

**CONVENTION COLLECTIVE**

intervenue entre

**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

et

**L'ASSOCIATION  
DES MÉDECINS CLINIENS ENSEIGNANTS  
DE MONTRÉAL**

2016-2022

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1 :</b>	<b>DÉFINITIONS</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 2 :</b>	<b>RECONNAISSANCE SYNDICALE</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 3 :</b>	<b>RETENUE SYNDICALE</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 :</b>	<b>RÉGIME DE TRAVAIL</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 5 :</b>	<b>ENGAGEMENT ET PROMOTION</b> .....	<b>5</b>
<b>ARTICLE 6 :</b>	<b>PÉRIODE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE</b> .....	<b>12</b>
<b>ARTICLE 7 :</b>	<b>LIBERTÉS UNIVERSITAIRES ET POLITIQUES; NON-DISCRIMINATION</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 8 :</b>	<b>FONCTIONS DU PROFESSEUR PLEIN TEMPS GÉOGRAPHIQUE</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 9 :</b>	<b>COMPOSITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL</b> .....	<b>20</b>
<b>ARTICLE 10 :</b>	<b>PROCÉDURE DE RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL</b> .....	<b>20</b>
<b>ARTICLE 11 :</b>	<b>RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>21</b>
<b>ARTICLE 12 :</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE</b> .....	<b>23</b>
<b>ARTICLE 13 :</b>	<b>CONGÉS PARENTAUX</b> .....	<b>25</b>
	<i>SECTION 1 - Dispositions générales</i> .....	<i>26</i>
	<i>SECTION 2 - Congé de maternité</i> .....	<i>26</i>
	<i>SECTION 3 - Congés spéciaux durant la grossesse</i> .....	<i>28</i>
	<i>SECTION 4 - Congé d'adoption</i> .....	<i>29</i>
	<i>SECTION 5 - Congé de paternité / Congé pour le conjoint</i> .....	<i>30</i>
	<i>SECTION 6 - Congé parental</i> .....	<i>32</i>
	<i>SECTION 7 - Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental et participation aux avantages sociaux</i> .....	<i>33</i>
	<i>SECTION 8 - Congés pour raisons familiales</i> .....	<i>34</i>
	<i>SECTION 9 - Impacts des congés parentaux</i> .....	<i>35</i>
	<i>SECTION 10 - Renseignements</i> .....	<i>37</i>
<b>ARTICLE 14 :</b>	<b>AUTRES CONGÉS</b> .....	<b>37</b>
<b>ARTICLE 15 :</b>	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>38</b>
<b>ARTICLE 16 :</b>	<b>DURÉE</b> .....	<b>41</b>
<b>ANNEXES</b> .....		<b>43</b>
<b>ANNEXE 1 :</b>	<b>LA RETRAITE</b> .....	<b>44</b>
<b>ANNEXE 2 :</b>	<b>ÉCHELLES SALARIALES - 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2016, 1<sup>ER</sup> JUIN 2017, 1<sup>ER</sup> JUIN 2018 ET 1<sup>ER</sup> JUIN 2019</b> .....	<b>51</b>
<b>ANNEXE 3 :</b>	<b>MEMBRES DU COMITÉ D'ÉVALUATION</b> .....	<b>55</b>
<b>LETTRÉS D'ENTENTE</b> .....		<b>56</b>
	<i>LETTRE D'ENTENTE NO 1 : COMITÉ PARITAIRE SUR L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS</i> .....	<i>57</i>
	<i>LETTRE D'ENTENTE NO 2 : EMBAUCHE DE PROFESSEURS PTG SOUS CONTRAT</i> .....	<i>58</i>
	<i>LETTRE D'ENTENTE NO 3 : PROFESSEURS PTG EN POSTE AYANT DROIT À LEUR RENTE DE RETRAITE</i> .....	<i>60</i>
	<i>LETTRE D'ENTENTE NO 4 : RECRUTEMENT</i> .....	<i>61</i>
	<i>LETTRE D'ENTENTE NO 5 : PROTECTION DU RÉGIME D'EMPLOI</i> .....	<i>62</i>

## ARTICLE 1 : DÉFINITIONS

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions et mots:

1.01 **Université et Association** : désignent respectivement l'Université de Montréal et l'Association des médecins cliniciens enseignants de Montréal (AMCEM).

1.02 **Professeur plein temps géographique (PTG)** : désigne une personne visée par le certificat d'accréditation émis au bénéfice de l'AMCEM le 6 avril 1976 et amendé les 15 août 1980, 28 février 2000 et 13 novembre 2003 :

« Les enseignants et chercheurs, plein temps géographique de la Faculté de médecine (PTG), salariés à au moins 30 % du régime à temps complet à l'emploi de l'Université de Montréal comme membres du corps professoral ou comme chargés d'enseignement, à l'exception du doyen, des vice-doyens, du secrétaire de la faculté, des directeurs de département, des directeurs-adjoints de département (ne cumulant pas la fonction de chef de département clinique ou de service clinique en établissement affilié), des directeurs d'institut de recherches, des personnes en congé sans solde ou assimilées, des professeurs invités et des autres personnes exclues par le Code du travail. »

Le professeur plein temps géographique est un médecin engagé par l'Université pour poursuivre une carrière professorale dans un centre hospitalier affilié (en qualité de membre actif) ou dans une autre institution affiliée.

Le professeur plein temps géographique est un clinicien; en cette qualité, il exerce ses activités cliniques en fonction de la réalisation de sa charge de travail.

1.03 **Centre hospitalier affilié** : désigne un centre hospitalier ou un centre affilié ou un institut qui a conclu un contrat d'affiliation avec l'Université.

1.04 **Année universitaire** : désigne une période allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août suivant et comprenant trois trimestres : a) le trimestre d'automne : du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre inclusivement; b) le trimestre d'hiver : du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril inclusivement; c) le trimestre d'été : du 1<sup>er</sup> mai au 31 août inclusivement.

1.05 **Grief** : désigne toute mésentente entre l'Université et l'Association, un professeur plein temps géographique ou un groupe de professeurs plein temps géographique, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.06 **Année de service** : désigne une période de service allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai suivant. Lorsqu'un engagement commence à une date autre que le 1<sup>er</sup> juin, l'année de service est calculée à partir du premier jour de juin le plus rapproché de la date de l'engagement.

- 1.07 **Statuts d'emploi** : Un professeur PTG relève exclusivement de l'un ou l'autre des deux statuts suivants : 1) **Professeur PTG régulier** : Professeur PTG qui est couvert par l'ensemble des dispositions de la convention collective à l'exception de la lettre d'entente #2; 2) **Professeur PTG sous contrat** : professeur PTG couvert uniquement par la lettre d'entente #2 et les dispositions de la convention collective qui y sont mentionnées.
- 1.08 **Régime d'emploi** : équivalent en pourcentage de la tâche professorale assumée par un professeur PTG en référence à un poste de professeur PTG à temps plein (100 %).
- 1.09 **Équivalent à temps plein (ETP)** : signifie un poste de professeur plein temps géographique ayant un régime d'emploi à 100 %.
- 1.10 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.

## **ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 2.01 La présente convention s'applique aux personnes visées par le certificat d'accréditation dont le libellé apparaît à la clause 1.02.
- 2.02 Aux fins de la négociation des conditions de travail et de l'application de la convention collective, l'Université reconnaît l'Association comme le représentant exclusif des personnes visées par le certificat d'accréditation.
- 2.03 L'Université fournit à l'Association, au plus tard le 30 septembre et le 31 janvier, la liste imprimée et électronique des professeurs plein temps géographique pour l'année courante. Cette liste comporte, pour chaque professeur plein temps géographique, le nom, le prénom, le matricule, la date de naissance, le sexe, le département, la faculté, le centre de recherche, l'état de l'activité (en fonction ou en détachement), le statut d'emploi, le régime d'emploi, la date d'entrée à l'Université, les diplômes avec la date d'obtention, le rang avec la date d'entrée, le palier et le traitement annuel (salaire de base et prime individuelle), le traitement annuel effectif, la source de financement, l'adresse et le numéro de téléphone déclarés à l'Université ainsi que l'adresse électronique à l'Université de Montréal.
- L'Université fournit annuellement à l'Association, pour chaque professeur plein temps géographique, le nombre d'années de service reconnues aux fins du régime de retraite.
- 2.04 Les renseignements prévus à la clause 2.03 sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner l'Association qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation du ou des professeurs plein temps géographique intéressés. L'Association n'utilisera les informations relatives à l'adresse et au numéro

de téléphone que pour communiquer avec ses membres et elle s'engage à les garder confidentielles.

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

2.06 Afin de faciliter l'application de la présente convention collective tant pour prévenir que pour régler des griefs, l'Université convient de libérer les membres de l'exécutif désignés par le syndicat pour l'équivalent de trois quarts ( $\frac{3}{4}$ ) de temps à temps plein.

Afin de faciliter le renouvellement de la présente convention collective, l'Université convient de libérer au maximum deux (2) professeurs plein temps géographique pour l'équivalent d'un demi-temps ( $\frac{1}{2}$ ) temps à temps plein pour la durée des négociations. Ces libérations débutent le 1<sup>er</sup> janvier précédant l'expiration de la convention collective et au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

### **ARTICLE 3 : RETENUE SYNDICALE**

3.01 L'Université prélève à chaque période de paie sur le salaire de chaque professeur plein temps géographique une somme égale au montant de la cotisation que l'Association fixe pour ses membres. Elle y procède dans les trente (30) jours de la réception d'un avis de cotisation que lui transmet l'Association.

3.02 L'Université remet mensuellement à l'Association les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque professeur plein temps géographique et le nom de celui-ci, sur support disponible.

Les montants ainsi retenus sont transférés électroniquement (virement bancaire) par l'Université suite à une demande de l'Association.

3.03 L'Association s'engage à prendre fait et cause de l'Université pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'Université par un professeur plein temps géographique ou un groupe de professeurs plein temps géographique résultant de l'application des clauses 3.01 et 3.02.

### **ARTICLE 4 : RÉGIME DE TRAVAIL**

4.01 Les parties reconnaissent que les règlements concernant le statut des professeurs et la discipline universitaire de même que la surveillance de leur application continuent de relever de la juridiction de l'Assemblée universitaire conformément à la Charte de l'Université. Cependant, toute modification aux règlements actuels ou tout nouveau règlement qui touche les professeurs plein temps géographique visés par la présente

convention doit, avant d'être mis en vigueur, faire l'objet d'un consentement écrit des parties aux présentes.

- 4.02 L'Université convient de maintenir pour la durée de la présente convention les avantages sociaux suivants: le régime de retraite de l'Université et le programme surcomplémentaire 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.

## **ARTICLE 5 : ENGAGEMENT ET PROMOTION**

- 5.01 Tout professeur plein temps géographique a un seul dossier dans lequel sont versées toutes les informations pertinentes à sa carrière à l'Université.

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

Le secrétariat du département est dépositaire de ce dossier.

- 5.02 Avant la confirmation de la mise en poste d'un professeur PTG par l'Université, le directeur du département universitaire concerné doit procéder à une consultation des professeurs du département.

Cette consultation est d'une durée de dix (10) jours et débute le jour où le directeur du département universitaire concerné transmet par courriel aux professeurs dudit département, le curriculum vitae de tout candidat ou candidate sélectionné pour un poste à combler, incluant la liste de ses publications et réalisations scientifiques, ainsi que les informations pertinentes au poste à pourvoir (l'institution hospitalière de rattachement, le régime d'emploi selon la clause 11.03, la spécialité médicale et les objectifs de développement visés par l'engagement).

