

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL/
UNITÉ DES CLINICIENS ENSEIGNANTS ET AUTRES
ENSEIGNANTS**

2023-2026

Table des matières

Préambule	5
Article 1 :	Définitions	5
Article 2 :	Reconnaissance syndicale.....	9
Article 3 :	Droits et obligations des parties	9
Article 4 :	Régime syndical.....	10
Article 5 :	Liberté d'action syndicale	11
Article 6 :	Libertés universitaires et politiques; non-discrimination	11
Article 7 :	Procédure de règlement des griefs et arbitrages	12
Article 8 :	Congédiement, mesures disciplinaires ou administratives	15
Article 9 :	Fonctions du clinicien enseignant	17
Article 10 :	Composition et répartition de la charge de travail	19
Article 11 :	Soutien aux tâches professionnelles et d'enseignement.....	21
Article 12 :	Affichage, embauche, probation et permanence.....	23
Article 13 :	Congés – Dispositions générales.....	27
Article 14 :	Congé annuel.....	27
Article 15 :	Congé de maladie	28
Article 16 :	Congé pour candidature politique	28
Article 17 :	Congé sans traitement	29
Article 18 :	Congés parentaux.....	30
Article 19 :	Congés sociaux et congé à traitement différé ou anticipé	42
Article 20 :	Absence	49
Article 21 :	Régime de retraite, assurances, exonération des frais de scolarité	50
Article 22 :	Retraite	50
Article 23 :	Rémunération.....	51
Article 24 :	Accès à l'égalité	53
Article 25 :	Dispositions générales	53
Article 26 :	Propriété intellectuelle	55
Article 27 :	Durée	56
Annexe A :	Titres de fonctions.....	58
Annexe B :	Salaires de base des cliniciens enseignants	59
Annexe C :	Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant	60
Annexe D :	Contrat – Régime de congé à traitement différé ou anticipé	63
Annexe E :	Règles de calcul des années d'expérience lors de l'engagement des cliniciens enseignants.....	64
Annexe F :	Cas d'application sur l'octroi de la permanence (5 exemples)	66
Lettre d'entente A :	Participation des cliniciens enseignants aux comités facultaires de la FMV	69
Lettre d'entente B :	Participation aux instances prévues dans les statuts	70

Lettre d'entente C :	Participation aux assemblées départementales	71
Lettre d'entente D :	Surcharge de travail	72
Lette d'entente E :	Cliniciens enseignants temporaires.....	73
Lettre d'entente F :	Cliniciens enseignants temporaires liées à un financement externe	74
Lettre d'entente G :	Participation des cliniciens enseignants à l'évaluation de candidature de résidents dans leur service.....	75
Lettre d'entente H :	Programme décentralisé de la FMV (PDFVM) à Rimouski	76
Lettre d'entente I :	Clauses de parité avec la convention collective du SGPPUM.....	77
Lettre d'entente J :	Écriture inclusive	78

Les parties conviennent que pour les fins d'application de la convention collective, le masculin inclut le féminin et le singulier inclut le pluriel, à moins que le contexte ne s'y oppose.

Préambule

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

Article 1 : Définitions

- 1.01 **Année financière** : désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1^{er} mai de l'année courante au 30 avril de l'année subséquente.
- 1.02 **Bureau du personnel enseignant** : désigne le secteur mandaté par le Vice-rectorat responsable des ressources humaines pour les fins prévues à la présente convention collective.
- 1.03 **Conjoint** : désigne :
- la personne liée au clinicien enseignant par un mariage ou une union civile;
 - la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec le clinicien enseignant et qui sont les parents d'un même enfant;
 - la personne de sexe différent ou de même sexe, qui vit avec le clinicien enseignant depuis au moins un (1) an.
- 1.04 **Département** : désigne un département au sens de l'alinéa d) de l'article 1.02 des statuts de l'Université ainsi que le département de kinésiologie et l'École d'optométrie.
- 1.05 **Directeur** : désigne le directeur académique ou le directeur administratif.
- directeur académique : désigne le doyen ou le directeur d'un département;
 - directeur administratif : désigne le supérieur immédiat (représentant de l'Université).
- 1.06 **Faculté** : désigne une Faculté au sens de l'article 27.01 des statuts de l'Université.
- 1.07 **Grief** : désigne toute mésentente entre l'Université et le Syndicat, un clinicien enseignant ou un groupe de cliniciens enseignants, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.08 **Jour ouvrable** : désigne les jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à l'Université.

1.09 **Parties** : désigne l'Université et le Syndicat.

1.10 **Clinicien enseignant** : personne visée par le certificat d'accréditation émis par la décision de la Commission des relations du travail en date du 23 juin 2015 accréditant le Syndicat général des professeures et professeurs de l'Université de Montréal pour représenter :

« Tous les salariés de l'Université de Montréal, occupant la fonction de clinicien enseignant ainsi que tout autre salarié dont la tâche comprend, outre l'activité d'enseignement, au moins une (1) autre activité liée au fonctionnement de l'institution, à la contribution au rayonnement universitaire ou à la recherche;

À l'exception des salariés déjà visés par une autre accréditation, des professeurs et chercheurs invités et des professeurs de clinique».

1.11 **Clinicien enseignant régulier** : désigne tout clinicien enseignant qui a complété sa période de probation prévue à l'article 12.

1.12 **Clinicien enseignant temporaire** : désigne tout clinicien enseignant embauché :

a) Soit, pour remplacer un employé de l'Université temporairement absent, ayant un droit de retour sur son poste;

b) Soit, pour remplacer un employé de l'Université en période de retraite graduelle ou réengagé à demi-temps après sa retraite;

c) Soit, pour combler une ou plusieurs combinaisons de réduction de tâches d'employés de l'Université convenues entre l'Université et un clinicien enseignant;

d) Soit pour des besoins spécifiques. Lorsqu'un clinicien enseignant temporaire a accumulé trois (3) ans de service continu à cette fin, à demi-temps ou plus, et ce, dans le même emploi, son statut devient alors celui d'un clinicien enseignant régulier et la permanence lui est reconnue de facto;

e) Soit, pour parer à un surcroit de travail n'excédant pas douze (12) mois. Dans ce cas, le directeur informe par courriel les cliniciens enseignants de la Faculté et ceux-ci ont quarante-huit (48) heures pour manifester leur intérêt aussi par courriel. Seuls les cliniciens enseignants à temps partiel peuvent manifester leur intérêt au directeur pour ajouter des heures de travail pour combler leur régime d'emploi jusqu'à un maximum de cent pourcent (100 %). Le directeur choisit parmi les cliniciens enseignants qualifiés et disponibles pour effectuer le travail et à défaut, procède au recrutement à l'externe. L'Université doit immédiatement cesser de recourir au clinicien enseignant temporaire à l'expiration de ce délai ou afficher un poste régulier en vertu des dispositions de l'article 12. Si un clinicien enseignant obtient ce poste

suite au processus d'affichage, le temps travaillé sera comptabilisé aux fins de la période de probation;

f) Soit tout clinicien enseignant travaillant à moins de demi-temps.

Le clinicien enseignant temporaire est licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé.

À tous les deux (2) ans, le comité de griefs se réunira, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties faisant état de cas spécifiques qu'elle souhaite soumettre pour étude, afin de discuter et de convenir de la possibilité de créer et d'offrir un ou des postes réguliers à un ou des cliniciens enseignants temporaires ayant cumulé trois (3) ans et plus de service continu dans des situations prévues plus haut, à l'exclusion de celle de la clause 1.12 d).

Toute interruption de service de quatre-vingt-dix (90) jours ou moins n'est pas considérée comme une interruption de service continu.

Dans les soixante (60) jours de la demande, les membres du comité devront s'entendre sur l'opportunité de créer et d'offrir ou non un poste régulier à un clinicien enseignant temporaire. En cas de désaccord entre les membres du comité, le doyen de la FMV tranchera la question.

Si un poste régulier est offert à un clinicien enseignant temporaire, il devra soumettre son dossier à l'étude du comité d'évaluation selon les dispositions de l'article 12 portant sur l'octroi de la permanence, après un (1) an de travail.

- 1.13 **Professeur** : Lorsque l'expression professeur est employée seule dans la présente convention collective, elle désigne les professeures et professeurs régis par la convention collective SGPUM/Université de Montréal (accréditation émise initialement le 9 juillet 1975 portant le numéro AM-1001-5480).
- 1.14 **Professeur de clinique** : désigne une personne visée par le Règlement concernant les titres de professeur titulaire de clinique, professeur agrégé de clinique et professeur adjoint de clinique - No : 50.2 adopté par les instances universitaires. Toute modification de la définition de professeur de clinique en vertu de la réglementation universitaire a préséance sur la définition prévue à la présente convention collective.
- 1.15 **Professeur invité** : désigne une personne visée par le Règlement concernant les chargés d'enseignement, les chargés d'enseignement de clinique, les chargés de cours, les professeurs associés, les professeurs invités et les conférenciers et le personnel auxiliaire - No : 50.3 adopté par les instances universitaires. Toute modification de la définition de professeur invité en vertu de la réglementation universitaire a préséance sur la définition prévue à la présente convention collective.
- 1.16 **Régime d'emploi** : équivalent en pourcentage de la charge de travail assumée par un clinicien enseignant en référence à un poste de clinicien enseignant à temps plein

(100 %). Le clinicien enseignant dont le régime d'emploi est inférieur à 100 % bénéficie des avantages prévus à la présente convention au prorata du temps travaillé.

1.17 **Syndicat** : désigne le Syndicat général des professeures et professeurs de l'Université de Montréal.

1.18 **Université** : désigne la corporation de l'Université de Montréal, 15-16 Elizabeth II, 1966-67, L.Q., chapitre 129 et amendements.

1.19 **Assemblée de département** : désigne l'assemblée des départements prévue à l'article 31.01 des statuts de l'Université.

1.20 **Assemblée des cliniciens enseignants de la Faculté de médecine vétérinaire (ACEFMV)** :

L'ACEFMV se réunit au moins une fois par année par convocation du doyen de la FMV et chaque fois qu'au moins le quart de ses membres en fait la demande par écrit pour des motifs évoqués dans celle-ci. Une copie de la convocation est transmise simultanément au syndicat de même que les ordres du jour, les documents afférents et les procès-verbaux de l'ACEFMV;

L'ACEFMV est présidée par le doyen ou son représentant académique;

L'ACEFMV a pour mandat de :

- Donner son avis sur l'orientation de l'enseignement dans la Faculté;
- Faire toutes recommandations concernant la Faculté;
- Adopter tout règlement concernant sa régie interne;
- Traiter des sujets de la présente convention collective;
- Communiquer ses avis et recommandations à qui de droit;
- Identifier de façon annuelle les cliniciens enseignants qui siégeront sur les comités prévus à l'article 12 et ce, par secteur d'activités.

Le doyen ou un représentant académique qu'il désigne ainsi qu'au moins un autre directeur doivent être présents.

Les parties reconnaissent l'importance d'avoir un lieu d'échange entre les cliniciens enseignants et les professeurs et à cette fin, le doyen ou son représentant s'assure d'établir un lieu d'échange entre cliniciens enseignants et professeurs au moins deux fois par année pour qu'ils puissent discuter des questions reliées à leur travail. Ce lieu d'échange peut avoir lieu dans le cadre de la tenue d'une Assemblée départementale.

1.21 **Année universitaire** : désigne une période comprenant trois trimestres et, à la FMV :

- a) Le trimestre d'automne débute au plus tôt le 23 août et se termine le 31 décembre;

- b) Le trimestre d'hiver est du 1^{er} janvier au 30 avril;
- c) Le trimestre d'été est du 1^{er} mai au 31 août.

Article 2 : Reconnaissance syndicale

- 2.01 La présente convention collective s'applique à tous les cliniciens enseignants visés par le certificat d'accréditation.
- 2.02 Aux fins de la négociation des conditions de travail et de l'application de la convention collective, l'Université reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des personnes visées par le certificat d'accréditation.

Article 3 : Droits et obligations des parties

- 3.01 L'Université possède, conformément à ses droits et obligations selon les lois qui la régissent, particulièrement sa Charte, ses Statuts et ses Règlements, les pouvoirs d'administrer et de diriger ses activités. Il est entendu que l'Université doit, dans l'exercice de ses pouvoirs, respecter les dispositions de la présente convention collective.
- 3.02 Le Syndicat continue à bénéficier des mêmes droits et privilèges que l'Université lui a reconnus par le passé en ce qui concerne l'utilisation des salles, de bureaux, des services habituels de l'Université, y compris l'utilisation gratuite des équipements du Centre de calcul, de l'affichage et la transmission des documents émanant des différents corps universitaires.
- 3.03 Une copie de toute correspondance adressée par le Bureau du personnel enseignant ou par la direction supérieure de l'Université ou par le vice-doyen au personnel enseignant de la FMV ou par le directeur des services professionnels du CHUV à un groupe ou à l'ensemble des cliniciens enseignants sur un sujet prévu par la présente convention collective est transmise simultanément au Syndicat.
- 3.04 L'Université fournit au Syndicat, au plus tard le 30 septembre et le 31 janvier, la liste des cliniciens enseignants et son support informatique pour l'année courante. Cette liste comporte, pour chaque clinicien enseignant, le nom, le prénom, le matricule, la date de naissance, le sexe, la faculté, l'état de l'activité, la date de début du congé le cas échéant, le régime d'emploi, le statut d'emploi (régulier, en probation ou temporaire), la date d'entrée à l'Université, le palier et le traitement annuel (salaire de base et prime individuelle), le traitement annuel effectif et le traitement de congé effectif le cas échéant, l'adresse et le numéro de téléphone déclarés à l'Université et l'adresse électronique à l'Université.

L'Université donne également accès au Syndicat à ces informations directement dans le progiciel de gestion, étant entendu que ces informations seront mises à jour de manière continue et non plus à date fixe.

L'Université fournit annuellement au Syndicat, pour chaque clinicien enseignant, le nombre d'années de service reconnues aux fins du Régime de retraite.

- 3.05 Chaque mois, l'Université transmet au Syndicat la liste des cliniciens enseignants, ainsi que leur adresse électronique à l'Université, nouvellement inclus et exclus de l'unité d'accréditation en indiquant pour chacun le motif de l'exclusion ou de l'inclusion.

Une liste cumulative des cliniciens enseignants exclus de l'unité d'accréditation indiquant le motif de l'exclusion est remise au Syndicat le 30 septembre et le 31 janvier. En cas d'exclusion pour motif administratif, l'Université précise la fonction à laquelle le clinicien enseignant exclu est affecté.

- 3.06 Les renseignements prévus à la clause 3.04 sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation du ou des cliniciens enseignants intéressés. Le Syndicat n'utilisera les informations relatives à l'adresse et au numéro de téléphone que pour communiquer avec ses membres et il s'engage à les garder confidentielles.

- 3.07 L'Université rend accessible par voie électronique au Syndicat, en même temps que pour les membres de l'Assemblée universitaire et de la Commission des études, les convocations, les ordres du jour, les documents afférents et les procès-verbaux de l'Assemblée universitaire et de la Commission des études.

Article 4 : Régime syndical

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

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

- 4.03 L'Université remet mensuellement au Syndicat les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé pour chaque clinicien enseignant et le nom de celui-ci, sur support disponible.

Les montants ainsi retenus sont transférés électroniquement (virement bancaire) par l'Université.

- 4.04 Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause de l'Université pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'Université par un clinicien enseignant ou un groupe de cliniciens enseignants résultant de l'application des clauses 4.01 et 4.02.

