans frais l'invention, le savoir-faire, le dessin, le logiciel ou un développement réalisé par ses chercheuses, chercheurs, à ses propres fins d'enseignement et de recherche.

- 8- L'Université assume tous les frais relatifs à l'obtention du brevet, notamment les frais relatifs à l'étude d'antériorité et du caractère brevetable de l'invention, au dépôt des demandes de brevet auprès des organismes compétents, aux contrats de vente des brevets, de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement et à l'octroi d'une licence d'exploitation de l'invention, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement.
- 9- L'Université paiera 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, du savoir-faire, du dessin, du logiciel ou du développement visé par la présente politique.
- 10- 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 autres droits d'exploitation d'un brevet issu d'une invention, d'un savoir-faire, d'un dessin, d'un logiciel ou d'un développement. Dans ce cas, les revenus nets sont obtenus en soustrayant des revenus perçus par l'Université les dépenses prouvables reliées à la protection et à la valorisation de l'invention.
- L'Université verse quarante-cinq pour cent (45 %) de ses revenus à l'unité d'attache de la, du maître de langue, dix pour cent (10 %) au fonds consolidé et quarante-cinq pour cent (45 %) au Bureau de liaison pour la recherche et le développement qui en fait la distribution.
- 11- Les paiements des sommes d'argent mentionnées au paragraphe 10 sont effectués par l'Université dans les trente (30) jours de la réception des revenus extérieurs par l'Université.

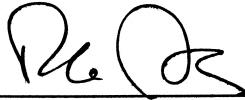
ARTICLE 25
ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES

- 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 30 de la convention collective des professeures, professeurs inclut dans son mandat la représentation des maîtres de langue.

SIGNATURES

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce 18^e jour
du mois de décembre 2003.

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL



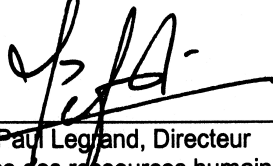
Roch Denis
Recteur



Danielle Laberge
Vice-rectrice à l'Enseignement, à la recherche
et à la création¹



Mauro Malservisi
Vice-recteur aux Ressources humaines
et aux affaires administratives



Jean-Paul Legrand, Directeur
Service des ressources humaines



Huguette April, Directrice
Service des relations professionnelles



Brigitte Groulx, Directrice des personnels enseignants
Service des ressources humaines

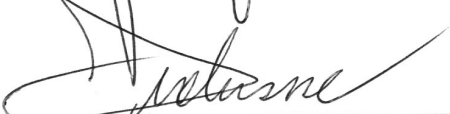
1. Vice-rectrice à la Vie académique et vice-rectrice exécutive
conformément à la résolution 2004-A-12230.

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

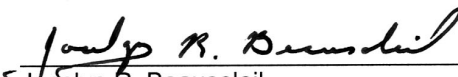
UNITÉ DE NÉGOCIATION DES MAÎTRES DE LANGUE



Jacques Pelletier
Président



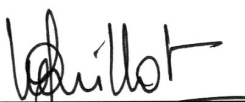
Jacques Duchesne
1^{er} vice-président



Jocelyn R. Beausoleil
Secrétaire



Pierre Lebuis
Professeur
Membre du Comité de négociation



Marie-Cécile Guillot
Maître de langue
Membre du Comité de négociation



Gerald Rosenau
Maître de langue
Membre du Comité de négociation

INDEX

A

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

Activité d'enseignement créditée : 8.08

Activités professionnelles extérieures : Article 14

Admissibilité à la permanence : 10.01 – 10.03

Adoption : 17.15 – 17.17, 17.19 – 17.23

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
- attribution de dégrèvements d'enseignement : 8.09
- composition du Comité exécutif de l'École : 1.13
- désignation de la direction adjointe de l'École : 1.11
- désignation de la direction de l'École : 1.10
- 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 : 12.02
- répartition des tâches : 8.06, 8.11, 8.12

Assesseurs : 6.16

Assurances collectives : Article 19

Attribution des tâches d'enseignement : 8.11 – 8.14

Auteure, auteur : (voir *Droits d'auteure, d'auteur*)

Avis d'arbitrage : 6.10, 6.13

B

Brevets d'invention : Article 24

C

Cause juste : 6.19, 11.01 – 11.03

Charge annuelle de travail : 10.06

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

Classement salarial : (voir *Échelle de traitement*)

Comité :

- exécutif de l'Université : 1.05
- exécutif de l'École de langues : 1.13
- 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
- paritaire d'accès à l'égalité : 25.02
- paritaire de santé et de sécurité au travail : 23.04