Durant la période de consultation, tout professeur PTG du département concerné peut faire parvenir au directeur un avis confidentiel sur le dossier du candidat ou de la candidate. Les avis confidentiels transmis par les professeurs PTG dans le cadre de cette consultation ne lient ni le directeur du département concerné ni l'Université dans le cadre de la procédure d'engagement.

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 incluant la consultation prévue à la présente clause.

- 5.03 L'Université transmet simultanément au professeur plein temps géographique et à

l'Association une copie de la lettre d'engagement. La mise en poste d'un nouveau professeur plein temps géographique ne peut intervenir à une date antérieure à la transmission à l'Association d'une copie de la lettre d'engagement.

- 5.04 L'Université informe le professeur plein temps géographique de son engagement par une lettre d'engagement qui contient les éléments suivants :
- a) l'identification du département de rattachement du professeur plein temps géographique;
  - b) la durée, la date d'entrée en vigueur et la date d'expiration de l'engagement;
  - c) le rang universitaire;
  - d) les caractéristiques de l'engagement : statut d'emploi, régime d'emploi (plein temps, demi-temps ou autre), initial, terminal, renouvelable ou non renouvelable, avec ou sans permanence;
  - e) le salaire de base et, le cas échéant, toute prime;
  - f) les années de service reconnues aux fins de promotion.
- 5.05 Aux fins d'application de la présente convention collective, les parties reconnaissent l'existence des titres de professeur plein temps géographique adjoint, professeur plein temps géographique agrégé et professeur plein temps géographique titulaire.

### **Professeur adjoint**

- 5.06 A. L'engagement initial au rang de professeur plein temps géographique adjoint est d'une durée de trois (3) ans et prend fin le 31 mai.
- Le renouvellement est d'une durée de trois (3) ans et prend fin le 31 mai. Cet engagement est dit terminal.
- B. Est renouvelé, le professeur plein temps géographique adjoint qui :
- a) a complété trois (3) années de service au rang de professeur plein temps géographique adjoint; et
  - b) a, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation :
    - i) démontré des aptitudes à l'enseignement;
    - ii) démontré sa capacité de contribuer au développement de sa discipline par des recherches;
    - iii) contribué aux activités de l'institution;

iv) contribué au rayonnement universitaire.

5.07 L'Université doit mettre fin à l'emploi du professeur plein temps géographique adjoint qui n'a pas été promu au rang d'agrégé à la fin de l'engagement terminal.

#### **Professeur agrégé ou titulaire sans permanence**

5.08 A. L'engagement d'un professeur au rang de professeur plein temps géographique agrégé ou de professeur plein temps géographique titulaire sans permanence est pour une durée de trois (3) ans.

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

B. Obtient sa permanence, le professeur plein temps géographique agrégé ou titulaire sans permanence qui :

a) a demandé la permanence; et

b) a accompli sa charge de travail conformément aux conditions de promotion à l'agrégation ou à la titularisation (clauses 5.15 et 5.16) selon le cas.

5.09 L'Université peut accorder la permanence à la date d'engagement.

5.10 Le professeur plein temps géographique adjoint qui n'obtient pas un renouvellement d'engagement ou le professeur plein temps géographique agrégé ou titulaire à qui la permanence n'est pas accordée à l'expiration de son engagement peut, dans les dix (10) jours ouvrables après l'envoi par l'Université d'une lettre recommandée l'avisant à cet effet, demander que son dossier d'évaluation soit transmis au comité d'évaluation.

À cette occasion, le professeur plein temps géographique doit indiquer s'il désire être entendu par le comité d'évaluation, conformément à la clause 5.24.

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

Une copie conforme de cette lettre est envoyée simultanément à l'Association.

#### **Dossier et évaluation**

5.11 L'étude des dossiers d'évaluation aux fins de renouvellement d'engagement et de promotion est faite conformément au règlement suivant de l'Assemblée universitaire : « Règlement concernant la nomination et la promotion des professeurs à la Faculté des arts et des sciences et à la Faculté de médecine ».

5.12 Aux fins du renouvellement d'engagement ou de l'octroi de la permanence ou d'une promotion, le professeur plein temps géographique est responsable de la constitution de son dossier d'évaluation lequel contient les éléments suivants :

- a) le curriculum vitae et les mises à jour annuelles du curriculum vitae;
- b) la lettre d'engagement si le dossier est constitué pour fins de renouvellement d'engagement ou d'octroi de permanence, ou la lettre de renouvellement d'engagement si le dossier est constitué pour fins de promotion à l'agrégation;
- c) toute évaluation de l'enseignement faite selon le Guide pour l'évaluation de l'activité d'enseignement des professeurs;
- d) toute sanction disciplinaire ou tout avertissement non périmé;
- e) toute lettre de recommandation ou d'appréciation obtenue par le professeur plein temps géographique;
- f) les éléments d'information ayant fait partie du dossier du professeur plein temps géographique qui s'est vu reconnaître des années pour fins de promotion selon la clause 5.17;
- g) toute autre pièce jugée utile aux fins d'évaluation par le professeur plein temps géographique à l'exception de ses publications qu'il doit rendre disponibles au département;
- h) toute autre pièce jugée utile aux fins d'évaluation par le directeur et portée à la connaissance du professeur plein temps géographique.

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

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

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

## **Promotion et permanence**

- 5.14 La promotion au rang d'agrégé confère la permanence. Les professeurs plein temps géographique agrégés et titulaires permanents ont la permanence.
- 5.15 Est promu au rang de professeur plein temps géographique agrégé le professeur plein temps géographique adjoint qui :
- a) a complété cinq (5) années de service au rang de professeur plein temps géographique adjoint; et
  - b) a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le professeur plein temps géographique, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation :
    - i) a démontré des qualités d'enseignant;
    - ii) a contribué au développement de sa discipline par des recherches;
    - iii) a contribué aux activités de l'institution;
    - iv) a contribué au rayonnement universitaire.
- 5.16 Est promu au rang de professeur plein temps géographique titulaire, le professeur plein temps géographique agrégé qui :
- a) a complété six (6) années de service au rang de professeur plein temps géographique agrégé; et
  - b) a accompli sa charge de travail de façon conforme à l'objectif d'excellence de l'Université. Pour ce faire, le professeur plein temps géographique, compte tenu des activités de cette charge et des circonstances de sa réalisation :
    - i) s'est distingué dans son enseignement;
    - ii) s'est distingué par la qualité de sa recherche;
    - iii) a contribué de façon significative aux activités de l'institution;
    - iv) a contribué de façon significative au rayonnement universitaire.
- 5.17 Aux fins de calcul du nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de la clause 5.15 et à l'alinéa a) de la clause 5.16, les années de service d'un professeur plein temps géographique effectuées dans une autre université à un rang au moins équivalent à celui de professeur adjoint pour la promotion à l'agrégation ou à un rang au moins équivalent à celui de professeur agrégé pour la promotion à la titularisation sont réputées être des années de service à l'Université si elles ont été reconnues au moment de l'engagement. Il en est de même, selon le cas, des autres années d'expérience pertinentes reconnues pour fin de promotion lors de l'engagement.

- 5.18 Tout professeur plein temps géographique qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de la clause 5.15 ou à l'alinéa a) de la clause 5.16 et qui est informé par son directeur que son dossier d'évaluation aux fins de promotion n'a pas fait l'objet d'une recommandation favorable par le comité exécutif de la Faculté de médecine, peut dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis, demander par écrit au directeur que son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion soit transmis au Conseil de l'Université. Sur réception de cette demande, le directeur transmet le dossier du professeur plein temps géographique au Conseil de l'Université en y joignant la résolution du comité exécutif de la Faculté de médecine et l'avis du doyen.
- 5.19 Lorsqu'un dossier d'évaluation aux fins de promotion est transmis au Conseil de l'Université, celui-ci accorde ou refuse la promotion. L'Université informe le professeur plein temps géographique non promu de sa décision ainsi que de ses motifs par courrier recommandé.
- 5.20 Le professeur plein temps géographique non promu qui a complété le nombre d'années de service prévu à l'alinéa a) de la clause 5.15 ou à l'alinéa a) de la clause 5.16, peut demander que son dossier d'évaluation aux fins de promotion soit transmis au comité d'évaluation prévu à la clause 5.21. Pour être recevable, une telle demande doit être présentée par écrit à la Direction des ressources humaines au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables après l'envoi par l'Université de ladite lettre recommandée. À cette occasion, le professeur plein temps géographique doit indiquer s'il désire être entendu par le comité d'évaluation conformément à la clause 5.24.

### **Comité d'évaluation**

- 5.21 Le comité d'évaluation est composé de trois (3) membres dont un président, nommés conjointement par les parties parmi les professeurs plein temps géographique titulaires de l'Université et ce, pour la durée de la présente convention collective.

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

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

Les noms des membres du comité d'évaluation, ainsi que ceux des substitués, apparaissent à l'annexe 3 de la présente convention collective.

- 5.22 Le comité d'évaluation reçoit les demandes transmises en vertu des clauses 5.10 et 5.20 et en dispose à l'exclusion du comité des différends ou du comité d'appel des différends prévus à l'article 27.09 des Statuts de l'Université.

- 5.23 Le comité d'évaluation étudie de novo le dossier d'évaluation du professeur plein temps géographique et peut réviser tous les aspects de la décision portée devant lui.

Le comité d'évaluation décide en application de la présente convention collective et des règlements de l'Assemblée universitaire. Il doit aussi tenir compte des circonstances de réalisation de la charge de travail du professeur plein temps géographique.

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

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

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

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

Aux fins d'application du deuxième paragraphe de la présente disposition « professeur de l'Université » inclut un professeur retraité de l'Université de Montréal ainsi qu'un professeur exerçant des fonctions administratives à l'Université de Montréal.

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

- 5.26 La décision du comité d'évaluation est exécutoire. Elle lie les parties sous réserve des dispositions de la clause 5.27.

- 5.27 Le professeur plein temps géographique qui s'est prévalu de la clause 5.22 et dont le renouvellement d'engagement, l'octroi de la permanence ou la promotion, selon le cas, n'a pas été accordé, peut présenter un grief.

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

Lorsque l'arbitre prononce la nullité de la décision rendue, il ordonne que la procédure d'étude du dossier soit reprise en totalité ou en partie.

L'arbitre a le pouvoir de prescrire toutes les mesures qu'il juge appropriées afin de sauvegarder les droits des parties pour que la reprise de l'étude du dossier se fasse en respectant les statuts, les règlements et la présente convention collective.

Cette reprise de procédure inclut le recours au comité d'évaluation qui doit être, alors, composé de trois (3) membres qui ne se sont pas prononcé lors de la première étude du dossier. Dans un tel cas, le professeur plein temps géographique ne peut plus recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

- 5.28 Tout professeur plein temps géographique peut, pendant les heures normales de travail, consulter son dossier défini à la clause 5.01 en présence du directeur ou de son représentant. Le professeur plein temps géographique a le droit d'obtenir une photocopie de toute pièce apparaissant au dossier, étant entendu qu'il assume le coût de toute photocopie supplémentaire.

## **ARTICLE 6 : PÉRIODE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE**

- 6.01 La période d'étude et de recherche a pour but de dégager le professeur plein temps géographique de ses activités universitaires régulières afin de lui permettre :

- a) de renouveler ou d'enrichir ses connaissances; ou
- b) de se consacrer à des activités de recherche.