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

Article 5 : Liberté d'action syndicale

- 5.01 a) Aux fins de la préparation en vue du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde à l'ensemble des membres du comité de négociation une provision de trente (30) jours. Cette provision peut être utilisée par tranches de journées entières ou de demi-journées. Ces jours d'absences sont prévus pour être utilisés au cours de l'année qui précède l'expiration de la convention collective. À moins de circonstances exceptionnelles, toute demande de libération en vertu de la présente clause doit être faite au Bureau du personnel enseignant cinq (5) jours ouvrables avant son occurrence. Le clinicien enseignant ainsi absent maintient son traitement.
- b) L'Université autorise l'absence de trois (3) cliniciens enseignants membres du comité de négociation, désignées par le Syndicat, pour un maximum de 135 jours par année au total, pour assister aux séances de négociation, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, si le différend est soumis à l'arbitrage. Cette autorisation vaut aussi pour les périodes de réflexions (caucus) entre les séances après entente entre les parties. Le clinicien enseignant ainsi absente maintient son traitement.
- 5.02 L'Université accepte d'accorder au Syndicat, pour les fins de l'application de la convention collective, une provision maximale de soixante (60) jours par année financière. Ces absences peuvent être prises par tranches de journées entières ou de demi-journées sans perte de traitement. Cette provision est en supplément des journées ou demi-journées utilisées pour la participation à des comités ou autres réunions paritaires prévues à la convention collective. Au moins un mois avant le début de chaque trimestre, le Syndicat transmet au Bureau du personnel enseignant le calendrier des absences prévues au cours du trimestre à venir, ainsi que le ou les noms de la ou des personnes visées. Au besoin, sur avis de 5 jours ouvrables au Bureau du personnel enseignant, une ou des cliniciens enseignants pourront s'absenter, en vertu de cette provision, à une autre journée ou demi-journée. L'Université ne refusera pas une telle demande d'absence si cette absence n'affecte pas sérieusement la bonne marche des activités du secteur.
- 5.03 Le Syndicat transmet à l'Université au plus tard le 31 décembre de chaque année, la liste des membres de son Conseil syndical et de son Exécutif.

Article 6 : Libertés universitaires et politiques; non-discrimination

- 6.01 Tout clinicien enseignant bénéficie des libertés de conscience, d'enseignement et de recherche inhérentes à une institution universitaire de caractère public telle l'Université;

ses droits ne peuvent être affectés par l'Université en autant que ces libertés sont exercées dans le respect de ses obligations vis-à-vis celle-ci.

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

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

Les parties reconnaissent que le clinicien enseignant a droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

Article 7 : Procédure de règlement des griefs et arbitrages

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

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

7.03 Un clinicien enseignant, un groupe de cliniciens enseignants, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le formuler par écrit au Bureau du personnel enseignant dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

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

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

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

7.05 Lorsqu'un grief est soumis en l'absence d'un représentant du Syndicat, le Bureau du personnel enseignant doit faire parvenir copie dudit grief au Syndicat dans un délai de dix (10) jours.

7.06 L'Université doit rendre sa décision par écrit à l'intéressé et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Cette décision peut être celle d'attendre que le comité des griefs prévu à la clause 7.08 se réunisse avant de prendre une décision sur le fond du grief. Dans ce dernier cas, le Bureau du personnel enseignant doit réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la transmission de cette décision.

7.07 Suite à une décision prise par l'Université conformément à la clause 7.06, le Syndicat peut déposer l'avis d'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant cette décision, nonobstant les clauses 7.11 et 7.18. Dans ce cas, le Bureau du personnel enseignant peut réunir le comité des griefs dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent un tel avis.

7.08 Le comité des griefs est constitué de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, le Comité des griefs se réunit à huis clos. Il établit lui-même ses règles de fonctionnement interne. Il dresse un compte rendu pour chacune de ses réunions. Le ou les cliniciens enseignants qui ont déposé le grief ont le droit d'être entendus.

Le comité des griefs a aussi pour mandat d'étudier les mécontentements reliés aux conditions de travail autres que celles prévues à la convention collective et de proposer à l'Université des solutions aux problèmes posés.

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

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

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

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

7.11 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Université et qu'il désire déférer le grief à l'arbitrage, il doit dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du dernier

délai prévu à la clause 7.10 en donner un avis écrit à l'Université.

Nonobstant ce qui précède, le Syndicat peut transmettre tout grief portant sur la charge de travail à l'arbitrage trente (30) jours après sa formulation. Ce grief est soumis de facto à un service d'arbitrage accéléré.

- 7.12 a) Les griefs sont soumis aux arbitres dont les noms suivent :
- Maureen Flynn (sauf pour interprétation de la convention collective);
 - Éric Lévesque;
 - Nathalie Massicotte;
 - Yves St-André.
- b) Si aucun de ces arbitres ne peut agir, les parties s'entendent sur le choix d'un autre arbitre ou, à défaut d'accord, l'une des parties peut demander au ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de désigner un arbitre conformément aux dispositions du Code du travail.
- c) Après entente entre le Syndicat et l'Université, un grief peut être soumis au service d'arbitrage accéléré.

7.13 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

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

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

7.14 En matière disciplinaire, l'arbitre peut :

- a) annuler ou maintenir la mesure disciplinaire;
- b) réintégrer le clinicien enseignant dans son emploi avec tous ses droits et privilèges et pleine compensation;
- c) rendre toute autre décision qu'il estime appropriée dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation en tenant compte du salaire ou de toute compensation que le clinicien enseignant aurait pu recevoir entre-temps.

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

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

- 7.16 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt à compter de la date qu'il détermine, au taux légal prévu par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du Revenu.
- 7.17 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit mais la rédaction du grief et, le cas échéant, la mention des articles de la convention s'y rapportant peuvent être amendées à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si l'amendement est présenté lors de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaire pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- 7.18 Chacune des étapes de cette procédure doit être complétée avant de passer à la suivante, à moins d'entente entre les parties. Toutefois, le défaut de convoquer le comité des griefs ou pour celui-ci de se réunir ou de faire rapport ou le défaut de décision dans les délais prévus permet d'aller à l'étape suivante.
- 7.19 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Université et le Syndicat. Ils sont cependant suspendus pour une période allant du 15 juin au 1^{er} septembre inclusivement.
- 7.20 Les frais et honoraires de l'arbitre, ainsi que les frais de notes sténographiques, sont payés à part égale par le Syndicat et par l'Université.
- 7.21 Le clinicien enseignant qui se prévaut des dispositions du présent article, renonce ipso facto pour le même objet à tout recours au comité des différends et au comité d'appel des différends de l'Assemblée universitaire.

Article 8 : Congédiement, mesures disciplinaires ou administratives

- 8.01 Lorsque l'Université désire imposer une mesure disciplinaire à un clinicien enseignant régulier ou à un clinicien enseignant temporaire qui compte deux années de service continu, elle doit le faire en respectant les dispositions du présent article, le « Règlement disciplinaire concernant le personnel enseignant » (ci-après dans cet article, « Règlement disciplinaire ») qui est à l'annexe C.

Le Règlement disciplinaire s'applique à tous les cliniciens enseignants.

L'Université ne peut congédier un clinicien enseignant régulier ou un clinicien enseignant temporaire qui compte deux années de service continu, que pour juste cause. Elle doit aviser ce clinicien enseignant par lettre recommandée précisant les motifs d'une telle décision. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat. En cas de grief, la preuve incombe à l'Université.

L'Université ne peut congédier un clinicien enseignant régulier ou un clinicien enseignant temporaire qui compte deux années de service continu, sans avoir, au préalable, signifié par écrit au clinicien enseignant au moins deux (2) fois les motifs retenus contre lui. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis et entre le dernier avis et le congédiement.

- 8.02 L'Université peut se dispenser des préavis prévus à la clause 8.01 lorsque le préjudice causé par un clinicien enseignant régulier ou un clinicien enseignant temporaire qui compte deux années de service continu nécessite, par sa nature et sa gravité, un congédiement immédiat. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le clinicien enseignant par lettre recommandée précisant les motifs d'une telle décision. Une copie de cette lettre est transmise au Syndicat.
- 8.03 Lorsque l'Université décide d'imposer des mesures disciplinaires ou administratives telles la coupure ou la cessation du traitement, le un clinicien enseignant régulier ou un clinicien enseignant temporaire qui compte deux années de service continu doit en être avisé par lettre recommandée précisant les motifs de la mesure et copie de cette lettre doit simultanément être transmise au Syndicat. En cas de grief, la preuve incombe à l'Université.
- 8.04 Tout avis, sanction ou mesure disciplinaire ou administrative devient nul après deux (2) ans et est retiré du dossier du clinicien enseignant.
- 8.05 Lorsque le comité de discipline est saisi d'une plainte en vertu de l'article 8 du Règlement disciplinaire, le Syndicat est avisé par écrit de l'existence de la plainte en même temps que le clinicien enseignant régulier.
- 8.06 Lors de toute rencontre concernant une mesure disciplinaire ou administrative, le clinicien enseignant a le droit d'être accompagné par un autre clinicien enseignant de l'Université ou par un représentant mandaté par le Syndicat.
- 8.07 Pour toute infraction ou plainte qui ne doit pas être traitée par le Comité de discipline, l'Université doit, avant d'imposer une mesure disciplinaire à un clinicien enseignant, lui donner l'occasion de donner sa version des faits lors d'une rencontre.

Toute rencontre à cet effet doit avoir lieu dans un délai raisonnable. Le clinicien enseignant bénéficie alors du droit prévu à la clause 8.06.

Il a également le droit d'être informé par écrit et d'avance de ce qui lui est reproché. Si l'Université a utilisé les services d'un enquêteur externe, les éléments du rapport d'enquête qui sont reprochés au clinicien enseignant par l'Université doivent lui être communiqués, de même qu'au Syndicat. La décision de l'Université est transmise au clinicien enseignant et au Syndicat. Elle peut être contestée par grief.

PLAINTES AU COMITÉ DE DISCIPLINE

- 8.08 Toute plainte dont le Comité de discipline est saisi en vertu du Règlement disciplinaire (annexe C) doit énoncer les faits retenus contre le clinicien enseignant ainsi que le ou les articles du Règlement disciplinaire qui auraient été enfreints et ce pour chaque infraction.
- 8.09 Le clinicien enseignant visé par une plainte reçoit la plainte écrite, tous les documents y afférents et le nom des témoins qui seront entendus avant l'audition devant le Comité de discipline, le cas échéant.
- 8.10 Pendant l'audition, le clinicien enseignant a le droit d'être entendu, d'être accompagné, d'être présent en tout temps, de présenter tout document qu'il juge pertinent et de suggérer le nom de témoins à être entendus.
- 8.11 Pendant l'audition, le clinicien enseignant reçoit tous les documents qui sont transmis au Comité de discipline et obtient, sur demande, les enregistrements des auditions, lorsqu'il y a de tels enregistrements.
- 8.12 La décision du Comité de discipline est transmise au clinicien enseignant concerné et au Syndicat.
- 8.13 Cette décision peut être contestée par voie de grief pour le clinicien enseignant.
- 8.14 La division du Comité de discipline qui est mandatée pour traiter une plainte visant un clinicien enseignant est celle dont la composition est prévue à l'article 17.04 des Statuts de l'Université pour les professeurs de carrière.

Article 9 : Fonctions du clinicien enseignant

- 9.01 La tâche d'enseignement comprend en particulier les activités suivantes :
- a) la préparation, l'organisation et le fait de dispenser et coordonner des enseignements selon diverses méthodes et formules pédagogiques, dont spécifiquement, pour le clinicien enseignant, la fourniture de soins et de services aux clientèles desservies dans son domaine d'expertise professionnelle, même en l'absence d'étudiants;
 - b) la mise à jour des enseignements;
 - c) la préparation de matériel didactique;
 - d) l'évaluation des apprentissages des étudiants;
 - e) le conseil et l'assistance pédagogiques aux étudiants;
 - f) la supervision des étudiants en cours de stage de premier cycle;
 - g) la supervision des étudiants dans les programmes d'internat et de résidence;

- h) le maintien du niveau de compétence requis et le fait d'effectuer, à l'occasion, des activités de perfectionnement.

De plus, la tâche d'enseignement peut comprendre, après entente entre l'Université et le clinicien enseignant :

- i) la direction d'étudiants dans les programmes d'internat et de résidence;
- ii) à l'occasion, la direction et l'évaluation des thèses, des mémoires et des travaux dirigés ou de recherche.

9.02 La recherche comprend en particulier les activités suivantes :

- a) contribuer de façon significative à l'élaboration des orientations de recherche;
- b) effectuer les études et recherches découlant de ces orientations;
- c) élaborer les protocoles de recherche;
- d) participer à l'analyse et à la diffusion des résultats de recherche;
- e) évaluer la littérature scientifique existante;
- f) innover par la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse ou de recherche et le développement d'expertise professionnelle;
- g) collaborer à la préparation des demandes de subvention, des comptes rendus théoriques ou méthodologiques, des rapports, des communications et des articles en lien avec des activités de recherche;
- h) participer au transfert de connaissances et à l'innovation sociale, technologique ou professionnelle.

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

- a) la présentation de communications et la participation active à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques ou professionnels;
- b) la participation à des comités d'accréditation ou à d'autres formes d'expertise universitaire;
- c) le service à la collectivité, c'est-à-dire la participation active à des organismes scientifiques, culturels, professionnels, syndicaux, patronaux, gouvernementaux et sociaux, et les activités d'expertise ou de vulgarisation pertinentes à la tâche du clinicien enseignant et compatibles avec elle.

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

Elle comprend aussi les tâches liées à la création, à la modification et à la gestion de programmes d'études des secteurs professionnels.

Elle comprend aussi les tâches liées à l'administration, incluant la gestion de l'enseignement et des soins et services du secteur professionnel dans lequel les cliniciens enseignants œuvrent.

Article 10 : Composition et répartition de la charge de travail

10.01 Charge de travail : désigne les activités inhérentes à la tâche définie à l'article 9 que le clinicien enseignant assume pendant une année universitaire.

10.02 Charge d'enseignement : désigne les activités de la tâche d'enseignement définie à la clause 9.01 et assumées par le clinicien enseignant pendant une année universitaire.

10.03 a) L'Université, en tenant compte des conditions d'engagement des cliniciens enseignants, de leurs qualifications particulières et des autres activités de leur charge de travail, veille à ce que les charges de travail soient réparties de façon équitable entre les cliniciens enseignants.

L'Université offre aux cliniciens enseignants réguliers, en probation ainsi qu'aux cliniciens enseignants temporaires, dont la durée prévue ou le lien d'emploi est de 2 ans ou plus, toute charge d'enseignement, selon leurs qualifications particulières, pour combler leur régime d'emploi jusqu'à un maximum de 100%.

b) Lorsque le clinicien enseignant signale un dépassement de sa charge de travail, les directeurs rencontrent le clinicien enseignant pour convenir des moyens qui pourraient être adoptés pour rétablir la situation. Toute modification à la charge de travail devra être confirmée par écrit avec copie au syndicat.

c) La durée de la semaine de travail peut varier d'une semaine à l'autre en fonction des besoins des unités et de la nature des tâches à accomplir. De façon générale, et à titre de référence afin d'évaluer la charge de travail, la durée approximative d'une semaine de travail est de 40 heures par semaine. Ce qui précède ne peut servir de fondement à une réclamation de rémunération pour heures supplémentaires.