Composantes de la tâche : 8.01 – 8.06

Confidentialité informatique : 21.07

Congé pour responsabilité familiale : 17.24

Congédiement et autres mesures disciplinaires : 6.19, Article 11

Congés de maladie : Article 16

Congés de maternité : 17.02 – 17.10

- allègement de tâche au retour du congé : 17.10
- conditions de travail particulières de la maître de langue enceinte : 17.02
- congés spéciaux à l'occasion de la grossesse : 17.11 – 17.13
- prolongation du congé : 17.07, 17.18, 17.21, 17.23
- retrait préventif : 17.11

Congés parentaux et familiaux : Article 17

Congés pour adoption : 17.15 – 17.17, 17.19 – 17.23

Congés sans traitement : Article 18

- de plein droit : 18.01 – 18.05
- pour perfectionnement : 18.06
- pour responsabilité familiale : 17.24
- pour tout autre motif : 18.07

Conseil d'administration de l'UQAM : 1.04

Conseil académique de faculté : 1.22

Contrat d'engagement :

- dispositions générales : 7.13 – 9.16, 10.01
- non-renouvellement : 9.19, 9.20
- renouvellement : 10.01
- prolongation : 10.02 – 10.06

Correspondance et documents (transmission au Syndicat) : 3.03, 3.06, 7.16, 8.15, 11.01, 19.10, 20.04, 20.07

Cotisation syndicale : Article 4

Crédits d'enseignement : 8.08

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
- et procédure d'évaluation : 9.01, 9.04 – 9.08, 9.11, 9.13 – 9.15

D

Définitions : Article 1

Dégrèvements d'enseignement :

- pour direction : 8.09
- pour responsabilité de programme : 8.09, (voir aussi *Programme*)
- pour négociation de la convention collective : 3.09

Développement pédagogique : 8.01, 8.04

Directrice, directeur de l'École (pouvoirs et rôles) : 1.10

- déclaration d'absence pour congé : 16.02, 17.03
- 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
- présidence de l'Assemblée des maîtres de langue : 1.12
- répartition des tâches : 8.11

Discrimination : 5.02

Documents et correspondance (transmission au Syndicat) : 3.03, 3.06, 7.16, 8.15, 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 : 1.20

Droits d'auteur, d'auteur : Article 13

Durée de la convention collective : 2.01

Durée des mandats de direction : 1.10, 1.11, 1.20, 1.21

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 : 1.09

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
- priorités : 7.06
- sélection : 7.04

Enseignement : 8.01, 8.03

Équipement informatique : 21.06, 21.07

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 et procédure d'évaluation : 9.01, 9.04 – 9.08, 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
- 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 : 1.19

- conseil académique de faculté : 1.22
- doyenne, doyen de faculté : 1.20

Frais de déplacement : 21.01

Français, langue de travail : 2.06, 7.08.4

G

Grève : 2.05

Grief : 1.17, Article 6

Grossesse : (voir *Congés de maternité*)

I

Indemnité de départ :

- en cas de congédiement ou de révocation : 6.19
- en cas de mise à pied : 10.06, 10.08

Informatique : 21.06, 21.07

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

L

Langue de travail : 2.06

Libérations :

- pour activités syndicales : 3.07 – 3.09

- pour témoigner à une séance d'arbitrage : 6.23

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) : 21.02

Lockout : 2.05

M

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

Maladie : (voir *Congés de maladie*)

Maternité : (voir *Congés de maternité*)

Mésentente : 1.18

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, 8.11

Perfectionnement : (voir *Mise à jour des connaissances, Congés sans traitement*)

Permanence : Article 10

Personne chargée de cours : 1.15

- 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, (voir aussi *Dégrèvements d'enseignement, Responsabilité de programme*)

Prolongation de congé : (voir

Congés de maternité, Congés parentaux et familiaux)

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

Protection de la confidentialité informatique : 21.07

R

Reconnaissance syndicale : Article 3

Recyclage : 11.13, 11.20, 14.04

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 : 2.07

Renouvellement de contrat : 7.05, 9.10, 10.01, 10.03

Répartition des tâches : 8.11 – 8.14

Responsabilité de programme : 8.09, 1.14

Retraite : Article 20

Révocation pour juste motif ou négligence professionnelle grave : 6.19

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

S

Salaire : 1.16, Article 22, (voir *Échelle de traitement*)

Santé et sécurité au travail : Article 23

Sous-commission des ressources : 7.02, 7.03

Suspension : 6.19

Stationnement : 21.03

Syndicat : 1.03, (voir *Reconnaissance syndicale, Correspondance et documents*)

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*)

Traitement : 1.16, Article 22, (voir *Échelle de traitement*)

Transmission au Syndicat : (voir *Correspondance et documents*)

U

Université : 1.02

Utilisation :

- des services : 21.04
- du nom de l'Université : 21.05

V

Vacances : Article 15

Vice-doyenne, vice-doyen : 1.21

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