La période d'étude et de recherche est habituellement réalisée dans un milieu de recherche ou d'enseignement supérieur autre que l'Université de Montréal. Cependant, sur demande justifiée du professeur plein temps géographique, l'Université peut l'autoriser à réaliser son projet à l'Université de Montréal et/ou dans un hôpital de la région de Montréal.

- 6.02 La période d'étude et de recherche peut être étalée sur une période de deux (2) mois à douze (12) mois, en tenant compte de l'ampleur du projet.

- 6.03 Une période d'étude et de recherche de quatre (4) mois ou plus peut être scindée en deux tranches réparties sur une période maximale de trente-six (36) mois, chacune des tranches étant d'une durée d'au moins deux (2) mois et d'au plus six (6) mois.

- 6.04 Sous réserve de la clause 6.11, le professeur plein temps géographique qui en fait la demande a droit à une période d'étude et de recherche s'il satisfait aux conditions suivantes :

- a) être professeur plein temps géographique agrégé ou titulaire;
- b) à la date prévue du début de la période d'étude et de recherche, compter six (6) années de service depuis sa nomination comme professeur plein temps

géographique (adjoint, agrégé ou titulaire) à l'Université, ou depuis la fin de sa dernière période d'étude et de recherche (ou six (6) années de service depuis le 1<sup>er</sup> juin ou le 1<sup>er</sup> janvier suivant le début de la dernière période d'étude et de recherche scindée en deux tranches, tel que prévu à l'article 6.03),

ou

compter six (6) années de service comme professeur d'université dans un rang au moins équivalent à celui de professeur adjoint, dont les quatre (4) dernières à titre de professeur plein temps géographique au service de l'Université;

- c) soumettre un curriculum vitae à jour et un plan de travail conforme aux clauses 6.01 et 6.06;
  - d) pour le professeur plein temps géographique qui s'est déjà prévalu d'une période d'étude et de recherche, joindre le rapport d'activités et l'évaluation du directeur de département prévus à la clause 6.15, ainsi qu'un exposé des retombées de sa dernière période d'étude et de recherche.
- 6.05 Le professeur plein temps géographique qui désire se prévaloir d'une période d'étude et de recherche de quatre (4) mois et plus présente par écrit sa demande accompagnée de son projet au directeur de département au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre pour une période d'étude et de recherche débutant entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre suivants, ou au plus tard le 15 avril pour une période d'étude et de recherche débutant entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai suivants.

Le professeur plein temps géographique qui désire se prévaloir d'une période d'étude et de recherche de moins de quatre (4) mois présente sa demande accompagnée de son projet au directeur de département au moins trois (3) mois avant le début de la période d'étude et de recherche projetée.

- 6.06 Le projet comporte le plan et le calendrier de travail, y compris les dates de début et de fin de la période d'étude et de recherche, et le cas échéant, du début et de la fin de chacune des deux (2) tranches si la période d'étude et de recherche est scindée en deux parties, ainsi que les mesures envisagées par le professeur plein temps géographique pour assurer durant sa période d'étude et de recherche l'encadrement des étudiants de deuxième et troisième cycles sous sa direction ou sa codirection.

Le projet présente également les activités de recherche ou les activités de renouvellement et d'enrichissement des connaissances que le professeur plein temps géographique entend réaliser durant cette période, les retombées attendues de ces activités, les lieux où ces activités sont prévues et, normalement, les lettres ou courriels correspondant à ces activités et à ces séjours.

- 6.07 Le directeur de département procède à l'examen du projet présenté par le professeur plein temps géographique dans les délais prévus à l'article 6.08. Il peut convoquer le professeur plein temps géographique pour en discuter et lui faire des suggestions.

Avant de recommander le refus de la demande ou son acceptation assortie d'un report de la période d'étude et de recherche, le directeur de département donne au professeur plein temps géographique l'occasion de se faire entendre et de modifier son projet. Il consulte également le doyen qui est lié par sa recommandation.

- 6.08 Au plus tard deux (2) mois après la présentation de la demande du professeur plein temps géographique, le directeur de département lui transmet par courriel sa recommandation motivée, avec copie au doyen qui voit à l'acheminer au vice-recteur responsable des ressources humaines.

- 6.09 Le professeur plein temps géographique peut répliquer à la recommandation du directeur de département dans un délai de quinze (15) jours suivant la date de sa transmission par courriel. Il fait parvenir sa réplique au vice-recteur responsable des ressources humaines par courriel, avec copie au directeur de département et au doyen.

- 6.10 Le vice-recteur responsable des ressources humaines transmet sa décision au professeur plein temps géographique dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de la présentation de la demande. La décision tient compte de la réplique du professeur plein temps géographique prévue à la clause 6.09, le cas échéant.

Avant de prendre sa décision, le vice-recteur responsable des ressources humaines peut demander au professeur plein temps géographique des précisions additionnelles sur son projet.

Le professeur plein temps géographique est informé de la décision du vice-recteur responsable des ressources humaines par courriel, si la demande est acceptée, et par lettre recommandée précisant les motifs de sa décision, si la demande est refusée.

- 6.11 Le vice-recteur responsable des ressources humaines peut refuser la demande de période d'étude et de recherche d'un professeur plein temps géographique si le directeur de département a fait une recommandation en ce sens; une telle décision doit être fondée sur l'un des motifs suivants dont la preuve incombe à l'Université :

- a) l'ampleur du projet ne justifie pas la période d'étude et de recherche demandée;
- b) le projet de recherche ne rencontre pas les standards universitaires de qualité en matière de recherche;

- c) le projet ne permet pas au professeur plein temps géographique le renouvellement et l'enrichissement de ses connaissances ;
  - d) le professeur plein temps géographique n'a pas rempli ses engagements lors de la période d'étude et de recherche précédente.
- 6.12 La décision, si elle est positive, peut reporter d'au plus un (1) an le début de la période d'étude et de recherche si les besoins en matière d'enseignement ou de recherche le justifient. En tel cas, la durée du report est soustraite du nombre d'années requises pour la prochaine demande de période d'étude et de recherche.

L'Université ne peut reporter plus d'une fois une même période d'étude et de recherche.

- 6.13 Le professeur plein temps géographique dont la période d'étude et de recherche a été reportée conformément à l'article 6.12 confirme par écrit au directeur de département, dans les trois (3) mois suivant la décision du vice-recteur responsable des ressources humaines, son intention de se prévaloir de la période d'étude et de recherche reportée. Il soumet au directeur de département les nouvelles dates de début et de fin de sa période d'études et de recherche, ainsi que les mesures envisagées concernant l'encadrement d'étudiants de deuxième et de troisième cycle sous sa direction ou sa codirection durant cette période.

- 6.14 En cas de refus de sa demande de période d'étude et de recherche par le vice-recteur responsable des ressources humaines, le professeur plein temps géographique peut contester la décision en alléguant qu'elle n'est pas raisonnable au regard du motif invoqué conformément à la clause 6.11, et demander qu'elle soit soumise à l'examen du comité d'évaluation. Pour être recevable, une telle demande doit être présentée par écrit au Bureau du personnel enseignant au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la lettre recommandée envoyée par le vice-recteur responsable des ressources humaines, tel que prévu à la clause 6.10.

Dans un tel cas, le comité d'évaluation doit s'adjoindre un cadre académique choisi par les deux parties; en cas d'égalité des votes sur la demande du professeur plein temps géographique, le vote du Président du comité d'évaluation est prépondérant.

De plus, les clauses 5.23 à 5.26 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires, compte tenu de la nature de la demande soumise à l'examen du comité d'évaluation.

- 6.15 Dans les trois (3) mois suivant la fin de sa période d'études et de recherche, le professeur plein temps géographique fait parvenir au directeur de département un rapport circonstancié de ses activités. Ce rapport décrit les activités d'enrichissement et de renouvellement des connaissances, ou les activités de recherche réalisées par le

professeur plein temps géographique durant sa période d'étude et de recherche, ainsi que les retombées confirmées ou attendues de ces activités. Dans son rapport, le professeur plein temps géographique justifie, s'il y a lieu, les écarts entre le projet et les activités réalisées au cours de la période d'étude et de recherche. Ce rapport est versé au dossier du professeur plein temps géographique.

Le directeur de département évalue la conformité des activités réalisées et du calendrier suivi avec les activités et le calendrier prévus dans le projet et dans ses modifications autorisées, ainsi que les nouvelles connaissances, contributions ou productions du professeur plein temps géographique découlant de ces activités. Il transmet son évaluation au doyen ou au vice-recteur responsable des ressources humaines dans les quarante-cinq (45) jours de la réception du rapport du professeur plein temps géographique.

Cette évaluation est aussi transmise au professeur plein temps géographique dans le même délai, et versée à son dossier.

Le professeur plein temps géographique peut répliquer à l'évaluation du directeur de département dans un délai de trente (30) jours suivant la date de sa transmission par courriel. Il fait parvenir sa réplique au vice-recteur responsable des ressources humaines par courriel, avec copie au directeur de département et au doyen. Cette réplique est versée à son dossier.

- 6.16 Le professeur plein temps géographique reçoit pendant la période d'étude et de recherche une rémunération égale à 90 % de son traitement normal. Toutefois, sa contribution et celle de l'Université aux régimes de prévoyance collective et au régime de retraite sont maintenues au niveau correspondant à 100 % de son traitement normal.
- 6.17 Nonobstant la clause 6.16, le professeur plein temps géographique reçoit 100 % de son traitement normal s'il choisit de limiter sa période d'étude et de recherche aux 2/3 ou moins de sa durée maximale de douze (12) mois.
- 6.18 Dans le cas où le professeur plein temps géographique en année d'étude et de recherche n'obtient pas de bourse ou de financement extérieur mais reçoit d'un organisme extérieur le remboursement de ses frais de déplacement entre Montréal et son lieu principal de séjour, l'Université lui verse sous forme de traitement un montant forfaitaire égal aux frais remboursés par l'organisme extérieur et ce, sur présentation de pièces justificatives.

La présente s'applique au professeur plein temps géographique qui séjourne plus de trois (3) mois hors du Québec dans le cadre d'une période d'étude et de recherche réalisée en vertu du présent article de la convention collective.

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

- a) les frais d'études ou de recherche pertinents au projet selon la clause 6.01;
- b) les frais de déplacement, selon le tarif du billet d'avion en classe économique, d'un aller et retour entre Montréal et le lieu principal de séjour (endroit où le professeur plein temps géographique séjourne le plus longtemps) pendant sa période d'étude et de recherche pour le bénéficiaire, pour son conjoint et pour ses enfants à charge qui l'accompagnent pour une durée d'au moins quatre (4) mois, à condition que le séjour soit d'au moins six (6) mois dans le cas d'une période d'étude et de recherche de douze (12) mois; dans le cas d'une période d'étude et de recherche de six (6) mois ou d'une période d'étude et de recherche répartie en deux (2) tranches conformément à la clause 6.03, le séjour du professeur plein temps géographique doit être d'au moins trois (3) mois et son conjoint et ses enfants à charge doivent l'accompagner pour une durée d'au moins trois (3) mois;
- c) dans le cas du professeur plein temps géographique qui est appelé à faire plusieurs séjours à l'étranger dont la durée totale est de plus de six (6) mois dans le cas d'une période d'étude et de recherche d'un (1) an et de plus de trois (3) mois dans le cas d'une période d'étude et de recherche de six (6) mois ou d'une période d'étude et de recherche en deux (2) tranches de trois (3) mois ou plus, l'Université s'engage à lui rembourser les frais de déplacement, selon le tarif du billet d'avion en classe économique, d'un aller et retour entre Montréal et le lieu le plus éloigné;
- d) les frais de déplacement selon le tarif du billet d'avion en classe économique d'un aller et retour entre Montréal et le lieu le plus éloigné hors Québec pour le professeur plein temps géographique qui prend une période d'étude et de recherche à Montréal et qui est appelé à séjourner hors du Québec pour une durée totale d'au moins un (1) mois;
- e) jusqu'à concurrence de 3 500 \$, d'autres frais afférents à la réalisation du projet d'étude et de recherche à la condition que le séjour hors Québec soit d'au moins un (1) mois. Ce montant sera ajusté, si une modification intervient à ce sujet, au niveau fixé dans la convention collective entre l'Université et le SGPUM.