10.04 La répartition entre les cliniciens enseignants des charges d'enseignement correspondant aux besoins de l'enseignement se fait en tenant compte des conditions d'engagement des cliniciens enseignants, de leurs qualifications particulières et des autres activités de leur charge de travail.

10.05 L'attribution annuelle de la charge de travail aux cliniciens enseignants réguliers et en probation ainsi qu'aux cliniciens enseignants temporaires, dont la durée prévue ou le lien d'emploi est de plus de 2 ans, se fait comme suit :

a) Au plus tard le 1^{er} juin, le directeur informe par écrit l'ACEFMV, dûment convoquée

à cet effet, de la charge de travail de chacun des cliniciens enseignants effectivement réalisée pendant l'année universitaire en cours.

- b) Lors de cette assemblée, les directeurs informent les cliniciens enseignants de leurs plans de répartition des activités d'enseignement et reçoivent leurs commentaires.
- c) Par la suite, à la lumière de l'ensemble des tâches que prévoit assumer la Faculté, chaque clinicien enseignant et son directeur échangent sur la charge de travail que le clinicien enseignant est susceptible d'assumer au cours de la prochaine année universitaire. Les directeurs, tenant compte notamment des mises à jour annuelles du curriculum vitae du clinicien enseignant prévues à la clause 10.08, établissent la charge de travail qu'ils entendent confier à chaque clinicien enseignant au cours de la prochaine année universitaire.
- d) La charge de travail annuelle du clinicien enseignant est répartie selon les paramètres suivants :
 - Un maximum de quatre-vingt-dix pourcent (90 %) pour les activités comprises dans la tâche d'enseignement telle que définie à l'article 9.01;
 - Un minimum de dix pourcent (10 %) pour les activités liées aux tâches de la charge de travail autres que l'enseignement telles que définies à l'article 9.

Pour l'application des pourcentages des activités comprises dans les tâches, les équivalences suivantes sont reconnues :

- 90% équivaut à 41,5 semaines de travail;
- 10% équivaut à 4,5 semaines de travail.

La même règle d'équivalence s'applique pour les autres pourcentages de tâche qui pourraient être établis, le cas échéant.

- e) À l'intérieur des paramètres prévus au paragraphe d), le directeur peut en cours d'année modifier la charge de travail du clinicien enseignant, dans le respect de son régime d'emploi. Il doit l'aviser par écrit et une copie est versée au dossier.
- f) Les directeurs avisent par écrit les cliniciens enseignants au plus tard le 30 juin de la charge de travail qu'ils leur confient pour la prochaine année universitaire. Une copie de ce document est simultanément transmise au Syndicat et versée au dossier du clinicien enseignant.

10.06 Le clinicien enseignant en congé parental doit être consulté sur sa charge d'enseignement pour l'année qui vient au même titre que les autres cliniciens enseignants.

10.07 Au plus tard le 1^{er} mai, le clinicien enseignant régulier et en probation fait état de ses réalisations et de ses activités au cours des douze (12) mois précédents et met à jour ce curriculum vitae. Ce document est versé au dossier du clinicien enseignant.

10.08 Tout clinicien enseignant a un seul dossier dans lequel sont versées toutes les informations pertinentes à sa carrière à l'Université.

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

10.09 En cas de grief accueilli pour surcharge de travail, l'arbitre a le pouvoir notamment d'ordonner la compensation qu'il juge raisonnable.

Article 11 : Soutien aux tâches professionnelles et d'enseignement

11.01 L'Université veille à ce que le nouveau clinicien enseignant soit installé convenablement (bureau pouvant être partagé, ameublement, poste de travail, téléphone).

11.02 Toute formation ou développement exigé par l'Université sera aux frais de cette dernière.

11.03 a) Au plus tard le 15 septembre, l'Université met annuellement à la disposition de chaque clinicien enseignant régulier, en probation ou temporaire ayant travaillé au moins douze (12) mois à un régime d'emploi d'au moins 50 %, un montant de 2 625\$ pour l'année budgétaire 2023-2024 et sera indexé pour les années subséquentes selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisée par le RRUM pour l'indexation des rentes le 1er janvier précédent.

b) A la même date, l'Université met annuellement à la disposition de chaque clinicien enseignant régulier, en probation ou temporaire ayant travaillé au moins douze (12) mois à un régime d'emploi d'au moins 50 %, un montant additionnel de mille deux cents dollars (1 200\$).

c) Ces montants serviront à financer, en tout ou en partie, des dépenses admissibles et reliées à leur travail. Ces montants ou toute partie de ces montants non utilisée pourront être reportés à l'année budgétaire suivante. Toutefois, la somme totale dont peut disposer chaque clinicien enseignant au cours d'une année ne peut dépasser la somme totale des deux montants alloués au titre du présent article (soit la somme allouée sous a) et la somme allouée sous b)) au cours de l'année précédente et de l'année courante.

11.04 Les montants mis à la disposition des cliniciens enseignants seront établis au prorata du régime d'emploi et seront aussi réduits au prorata du temps où ils n'exercent pas leurs fonctions lorsque l'un ou l'autre de ces cas suivants se présente :

- congé de maladie et d'invalidité pour la période excédant une période d'absence continue d'une année;
- congé parental, pour la période excédant une période d'absence continue d'une année;
- congé sans traitement et prêt de service externe, dès le début du congé ou du prêt.

11.05 Ces montants pourront servir :

- a) sujet à l'approbation préalable du directeur, aux frais d'inscription à des congrès ou à des colloques scientifiques ou professionnels;
- b) sujet à l'approbation préalable du directeur, aux frais de déplacement, d'hébergement et de subsistance encourus lors des congrès ou colloques scientifiques ou professionnels;
- c) l'achat ou le remplacement d'un ordinateur recommandé dans le Guide préparé par le Comité consultatif prévu dans la convention collective SGPUM (certificat 1975);
- d) l'achat de matériel informatique et de logiciels informatiques;
- e) l'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement liés à l'emploi;
- f) l'achat de livres et l'abonnement à des revues liés à l'emploi;
- g) au remboursement de frais d'adhésion à des associations scientifiques liées à l'emploi.
- h) L'achat de matériel requis pour effectuer le travail en clinique ou la préparation des cours.

Lesdites sommes ne seront versées qu'après la présentation des pièces justificatives.

11.06 L'équipement acquis par le clinicien enseignant avec les montants des dépenses prévues à la clause 11.03 demeure la propriété de l'Université, qui se réserve le droit de demander qu'il lui soit rendu au moment où le clinicien enseignant prend sa retraite, démissionne ou cesse son emploi.

Le clinicien enseignant devra acheter son ordinateur du fournisseur agréé par l'Université et il s'engage à respecter la politique d'achat d'ordinateur sur fonds d'allocation professionnelle.

Cet ordinateur devra être recommandé dans le Guide préparé par le Comité consultatif prévu à la convention collective du SGPPUM (certificat d'accréditation de 1975).

Les logiciels courants pour lesquels l'Université possède une licence d'utilisation seront fournis avec l'ordinateur.

Les Technologies de l'information (TI) continueront d'assurer le soutien technique, y compris le transfert de données, de l'ordinateur tel que décrit dans la section Soutien et entretien de la directive 40.18. L'ordinateur est couvert par la garantie du manufacturier.

Lors de l'achat, le clinicien enseignant pourra acquérir une garantie tous risques supplémentaires couvrant le vol ou les autres défauts possibles provoqués par des causes extérieures.

Article 12 : Affichage, embauche, probation et permanence

Procédure d'engagement

- 12.01 Avant de combler un poste, le directeur prépare une description du poste, élabore les critères et les modalités de sélection en fonction des politiques de l'institution, des objectifs et des priorités de développement.
- 12.02 L'avis de poste vacant est affiché sur un site Internet de l'Université ou tout autre site susceptible de rejoindre des candidats éventuels pour une période d'au moins dix (10) jours ouvrables.
- 12.03 À la FMV, le directeur forme un comité de sélection composé de deux (2) cliniciens enseignants du secteur visé par le recrutement, désignés par l'ACEFMV et de deux (2) membres désignés par le directeur.
- Au sein des autres facultés, le directeur demande la participation d'un clinicien enseignant du secteur visé par le recrutement, lorsque disponible.
- 12.04 Le comité prépare une liste restreinte ordonnant les candidatures retenues selon un ordre de priorité. De plus, le comité donne les motifs d'exclusion des candidatures non retenues dans cette liste.
- 12.05 Le directeur prend avis du comité de sélection et peut faire une proposition d'engagement à partir de cette liste. S'il n'est pas satisfait des candidatures retenues par le comité, il refait le processus d'affichage ou suspend le processus de recrutement.
- 12.06 Les renseignements nominatifs contenus dans les dossiers de candidature ne peuvent être utilisés qu'aux fins de la procédure d'engagement. L'obligation de confidentialité s'étend à quiconque participe au processus de sélection.

Engagement

- 12.07 L'engagement des cliniciens enseignants est fait par l'Université.
- 12.08 L'Université informe le clinicien enseignant de son engagement par écrit en indiquant les éléments suivants :
- a) le titre d'emploi;
 - b) la durée, la date d'entrée en vigueur et la date d'expiration de l'engagement le cas échéant;
 - c) les caractéristiques de l'engagement : statut d'emploi (régulier ou temporaire),

régime d'emploi (plein temps, demi-temps ou autre);

- d) les motifs de l'engagement et le nom du clinicien enseignant ou employé remplacé, le cas échéant (ex. : remplacement de maternité, remplacement d'invalidité, remplacement d'un cadre académique, besoins spécifiques, surcroît de travail);
- e) le salaire de base selon la classification salariale et, le cas échéant, toute prime et les années d'expérience reconnues pour fins de classification salariale;
- f) le cas échéant, les années de service que l'Université reconnaît au clinicien enseignant pour fin de permanence.

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

Probation

12.10 La période de probation est de deux (2) ans travaillés.

12.11 Une fois sa période de probation terminée, l'Université en informe par écrit le clinicien enseignant et le Syndicat.

12.12 Le clinicien enseignant en probation a droit de grief sur tous les sujets, sauf pour contester sa fin d'emploi.

Octroi de permanence

12.13 Le clinicien enseignant régulier sera évalué aux fins de l'octroi de permanence, en tenant compte principalement, des activités suivantes et des circonstances de leur réalisation :

- l'enseignement; et
- contribution aux activités de l'institution, ou
- contribution au rayonnement universitaire, ou
- contribution à des activités de recherche.

12.14 Aux fins de l'évaluation prévue à la clause 12.13 :

- à la FMV, un directeur (FMV) forme un comité d'évaluation composé de deux (2) cliniciens enseignants désignés par l'ACEFMV et de deux (2) membres désignés par ce directeur.
- au sein des autres facultés, le directeur demande la participation d'un clinicien enseignant du secteur visé, lorsque disponible.

Le directeur prend avis de ce comité et décide par la suite si la permanence est accordée

ou non au clinicien enseignant régulier. Lorsque la permanence n'est pas accordée, l'emploi du clinicien enseignant régulier prend fin.

12.15 Il y a deux périodes annuelles pour l'évaluation prévue à la clause 12.13, soit :

Période 1 : à compter du 1^{er} mai, dépôt du rapport du comité d'évaluation sur l'octroi de la permanence soumis au directeur au plus tard le 1^{er} juin.

Période 2 : à compter du 1^{er} novembre, dépôt du rapport du comité d'évaluation sur l'octroi de la permanence soumis au directeur au plus tard le 1^{er} décembre.

Le clinicien enseignant régulier embauché entre le 1^{er} janvier et le 29 avril d'une année doit transmettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 30 avril suivant la fin de sa troisième année travaillée.

Le clinicien enseignant régulier embauché entre le 30 avril et le 1^{er} juin d'une année doit transmettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 30 avril au cours de sa troisième année travaillée.

Le clinicien enseignant régulier embauché entre le 1^{er} juin et le 30 octobre d'une année doit transmettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 31 octobre suivant la fin de sa troisième année travaillée.

Le clinicien enseignant régulier embauché entre le 1^{er} janvier et le 29 avril d'une année doit transmettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 31 octobre au cours de sa troisième année travaillée.

12.16 Si la permanence est octroyée, elle prend effet à l'expiration de la période de trois (3) ans travaillés du clinicien enseignant régulier. Si, au terme du processus décrit à la clause 12.15, la décision du directeur d'octroyer la permanence est rendue après l'expiration de cette période de trois (3) ans travaillés du clinicien enseignant régulier, la permanence prend effet rétroactivement à la date d'expiration de la période de trois (3) ans travaillés du clinicien enseignant régulier.

12.17 Nonobstant ce qui précède, si au moment de l'embauche du clinicien enseignant régulier, l'affichage du poste précise qu'il doit détenir un diplôme de spécialiste, mais que l'Université est disposée à l'embaucher sous condition d'obtenir ce diplôme, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) L'Université établit le délai limite à l'intérieur duquel le clinicien enseignant doit avoir obtenu le diplôme de spécialiste. Ce délai, d'au moins trois (3) ans, tient compte, notamment, des exigences de la spécialité pour les examens et autres épreuves qui doivent être subis aux fins de l'obtention du diplôme, ainsi que des besoins du service dans lequel travaille le clinicien enseignant;
- b) Cette condition et ce délai sont prévus dans la lettre d'engagement prévue à l'article 12.08 b);
- c) Ce délai pourra être prolongé ou non à la discrétion de l'Université, après discussion préalable avec le Syndicat concernant, notamment, la durée de la prolongation et la mise en œuvre de moyens de soutien, le cas échéant;

- d) L'Université transmet simultanément au clinicien enseignant et au Syndicat une lettre confirmant cette prolongation de délai, ainsi que la prolongation de sa période d'engagement, le cas échéant;
- e) Si le clinicien enseignant cesse d'être éligible à l'obtention d'un diplôme de spécialiste dans le délai imparti ou n'obtient pas le diplôme dans le délai imparti, la permanence n'est pas accordée et l'emploi du clinicien enseignant prend fin;
- f) Sur présentation des documents attestant de l'obtention du diplôme dans le délai imparti, et si par ailleurs il satisfait aux exigences des articles 12.13 à 12.16 dans les délais qui y sont prévus, le clinicien enseignant obtient rétroactivement sa permanence à la date d'expiration de la période de trois (3) ans travaillés du clinicien enseignant, tel que prévu à l'article 12.16;
- g) Dans le but de favoriser la réussite de l'examen menant à l'obtention du diplôme de spécialiste, sur demande du clinicien enseignant, l'Université pourrait accorder, après discussions préalables avec le Syndicat, des mesures de soutien dont la réduction temporaire du régime d'emploi du clinicien enseignant, l'autorisation d'une période d'absence temporaire pour fins d'étude et de préparation préalablement à un examen et le maintien du traitement régulier du clinicien enseignant pendant quelques période que ce soit;
- h) Les discussions avec le Syndicat mentionnées aux paragraphes c) et g) doivent faire l'objet préalablement d'un avis écrit de l'Université au Syndicat.

Clinicien enseignant temporaire

- 12.18 Le clinicien enseignant temporaire est couvert par toutes les dispositions de la convention collective. Cependant, les dispositions suivantes ne s'appliquent pas : clauses 12.01 à 12.06, 12.08 f), 12.10 à 12.17, clause 13.01, articles 14, 16 et 17, article 18 (la durée des congés s'applique mais ceux-ci ne sont pas indemnisés par l'Université), clause 20.04, article 21 (cependant, il peut adhérer au régime de retraite s'il satisfait aux conditions prévues dans la Loi sur les régimes complémentaires de retraite) et la clause 22.02.
- 12.19 Le clinicien enseignant temporaire a droit de grief sur tous les sujets, sauf pour contester sa fin d'emploi au cours des deux (2) premières années travaillées.
- 12.20 Le clinicien enseignant temporaire reçoit, lors de chaque période de paie, en guise de compensation pour vacances et avantages sociaux une prime égale à 12 % de son salaire régulier. Le clinicien enseignant temporaire prend ses vacances en temps sans rémunération après entente avec son directeur.

Cependant, le clinicien enseignant temporaire à demi-temps ou plus, qui a travaillé à demi-temps ou plus de façon continue et qui a complété l'équivalent de deux (2) ans à temps complet bénéficie à compter de cette date des avantages sociaux prévus à la présente convention collective et la compensation prévue à l'alinéa précédent cesse.

- 12.21 Les clauses 12.01 à 12.06 s'appliquent à l'embauche d'un clinicien enseignant temporaire à l'occasion du remplacement d'un employé de l'Université lorsque la durée prévue de son absence est de plus de deux (2) ans.
- 12.22 Lors de l'engagement, l'Université favorise les cliniciens enseignants temporaires ayant déjà travaillé à la Faculté.
- 12.23 L'engagement d'un clinicien enseignant temporaire ne doit pas avoir pour effet de diminuer le nombre de postes réguliers.
- 12.24 Lorsque l'employeur embauche des cliniciens enseignants temporaires, l'employeur évite, lorsque possible, de morceler le remplacement.

Article 13 : Congés – Dispositions générales

- 13.01 Sous réserve des clauses 15.04, 17.02 et 18.38 la période de congé est considérée comme période de service.
- 13.02 Tout clinicien enseignant doit, sans avis, reprendre son service à la fin de tout congé. Il est présumé avoir offert sa démission si, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'envoi d'une lettre recommandée lui demandant de reprendre son service, il refuse ou néglige de le faire.

Congé de perfectionnement avec traitement

- 13.03 Lorsque l'Université détermine que les besoins à la FMV le justifient, un congé de perfectionnement avec traitement peut être accordé à un clinicien enseignant régulier, aux conditions et pour la durée que l'Université déterminera alors, étant entendu que la période de congé est considérée comme une période de service. Si le clinicien enseignant ne réintègre pas ses fonctions à la suite de ce congé, l'Université se réserve le droit d'exiger du clinicien enseignant qu'il rembourse les sommes qu'il a reçues de l'Université pendant le congé.

Article 14 : Congé annuel

- 14.01 Tout clinicien enseignant a droit à vingt (20) jours de congé avec traitement lorsqu'il a complété une (1) année de service au 31 mai et vingt-trois (23) jours à partir de cinq (5) ans de service au 31 mai.
- 14.02 Tout clinicien enseignant engagé en cours d'année a droit à un congé annuel d'une durée proportionnelle à celle de son engagement à l'Université.

- 14.03 Les modalités du congé annuel sont déterminées en fonction des besoins du secteur et de la charge de travail du clinicien enseignant, après échange avec la direction.
- 14.04 Le congé annuel ne peut être reporté à l'année suivante sauf, à la demande du clinicien enseignant, pour des raisons exceptionnelles jugées valables par la direction.
- 14.05 Lorsqu'un clinicien enseignant quitte l'emploi de l'Université, il a droit à la proportion du congé annuel acquise à la date de son départ pour l'année en cours.

Article 15 : Congé de maladie

- 15.01 Le clinicien enseignant empêché de remplir ses fonctions pour raison de maladie ou d'accident est en congé de maladie. Il doit, dès que possible, informer son directeur de son absence. L'Université peut exiger après une semaine que le clinicien enseignant produise un certificat médical. Cependant, après un (1) mois, il doit produire un certificat médical.
- 15.02 L'Université peut vérifier l'état de santé d'un clinicien enseignant en congé de maladie en lui demandant de se soumettre à un examen médical par un médecin désigné par elle.
- 15.03 L'Université peut exiger que le clinicien enseignant produise au moment de son retour de congé de maladie un certificat médical attestant qu'il est apte à reprendre ses fonctions.
- 15.04 Les douze (12) premiers mois du congé de maladie sont considérés comme période de service aux fins de progression dans l'échelle salariale.
- 15.05 Les certificats médicaux et les rapports médicaux sont remis au secteur santé de la Direction des ressources humaines.

Article 16 : Congé pour candidature politique

- 16.01 Le clinicien enseignant qui décide de poser officiellement sa candidature comme député à la Chambre des communes ou à l'Assemblée Nationale ou qui est candidat à un conseil municipal, doit en informer l'Université et faire en sorte que son absence cause le moins d'inconvénients possibles à l'Université. L'Université accorde pour une période maximale de six (6) semaines précédant la date de l'élection :
- plein salaire au clinicien enseignant posant sa candidature comme député;
 - un congé sans traitement au clinicien enseignant posant sa candidature à un conseil

municipal.

- 16.02 Si durant cette période de six (6) semaines, le clinicien enseignant retire sa candidature ou si son nom n'apparaît pas sur la liste certifiée des candidats, il doit réintégrer son poste, sinon l'Université considère qu'il a démissionné. Dans les deux cas, il doit rembourser le salaire perçu.
- 16.03 Si le clinicien enseignant est élu, il bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de l'exercice du mandat résultant de cette élection.
- 16.04 Au terme de son mandat, le clinicien enseignant est réintégré à l'Université dans son poste antérieur, à la condition qu'il présente à cette fin une demande écrite dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration de son mandat.
- 16.05 Si il est élu pour un second mandat consécutif au premier, le clinicien enseignant pourra obtenir, après entente avec l'Université, une prolongation de son congé sans traitement d'une durée égale à celle de son mandat. Si le clinicien enseignant n'a pas réintégré l'Université après deux mandats consécutifs, il est considéré comme ayant démissionné.
- 16.06 Si il n'est pas réélu, le clinicien enseignant est réintégré à l'Université dans son poste antérieur, à la condition qu'il présente à cette fin une demande écrite dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date du scrutin.
- 16.07 Les conditions énumérées ci-dessus n'excluent pas la possibilité d'ententes particulières entre le clinicien enseignant et l'Université.

Article 17 : Congé sans traitement

- 17.01 Le congé sans traitement a pour but de permettre à un clinicien enseignant d'interrompre, en totalité ou à demi, la prestation de service à l'Université pour une période déterminée de plus de quatre (4) semaines tout en étant assuré d'être réintégré à la fin de son congé.
- 17.02 La période de congé est considérée comme période de service pour les fins de progression dans l'échelle salariale lorsque ce congé est accordé en vue de permettre à un clinicien enseignant d'œuvrer dans un domaine rattaché à sa discipline.
- 17.03 Si les besoins de l'enseignement et les ressources de l'institution le permettent, un congé sans traitement sur demande est accordé par l'Université à un clinicien enseignant pour des raisons sérieuses et sur autorisation de la direction de la faculté si le congé est d'au moins trois (3) mois.

- 17.04 Le congé sans traitement sur demande ne peut dépasser une (1) année. Exceptionnellement, si elle juge que ses besoins d'enseignement et ses ressources le permettent, l'Université peut l'accorder pour une deuxième (2^e) ou pour une troisième (3^e) année. Dans le cas d'un clinicien enseignant qui n'a pas la permanence, la durée du congé ne peut pas excéder une (1) année.
- 17.05 Le clinicien enseignant en congé sans traitement sur demande désirant quitter l'Université pour accepter un autre emploi doit signifier, par écrit, à l'Université sa démission trois (3) mois avant la date de l'expiration de son congé.
- 17.06 L'Université peut à la demande du clinicien enseignant, après un avis de vingt (20) jours ouvrables, le réintégrer à son poste avant la fin de son congé sans traitement. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.
- 17.07 Durant son congé sans traitement, le clinicien enseignant peut, sur demande, maintenir en vigueur sa participation aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite en payant ses contributions et celles de l'Université, sous réserve des dispositions des contrats d'assurances ou du régime de retraite.

Article 18 : Congés parentaux

Section I Dispositions générales

- 18.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au clinicien enseignant un avantage, monétaire ou non, dont il n'aurait pas bénéficié si il était resté au travail.

Section II Congé de maternité

Congé de maternité

- 18.02 La clinicienne enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines consécutives.
- 18.03 La clinicienne enseignante qui a eu une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 18.04 En règle générale, la clinicienne enseignante doit aviser l'Université par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de son congé.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. En cas d'imprévu, la clinicienne enseignante est

exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter sans délai.

- 18.05 Le congé de maternité débute à la date choisie par la clinicienne enseignante mais doit comprendre le jour de l'accouchement. Cependant, pour bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débiter au plus tôt au début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 18.06 La clinicienne enseignante a droit à un congé spécial lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Le congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la journée précédant l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur. Durant ce congé, la clinicienne enseignante est assujettie aux dispositions applicables du Régime d'assurance-salaire.

Dispositions générales

- 18.07 Durant son congé de maternité, la clinicienne enseignante continue de :
- bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés sociaux;
 - bénéficier des régimes d'assurance collective à la condition qu'elle continue de payer la quote-part de ses contributions;
 - accumuler les crédits de vacances.

La clinicienne enseignante membre du Régime de retraite de l'Université de Montréal bénéficie d'une accumulation du service crédité aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal, aux conditions prévues au règlement dudit régime.

Si une augmentation de salaire survient pendant le congé de maternité, la clinicienne enseignante bénéficie de cette augmentation.

La clinicienne enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie déjà d'un congé sans traitement avant le début de son congé de maternité, a droit au congé de maternité ainsi qu'aux indemnités prévues.

- 18.08 L'Université doit faire parvenir à la clinicienne enseignante, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration de son congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La clinicienne enseignante qui ne se présente pas à la date prévue par l'avis est réputée être en congé sans traitement pour une période maximale de quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la clinicienne enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est réputée avoir démissionné.

- 18.09 La clinicienne enseignante qui désire reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance de l'enfant doit produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, le congé peut être suspendu, après entente avec le directeur, pour permettre le retour au travail du clinicien enseignant pendant la durée de cette hospitalisation. Les modalités applicables sont alors celles prévues par la Loi sur les normes du travail.

En cas d'impossibilité de retour au travail en raison d'une complication de la grossesse ou de maladie, la clinicienne enseignante a droit aux avantages prévus au régime d'assurance salaire invalidité (clause 21.01).

Indemnisation du congé de maternité

- 18.10 Les indemnités du congé de maternité prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une grossesse et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 18.11 La clinicienne enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite d'une demande de prestations est déclarée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :
- a) à titre d'avance sur les indemnités payables par l'Université de Montréal, la clinicienne enseignante reçoit, dans les deux (2) semaines du début du congé, un montant correspondant à 90 % de son traitement;
 - b) pendant qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que la clinicienne enseignante a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 18.12 La clinicienne enseignante exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, la clinicienne enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 90 % de

son traitement durant vingt-cinq (25) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou
- ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

18.13 L'avance sur les indemnités payables prévue au paragraphe a) de la clause 18.11 est versée à la clinicienne enseignante dans les deux (2) semaines du début du congé. Par la suite, l'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que la clinicienne enseignante reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la clinicienne enseignante. Si la clinicienne enseignante n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, elle doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale.

Section III Congé de paternité / congé pour le conjoint

18.14 a) Le clinicien enseignant dont la conjointe donne naissance à un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse de sa conjointe après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé sans perte de son traitement 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.

Cependant, un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou pour l'enregistrement.

b) Le clinicien enseignant dont la conjointe donne naissance à un enfant a également droit, au terme du congé visé par le paragraphe a), à un congé de paternité (congé pour le conjoint) d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues indemnisé selon la clause 18.16.

Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

Le clinicien enseignant doit aviser l'Université par écrit le plus tôt possible avant la date du départ. Le préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la naissance de l'enfant.

Indemnisation du congé de paternité / congé pour le conjoint

- 18.15 Les indemnités du congé de paternité (congé pour le conjoint) prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une naissance et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 18.16 a) Le clinicien enseignant qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a droit de recevoir, pendant qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que le clinicien enseignant a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient au clinicien enseignant de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale au clinicien enseignant.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- b) Le clinicien enseignant exclu du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, le clinicien enseignant qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a également droit à une indemnité égale à 90 % de son traitement durant cinq (5) semaines, si il n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants :

- i) il n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, il n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou
- ii) il ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois

d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, le clinicien enseignant qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

18.17 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 18.14, le clinicien enseignant continue de :

- bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés sociaux;
- bénéficier des régimes d'assurance collective à la condition qu'il continue de payer la quote-part de ses contributions;
- accumuler les crédits de vacances.

Le clinicien enseignant membre du Régime de retraite de l'Université de Montréal bénéficie d'une accumulation du service crédité aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal, aux conditions prévues aux règlements dudit régime.

Si une augmentation de salaire survient pendant le congé de paternité/congé pour le conjoint, le clinicien enseignant bénéficie de cette augmentation.

Section IV Congé d'adoption

- 18.18 a) Le clinicien enseignant qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé sans perte de son traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.
- b) Le clinicien enseignant qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a également droit, en plus du congé visé par le paragraphe a), à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues indemnisé selon la clause 18.22.

Le congé peut être partagé entre l'un et l'autre des parents à condition que le conjoint soit un clinicien enseignant de l'unité de négociation admissible au présent congé ou un clinicien enseignant régulier représenté par une autre unité de négociation et admissible au congé correspondant en vertu des conditions de travail qui lui sont applicables.

18.19 Le congé prévu à la clause 18.18 b) débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès du clinicien enseignant, ou à un autre moment convenu avec l'Université. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débiter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec.

18.20 Pour obtenir les congés d'adoption prévus au présent article, le clinicien enseignant doit

donner, dans la mesure du possible, un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'une preuve satisfaisante de la date du placement de l'enfant.

Indemnisation du congé d'adoption

- 18.21 Les indemnités du congé d'adoption prévues à la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou à titre de paiement durant un arrêt de travail causé par une adoption et pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 18.22 a) Le clinicien enseignant qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a droit de recevoir, pendant qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale. L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que le clinicien enseignant a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient au clinicien enseignant de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- b) Le clinicien enseignant exclu du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité prévue à la présente section.

Toutefois, le clinicien enseignant qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement durant cinq (5) semaines, si il n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) il n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance

parentale, il n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins; ou

- ii) il ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, le clinicien enseignant qui n'est pas admissible au Régime d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'Université un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

18.23 Durant les congés prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 18.18, le clinicien enseignant continue de :

- bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi, à l'exception des jours fériés et des congés sociaux;
- bénéficier des régimes d'assurance collective à la condition qu'il continue à payer la quote-part de ses contributions;
- accumuler les crédits de vacances.

Le clinicien enseignant membre du Régime de retraite de l'Université de Montréal bénéficie d'une accumulation du service crédité aux fins du Régime de retraite de l'Université de Montréal, aux conditions prévues au règlement dudit régime.

Si une augmentation de salaire survient pendant le congé d'adoption, le clinicien enseignant bénéficie de cette augmentation.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

18.24 Le clinicien enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint obtient, à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Université si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement ou, le cas échéant, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant.

Durant ce congé, le clinicien enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement prévus à la section V.

Section V Congé parental sans traitement et parental partiel sans traitement

18.25 a) Un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au clinicien enseignant en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité (congé pour le conjoint) de cinq (5) semaines selon la clause 18.14 b) ou, en prolongation de son congé d'adoption de cinq (5) semaines selon la clause 18.18 b).

b) Le clinicien enseignant qui ne se prévaut pas de ce congé parental sans traitement a droit à un congé parental partiel sans traitement établi sur une période maximale

de deux (2) ans.