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

- 6.21 Le professeur plein temps géographique qui quitte volontairement son emploi pendant la période d'étude et de recherche ou l'année qui suit le terme de sa période d'étude ou de recherche rembourse à l'Université la moitié du traitement qui lui a été versé et les frais qui lui ont été versés en vertu de la clause 6.19.
- 6.22 Le professeur plein temps géographique est libéré de tout remboursement en cas de décès ou d'invalidité permanente le rendant incapable de satisfaire à ses obligations.

## **ARTICLE 7 : LIBERTÉS UNIVERSITAIRES ET POLITIQUES; NON-DISCRIMINATION**

- 7.01 Tout professeur plein temps géographique 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.
- 7.02 Le droit d'exercer ses libertés politiques dans le respect de ses obligations vis-à-vis de l'Université est reconnu à tout professeur plein temps géographique.
- 7.03 Les parties n'exercent ni directement ni indirectement de pression, contrainte, discrimination ou distinction injustes contre un professeur plein temps géographique à cause de son origine ethnique, de sa nationalité, de sa race, de ses croyances, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions politiques, de son état civil, de son état religieux ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

## **ARTICLE 8 : FONCTIONS DU PROFESSEUR PLEIN TEMPS GÉOGRAPHIQUE**

- 8.01 La tâche du professeur plein temps géographique comprend quatre fonctions:
- a) l'enseignement;
  - b) la recherche;
  - c) la contribution au fonctionnement de l'institution;
  - d) la contribution au rayonnement universitaire.
- 8.02 La fonction d'enseignement comprend en particulier les activités suivantes s'adressant à des étudiants de niveau prégradué et postgradué et aux médecins déjà en exercice.
- a) la préparation, l'organisation et le fait de dispenser et coordonner des enseignements selon diverses méthodes et formules pédagogiques tout particulièrement dans le cadre d'activités cliniques et notamment à l'occasion de gardes;

- b) la mise à jour des enseignements;
  - c) la préparation de matériel clinique ou didactique;
  - d) l'évaluation des apprentissages des étudiants;
  - e) le conseil et l'assistance pédagogiques aux étudiants;
  - f) la direction des étudiants en cours de stage pré-M.D. et post-M.D.;
  - g) la direction et l'évaluation des thèses, des mémoires et des travaux dirigés ou de recherche;
  - h) le maintien du niveau de compétence requis et le fait d'effectuer, à l'occasion, des activités de perfectionnement.
- 8.03 La fonction de recherche comprend en particulier les activités suivantes faites dans une perspective de publication de livres, d'articles ou de rapports de nature scientifique professionnelle ou pédagogique, d'obtention de brevets d'invention ou de réalisation d'œuvres originales :
- a) la conception, l'établissement, le développement et la réalisation de projets voués à la poursuite de connaissances nouvelles dans le domaine des sciences bio-médicales et cliniques;
  - b) la critique scientifique et les travaux de synthèse, c'est-à-dire les activités requises pour faire l'état et l'analyse des connaissances acquises dans un domaine du savoir, ainsi que les travaux épistémologiques.
- 8.04 La contribution au fonctionnement de l'institution comprend en particulier des activités au sein d'organismes ou d'entités de cette dernière ou d'un centre hospitalier affilié, ainsi que des activités de préparation, de négociation et d'administration de la convention collective.
- 8.05 La contribution au rayonnement universitaire comprend en particulier les activités suivantes :
- a) la participation active à des organismes scientifiques, culturels, professionnels, gouvernementaux et sociaux;
  - b) la présentation de communications et la participation active à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques susceptibles d'apporter un accroissement de la connaissance, de maintenir et de renouveler une fonction critique ou de faire avancer la diffusion des connaissances et des pratiques nouvelles;
  - c) la participation à des comités de lecture et à des jurys de thèses ou de mémoires à l'extérieur de l'Université de Montréal ainsi qu'à des comités d'accréditation ou à d'autres formes d'expertise universitaire.

## **ARTICLE 9 : COMPOSITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL**

- 9.01 **Charge de travail:** désigne les activités inhérentes à la tâche définie à la clause 8.01 que le professeur plein temps géographique assume pendant une année universitaire.
- 9.02 **Charge d'enseignement:** désigne les activités de la fonction d'enseignement assumées par le professeur plein temps géographique pendant une année universitaire.
- 9.03 La réalisation de la charge de travail et de la charge d'enseignement assumées par le professeur plein temps géographique est répartie sur toute l'année universitaire.
- 9.04 Le professeur plein temps géographique est disponible toute la semaine pour remplir sa charge de travail sous l'autorité du directeur de département universitaire qui a la responsabilité de l'organisation, de l'administration et du rendement de son département.

Le professeur plein temps géographique peut toutefois, de façon compatible avec les activités de sa charge de travail, consacrer l'équivalent de deux demi-journées par semaine à d'autres activités professionnelles dans le champ de sa compétence clinique. À la demande de son directeur de département universitaire, le professeur plein temps géographique l'informe de ces dernières activités.

- 9.05 La répartition des charges d'enseignement correspondant aux besoins de l'enseignement entre les professeurs plein temps géographique d'un département universitaire se fait en tenant compte des conditions d'engagement des professeurs plein temps géographique, de leurs qualifications particulières et des autres activités de leur charge de travail.

## **ARTICLE 10 : PROCÉDURE DE RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL**

- 10.01 Une fois par année, à la demande du directeur de département universitaire, le professeur plein temps géographique remet un rapport de ses activités de l'année précédente ainsi que son programme d'activités de recherche et de rayonnement universitaire qu'il prévoit réaliser au cours de la prochaine année universitaire. Le directeur de département universitaire en accuse réception et informe par écrit le professeur plein temps géographique des commentaires, corrections et additions qu'il estime appropriés. Le tout est versé au dossier du professeur plein temps géographique.
- 10.02 Le directeur de département universitaire établit, après échange avec le professeur plein temps géographique, la charge d'enseignement qu'il entend lui confier au cours de la prochaine année universitaire.

- 10.03 L'attribution de la charge d'enseignement et, si la situation l'exige, sa modification sont faites par le directeur de département universitaire après consultation du professeur plein temps géographique.
- 10.04 Le directeur de département universitaire est responsable de la répartition entre les professeurs plein temps géographique des activités reliées au fonctionnement du département. Le professeur plein temps géographique informe son directeur de département universitaire de ses activités reliées au fonctionnement de l'institution autres que celles prévues au niveau du département. Le tout est versé au dossier du professeur plein temps géographique.
- 10.05 En cas de grief, le professeur plein temps géographique assume la charge de travail universitaire qui lui a été confiée jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise.
- 10.06 Un professeur plein temps géographique ne peut, sans l'autorisation écrite de son directeur de département universitaire remplir des engagements rémunérés pour le compte de tiers organismes ou personnes.

À cet égard, il doit également conclure une entente écrite avec le directeur de son département universitaire s'il entend bénéficier des services du personnel de l'Université, utiliser son équipement ou employer des résidents ou des étudiants du 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle.

## **ARTICLE 11 : RÉMUNÉRATION**

- 11.01 Les taux de salaires des professeurs plein temps géographique seront établis comme suit :
- 1<sup>er</sup> décembre 2016 : augmentation de 1,5 % des taux en vigueur au 30 novembre 2016.
  - 1<sup>er</sup> juin 2017 : augmentation de 1,75 % des taux en vigueur le 31 mai 2017 ou l'augmentation salariale négociée avec le SGPUM pour la période annuelle correspondante, selon ce qui est le plus avantageux.
  - 1<sup>er</sup> juin 2018 : augmentation de 2 % des taux en vigueur le 31 mai 2018 ou l'augmentation salariale négociée avec le SGPUM pour la période annuelle correspondante, selon ce qui est le plus avantageux.
  - 1<sup>er</sup> juin 2019 : augmentation de 1 % des taux en vigueur le 31 mai 2019 ou l'augmentation salariale négociée avec le SGPUM pour la

période annuelle correspondante, selon ce qui est le plus avantageux.

- 1<sup>er</sup> juin 2020 : augmentation des taux en vigueur le 31 mai 2020 selon le pourcentage (%) de l'augmentation prévu dans la Politique salariale gouvernementale (PSG) ou l'augmentation salariale négociée avec le SGPUM pour la période annuelle correspondante, selon ce qui est le plus avantageux.
- 1<sup>er</sup> juin 2021 : augmentation des taux en vigueur le 31 mai 2021 selon le pourcentage (%) de l'augmentation prévu dans la Politique salariale gouvernementale (PSG) ou l'augmentation salariale négociée avec le SGPUM pour la période annuelle correspondante, selon ce qui est le plus avantageux.

### Rétroactivité

La rétroactivité découlant des modifications de l'échelle salariale au 1<sup>er</sup> décembre 2016 et au 1<sup>er</sup> juin 2017 est payable à tous les professeurs PTG actifs et aux professeurs plein temps géographique qui ont pris leur retraite entre le 1<sup>er</sup> décembre 2016 et la date de signature de la convention collective. Cette rétroactivité sera versée au plus tard trois (3) mois après la signature de la convention collective.

11.02 Le 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le professeur plein temps géographique qui est dans un rang donné depuis au moins six (6) mois avance d'un palier dans ce rang à moins qu'il n'ait déjà atteint le palier maximum de ce rang.

11.03 Les professeurs plein temps géographique nommés après le 27 septembre 1999 voient leur régime d'emploi établi en fonction de leur contribution aux activités universitaires. Le régime d'emploi des professeurs PTG réguliers est de 50 %, 75 % ou de 100 %. Pour les professeurs plein temps géographiques adjoints, le régime d'emploi peut faire l'objet d'une réévaluation au 1<sup>er</sup> juin, après trois (3) années de service. Lors de la promotion à l'agrégation, le régime d'emploi peut être réévalué.

Pour les professeurs plein temps géographique agrégés et les professeurs plein temps géographique titulaires, le régime d'emploi peut faire l'objet d'une réévaluation au 1<sup>er</sup> juin, à tous les cinq (5) ans. Nonobstant ce qui précède, le professeur plein temps géographique nommé au rang de professeur plein temps géographique agrégé ou de professeur plein temps géographique titulaire, fera l'objet d'une première réévaluation de son régime d'emploi au 1<sup>er</sup> juin, après trois (3) années de service depuis sa nomination comme professeur plein temps géographique à l'Université.

## **ARTICLE 12 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

12.01 Il est de l'intention des parties de régler tout grief équitablement et dans les plus brefs délais. À cet égard, le professeur plein temps géographique qui se croit lésé par une décision de l'Université peut rechercher une solution auprès du directeur de département universitaire avant de recourir à la procédure de griefs prévue aux présentes. Tout règlement intervenu à ce stade ne peut être invoqué comme précédent.