- c) Le congé parental sans traitement ou partiel sans traitement visés aux paragraphes a) et b) du présent article se termine au plus tard deux (2) ans après la fin du congé de maternité, du congé de paternité (congé pour le conjoint) de cinq (5) semaines ou du congé d'adoption de cinq (5) semaines.
- d) Pendant la durée du congé parental sans traitement ou partiel sans traitement, le clinicien enseignant est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à un changement de son congé parental sans traitement en congé parental partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Université.

18.26 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, le clinicien enseignant peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité ou partie des primes ou cotisations afférentes, selon le cas et eu égard aux lois en vigueur. Au cours du congé partiel sans traitement, le clinicien enseignant est régi, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention collective qui lui sont applicables.

18.27 Les congés visés à la présente section sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins deux (2) semaines à l'avance, sauf le congé parental partiel sans traitement qui doit être demandé au moins trente (30) jours à l'avance.

18.28 Dans le cas du congé partiel sans traitement, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste détenu par le clinicien enseignant. En cas de désaccord de l'Université quant au nombre de jours par semaine, le clinicien enseignant a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent (50 % de la durée habituelle de la semaine de travail) et ce, sur une période maximale de deux (2) ans. Le choix du clinicien enseignant, quant à la répartition des heures de travail et de l'horaire, doit être approuvé par l'Université. Malgré ce qui précède, le clinicien enseignant doit travailler un minimum de deux (2) jours ou l'équivalent par semaine.

18.29 Le clinicien enseignant à qui l'Université a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit aviser la Direction des ressources humaines dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail. L'Université réintègre le clinicien enseignant dans le poste qu'il occupait lors du début du congé.

18.30 Le clinicien enseignant qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement ou à son congé parental partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Indemnisation prévue pour une partie du congé parental sans traitement

18.31 Les indemnités pour une partie du congé parental sans traitement prévues à la présente

section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

- 18.32 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental sans traitement accordé en vertu du paragraphe a) de l'article 18.25, le clinicien enseignant, admissible aux congés indemnisés en vertu des clauses 18.11, 18.16a) ou 18.22a), a droit de recevoir, pendant qu'il reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement et de son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale que le clinicien enseignant a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu de toute loi.

Il revient au clinicien enseignant de transmettre à la Direction des ressources humaines un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité due par l'Université est versée aux dates normales de paie. Le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale au clinicien enseignant.

Section VI Dispositions diverses

- 18.33 Le clinicien enseignant peut reporter à une date convenue avec l'Université les vacances qui, à cause de l'application du présent article, ne pourraient être prises avant la fin de l'année financière durant laquelle elles sont dues.
- 18.34 L'Université s'engage à garantir que le clinicien enseignant puisse recevoir, durant son congé de maternité, son congé de paternité (congé pour le conjoint) ou son congé d'adoption, les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Université en vertu des clauses 18.11, 18.16a) ou 18.22a) indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible, le cas échéant, à titre de régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) si le Conseil de gestion de l'assurance parentale avait des exigences additionnelles qui permettraient de reconnaître le régime à titre de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale;
- ii) si, par la suite, le Conseil de gestion de l'assurance parentale modifiait ses

exigences en cours de convention collective.

Advenant une bonification de la durée du congé indemnisé résultant d'une modification de la loi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'ajuster les quanta en conséquence.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

N.B. : Le régime de prestations supplémentaires au Régime québécois d'assurance parentale contenu dans le présent article demeure assujéti à la Loi et aux règlements sur l'assurance parentale.

Section VII Autres congés pour raisons familiales ou parentales

18.35 Le clinicien enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année financière pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites du crédit de vacances ou prises sans traitement, au choix du clinicien enseignant.

Les journées peuvent également être fractionnées en heures et celles-ci sont prises sans traitement. Malgré ce qui précède, le clinicien enseignant peut convenir des modalités de récupération avec son directeur.

Le clinicien enseignant doit prévenir son directeur dans le plus bref délai et produire sur demande une preuve justifiant son absence.

De plus, le clinicien enseignant doit prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé.

18.36 Le clinicien enseignant a droit à un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père, du conjoint de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie ou d'un accident.

Ce congé est aussi accordé au clinicien enseignant dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, de handicap ou est atteint d'une maladie prolongée, nécessitant sa présence.

Toutefois, si l'enfant mineur du clinicien enseignant est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le clinicien enseignant a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Dans le cas du congé partiel sans traitement, les modalités relatives à l'aménagement

du congé sont celles prévues à la clause 18.28.

Le clinicien enseignant doit aviser l'Université le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celle-ci, fournir un document le justifiant. Le clinicien enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins deux (2) semaines avant son retour.

Lors de son retour au travail, l'Université réintègre le clinicien enseignant dans son poste antérieur.

- 18.37 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, le clinicien enseignant peut continuer à participer aux régimes de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité ou partie des primes ou cotisations afférentes, selon le cas et eu égard aux lois en vigueur. Au cours du congé partiel sans traitement, le clinicien enseignant est régi, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la convention collective qui lui sont applicables.

Section VIII Impacts des congés parentaux

Période de service et progression salariale

- 18.38 Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et les congés spéciaux prévus dans le présent article sont considérés comme des périodes de service.

Les premiers douze (12) mois d'un congé parental sans traitement, obtenu en vertu de la clause 18.25, sont également considérés comme une période de service.

- 18.39 Durant son congé de maternité, d'adoption, de paternité ou ses congés spéciaux selon les clauses prévues au présent article, le clinicien enseignant bénéficie de la progression salariale prévue à la convention.

Durant les premiers douze (12) mois d'un congé parental sans traitement, le clinicien enseignant bénéficie également de la progression salariale.

Disposition générale

- 18.40 Afin de faciliter la conciliation travail-famille, les facultés et les départements doivent tenir compte des responsabilités parentales du personnel lors de la tenue d'activités reliées au fonctionnement de l'institution. Dans la mesure du possible, ces activités auront lieu à des heures compatibles avec l'horaire des écoles et/ou des services de garde des enfants.

L'aménagement des horaires de travail des cliniciens enseignants ayant des responsabilités familiales doit tenir compte, si possible, de l'horaire des écoles et/ou des services de garde des enfants.

Dès qu'il est en mesure de le faire, le clinicien enseignant informe le directeur des

conditions de travail dont il veut se prévaloir en vertu du présent article.

Section IX Renseignements

- 18.41 L'Université s'engage à remettre au Syndicat à la fin de chaque année financière les renseignements relatifs aux congés parentaux. Les renseignements suivants, non nominatifs, seront transmis :
- nombre de congés octroyés durant l'exercice (congé de maternité, d'adoption, de paternité et parental indemnisé);
 - période visée par les congés;
 - traitement annuel du clinicien enseignant durant son congé;
 - indemnités payables par l'Université et le RQAP.

Article 19 : Congés sociaux et congé à traitement différé ou anticipé

- 19.01 Le clinicien enseignant peut obtenir, sur demande, un aménagement de son horaire d'enseignement ou une autorisation d'absence de courte durée avec traitement lorsque son enfant nécessite une hospitalisation ou la présence d'un parent en cas de maladie, ou lors du décès d'un proche parent ou lorsque le clinicien enseignant a une raison grave pour s'absenter.

Le clinicien enseignant avise son directeur le plus tôt possible et s'entend avec lui sur les modalités d'application de l'horaire d'enseignement, le cas échéant.

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ POUR RAISON DE COMPASSION, SUITE AU DÉCÈS D'UN PROCHE, POUR AGIR COMME PROCHE AIDANT OU SUITE À LA DISPARITION D'UN ENFANT MINEUR

Nature du régime

- 19.02 Le régime de congé à traitement différé ou anticipé ci-après appelé le « régime », vise à permettre à un clinicien enseignant qui remplit les critères d'admissibilité au congé, de voir son traitement étalé sur une période déterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant un congé pour raison de compassion, suite au décès d'un proche, pour agir comme proche aidant ou suite à la disparition d'un enfant mineur. Il comporte, d'une part, une période de travail durant laquelle le clinicien enseignant verse sa contribution au régime et, d'autre part, une période de congé.

Définitions

- 19.03 Congé à traitement différé : le congé d'une durée déterminée dont la fin coïncide avec la fin de la période d'étalement.

- 19.04 Congé à traitement anticipé : le congé d'une durée déterminée pris à tout autre moment pendant la période d'étalement.
- 19.05 Contrat : entente écrite signée par le clinicien enseignant et par l'Université précisant les modalités du régime de congé à traitement différé ou anticipé et dont copie est jointe à l'annexe D.
- 19.06 Période d'étalement : la durée totale du régime pendant laquelle le traitement est étalé, incluant la période de contribution et la période de congé, mais excluant toute période de suspension prévue au présent article.
- 19.07 Congé pour compassion : lorsque la santé physique ou mentale du conjoint du clinicien enseignant, de sa conjointe, de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un proche parent le justifie.
- 19.08 Congé suite au décès : dans le cas du décès d'une personne mentionnée dans la définition de congé pour compassion (clause 19.07).
- 19.09 Congé pour agir à titre de proche aidant : lorsque la présence du clinicien enseignant est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux, en raison d'une grave maladie potentiellement mortelle ou d'un grave accident.
- 19.10 Congé suite à la disparition d'un enfant mineur : dans le cas de la disparition d'un enfant mineur du clinicien enseignant ou d'un enfant mineur de son conjoint ou de sa conjointe.

Conditions d'adhésion au régime et d'obtention du congé

A) Admissibilité

- 19.11 Ne sont admissibles au Régime que les cliniciens enseignants réguliers permanents en vertu de l'article 12.

Le Régime peut être accordé à un clinicien enseignant uniquement pour raison de compassion, suite au décès d'un proche, pour agir à titre de proche aidant ou suite à la disparition d'un enfant mineur, tel que définie aux clauses 19.07 à 19.10.

Lorsqu'un clinicien enseignant qui fait une demande remplit les critères d'admissibilité au régime, sa demande est acceptée. S'il ne les remplit pas, il n'a pas droit au régime.

- 19.12 Le clinicien enseignant en assurance salaire, en congé sans traitement ou en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental ne peut se prévaloir des présentes dispositions qu'à la date de son retour au travail. Pour le clinicien enseignant en assurance salaire, l'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical démontrant que le clinicien enseignant est apte à reprendre le travail.
- 19.13 Le clinicien enseignant peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.
- 19.14 L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé doit faire l'objet d'un contrat, lequel inclut notamment la durée et les dates des périodes de congé et d'étalement ainsi que le

pourcentage de traitement que recevra le clinicien enseignant durant la période d'étalement.

B) Procédure

19.15 Le clinicien enseignant admissible qui désire participer au régime doit informer par écrit le directeur de son unité (avec copie au secteur des avantages sociaux de la Direction des ressources humaines) de sa demande et ce, au moins huit (8) semaines avant la date du début du régime. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et du congé, les dates de début et de fin de la période de congé.

Durée du régime

19.16 La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.

19.17 La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas suivants :

- Congé sans traitement;
- Congé de maladie;
- Lésion professionnelle et retrait préventif;
- Congé de maternité, adoption, paternité et parental;
- Année d'étude et de recherche et congé de perfectionnement.

Cependant, la durée du régime, incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans sous réserve de la clause 19.30.

Durée du congé, pourcentage de traitement et prestation de travail

19.18 La durée de la période de congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs.

19.19 Pendant la période d'étalement du régime, le clinicien enseignant reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-après en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

	Durée de participation au régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du traitement			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le clinicien enseignant

recevrait s'il ne participait pas au régime. Toutefois, selon les dispositions fiscales en vigueur, la rémunération reçue durant un congé anticipé est traitée comme une avance salaire. Lors de son retour au travail, le clinicien enseignant rembourse le montant avancé sous forme de retenue salariale basée sur le montant reçu durant son congé.

- 19.20 Sauf pour la durée du congé, la charge de travail du clinicien enseignant pour la période du régime n'est pas modifiée.
- 19.21 Au terme de la période de congé, le clinicien enseignant doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.
- 19.22 La période de congé est considérée comme une période de service.

Droits et avantages (conditions de travail)

- 19.23 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, le clinicien enseignant bénéficie, pendant la période d'étalement, des avantages de la convention collective, en autant qu'il y ait normalement droit.

Cotisations aux régimes d'assurances collectives et de retraite de l'Université

- 19.24 Pendant la période d'étalement, les cotisations du clinicien enseignant et de l'Université aux régimes d'assurances collectives et de retraite sont celles qui auraient eu cours si le clinicien enseignant ne participait pas au régime de traitement anticipé ou différé.

Congé annuel

- 19.25 Aux fins de calcul du congé annuel, il y a accumulation d'année de service pendant la durée du contrat et chacune des années compte pour une année entière même si le traitement est inférieur à 100 %.

Pour le congé d'une durée de douze (12) mois, l'année du congé comprend le congé annuel auquel le clinicien enseignant a droit et pour le congé d'une durée inférieure à douze (12) mois, la période du congé comprend la partie du congé annuel équivalente au nombre de mois de congé.

Le congé annuel auquel le clinicien enseignant a droit après l'expiration du contrat est rémunéré au taux de traitement applicable à la date d'expiration du contrat. Pendant la période de contribution, le congé annuel du clinicien enseignant est rémunéré au pourcentage du traitement prévu au contrat.

Le clinicien enseignant peut reporter, après entente avec son supérieur, le congé annuel qui, à cause de la période de congé, ne pourrait être pris avant la fin de l'année financière durant laquelle il est dû.

Régime de retraite

- 19.26 Sous réserve des dispositions du régime de retraite, le clinicien enseignant se voit reconnaître, aux fins du calcul de la rente, une (1) année de service pour chacune des années de participation au régime, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime.

Avantages prévus par la loi

19.27 Pendant la période d'étalement, les contributions du clinicien enseignant et de l'Université aux divers avantages prévus par la loi (R.R.Q., Assurance emploi, R.Q.A.P., Fonds de service de santé et C.N.E.S.S.T.) sont celles prévues selon les lois applicables.

Démission, retraite, désistement ou décès

19.28 Advenant que le clinicien enseignant cesse d'être à l'emploi de l'Université, prenne sa retraite, se désiste ou décède, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si le clinicien enseignant a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 19.19;
- b) Si le clinicien enseignant n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Université lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le clinicien enseignant ou l'Université s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le clinicien enseignant durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du clinicien enseignant pendant la période de travail en application de la clause 19.19. Si le solde est négatif, l'Université rembourse ce solde au clinicien enseignant. S'il est positif, le clinicien enseignant rembourse ce solde à l'Université;
- d) Lorsque le clinicien enseignant a l'obligation de rembourser l'Université, les sommes sont exigibles immédiatement à moins d'entente sur les modalités de remboursement;
- e) Advenant le décès du clinicien enseignant pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé aux ayants droit.

Congé sans traitement

19.29 Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement du clinicien enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder deux (2) ans. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à deux (2) ans, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint deux (2) ans et les modalités prévues selon la clause 19.28 s'appliquent alors en y faisant les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement du clinicien enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à deux (2) ans, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

Congé de maladie

19.30 Lorsque le congé de maladie survient en cours de congé à traitement différé ou anticipé : le congé de maladie est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il sera considéré comme débutant le jour de la date prévue du retour au travail du clinicien enseignant.

19.31 Lorsque le congé de maladie survient avant le congé à traitement différé ou anticipé et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans cette situation, le clinicien enseignant peut choisir de :

a) continuer sa participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé et reporte le congé à un moment où il ne sera plus en congé de maladie. Le clinicien enseignant s'entend avec la direction de son unité pour la date de prise de son congé;

b) mettre fin au régime de congé à traitement différé ou anticipé et recevoir les montants de rémunération non versés selon les dispositions de la clause 19.28.

19.32 Durant les six (6) premiers mois du congé de maladie, le clinicien enseignant reçoit la rémunération prévue au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Après six (6) mois, la participation au régime de congé est suspendue et le clinicien enseignant reçoit une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

Lorsque la participation au régime est suspendue, la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans. La participation au régime est remise en vigueur lors du retour au travail du clinicien enseignant ou, les dispositions prévues à la clause 19.28 s'appliquent.

19.33 Lorsque le congé maladie dure plus de deux (2) ans :

a) si le clinicien enseignant a déjà pris son congé à traitement différé ou anticipé, le montant versé en trop devient exigible selon les modalités de la clause 19.28;

b) si le clinicien enseignant n'a pas pris son congé, le traitement non versé est remboursé au clinicien enseignant, sans intérêt, selon les modalités de la clause 19.28.

Lésions professionnelles et retrait préventif

19.34 Une lésion professionnelle ne peut survenir durant le congé sous réserve de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP).

19.35 Lorsque le congé pour lésion professionnelle survient avant le congé à traitement différé ou anticipé et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans cette situation, le clinicien enseignant peut choisir de :

a) continuer sa participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé et reporte le congé à un moment où il ne sera plus en congé pour lésion professionnelle. Le clinicien enseignant s'entend avec la direction de son unité pour la date de prise de son congé;

b) mettre fin au régime de congé à traitement différé ou anticipé et recevoir le traitement

non versé selon les modalités de la clause 19.28.

- 19.36 Durant les six (6) premiers mois du congé pour lésion professionnelle, le clinicien enseignant reçoit la rémunération prévue au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Après six (6) mois, la participation au régime de congé est suspendue et le clinicien enseignant est assujéti aux dispositions prévues par le régime d'assurance salaire. Il reçoit alors, s'il y a lieu, un complément aux prestations prévues lors d'un congé pour lésion professionnelle basée sur son traitement régulier.

Lorsque la participation au régime est suspendue, la durée du régime est prolongée d'autant, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans. La participation au régime est remise en vigueur lors du retour au travail du clinicien enseignant ou, les dispositions prévues à la clause 19.28 s'appliquent.

Nonobstant les dispositions prévues à la présente clause, l'Université s'assure que le clinicien enseignant reçoit au moins les indemnités fixées lors d'un accident de travail. À défaut, le régime est suspendu durant le congé pour lésion professionnelle et le contrat est prolongé de la période de la suspension.

Pendant la période de contribution, la clinicienne enseignante enceinte qui bénéficie d'un retrait préventif en vertu de la Loi (LSST) voit sa participation au régime suspendue. À son retour, le régime est prolongé d'autant sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 19.17.

Autres congés

Congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental

- 19.37 a) Le congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental survient en cours de congé à traitement différé ou anticipé : le congé à traitement différé ou anticipé est interrompu le temps du congé de maternité, d'adoption ou de paternité prévu à la convention et est prolongé d'autant après la fin de ce congé; de plus, le contrat est aussi prolongé d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective pour le congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental s'appliquent;
- b) Le congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental survient avant et se termine avant le congé à traitement différé ou anticipé ou survient après ledit congé : le contrat est interrompu le temps du congé de maternité, d'adoption ou de paternité et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective pour le congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental s'appliquent;
- c) Le congé de maternité, d'adoption, de paternité ou parental survient avant le congé et se continue au moment où débute le congé.

Dans ce cas, le clinicien enseignant peut choisir :

- i) de reporter le congé à une date convenue avec l'Université;
- ii) de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 19.29 s'appliquent.

Autres congés avec traitement

- 19.38 Pendant les autres congés avec traitement non prévus au présent article, le clinicien enseignant maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu au contrat.
- 19.39 Si, en raison de circonstances exceptionnelles, l'Université lui en fait la demande, le clinicien enseignant peut suspendre sa participation au régime pour une période maximale de deux (2) ans. Le cas échéant, la durée du régime est prolongée d'autant et le congé est reporté, s'il y a lieu, à une date convenue avec l'Université.
- 19.40 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention collective, les dispositions du présent article ont préséance.

Article 20 : Absence

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

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

- 20.05 Le directeur peut, sur demande et pour des raisons sérieuses, accorder à un clinicien enseignant:
- a) une autorisation d'absence avec traitement pour une période maximum d'une (1) semaine;
 - b) une autorisation d'absence sans traitement pour une période de quatre (4) semaines.

Article 21 : Régime de retraite, assurances, exonération des frais de scolarité

- 21.01 L'Université convient de maintenir pour la durée de la présente convention collective les avantages sociaux suivants : le régime de retraite de l'Université et le programme sur complémentaire de retraite de l'Université, les régimes d'assurance vie collective, d'assurance salaire invalidité, d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires et d'assurance accident voyage, et la politique d'exonération des frais de scolarité.
- 21.02 Les parties conviennent que le régime de retraite et le programme sur complémentaire de retraite de l'Université sont maintenus pendant la durée de la présente convention.
- 21.03 Les bénéficiaires du régime de retraite et du programme sur complémentaire de retraite de l'Université ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention.
- 21.04 Le Syndicat sera consulté avant toute modification éventuelle quant aux dispositions du régime de retraite et du programme sur complémentaire de retraite avant leur mise en vigueur.
- 21.05 Les parties conviennent de la nécessité de prendre les moyens nécessaires pour assurer la pérennité du Régime de retraite. En ce sens, le Syndicat et l'Université reconnaissent que dans le respect de l'application des clauses 21.02, 21.03 et 21.04 de la convention collective, des hypothèses visant à l'adaptation sinon à la modification de certains bénéficiaires devront être élaborées.

Le Syndicat s'engage de plus à informer ses membres des amendements qui auront été proposés d'une façon consensuelle par le Comité de retraite ou ses sous-comités mandatés.

Article 22 : Retraite

- 22.01 Le clinicien enseignant prend sa retraite selon le règlement du régime de retraite de l'Université.
- 22.02 Le clinicien enseignant qui, lors de sa retraite, est âgé d'au moins soixante (60) ans et d'au plus soixante-quatre (64) ans et qui, lors de sa demande, compte au moins dix (10) années de service, a droit à une indemnité égale à six (6) mois de salaire à la condition d'avoir confirmé par écrit à l'Université la date de sa retraite au moins trois (3) mois et au plus deux (2) ans à l'avance, à moins d'entente contraire entre les parties.

À partir du moment où l'indemnité est confirmée, le clinicien enseignant doit convenir des modalités avec la direction de son secteur. Ces modalités peuvent prendre les formes suivantes :

- un congé avec maintien de la totalité ou d'une partie du salaire;

- un régime de travail à temps partiel;
- une allocation payable à la retraite;
- une combinaison des trois formes précédentes.

Les modalités précitées sont toutefois assujetties aux conditions suivantes :

- lorsque la durée du préavis est d'au moins trois (3) mois mais inférieure à neuf (9) mois, l'indemnité est alors versée sous forme d'allocation de retraite;
- lorsque la durée du préavis est de neuf (9) mois ou plus, les modalités précitées relatives à l'indemnité peuvent s'appliquer.

Article 23 : Rémunération

23.01 Le traitement annuel du clinicien enseignant se compose d'un salaire de base et, le cas échéant, d'une prime individuelle.

23.02 Le salaire de base des cliniciens enseignants de la FMV apparaît à l'annexe B.

23.03 Les taux de salaires prévus à l'échelle (annexe B) pour les cliniciens enseignants sont :

- pour la période du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022 : augmentés de 2 % des taux en vigueur au 31 mai 2021;
- pour la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 : augmentés de 2 % des taux en vigueur au 31 mai 2022;
- au 1^{er} juin 2023 : Rehaussement du premier palier à 81 750,00 \$. Les paliers suivants sont ajustés, tels qu'indiqués à l'Annexe B, par une correction des écarts interpaliers à 2,5 %, pour un rehaussement moyen approximatif de 5,5 %;
- pour la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 : augmentés de 2 % ou du même pourcentage d'augmentation que celui applicable par le Gouvernement du Québec aux employés du secteur public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mai 2024, des taux en vigueur au 31 mai 2023, avec effet au 1^{er} juin 2023, selon ce qui est le plus avantageux;
- pour la période du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 : augmentés de 2,5 % ou du même pourcentage d'augmentation que celui applicable par le Gouvernement du Québec aux employés du secteur public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mai 2025, des taux en vigueur au 31 mai 2024, avec effet au 1^{er} juin 2024, selon ce qui est le plus avantageux;
- pour la période du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026 : augmentés de 2,75 % ou du même pourcentage d'augmentation que celui applicable par le Gouvernement du Québec aux employés du secteur public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mai 2026, des taux en vigueur au 31 mai 2025, avec effet au 1^{er} juin 2025, selon ce qui est le plus avantageux.

- 23.04 a) La rétroactivité découlant des modifications de l'échelle salariale est payable à tous les cliniciens enseignants à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la convention collective et à ceux qui ont pris leur retraite entre le 1^{er} juin 2021 et la date de la signature de la convention. La rétroactivité pour tous les cliniciens enseignants sera versée au plus tard trois (3) mois après la signature de la convention collective;
- b) La participation au RRUM sur la nouvelle base salariale est rétroactive au 1^{er} juin 2021, autant pour les cotisations que pour les prestations. Les cotisations requises découlant des ajustements salariaux seront perçues sur la même paie ou une paie subséquente aux ajustements des activités. Les ajustements aux rentiers, s'il y a lieu, seront effectués après la signature de la convention collective.
- 23.05 Le 1^{er} juin de chaque année, le clinicien enseignant qui est dans un palier donné depuis au moins le 30 novembre de l'année précédente avance d'un palier à moins qu'il n'ait déjà atteint le palier maximum.
- 23.06 Les cliniciens enseignants bénéficiant actuellement de primes de quelque nature qu'elles soient les conserveront, sous réserves du maintien des conditions d'octroi et de maintien alors en vigueur, relatif à chacune des primes.
- 23.07 Les années d'expérience des cliniciens enseignants sont calculées, lors de l'engagement, conformément à l'annexe E.
- 23.08 L'Université fournit au Syndicat, au plus tard le 30 septembre et le 31 janvier, avec la liste des cliniciens enseignants prévue à la clause 3.04, les informations suivantes :
- le nom des cliniciens enseignants ayant une prime, le type de prime tel que prévu à la clause 23.01, son montant, sa durée.
- 23.09 Seuls les cliniciens enseignants qui possèdent un diplôme de spécialistes (Board) reçoivent un montant de 5 000,00 \$ par année lorsque ce diplôme est requis pour l'emploi occupé. Ces mêmes spécialistes recevront un montant annuel additionnel de 5 000,00 \$ pendant la durée de leur participation aux services cliniques. Ces deux montants seront versés au prorata du régime d'emploi du clinicien enseignant.
- 23.10 L'assurance responsabilité professionnelle des cliniciens enseignants est prise en charge par l'Université de Montréal lorsqu'ils doivent avoir une telle assurance pour l'exercice de l'emploi occupé.
- 23.11 La paie du clinicien enseignant est versée par virement bancaire.

Article 24 : Accès à l'égalité

- 24.01 L'Université a la responsabilité de la conception, de la mise en œuvre et de l'application du programme d'accès à l'égalité (PAÉE) touchant les cliniciens enseignants établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Le PAÉE est affiché sur le site web de la Direction des ressources humaines dans un onglet identifié à cette fin et il demeure accessible aux cliniciens enseignants.
- 24.02 L'Université a la responsabilité de consulter le Syndicat pour la modification de tout programme d'accès à l'égalité touchant les cliniciens enseignants établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.
- 24.03 L'Université publie sur le site web de la Direction des ressources humaines les résultats des recensements en équité en emploi qu'elle effectue pour répondre à ses obligations légales. Elle en transmet simultanément copie au Syndicat.
- 24.04 L'Université publie annuellement un rapport des activités entreprises pour atteindre les objectifs du PAÉE pour les cliniciens enseignants. Ce rapport fait état de la situation dans chaque secteur pour les cliniciens enseignants et est affiché sur le site web de la Direction des ressources humaines.

Article 25 : Dispositions générales

- 25.01 L'Université s'engage à prendre fait et cause de tout clinicien enseignant dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de sa charge de travail et convient de n'exercer elle-même contre lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du clinicien enseignant dont la preuve incombe à l'Université.
- 25.02 Les parties, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, l'article qu'elles jugent insuffisant, de même que conclure des lettres d'entente concernant tout objet particulier.
- 25.03 La nullité d'une clause de cette convention collective n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la présente convention collective dans son entier.
- 25.04 L'Université prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des cliniciens enseignants en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.

L'Université élabore un plan de communication destiné aux cliniciens enseignants touchés par des travaux de rénovation, de construction ou de restauration impliquant des matériaux contenant de l'amiante.

25.05 Un (1) représentant du Syndicat visé par le certificat d'accréditation et un (1) représentant de l'Université peuvent s'adjoindre au comité de santé et de sécurité prévu dans la convention du Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal – certificat d'accréditation de 1975.

Ce comité a pour fonctions :

- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail et ce, conformément aux dispositions de la loi;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;
- de veiller à ce que l'Université et les cliniciens enseignants respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'établissement.

En cas de désaccord au sein du comité de santé et de sécurité quant aux mesures à prendre, les représentants du Syndicat adressent leurs recommandations par écrit aux représentants de l'Université qui fournissent une réponse écrite en expliquant les points de désaccord. Si le litige persiste, il est déferé à la C.N.E.S.S.T. dont la décision est exécutoire.

Le comité se réunit, selon les besoins, sur demande écrite de l'une des parties, à la date et au lieu convenu entre les parties. Il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

Si un clinicien enseignant constate une dérogation aux règles relatives à la santé et à la sécurité, il en informe la direction du secteur intéressé. Si le problème n'est pas réglé de façon satisfaisante, le cas sera alors soumis au Comité de sécurité.

L'Université met à la disposition du comité toute information ou étude pertinente, notamment quant à la qualité de l'air.

Advenant des modifications à la Loi sur la santé et sécurité du travail ayant un impact sur les dispositions de la présente clause, ces modifications prennent effet ipso facto.

25.06 L'Université convient de fournir au Syndicat cent (100) copies de la convention collective pour distribution dont les coûts seront assumés à part égale par les parties.

25.07 Conflit étudiant

Les parties reconnaissent le droit pour chaque clinicien enseignant de décider individuellement si les conditions pédagogiques sont réunies ou non pour dispenser sa prestation de cours dans le cadre d'un conflit étudiant.

De manière à favoriser une collaboration et une concertation entre les parties, ces dernières s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais afin d'examiner ensemble tout sujet qui a, ou pourrait avoir, un effet sur la tâche professorale, de même que sur la santé et la sécurité du clinicien enseignant.