12.02 Un grief peut être déposé par un professeur plein temps géographique ou par l'Association au moyen d'un avis écrit adressé à la Division des relations de travail de la Direction des ressources humaines.

12.03 Un grief doit être logé dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait qui lui donne ouverture.

Toutefois, un grief ne peut être logé plus de cent quatre-vingts (180) jours après l'occurrence du fait sur lequel le plaignant fonde son recours.

12.04 Lorsqu'un grief est soumis par un professeur plein temps géographique en l'absence d'un représentant de l'Association, la Division des relations de travail de la Direction des ressources humaines doit faire parvenir copie dudit grief à l'Association dans un délai de dix (10) jours.

12.05 Un avis de grief énonce l'objet du grief, le correctif requis et les clauses de la convention sur lesquelles se fonde le grief. Cet avis peut en tout temps être amendé pourvu que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.

Un amendement qui est présenté lors de l'audition d'un grief en arbitrage, est reçu aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la partie adverse.

12.06 Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'en affecte pas la validité.

12.07 Dans les trente (30) jours de la réception d'un avis de grief, l'Université doit communiquer par écrit sa décision à l'Association et, le cas échéant, au professeur plein temps géographique qui a logé le grief.

À la demande d'une partie, l'Université et l'Association se rencontrent pendant cette période pour rechercher une solution au grief.

12.08 L'Association peut, si elle estime que la décision de l'Université n'est pas satisfaisante ou si la décision n'a pas été rendue dans le délai prévu, porter le grief en arbitrage.

12.09 Un grief est porté en arbitrage au moyen d'un avis écrit que l'Association fait parvenir à la Division des relations de travail de la Direction des ressources humaines. Cet avis doit être donné dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la décision de l'Université ou du délai prévu à la clause 12.07.

12.10 Un grief porté en arbitrage est décidé par un arbitre nommé par l'Université et l'Association.

À défaut d'accord sur le choix d'un arbitre, une partie peut en référer au ministre du Travail et de la Main-d'œuvre, conformément aux dispositions du Code du Travail.

12.11 L'arbitre entend les parties en toute diligence selon la procédure et les règles de preuve qu'il juge appropriées.

12.12 L'arbitre décide d'un grief conformément aux dispositions de la présente convention; 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 d'un grief.

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

12.13 En matière disciplinaire l'arbitre peut :

- a) annuler ou maintenir la mesure disciplinaire;
- b) réintégrer le professeur plein temps géographique 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 professeur plein temps géographique aurait pu recevoir entre temps.

12.14 Une sentence arbitrale est finale et exécutoire. Elle lie les parties.

Les honoraires et frais de l'arbitre sont répartis et payés en parts égales entre l'Université et l'Association.

12.15 Le professeur plein temps géographique 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.

12.16 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Université et l'Association. Ils sont cependant suspendus pour une période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 15 août inclusivement.

## **ARTICLE 13 : CONGÉS PARENTAUX**

### **Section 1 Dispositions générales**

### **Section 2 Congé de maternité**

- Admissibilité et durée du congé
- Modalités relatives à l'obtention du congé
- Indemnités prévues lors d'un congé de maternité
- Modalités relatives au retour au travail

### **Section 3 Congés spéciaux durant la grossesse**

### **Section 4 Congé d'adoption**

- Admissibilité et durée du congé
- Indemnités prévues lors d'un congé d'adoption

### **Section 5 Congé de paternité / congé pour le conjoint**

- Admissibilité et durée du congé
- Indemnités prévues lors d'un congé de paternité (congé pour le conjoint)

### **Section 6 Congé parental**

- Admissibilité et durée du congé
- Indemnités prévues pour une partie du congé parental à temps complet

### **Section 7 Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental et participations aux avantages sociaux**

- Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental
- Participations aux avantages sociaux

### **Section 8 Congé pour raisons familiales**

- Congé à temps plein ou à demi-temps (sans traitement)
- Congé familial de courte durée

### **Section 9 Impacts des congés parentaux**

- Période de service et progression salariale
- Prolongation d'engagement

### **Section 10 Renseignements**

## **SECTION 1 - Dispositions générales**

Dans l'esprit de la convention collective, du Régime québécois d'assurance parentale et de la Loi sur les normes du travail, les congés de maternité, d'adoption, de paternité et parental, ainsi que les congés pour raisons familiales sont mis en place afin de favoriser la conciliation travail-famille et doivent être utilisés à cette fin. Dans cette perspective, les parties s'engagent à informer et sensibiliser les professeurs plein temps géographiques (PTG) et les cadres académiques sur la finalité de ces congés.

## **SECTION 2 - Congé de maternité**

### **Admissibilité et durée du congé**

13.01 La professeure PTG a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt-cinq (25) semaines dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure PTG et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, afin de bénéficier pleinement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit débiter au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La professeure PTG qui a eu une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit au congé de maternité.

### **Modalités relatives à l'obtention du congé**

13.02 Dès qu'elle est en mesure de le faire, la professeure PTG informe son directeur et la Direction des ressources humaines des dates probables de son absence pour congé de maternité. Dans la mesure du possible, la professeure PTG donne un préavis d'au moins 3 semaines avant le début du congé.

Toutefois, le préavis peut être plus court si la professeure PTG présente un certificat médical attestant qu'elle doit interrompre son travail plus tôt que prévu.

La professeure PTG fournit un document d'un professionnel de la santé dûment reconnu attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

### **Indemnités prévues lors d'un congé de maternité**

13.03 Les indemnités du congé de maternité prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

13.04 Durant son congé de maternité, la professeure PTG a droit de recevoir, 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 régulier et de son montant hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée 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 à la professeure PTG 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.

13.05 À titre d'avance sur les montants payables par l'Université, la professeure PTG reçoit, au cours des deux (2) premières semaines de son congé, un montant correspondant à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier. 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 de l'état ou du relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Régime québécois d'assurance parentale à la professeure PTG.

13.06 La professeure PTG exclue du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclarée inadmissible a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier durant son congé de maternité de 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 (2) 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.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la professeure PTG 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.

## **Modalités relatives au retour au travail**

- 13.07 La professeure PTG qui désire reprendre son travail au terme de son congé de maternité doit informer son directeur et la Direction des ressources humaines et ce, au moins un mois avant la date prévue de son retour au travail. La professeure PTG peut également bénéficier d'un congé parental selon les dispositions de la clause 13.21.

## **SECTION 3 - Congés spéciaux durant la grossesse**

- 13.08 La professeure PTG 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 professeure PTG est assujettie aux dispositions applicables du Régime d'assurance-salaire.

- 13.09 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure PTG comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, le directeur réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. Sinon, la professeure PTG a droit à un congé spécial jusqu'au réaménagement de ses tâches ou, pour la professeure PTG admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, jusqu'à la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de son accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur. Pour la professeure PTG non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, le congé spécial se termine la journée précédant la date de son accouchement.

Durant ce congé spécial, la professeure PTG est assujettie aux dispositions prévues lors d'un retrait préventif par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). À cet effet, l'Université avance à la professeure PTG l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la Loi et comble, s'il y a lieu, la différence entre cette indemnité et son salaire net.

La professeure PTG dont les tâches ont été réaménagées durant sa grossesse conserve ses droits et privilèges.

## **SECTION 4 - Congé d'adoption**

### **Admissibilité et durée du congé**

- 13.10 a) Le professeur PTG qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, obtient, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement d'une durée maximale d'une semaine.
- b) Le professeur PTG 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 de cinq (5) semaines continues.

Au terme du congé d'adoption, le professeur PTG peut bénéficier d'un congé parental selon les dispositions de la clause 13.21.

13.11 Le congé d'adoption débute dans la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès du professeur PTG, ou à un autre moment convenu avec l'Université. Dans le cas d'une adoption hors Québec, le congé peut débuter au plus tôt deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant au Québec. Le congé se termine au plus tard 52 semaines après la semaine du placement de l'enfant.

13.12 Pour obtenir ces congés, le professeur PTG informe, dans la mesure du possible, son directeur et la Direction des ressources humaines 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.

### **Indemnités prévues lors d'un congé d'adoption**

13.13 Les indemnités du congé d'adoption prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

13.14 Au cours du congé de cinq (5) semaines continues prévu au paragraphe b) de la clause 13.10, le professeur PTG 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 régulier et de son montant hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée 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 professeur PTG 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 professeur PTG.

13.15 Le professeur PTG exclu du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier durant son congé d'adoption de cinq (5) semaines continues, s'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 professeur PTG 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.

## **SECTION 5 - Congé de paternité / Congé pour le conjoint**

### **Admissibilité et durée du congé**

- 13.16 a) Le professeur PTG 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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement obtient, sur demande, une autorisation d'absence avec traitement d'une durée maximale d'une semaine. Ce congé peut être discontinu et doit se situer dans le mois précédant ou suivant la date prévue ou réelle de l'accouchement ou la date de l'interruption de la grossesse.
- b) Le professeur PTG dont la conjointe donne naissance à un enfant a également droit, en plus 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. Ce congé débute

au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant.

Au terme du congé de paternité (congé pour le conjoint), le professeur PTG peut bénéficier d'un congé parental selon les dispositions de la clause 13.21.

- 13.17 Afin de se prévaloir de ces congés, le professeur PTG doit aviser, par écrit, son directeur et la Direction des ressources humaines le plus tôt possible.

Avec sa demande, le professeur PTG fournit une attestation de la naissance de l'enfant ou un document d'un professionnel de la santé dûment reconnu attestant de la grossesse de sa conjointe et de la date prévue pour la naissance.

### **Indemnités prévues lors d'un congé de paternité (congé pour le conjoint)**

- 13.18 Les indemnités du congé de paternité (congé pour le conjoint) prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

- 13.19 Au cours du congé de cinq (5) semaines continues prévu au paragraphe b) de la clause 13.16, le professeur PTG 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 régulier et de son montant hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée 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 professeur PTG 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 professeur PTG.

- 13.20 Le professeur PTG exclu du bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou déclaré inadmissible a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier durant son congé de paternité (congé pour le

conjoint) de cinq (5) semaines continues, s'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 professeur PTG 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.

## **SECTION 6 - Congé parental**

### **Admissibilité et durée du congé**

13.21 À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le professeur PTG obtient, sur demande, un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans. Le congé parental se termine au plus tard deux (2) ans après la fin du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption de cinq (5) semaines.

13.22 Le professeur PTG informe son directeur et la Direction des ressources humaines des dates de son congé parental et de son retour au travail au moins trois (3) semaines avant le début du congé.

13.23 Préavis de réduction du congé :

Le professeur PTG dont la durée du congé est de cinquante-deux (52) semaines ou moins et qui désire reprendre le travail avant la date mentionnée dans sa demande de congé doit donner un préavis d'au moins trois (3) semaines de sa nouvelle date de retour.

Le professeur PTG dont la durée du congé est supérieure à cinquante-deux (52) semaines et qui désire reprendre le travail avant la date mentionnée dans sa demande de congé doit donner un préavis d'au moins deux (2) mois de sa nouvelle date de retour.

13.24 Après entente avec son directeur, le professeur PTG peut reprendre le travail à demi-temps durant la période du congé parental. Il s'entend avec son directeur sur les modalités d'application de l'aménagement de son horaire d'enseignement.