Article 26 : Propriété intellectuelle

- 26.01 Le clinicien enseignant a la liberté de rendre publics les résultats de ses recherches.
- 26.02 Le moment de publiciser ou de publier de même que la forme et le contenu de la communication relèvent de la discrétion du clinicien enseignant sous réserve des droits reconnus aux autres collaborateurs dont les étudiants.
- 26.03 Le clinicien enseignant responsable d'un projet a la liberté de décider de commercialiser ou non les résultats issus de ses activités de recherche et d'enseignement sous réserve des droits reconnus aux autres collaborateurs dont les étudiants.
- 26.04 L'Université reconnaît que le choix de la voie de valorisation est une décision conjointe du clinicien enseignant et de l'Université.
- 26.05 L'Université s'engage, lors du processus de commercialisation d'un produit universitaire, à respecter la liberté académique et les valeurs éthiques du clinicien enseignant.
- 26.06 Tout clinicien enseignant qui compte exploiter commercialement les résultats découlant d'activités de recherche, de création, de développement ou d'enseignement doit en divulguer son intention à l'Université.
- 26.07 L'Université reconnaît le principe du partage des revenus découlant de la commercialisation des produits universitaires.
- 26.08 Le clinicien enseignant qui le souhaite a accès à toute l'information relative à la commercialisation de son produit.
- 26.09 Les parties utilisent le formulaire de divulgation et le contrat-type de cession de la propriété intellectuelle, convenus entre les parties.
- 26.10 Le clinicien enseignant couvert par le certificat d'accréditation est titulaire des droits d'auteur sur ses œuvres. Il en découle qu'il est le premier décideur au sujet de la diffusion de celles-ci. Il lui revient par conséquent de déterminer la mesure dans laquelle ses

œuvres peuvent être diffusées, reproduites, réutilisées, indexées et archivées. Toutefois, le clinicien enseignant ne peut en aucun cas exiger quelque paiement que ce soit sous forme de redevances ou autre, de la part des étudiants de l'Université pour l'utilisation d'une œuvre produite à l'intention des étudiants dans le cadre de ses fonctions, telles que définies à l'article 9 de la présente convention.

- 26.11 Le clinicien enseignant doit être outillé afin de gérer les enjeux associés aux documents à l'égard desquels des tiers pourraient prétendre à des droits.
- 26.12 Lorsque plusieurs personnes ou institutions sont impliquées dans la création d'un contenu, il revient à l'ensemble de celles-ci de décider des licences qui encadreront sa diffusion.
- 26.13 L'Université mettra en place des guides conviviaux afin de soutenir les processus de décision relatifs aux droits sur les œuvres qui, en raison de la variété des contextes disciplinaires, sont très diversifiés.
- 26.14 L'Université mettra en place des outils et des formations qui permettront d'améliorer les pratiques en matière de gestion des droits relatifs aux œuvres numérisées pour l'enseignement.

Article 27 : Durée

- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 mai 2026. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément prévu.
- 27.02 La présente convention collective demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Annexe A : Titres de fonctions

- Clinicien enseignant
- Enseignant en médecine vétérinaire

Ces deux fonctions sont désignées sous le vocable « clinicien enseignant » dans la convention collective.

Toute fonction visée par le certificat d'accréditation qui aurait été omise ou qui serait créée après la signature de la convention collective sera ajoutée à la liste.

Annexe B : Salaires de base des cliniciens enseignants

1^{er} juin 2021 Indexation de 2%		1^{er} juin 2022 Indexation de 2%		1^{er} juin 2023 Rehaussement et ajustement des paliers (excluant indexation)	
PALIER	SALAIRE	PALIER	SALAIRE	PALIER	SALAIRE
1	75 283,00 \$	1	76 789,00 \$	1	81 750,00 \$
2	77 326,00 \$	2	78 873,00 \$	2	83 794,00 \$
3	79 372,00 \$	3	80 959,00 \$	3	85 889,00 \$
4	81 412,00 \$	4	83 040,00 \$	4	88 036,00 \$
5	83 458,00 \$	5	85 127,00 \$	5	90 237,00 \$
6	85 502,00 \$	6	87 212,00 \$	6	92 493,00 \$
7	87 547,00 \$	7	89 298,00 \$	7	94 805,00 \$
8	89 590,00 \$	8	91 382,00 \$	8	97 175,00 \$
9	92 390,00 \$	9	94 238,00 \$	9	99 604,00 \$
10	95 193,00 \$	10	97 097,00 \$	10	102 094,00 \$
11	98 000,00 \$	11	99 960,00 \$	11	104 646,00 \$
12	100 796,00 \$	12	102 812,00 \$	12	107 262,00 \$
13	103 603,00 \$	13	105 675,00 \$	13	109 944,00 \$
14	104 885,00 \$	14	106 983,00 \$	14	112 693,00 \$
15	107 690,00 \$	15	109 844,00 \$	15	115 510,00 \$
16	110 495,00 \$	16	112 705,00 \$	16	118 398,00 \$
17	113 294,00 \$	17	115 560,00 \$	17	121 358,00 \$
18	116 106,00 \$	18	118 428,00 \$	18	124 392,00 \$
19	118 902,00 \$	19	121 280,00 \$	19	127 502,00 \$

Annexe C : Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant

DÉFINITION

On entend par :

MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE : les officiers de l'Université et de ses facultés, les étudiants, les membres du personnel enseignant et les autres employés de l'Université.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement s'applique aux membres du personnel enseignant.

1 La première version de ce règlement a été adoptée le 1er mai 1972 (délibération AU-392-1.1).

DISPOSITIONS

Article 1 Nul ne peut entraver ou contribuer à entraver l'exercice d'une fonction ou la tenue d'une activité universitaire, notamment les réunions des corps universitaires, des personnes ou des organismes, le fonctionnement des services ou l'administration des affaires de l'Université.

Article 2 Nul ne peut, sans justification, empêcher, entraver ou contribuer à entraver la libre circulation des personnes sur le campus, dans les immeubles de l'Université ou dans tout autre lieu sous la responsabilité de l'Université.

Article 3 Nul ne peut porter atteinte aux libertés et aux droits d'un membre de la communauté universitaire. Il est notamment interdit de :

a) faire preuve de violence ou proférer des menaces à l'égard d'un membre de la communauté universitaire ou de l'un de ses invités;

b) empêcher, sans justification, un membre de la communauté universitaire ou l'un de ses invités d'accéder au campus de l'Université ou à tout autre lieu sous la responsabilité de l'Université;

c) harceler un membre de la communauté universitaire à cause de l'un des motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne.

Article 4 Nul ne peut se conduire d'une façon harcelante, perturbatrice ou abusive de nature : a) à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne de même qu'à sa réputation, ou b) à affecter de façon indue le fonctionnement académique ou administratif de l'Université ou de l'une de ses unités.

Article 5 Nul ne peut, dans le cadre d'activités de recherche ou d'enseignement, commettre du plagiat ou aller à l'encontre de ses obligations en matière de probité intellectuelle, notamment en induisant délibérément en erreur les membres de la communauté scientifique ou toute autre personne, ou en tirant un avantage indu d'une situation liée à de telles activités.

Article 6 Nul ne peut porter atteinte aux biens de l'Université, ni sur le campus ni dans un lieu sous la responsabilité de l'Université, aux biens d'un membre de la communauté universitaire ou de l'un de ses invités. Il est notamment interdit de :

a) voler, détruire ou endommager volontairement, ou détourner à son profit un bien de l'Université ou d'un membre de la communauté universitaire;

b) obtenir de l'Université un avantage au moyen de fausses représentations, de faux documents ou de documents falsifiés;

c) tenter de commettre un des actes mentionnés aux alinéas a) et b) ci-dessus ou aider à le commettre.

Article 7 Toute personne qui enfreint le présent règlement est passible de réprimande, de suspension ou de renvoi de l'Université.

Article 8 Lorsqu'il y a une violation alléguée de l'article 5 du présent règlement, une plainte est déposée auprès du Secrétaire général qui, le cas échéant, en saisit le Comité de discipline pour les membres du personnel enseignant, formé par le Comité exécutif conformément aux statuts.

Lorsqu'il est saisi d'une plainte en vertu du paragraphe précédent, le Comité de discipline doit la traiter dans le respect des règles d'équité procédurale. Il rend une décision écrite et motivée.

Le Comité de discipline impose s'il y a lieu à la personne qui a commis une violation de l'article 5 les sanctions prévues à l'article 7, en respectant les dispositions de la convention collective applicable, le cas échéant.

Article 9 Pour toute autre violation alléguée du présent règlement, l'Université peut prendre une des mesures disciplinaires prévues à l'article 7, en respectant les dispositions de la convention collective applicable, le cas échéant.

Cependant, si une telle violation soulève une question reliée à la liberté de conscience, d'enseignement ou de recherche d'un enseignant, elle est traitée par le comité de discipline conformément à l'article 8. Il en est de même pour toute violation alléguée qui soulève une question reliée à la relation pédagogique ou d'autorité d'un professeur avec un étudiant ou étudiante, sauf dans les cas où ladite violation est visée par la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* ou la *Politique contre le harcèlement* (10.16).

Toute plainte ou tout signalement relié à des violences à caractère sexuel doit être traité selon la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*. Dans 163 l'éventualité où au terme de la procédure prévue dans cette Politique, l'Université décide d'entreprendre un processus disciplinaire, elle le fait en vertu du présent article.

Article 10 Le doyen ou le directeur d'un département dans le cas d'une faculté départementalisée, peut interdire à une personne l'accès à certains lieux ou lui interdire de participer à une ou plusieurs activités lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que, dans les circonstances, sa présence peut entraîner un préjudice sérieux à la sécurité des personnes ou des biens.

Ces interdictions s'appliquent tant que la situation le justifie.

Annexe D : Contrat – Régime de congé à traitement différé ou anticipé

CONTRAT INTERVENU ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, d'une part

ET LE CLINICIEN ENSEIGNANT

NOM : _____, d'autre part

ADRESSE : _____

FACULTÉ - DÉPARTEMENT : _____

OBJET : Régime de congé à traitement différé ou anticipé

1. Durée du régime et de la période d'étalement

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé entre en vigueur le _____, date du début de la période d'étalement, et se termine le _____, date de fin de la période d'étalement.

2. Durée du congé

Le congé à traitement différé ou anticipé est d'une durée de ____ mois, soit du _____ au _____ inclusivement.

3. Traitement pendant la période d'étalement

Pendant la période d'étalement, le clinicien enseignant reçoit ____% de son traitement régulier.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le présent contrat est assujéti aux dispositions de la convention collective signé le _____ entre le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) et l'Université de Montréal.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____^e jour du mois de _____ 20XX.

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

LE CLINICIEN ENSEIGNANT

Annexe E : Règles de calcul des années d'expérience lors de l'engagement des cliniciens enseignants

A) Principes généraux

1. La comptabilisation des années d'expérience pertinente est faite à partir de la date d'obtention du diplôme de 1er cycle.
2. L'évaluation des années réelles de travail d'une personne est faite en fonction de l'exercice d'activités pertinentes pendant une période consécutive d'au moins trois (3) mois. Le travail à temps partiel est comptabilisé pour les fins salariales, selon le pourcentage du temps travaillé.
3. Dans le cas où un clinicien enseignant a plusieurs diplômes d'un cycle donné, le calcul de l'expérience se fait en considérant le premier diplôme.
4. L'arrondissement de la somme des années d'expérience se fait à l'entier le plus proche.
5. Les années d'expérience sont reconnues aux fins salariales à raison d'un palier pour une année d'expérience.
6. Une période d'expérience pertinente n'est pleinement reconnue qu'une seule fois aux fins de fixer le palier salarial; aucune période d'expérience ne peut être reconnue en double, par exemple en temps d'étude et d'expérience professionnelle.

B) Pertinence des années d'expérience

Les années d'expérience pertinente à des fins salariales sont les années de pratique professionnelle dans une activité pour laquelle un diplôme universitaire est une qualification usuelle et qui constitue un apport à l'exercice des fonctions du clinicien enseignant. Les années de formation postdoctorale (boursier postdoctoral) sont reconnues comme années d'expérience pertinente.

C) Reconnaissance des années d'étude

Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2e ou de 3e cycle, sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant :

- Pour le clinicien enseignant qui détient la maîtrise ou le diplôme de 2e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience.
- Dans le cas d'un clinicien enseignant détenteur d'un DES, on calcule toutes les années d'expérience pertinentes tel qu'indiqué ci-dessous. Si ce calcul donne moins que 6, le clinicien enseignant sera positionné automatiquement au 6^e palier. Si le palier est supérieur à 6, il sera positionné au palier supérieur.

- Pour le clinicien enseignant qui a complété la scolarité de Ph.D. ou du doctorat de 3e cycle, la durée réelle des études jusqu'à concurrence de trois (3) années maximum d'expérience;
- Pour le clinicien enseignant qui détient le Ph.D. ou le doctorat de 3e cycle, cinq (5) années d'expérience maximum (incluant les années allouées pour le 2e cycle et la scolarité de doctorat);
- L'PISAV (internat) est reconnu à titre d'expérience pertinente pour une durée d'une (1) année.

Annexe F : Cas d'application sur l'octroi de la permanence (5 exemples)

Date d'embauche du clinicien enseignant régulier	1 ^{er} janvier 2020
Fin de la période de probation	Selon 12.10 – après une période de 2 ans travaillés Donc, fin de la probation au 1 janvier 2022
Début de la 3^e année travaillée	2 janvier 2022
Fin de la 3^e année travaillée	1 janvier 2023
Dépôt du dossier du clinicien enseignant pour accéder à la permanence	Au plus tard le 30 avril 2023
Période d'étude du dossier par le comité	1 ^{er} mai au 1 ^{er} juin 2023
Dépôt du rapport d'évaluation	1 ^{er} juin 2023
Acquisition de la permanence	Rétroactivement à l'expiration du 3 ans travaillés, soit le 1 janvier 2023

Date d'embauche du clinicien enseignant régulier	1 ^{er} mai 2020
Fin de la période de probation	Selon 12.10 – après une période de 2 ans travaillés Donc, fin de la probation au 1 ^{er} mai 2022
Début de la 3^e année travaillée	2 mai 2022
Fin de la 3^e année travaillé	1 ^{er} mai 2023
Dépôt du dossier du clinicien enseignant pour accéder à la permanence	Au plus tard le 30 avril 2023
Période d'étude du dossier par le comité	1 ^{er} mai au 1 ^{er} juin 2023
Dépôt du rapport d'évaluation	1 ^{er} juin 2023
Acquisition de la permanence	Rétroactivement à l'expiration du 3 ans travaillés, soit le 1 mai 2023

Date d'embauche du clinicien enseignant régulier	1 ^{er} septembre 2020
Fin de la période de probation	Selon 12.10 – après une période de 2 ans travaillés Donc, fin de la probation au 1 septembre 2022

Début de la 3^e année travaillée	2 septembre 2022
Fin de la 3^e année travaillée	1 ^{er} septembre 2023
Dépôt du dossier du clinicien enseignant pour accéder à la permanence	Au plus tard le 31 octobre 2023
Période d'étude du dossier par le comité	1 ^{er} novembre au 30 novembre 2023
Dépôt du rapport d'évaluation	1 ^{er} décembre 2023
Acquisition de la permanence	Rétroactivement à l'expiration du 3 ans travaillés, soit le 1 septembre 2023

Date d'embauche du clinicien enseignant régulier	1 ^{er} décembre 2020
Fin de la période de probation	Selon 12.10 – après une période de 2 ans travaillés Donc, fin de la probation au 1 décembre 2022
Début de la 3^e année travaillée	2 décembre 2022
Fin de la 3^e année travaillée	1 ^{er} décembre 2023
Dépôt du dossier du clinicien enseignant pour accéder à la permanence	Au plus tard le 31 octobre 2023
Période d'étude du dossier	1 ^{er} novembre au 30 novembre 2023
Dépôt du rapport d'évaluation	1 ^{er} décembre 2023
Acquisition de la permanence	Rétroactivement à l'expiration du 3 ans travaillés, soit le 1 décembre 2023

Date d'embauche du clinicien enseignant régulier	15 décembre 2020
Fin de la période de probation	Selon 12.10 – après une période de 2 ans travaillés Donc, fin de la probation au 15 décembre 2022
Début de la 3^e année travaillée	16 décembre 2022
Fin de la 3^e année travaillée	15 décembre 2023
Dépôt du dossier du clinicien enseignant pour accéder à la permanence	Au plus tard le 31 octobre 2023
Période d'étude du dossier	1 ^{er} novembre au 30 novembre 2023
Dépôt du rapport d'évaluation	1 ^{er} décembre 2023
Acquisition de la permanence	À l'expiration du 3 ans travaillés, soit le 15 décembre 2023

Lettre d'entente A : Participation des cliniciens enseignants aux comités facultaires de la FMV

- L'Université convient de solliciter les cliniciens enseignants pour avoir la participation d'au moins un d'entre eux, au sein des comités suivants :
 - Comité d'éthique et de l'utilisation des animaux;
 - Comité de la bibliothèque;
 - Comité de surveillance des maladies contagieuses;
 - Comité d'admissions au premier cycle;
 - Comité d'attribution du fond du CHUV;
 - Comité de biosécurité.