### **Indemnités prévues pour une partie du congé parental à temps complet**

13.25 Les indemnités pour une partie du congé parental prévues au présent article sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

13.26 Au cours des dix (10) premières semaines continues du congé parental prévu à la clause 13.21, le professeur PTG 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 régulier et de son montant hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée 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 professeur PTG 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 professeur PTG.

## **SECTION 7 - Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental et participation aux avantages sociaux**

### **Suspension du congé de maternité, de paternité ou parental**

13.27 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 professeur PTG pendant la durée de cette hospitalisation. Les modalités applicables sont alors celles prévues par la Loi sur les normes du travail.

## **Participations aux avantages sociaux**

13.28 Au cours du congé de maternité, du congé de paternité (congé pour le conjoint), du congé d'adoption et de la partie indemnisée du congé parental, le professeur PTG continue de participer aux assurances collectives qui lui sont applicables. Durant ces congés, le professeur PTG et l'Université assument leurs parts habituelles des primes et cotisations applicables. De plus, si le professeur PTG est membre du Régime de retraite de l'Université, il continue d'y participer sans avoir à verser de cotisations durant la période où il reçoit des indemnités complémentaires.

13.29 Au cours du congé parental sans traitement, le professeur PTG peut continuer de participer au Régime de retraite et d'assurances collectives qui lui sont applicables. A cet effet, le professeur PTG reçoit, au début de son congé, l'information nécessaire lui permettant d'aviser l'Université des régimes qu'il désire maintenir ou suspendre durant son congé.

## **SECTION 8 - Congés pour raisons familiales**

### **Congé à temps plein ou à demi-temps (sans traitement)**

13.30 Le professeur PTG obtient, sur demande, un congé à temps plein ou à demi-temps, sans traitement, d'une durée maximale d'un (1) an pour s'occuper d'un proche parent qui a des problèmes sérieux de santé physique ou psychologique. Toutefois, si l'enfant mineur du professeur PTG est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le professeur PTG a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Afin de bénéficier du congé, le professeur PTG doit aviser, le plus tôt possible, son directeur et la Direction des ressources humaines de son absence et fournir un document la justifiant. Le professeur PTG qui veut mettre fin à son congé à temps plein ou à demi-temps, sans traitement, avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins un (1) mois avant son retour.

### **Congé familial de courte durée**

13.31 Le professeur PTG peut obtenir, sur demande, une autorisation d'absence de courte durée avec traitement lors du décès d'un proche parent ou lorsque le professeur PTG a une raison familiale sérieuse pour s'absenter. Le professeur PTG doit aviser son directeur le plus tôt possible.

## **SECTION 9 - Impacts des congés parentaux**

### **Période de service et progression salariale**

13.32 Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et les congés spéciaux prévus aux clauses 13.08 et 13.09 sont considérés comme des périodes de service.

Les premiers douze (12) mois d'un congé parental sans traitement, obtenu en vertu de la clause 13.21, sont également considérés comme une période de service.

13.33 Durant son congé de maternité, d'adoption, de paternité ou ses congés spéciaux selon les clauses 13.08 et 13.09, le professeur PTG bénéficie de la progression salariale prévue à la convention.

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

### **Progression dans la carrière**

13.34 Les parties reconnaissent que les congés parentaux et familiaux ainsi que les responsabilités parentales et familiales ne doivent pas priver un professeur PTG des droits et avantages dont il aurait bénéficié n'eût été de ces congés et/ou responsabilités, ni de le pénaliser dans la progression de sa carrière.

Lors de la préparation du dossier en vue d'une promotion, selon les modalités prévues aux clauses 5.12 et 5.13, le professeur PTG peut ajouter une rubrique intitulée : Professeur PTG avec obligations parentales ou familiales. De façon exhaustive, le professeur PTG précise les périodes où il s'est prévalu de congés parentaux et familiaux et des responsabilités parentales et/ou familiales qu'il a assumées ou continue d'assumer ainsi que les contraintes afférentes.

Dans le cas de renouvellement d'engagement, d'octroi de permanence ou de promotion, les diverses instances universitaires tiennent compte des obligations parentales ou familiales décrites par le professeur PTG sans négliger de s'assurer que l'accomplissement de la charge de travail du professeur PTG rencontre les conditions prévues pour le renouvellement (clause 5.06 B), la permanence (clause 5.08 B) et celles pour la promotion à l'agrégation ou à la titularisation (clauses 5.15 et 5.16) selon le cas.

### **Prolongation d'engagement, octroi de la permanence ou d'une promotion**

13.35 Un professeur PTG adjoint ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'au moins seize (16) semaines (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une

- année. Sa promotion au rang de professeur PTG agrégé, si elle est accordée, prend effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin de la sixième (6<sup>e</sup>) année au rang d'adjoint pour le professeur PTG qui a complété six (6) années au rang d'adjoint et rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin de la septième (7<sup>e</sup>) année pour le professeur PTG qui a complété sept (7) années au rang d'adjoint.
- 13.36 Un professeur PTG adjoint ayant bénéficié de deux congés parentaux (naissances ou adoptions successives) d'au moins huit (8) semaines chacun (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) pendant la période de son engagement voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une année. Sa promotion au rang de professeur PTG agrégé, si elle est accordée, prend effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin de la sixième (6<sup>e</sup>) année au rang d'adjoint pour le professeur PTG qui a complété six (6) années au rang d'adjoint et rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin de la septième (7<sup>e</sup>) année pour le professeur PTG qui a complété sept (7) années au rang d'adjoint.
- 13.37 Un professeur PTG agrégé ou titulaire sans permanence ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'au moins seize (16) semaines (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une année. La permanence, si elle est accordée, l'est avec effet rétroactif d'un (1) an.
- 13.38 Un professeur PTG agrégé ou titulaire sans permanence ayant bénéficié de deux (2) congés parentaux (naissances ou adoptions successives) d'au moins huit (8) semaines chacun (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) pendant la période de son engagement voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une année.
- 13.39 Lorsque le professeur PTG agrégé a bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'au moins seize (16) semaines (ou combinaison du congé de paternité ou d'adoption et d'un congé parental), sa promotion au rang de titulaire, si elle est accordée entre la septième (7<sup>e</sup>) et la dixième (10<sup>e</sup>) année de service au rang d'agrégé prend effet avec une rétroactivité d'une année.
- 13.40 Lorsque la durée totale de l'absence (combinaison d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption et d'un congé parental) excède seize (16) mois, le professeur PTG voit, à sa demande, son engagement prolongé d'une durée de deux (2) ans.
- 13.41 La durée de la prolongation en raison de l'application des dispositions prévues en vertu des clauses 13.35 à 13.40 est calculée de façon que l'engagement initial ou le renouvellement de l'engagement se termine le 31 mai.

## **SECTION 10 - Renseignements**

13.42 L'Université s'engage à remettre à l'AMCEM 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 professeur PTG durant son congé;
- indemnités payables par l'Université et le RQAP.

## **ARTICLE 14 : AUTRES CONGÉS**

### **Absence pour service public**

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

Dans le cas d'une élection municipale, ce congé est sans traitement.

14.02 Tout professeur PTG élu député au Parlement du Canada ou à une législature provinciale est en congé sans traitement à compter du jour suivant l'élection et pour la durée maximale permise en conformité avec les lois applicables.

Tout professeur PTG élu à un Conseil municipal peut bénéficier d'un congé sans traitement équivalent à 50 % ou 25 % de son salaire régulier jusqu'à la fin de son mandat électif, après avoir discuté avec son directeur de la façon dont ses tâches habituelles pourront être assumées pendant son absence. Toutefois, l'application du présent article ne peut faire en sorte que le régime d'emploi du professeur PTG soit inférieur à 30 %, sous réserve d'un congé sans solde à temps complet.

### **Congés sans traitement**

14.03 Le congé sans traitement a pour but de permettre à un professeur PTG 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.

14.04 L'interruption en totalité de la prestation de service suspend l'exercice des droits politiques universitaires. Cependant, la période de congé est considérée comme période

de service pour les fins de progression dans l'échelle salariale lorsque ce congé est accordé en vue de permettre à un professeur PTG d'œuvrer dans un domaine rattaché à sa discipline.

- 14.05 Si les besoins de l'enseignement et les ressources de l'Université le permettent, un congé sans traitement est accordé par l'Université à un professeur PTG pour des raisons sérieuses et, sur avis du directeur de département, lorsque le congé est d'au moins un (1) trimestre.
- 14.06 Le congé sans traitement 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 (2e) année. Dans le cas d'un professeur PTG qui n'a pas la permanence, le congé ne peut excéder le terme de son engagement.
- 14.07 Le professeur PTG en congé sans traitement désirant quitter l'Université pour accepter un autre emploi doit signifier à l'Université, par écrit, sa démission trois (3) mois avant la date de l'expiration de son congé.
- 14.08 L'Université peut, à la demande du professeur PTG, le réintégrer à son poste avant la fin de son congé sans traitement.
- 14.09 Durant son congé sans traitement, le professeur PTG 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'assurance ou du régime de retraite.

## **ARTICLE 15 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 15.01 L'Université et l'Association peuvent, en tout temps, amender la présente convention ou conclure toute lettre d'entente qu'elles estiment utile pour en assurer l'application.
- 15.02 Les annexes et les lettres d'entente sont parties intégrantes de la présente convention collective.
- 15.03 Le professeur plein temps géographique prend sa retraite selon le règlement du régime de retraite de l'Université et en conformité avec l'annexe 1 (Retraite) de la présente convention collective.

La mise à la retraite se fait à la demande du professeur plein temps géographique. Les parties s'engagent à n'exercer aucune pression sur le professeur plein temps géographique, soit pour le convaincre de demeurer à l'Université, soit pour le convaincre de prendre sa retraite.

- 15.04 L'Université s'engage à consulter l'Association advenant la mise en place d'un programme d'aide à la retraite pour le personnel enseignant plein temps géographique.
- 15.05 L'Université met annuellement à la disposition de chaque professeur plein temps géographique, lorsque celui-ci a remis la mise à jour de son rapport d'activités, conformément aux dispositions prévues à la clause 10.01, un montant servant à financer, en tout ou en partie, des dépenses reliées au travail professoral.

Le montant remis est de 2 217 \$ pour l'année budgétaire 2016-2017 et de 2 249 \$ pour l'année budgétaire 2017-2018. Ce montant 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 1<sup>er</sup> janvier précédent. Les sommes inutilisées au cours d'une année budgétaire sont reportées automatiquement à l'année budgétaire suivante. La somme totale dont peut disposer un professeur plein temps géographique ne peut toutefois pas dépasser 6 000 \$. Le montant est versé dans sa totalité au professeur plein temps géographique dont le régime d'emploi est de 50 % et plus. Si le professeur plein temps géographique a un régime d'emploi inférieur à 50 %, le montant versé correspondra à 50 % du montant total.

Les dépenses admissibles sont :

- l'achat ou le remplacement d'un ordinateur normalisé selon les standards prévus pour les professeurs;
- l'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement;
- l'achat de matériel informatique;
- l'achat de logiciels informatiques;
- l'abonnement à une ligne internet à domicile;
- les frais de téléphone, de messagerie vocale et du branchement au réseau informatique, engagés en sus du service actuellement fourni ;
- l'utilisation des services de photocopie de l'Université en sus de ceux habituellement assumés par les unités pour l'enseignement;
- l'achat de livres et l'abonnement à des revues;
- les frais d'inscription à un congrès ou à un colloque scientifique ou professionnel;

- les frais de publication, y compris les frais de traduction ou de révision linguistique pour des textes;
- les frais d'adhésion à des associations scientifiques.