- L'Université convient de favoriser la participation des cliniciens enseignants pour tout nouveau comité facultaire (FMV) dont le mandat a un lien avec leur travail.

Lettre d'entente B : Participation aux instances prévues dans les statuts

Sous toutes réserves de modifications ou de changements pouvant être apportés aux statuts ou règlements applicables de la FMV, de l'Université ou de ses instances, lesquels auront préséance, l'Université convient de la participation et du droit de vote des cliniciens enseignants comme suit :

- Assemblée Universitaire : avoir un représentant avec droit de vote;
- Comité des études (FMV) : avoir un représentant avec droit de vote;
- Assemblée de faculté (FMV) : 6 membres votants;
- Conseil de faculté (FMV) : 2 membres votants.

En cas de changements pouvant être apportés aux statuts ou règlements applicables de la FMV, de l'Université ou de ses instances ayant des conséquences sur la participation et le droit de vote des cliniciens enseignants, les parties conviennent de discuter ensemble de ces conséquences et de nouvelles recommandations qui pourraient être formulées de façon commune avec le Syndicat auprès des autorités compétentes eu égard à la participation et au droit de vote des cliniciens enseignants.

Lettre d'entente C : Participation aux assemblées départementales

L'Université convient de recommander à la direction des départements relevant de la Faculté, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente, d'inclure dans les règles de régie interne de leurs assemblées délibérantes, la participation des cliniciens enseignants comme suit :

- 1) La fréquence à laquelle les cliniciens enseignants seront invités à participer aux Assemblées départementales ;
- 2) Les modalités quant à la convocation, l'envoi de l'ordre du jour et des documents afférents des Assemblées départementales auxquelles les cliniciens enseignants sont invités ;
- 3) Les modalités selon lesquelles les cliniciens enseignants pourront inscrire des points, des sujets ou des propositions à l'ordre du jour de toute Assemblée départementale auxquelles ils sont invités ;
- 4) Les modalités de prise de parole des cliniciens enseignants dans l'Assemblée départementale à laquelle ils sont invités, quant à tout point, sujet ou proposition à l'ordre du jour.

Dans le cadre de sa recommandation, des projets de règles de régie interne seront préparés par l'Université. Ces projets seront soumis pour avis à la ACEFMV avant transmission à la direction des départements tel que prévu ci-dessus.

Lettre d'entente D : Surcharge de travail

Les parties s'engagent à aborder la question de la surcharge de travail dans l'objectif d'y réfléchir sur la base du principe des « intérêts communs ».

Ainsi, les parties confient au Comité des griefs le mandat de notamment :

- 1- Recueillir l'information sur la charge de travail dans chaque service;
- 2- Poser un diagnostic sur l'existence et les sources d'une surcharge de travail dans chaque service, le cas échéant;
- 3- Faire des recommandations communes aux parties quant aux moyens qui pourraient être envisagés pour pallier la surcharge de travail dans un service donné, le cas échéant;
- 4- Discuter du formulaire utilisé par la FMV pour communiquer la charge de travail à chaque clinicien enseignant et faire des recommandations communes aux parties;

Le Comité des griefs décidera de sa méthode de travail et des délais applicables.

Lette d'entente E : Cliniciens enseignants temporaires

ATTENDU la volonté des parties de confier au comité de griefs la mission de discuter et de convenir de la possibilité d'offrir un poste régulier à un clinicien enseignant temporaire, et ce, pour chacun des cliniciens enseignant mentionnés au paragraphe 1;

ATTENDU la clause 1.12 de la convention collective 2023-2026;

ATTENDU la volonté des parties de discuter de cas précis existant au moment de la signature de la convention collective 2023-2026;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective 2023-2026 le comité de griefs se réunira aux fins de discuter et de convenir de la possibilité de créer et d'offrir un poste régulier à chacun des cliniciens enseignants temporaires suivants :

Gabriel Benoit
Marion Allano
Vincent Doré
Julie Berman
Yasmine Besserour

Lettre d'entente F : Cliniciens enseignants temporaires liés à un financement externe

ATTENDU QUE la Faculté de Médecine Vétérinaire (FMV) bénéficie à l'occasion de financement temporaire dans le cadre d'ententes conclues soit avec une entité gouvernementale ou privée, soit avec un organisme subventionnaire, en vertu desquelles il lui est possible d'engager et de rémunérer un clinicien enseignant sur une base temporaire pour une période déterminée;

ATTENDU QUE ce type d'entente de financement est occasionnel, mais qu'il est dans l'intérêt de la FMV de conclure de telles ententes, notamment dans le but de faire avancer la science vétérinaire et son enseignement;

ATTENDU l'accréditation détenue par le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal – Unité des cliniciens enseignants et autres enseignants (« SGPUM ») ;

ATTENDU QUE c'est de manière exceptionnelle et sans valeur de précédent que le SGPUM consent à l'engagement de cliniciens enseignants pour la durée de la présente lettre d'entente et selon les modalités ci-après décrites;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. Les cliniciens enseignants engagés par la FMV dans le cadre d'une entente de financement sont assujettis à la convention collective entre les parties aux présentes et sont considérés comme des cliniciens enseignants temporaires.
3. Toutefois, ils sont exclus de l'application de l'article 1.12 de la convention collective.
4. Une lettre d'engagement leur sera remise selon l'article 12.08 de la convention collective laquelle précisera la source du financement obtenu et la durée de l'engagement.
5. L'emploi du clinicien enseignant temporaire prend fin lorsque se termine son engagement selon la durée stipulée dans la lettre d'engagement qui lui a été remise.
6. La présente lettre d'entente est d'une durée de cinq (5) ans suivant la signature de la convention collective 2023-2026.

Lettre d'entente G : Participation des cliniciens enseignants à l'évaluation de candidature de résidents dans leur service

Au moins un clinicien enseignant dont la tâche comprend l'encadrement, la supervision, l'enseignement clinique ou l'évaluation de résidents, sera sollicité pour participer à l'évaluation de la candidature des résidents à un poste de résidence dans son service.

Cette lettre d'entente demeure en vigueur uniquement pour la durée de la convention collective et prend fin à son échéance.

Lettre d'entente H : Programme décentralisé de la FMV (PDFMV) à Rimouski

ATTENDU QUE l'Université de Montréal (UdeM) et l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) ont conclu un partenariat visant la création du Programme décentralisé de formation en médecine vétérinaire (PDFMV) ;

ATTENDU QUE le PDFMV est un programme de la Faculté de Médecine Vétérinaire (FMV) de l'UdeM ;

ATTENDU l'accréditation détenue par le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal / Unité des cliniciens enseignants et autres enseignants ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente
2. Dans les meilleurs délais à la demande de l'une des parties aux présentes, le comité de griefs se rencontre afin de discuter de toute question reliée au PDFMV en relation avec les conditions de travail des cliniciens enseignants.
3. Lors de l'engagement d'un clinicien enseignant, l'Université favorise l'engagement à demi-temps ou plus.
4. Les cliniciens enseignants travaillant dans le cadre du PDFMV à Rimouski, seront assujettis aux dispositions de la convention collective applicable visant les cliniciens enseignants.
5. La présente entente est pour la durée de la convention collective 2023-2026 seulement et expire au 30 juin 2026.

Lettre d'entente I : Clauses de parité avec la convention collective du SGPPUM

Les parties conviennent d'ajuster la présente convention collective en fonction des modifications que pourraient contenir la convention collective du SGPPUM (certificat d'accréditation de 1975), par rapport à deux sujets :

- Clause 8.04 quant au délai d'amnistie applicable en cas de mesure disciplinaire en lien avec des violences à caractère sexuel (VACS).
- Clause 18.22 a) quant aux cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale en cas d'adoption;

Cette lettre d'entente est valide jusqu'au 31 mai 2026.

Lettre d'entente J : Écriture inclusive

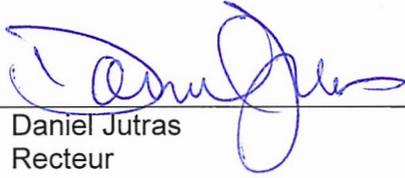
Les parties conviennent que la convention collective doit être rédigée en s'inspirant des principes de l'écriture inclusive. A cet effet, elles s'entendent pour mettre sur pied un comité de travail paritaire qui aura pour mandat de leur faire des recommandations pour adapter la convention collective aux principes de l'écriture inclusive.

Le comité sera formé de quatre membres dont deux désignés par le Syndicat et deux désignés par l'Université. Le comité devra procéder de façon diligente et faire ses recommandations au plus tard à la première date anniversaire de la signature de la convention collective.

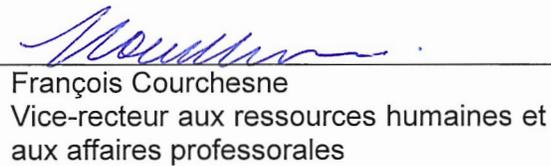
Le texte final de la convention collective, recommandé par le comité, devra être accepté et signé par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 13^e jour du mois de décembre 2023.

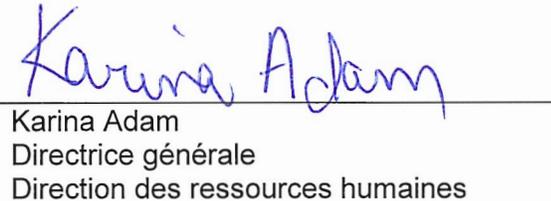
L'Université de Montréal



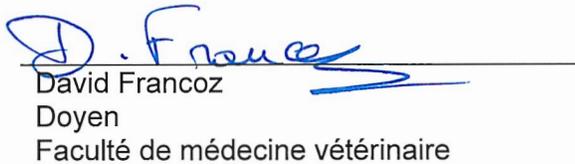
Daniel Jutras
Recteur



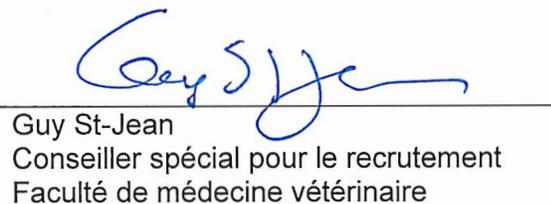
François Courchesne
Vice-recteur aux ressources humaines et
aux affaires professorales



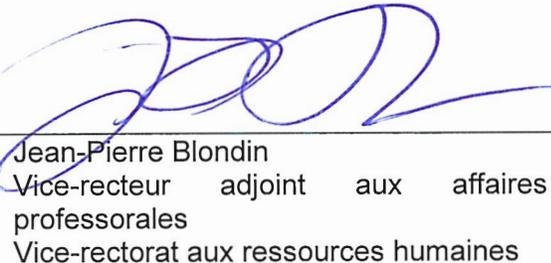
Karina Adam
Directrice générale
Direction des ressources humaines



David Francoz
Doyen
Faculté de médecine vétérinaire



Guy St-Jean
Conseiller spécial pour le recrutement
Faculté de médecine vétérinaire

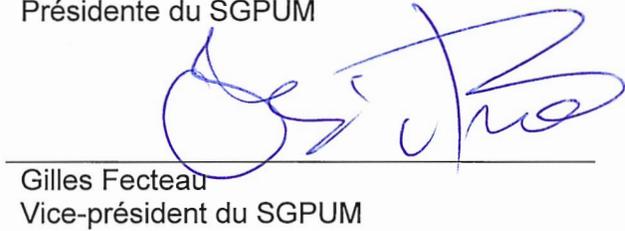


Jean-Pierre Blondin
Vice-recteur adjoint aux affaires
professorales
Vice-rectorat aux ressources humaines

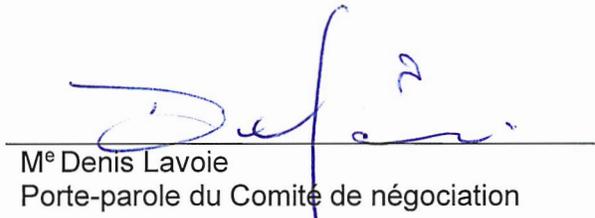
Le Syndicat général des professeures et
professeurs de l'Université de Montréal



Fasal Kanouté
Présidente du SGPUM



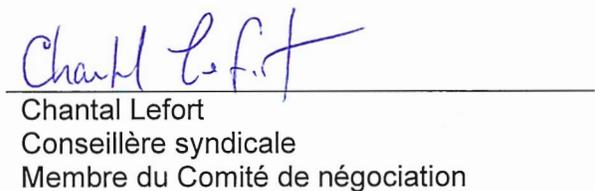
Gilles Fecteau
Vice-président du SGPUM



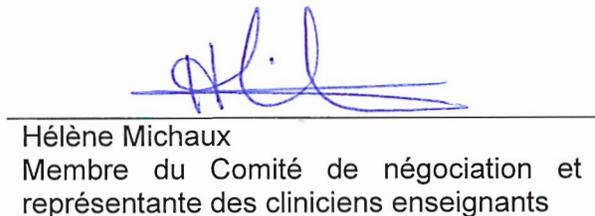
M^e Denis Lavoie
Porte-parole du Comité de négociation



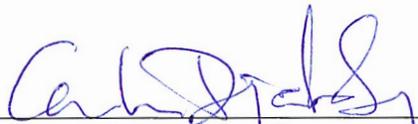
M^e Kathleen Cahill
Conseillère juridique
Membre du Comité de négociation



Chantal Lefort
Conseillère syndicale
Membre du Comité de négociation



Hélène Michaux
Membre du Comité de négociation et
représentante des cliniciens enseignants



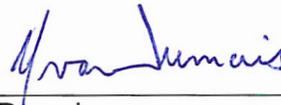
Caroline Desjardins-Saey
Directrice – Relations de travail et
partenariats RH
Direction des ressources humaines



André Dallaire
Membre du Comité de négociation et
représentant des cliniciens enseignants



Gabriel Bouvier
Conseiller en relations du travail
Direction des ressources humaines



Yvan Dumais
Membre du Comité de négociation et
représentant des cliniciens enseignants