L'équipement acquis par le professeur plein temps géographique avec le montant des dépenses liées au travail professoral demeure la propriété de l'Université. Le professeur plein temps géographique s'assure de le rendre au moment de son départ à la retraite, de sa démission ou de sa cessation d'emploi.

Le professeur plein temps géographique 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.

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

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

- 15.06 L'Université s'engage à donner accès aux professeurs plein temps géographique, au cours du trimestre d'automne 2003, aux logiciels de sa logithèque à partir des établissements hospitaliers reliés au réseau de télécommunications socio-sanitaire (RTSS). Il est entendu que les règles et modalités d'accès aux réseaux des établissements hospitaliers et au RTSS restent de la responsabilité de ces derniers.
- 15.07 L'Université s'engage à prendre fait et cause pour tout professeur plein temps géographique 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 professeur plein temps géographique dont la preuve incombe à l'Université.

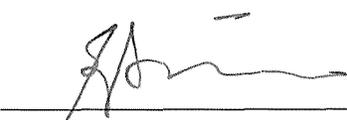
## ARTICLE 16 : DURÉE

16.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2022.

16.02 À la date de son expiration, la présente convention continue de s'appliquer tant et aussi longtemps qu'il n'a pas été signé une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 7<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2017.

POUR L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



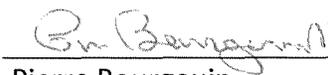
Guy Breton  
Recteur



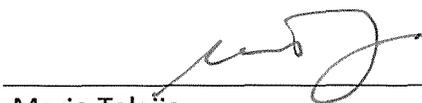
Jean Charest  
Vice-recteur aux ressources humaines  
et à la planification



Hélène Boisjoly  
Doyenne  
Faculté de médecine



Pierre Bourgoin  
Vice-doyen exécutif et affaires cliniques  
Faculté de médecine

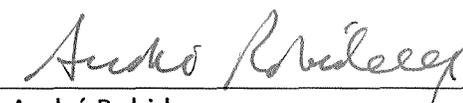


Mario Talajic  
Vice-doyen aux affaires professorales  
Faculté de médecine

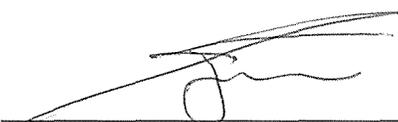
POUR L'ASSOCIATION DES MÉDECINS  
CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL



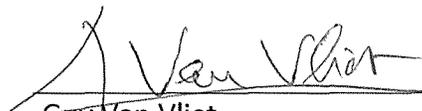
Jean-Luc Sénécal  
Président de l'AMCEM



André Robidoux  
Vice-président de l'AMCEM



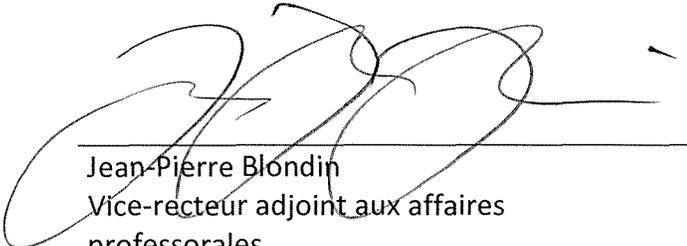
Marie-Jeanne Kergoat  
Secrétaire-trésorière de l'AMCEM



Guy Van Vliet  
Conseiller de l'AMCEM



Jean-François Tanguay  
Conseiller de l'AMCEM



---

Jean-Pierre Blondin  
Vice-recteur adjoint aux affaires  
professorales  
Vice-rectorat aux ressources humaines et à la  
planification



---

Reynald Bourque  
Conseiller à la négociation de l'AMCEM



---

Isabelle Dufour  
Directrice générale  
Direction des ressources humaines



---

Yves Du Sablon  
Directeur – Relations professionnelles et  
santé au travail  
Direction des ressources humaines

## ANNEXES

## **ANNEXE 1 : La retraite**

Les parties conviennent que le régime de retraite et le programme surcomplémentaire de retraite de l'Université ne seront pas diminués pendant la durée de la présente convention.

L'Association sera consultée avant toute modification éventuelle quant aux dispositions du régime de retraite et du programme surcomplémentaire de retraite avant leur mise en vigueur.

Les parties conviennent de la nécessité de prendre les moyens nécessaires pour assurer la pérennité du Régime de retraite. En ce sens, l'Association et l'Université reconnaissent que dans le respect de l'application des paragraphes précédents, des hypothèses visant à l'adaptation sinon à la modification de certains bénéficiaires devront être élaborées.

L'Association 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.

La présente annexe constitue un complément au règlement du Régime de retraite de l'Université de Montréal (RRUM).

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

Les dispositions de la présente annexe peuvent être visées par d'éventuelles modifications au règlement du RRUM et seront, le cas échéant, ajustées en conséquence.

### **I. Programme de préparation à la retraite**

L'Université a mis sur pied depuis 1983 un programme de préparation à la retraite qui s'adresse aux professeurs âgés de 50 ans et plus.

Ce programme vise à informer les professeurs sur des sujets tels que :

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

## II. Règlement du Régime de retraite de l'Université

Le Règlement du Régime de retraite de l'Université prévoit une retraite facultative, une retraite anticipée, une retraite spéciale et une prestation de transition (compilation octobre 2002).

a) Retraite facultative (art. 5.01 du Règlement du régime de retraite de l'Université)

Tout participant peut prendre sa retraite en tout temps :

– après son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance

ou

– après son 60<sup>e</sup> anniversaire de naissance, à la condition que la somme de son âge et de ses années de service ouvrant droit à une prestation soit égale ou supérieure à 85.

b) Retraite anticipée (art. 5.04 du Règlement du Régime de retraite de l'Université)

Après son 55<sup>e</sup> anniversaire de naissance, tout participant peut prendre sa retraite et a droit à une rente avant la date normale ou facultative de la retraite. La rente qui lui est alors versée est la rente à laquelle ses services à l'Université lui donnent droit en vertu des dispositions de l'article 6 du Règlement du Régime de retraite de l'Université. Cependant, la partie de cette rente calculée selon le premier alinéa de l'article 6.02 du Règlement du Régime de retraite de l'Université est réduite de ½ % par mois d'anticipation entre la date effective de sa retraite anticipée et la date à compter de laquelle il pourrait prendre sa retraite conformément aux dispositions de l'article 5.01 du Règlement du Régime de retraite de l'Université.

c) Retraite spéciale (art. 5.05 du Règlement du Régime de retraite de l'Université)

Lorsqu'un participant actif cesse d'être au service de l'Université après avoir atteint l'âge de 55 ans mais avant la date normale ou facultative de sa retraite, il a droit à une rente de retraite spéciale, dont le montant est spécifié ci-dessous, à condition d'en faire la demande par écrit au comité de retraite et que le service de cette rente spéciale débute dans les trente (30) jours suivant la date où il a cessé d'être à l'emploi de l'Université.

Le montant de cette rente spéciale est calculé conformément aux dispositions de l'article 6 du Règlement du Régime de retraite de l'Université mais la partie de cette rente calculée selon le premier alinéa de l'article 6.02 du Règlement du Régime de retraite de l'Université est réduite de ¼ % par mois pour chaque mois complet, s'il y en a, entre la date effective de cette retraite spéciale et la date à laquelle le participant atteindra l'âge de 60 ans ou 59 ans

si le participant compte trente-cinq (35) années de service ouvrant droit à une prestation.

d) La prestation de transition (art. 6.04c du Règlement du Régime de retraite de l'Université)

Tout participant dont le service de la rente n'a pas encore débuté le 1<sup>er</sup> juin 2002 qui :

- prend une retraite facultative avant d'avoir atteint l'âge le rendant admissible à la pension de Sécurité de la vieillesse du gouvernement du Canada, ou
- prend une retraite spéciale après avoir accompli trente (30) années de service ou plus, mais avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans, ou
- prend une retraite spéciale après l'âge de 60 ans, ou
- prend une retraite anticipée après avoir accompli trente (30) années de service ou plus,

reçoit, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge le rendant admissible à ladite pension, un supplément de rente équivalant au montant de base de la pension de Sécurité de la vieillesse qui est généralement payable aux prestataires du régime de la Sécurité de la vieillesse au moment où le participant prend effectivement sa retraite.

Pour avoir droit à la totalité de ce supplément, le participant doit avoir complété au moins cinq (5) années de service crédité. S'il n'a pas complété cinq (5) années de service crédité, il n'a droit qu'à une partie de ce supplément, en proportion du nombre d'années et de fraction d'années de service crédité par rapport aux cinq (5) années requises.

Tout participant actif qui cesse de l'être après le 31 mai 2002 pour prendre sa retraite sans rencontrer les conditions pour avoir droit à la prestation de transition prévue ci-dessus, reçoit un supplément de rente jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge le rendant admissible à la pension de Sécurité de la vieillesse.

Si le participant a complété au moins trente (30) années de service continu et au moins cinq (5) années de service crédité, ce supplément est égal au montant de base de la pension de Sécurité de la vieillesse qui est généralement payable aux prestataires du régime de la Sécurité de la vieillesse au moment où le participant prend effectivement sa retraite. S'il n'a pas complété les trente (30) années de service continu ou les cinq (5) années de service crédité, il n'a droit qu'à une partie de ce supplément. Dans le premier cas, le supplément est réduit en proportion du nombre d'années et de fraction d'années de service continu, cette fraction étant arrondie au quart d'année supérieur, par rapport aux trente (30) années

requis. De plus, dans le deuxième cas, le supplément est réduit en proportion du nombre d'années et de fraction d'années de service crédité par rapport aux cinq (5) années requises. Par ailleurs, le montant annuel de supplément ne doit en aucun cas excéder le montant annuel de la rente prévue à l'article 6.02 du Règlement du Régime de retraite de l'Université.

Cependant, cette prestation de transition est réduite, s'il y a lieu, de ¼ % par mois complet de différence entre la date effective de la retraite du participant et le premier du mois qui suit son 60<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou son 59<sup>e</sup> anniversaire de naissance si le participant compte trente-cinq (35) années de service ouvrant droit à une prestation.

### **III. Dispositions particulières de retraite anticipée spéciale**

L'Université a adopté diverses mesures concernant la retraite anticipée qui s'adressent aux professeurs plein temps géographique de l'Association.

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

L'Université peut offrir à un professeur plein temps géographique qui désire prendre une retraite anticipée une allocation de retraite.

Sous réserve des modalités prévues aux lois de l'impôt, cette mesure prévoit, au moment de la retraite anticipée, le versement au professeur plein temps géographique de plus de 60 ans d'une somme forfaitaire maximale de :

- 2 000 \$ par année de service avant 1996;
- 1 500 \$ additionnel pour chaque année de service avant 1989 au cours de laquelle le professeur plein temps géographique n'a acquis aucune prestation du Régime de retraite.

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

### **IV. Autres avantages**

#### **Assurance vie**

Lors de la retraite anticipée, le professeur plein temps géographique conserve le volume d'assurance vie acquis lors du départ et ce, jusqu'à l'âge de 66 ans.

#### **Exonération des frais de scolarité**

Le professeur plein temps géographique à la retraite continue de bénéficier de l'exonération des frais de scolarité à l'Université, pour lui-même, son conjoint et ses enfants à charge, aux mêmes conditions que celles qui régissent le professeur plein temps géographique en fonction.

## **RETRAITE ET RÉDUCTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL**

En vue de favoriser le renouvellement des effectifs des professeurs PTG réguliers, l'Université offre un programme incitatif de départ à la retraite comportant trois volets :

### **1. Retraite graduelle entre 60 et 65 ans**

Pour le professeur PTG âgé de 60 à 65 ans qui opte pour ce volet, les conditions applicables sont les suivantes :

- la durée maximale de la retraite graduelle est de 2 ans à condition d'avoir accumulé dix (10) années de service et que la retraite soit prise au plus tard à 65 ans;
- durant la période de retraite graduelle, la charge de travail est réduite de moitié et le traitement et les avantages sociaux demeurent inchangés;
- le professeur PTG qui se prévaut de cette mesure ne peut bénéficier d'aucun autre volet touchant la retraite.

### **2. Retraite et réengagement**

Pour le professeur PTG âgé de 65 ans et plus qui opte pour ce volet, les conditions suivantes s'appliquent :

- Prise de retraite effective par le professeur PTG (le professeur reçoit ses prestations de retraite conformément au RRUM);
- l'Université réengage le professeur PTG à demi temps, soit à 30 % pour les PTG dont le régime d'emploi antérieur est de 50 % ou 60 %, à 40 % pour les PTG dont le régime d'emploi antérieur est de 75 %, et à 50 % pour les PTG dont le régime d'emploi antérieur est de 100 %, et ce pour 3 ou 5 ans. Pour les 2 ans additionnels aux 3 ans de base, l'accord écrit de l'Université est requis;
- Le professeur PTG qui se prévaut de cette mesure ne peut bénéficier d'aucun autre volet touchant la retraite.

### **3. Programme ponctuel-Mesures incitatives au départ à la retraite**

Les conditions et modalités applicables au professeur PTG qui opte pour ce volet sont les suivantes :

- a) Avoir 10 ans et plus de service à la date de la retraite;
- b) Avoir 60 ans et plus à la date de la retraite;
- c) Prise de retraite au plus tard six (6) mois après la signature de la convention collective;
- d) Avoir signifié sa décision à l'Université au plus tard trois (3) mois après la signature de la convention collective.

Le professeur PTG admissible qui opte pour ce programme reçoit une allocation de départ à la retraite parmi les 2 options suivantes, selon celle qui lui est la plus avantageuse :

- 1) 6 mois de salaire ou;
- 2) 3 000 \$ par année de service à partir de 1996, plus 2 000 \$ par année de service avant 1996, plus 1 500 \$ par année de service avant 1989 si le professeur PTG n'a pas cotisé pendant ces années au RRUM.
- 3) Le professeur PTG qui se prévaut de cette mesure ne peut bénéficier d'aucun autre programme de l'Université touchant le départ à la retraite.

L'Université accepte qu'une partie des sommes dégagées par ces mesures soient utilisées afin de remplacer les professeurs PTG réguliers qui prendront leur retraite en vertu de ce programme, selon un ratio de 1 remplacement (1 PTG régulier) pour 2 départs de PTG réguliers à la retraite. Les remplacements devront avoir été effectués au plus tard 24 mois après la date d'échéance de la période de prise effective de la retraite prévue à l'alinéa c).

Les sommes dégagées par les non remplacements sont acquises à la Faculté de médecine pour le soutien à la recherche. A titre d'exemples, ces sommes pourront être utilisées notamment pour les fins suivantes :

- Rehaussement du régime d'emploi de professeurs PTG réguliers méritants;
- Mise en poste comme professeur PTG régulier de chercheurs-boursiers cliniciens au terme de leur bourse Senior, suivant la politique du FRQS;

- Considération d'un soutien salarial pour les chercheurs-boursiers cliniciens Junior 2 qui ne réussissent pas à obtenir le statut de chercheur boursier Senior du FRQS, IRSC ou leur équivalent, à leur première tentative, au mérite de leur dossier de recherche;
- Considération d'un soutien salarial pour les chercheurs-boursiers cliniciens Junior 1 qui ne réussissent pas à obtenir le statut de chercheur-boursier Junior 2 du FRQS, IRSC ou leur équivalent, à leur première tentative, au mérite de leur dossier de recherche;
- Considération d'un soutien salarial pour des jeunes chercheurs cliniciens à leur première tentative aux concours de chercheur-boursier Junior 1 du FRQS, IRSC ou leur équivalent, au mérite de leur dossier de recherche.

**ANNEXE 2 : Échelles salariales - 1<sup>er</sup> décembre 2016, 1<sup>er</sup> juin 2017, 1<sup>er</sup> juin 2018 et 1<sup>er</sup> juin 2019**

**TABLEAU 1**

1<sup>er</sup> décembre 2016

REDRESSEMENT DE 1,5 % DE L'ÉCHELLE DU 30 NOVEMBRE 2016

<b>Palier</b>	<b>Chargé d'enseignement</b>	<b>Professeur adjoint</b>	<b>Professeur agrégé</b>	<b>Professeur titulaire</b>
1	63 292 \$			
2	64 455 \$			
3	65 623 \$	91 016 \$		
4	66 789 \$	92 387 \$		
5	67 951 \$	93 759 \$		
6	69 118 \$	95 131 \$		
7	70 290 \$	96 500 \$		
8	71 447 \$	97 877 \$	107 397 \$	
9	72 617 \$	99 245 \$	109 118 \$	
10	73 783 \$	100 618 \$	110 851 \$	
11	74 944 \$	101 984 \$	112 571 \$	
12		103 357 \$	114 293 \$	
13		104 388 \$	116 022 \$	
14		105 424 \$	117 741 \$	122 482 \$
15		106 457 \$	119 473 \$	124 875 \$
16			121 192 \$	127 267 \$
17			122 917 \$	129 661 \$
18			124 646 \$	132 055 \$
19			126 370 \$	134 441 \$
20			128 094 \$	136 832 \$
21			129 816 \$	139 231 \$
22			131 543 \$	141 620 \$
23			132 541 \$	144 008 \$
24			133 538 \$	146 047 \$
25			134 533 \$	148 089 \$

**TABLEAU 2**1<sup>er</sup> juin 2017

REDRESSEMENT DE 1,75 % DE L'ÉCHELLE DU 31 MAI 2017\*

Palier	Chargé d'enseignement	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1	64 400 \$			
2	65 583 \$			
3	66 771 \$	92 609 \$		
4	67 958 \$	94 004 \$		
5	69 140 \$	95 400 \$		
6	70 328 \$	96 796 \$		
7	71 520 \$	98 189 \$		
8	72 697 \$	99 590 \$	109 276 \$	
9	73 888 \$	100 982 \$	111 028 \$	
10	75 074 \$	102 379 \$	112 791 \$	
11	76 256 \$	103 769 \$	114 541 \$	
12		105 166 \$	116 293 \$	
13		106 215 \$	118 052 \$	
14		107 269 \$	119 801 \$	124 625 \$
15		108 320 \$	121 564 \$	127 060 \$
16			123 313 \$	129 494 \$
17			125 068 \$	131 930 \$
18			126 827 \$	134 366 \$
19			128 581 \$	136 794 \$
20			130 336 \$	139 227 \$
21			132 088 \$	141 668 \$
22			133 845 \$	144 098 \$
23			134 860 \$	146 528 \$
24			135 875 \$	148 603 \$
25			136 887 \$	150 681 \$

\* Ces taux de salaire annuels sont sujets à modification, conformément aux dispositions de la clause 11.01.

**TABLEAU 3**1<sup>er</sup> juin 2018

REDRESSEMENT DE 2 % DE L'ÉCHELLE DU 31 MAI 2018\*

Palier	Chargé d'enseignement	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1	65 688 \$			
2	66 895 \$			
3	68 106 \$	94 461 \$		
4	69 317 \$	95 884 \$		
5	70 523 \$	97 308 \$		
6	71 735 \$	98 732 \$		
7	72 950 \$	100 153 \$		
8	74 151 \$	101 582 \$	111 462 \$	
9	75 366 \$	103 002 \$	113 249 \$	
10	76 575 \$	104 427 \$	115 047 \$	
11	77 781 \$	105 844 \$	116 832 \$	
12		107 269 \$	118 619 \$	
13		108 339 \$	120 413 \$	
14		109 414 \$	122 197 \$	127 118 \$
15		110 486 \$	123 995 \$	129 601 \$
16			125 779 \$	132 084 \$
17			127 569 \$	134 569 \$
18			129 364 \$	137 053 \$
19			131 153 \$	139 530 \$
20			132 943 \$	142 012 \$
21			134 730 \$	144 501 \$
22			136 522 \$	146 980 \$
23			137 557 \$	149 459 \$
24			138 593 \$	151 575 \$
25			139 625 \$	153 695 \$

\* Ces taux de salaire annuels sont sujets à modification, conformément aux dispositions de la clause 11.01.

**TABLEAU 4**1<sup>er</sup> juin 2019

REDRESSEMENT DE 1 % DE L'ÉCHELLE DU 31 MAI 2019\*

Palier	Chargé d'enseignement	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire
1	66 345 \$			
2	67 564 \$			
3	68 787 \$	95 406 \$		
4	70 010 \$	96 843 \$		
5	71 228 \$	98 281 \$		
6	72 452 \$	99 719 \$		
7	73 680 \$	101 155 \$		
8	74 893 \$	102 598 \$	112 577 \$	
9	76 120 \$	104 032 \$	114 381 \$	
10	77 341 \$	105 471 \$	116 197 \$	
11	78 559 \$	106 902 \$	118 000 \$	
12		108 342 \$	119 805 \$	
13		109 422 \$	121 617 \$	
14		110 508 \$	123 419 \$	128 389 \$
15		111 591 \$	125 235 \$	130 897 \$
16			127 037 \$	133 405 \$
17			128 845 \$	135 915 \$
18			130 658 \$	138 424 \$
19			132 465 \$	140 925 \$
20			134 272 \$	143 432 \$
21			136 077 \$	145 946 \$
22			137 887 \$	148 450 \$
23			138 933 \$	150 954 \$
24			139 979 \$	153 091 \$
25			141 021 \$	155 232 \$

\* Ces taux de salaire annuels sont sujets à modification, conformément aux dispositions de la clause 11.01.

### **ANNEXE 3 : Membres du Comité d'évaluation**

#### Membres réguliers :

- Denis Marleau (président)
- Diane Provencher
- N...

#### Membres substitués :

- André Duranceau (président)
- N...
- N...

## LETTRES D'ENTENTE

## LETTRE D'ENTENTE no 1 : Comité paritaire sur l'évolution des effectifs

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, ci-après appelée « l'Université »

ET

L'ASSOCIATION DES MÉDECINS CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL, ci-après appelée « l'Association »

L'Université reconnaît la nécessité d'avoir des professeurs plein temps géographique afin de répondre à ses besoins d'enseignement clinique et de recherche.

En conséquence, les parties conviennent de former un comité paritaire composé de deux (2) représentants de chaque partie dont le mandat sera de discuter de l'évolution des besoins en effectifs de professeurs plein temps géographique.

Le mandat du comité paritaire sera de faire des recommandations au vice-recteur aux ressources humaines et à la planification concernant l'engagement de professeurs PTG. Ce mandat inclut également la recherche d'une solution pour la rémunération des PTG chercheurs-boursiers dans le respect du Protocole intervenu entre le MSSS et la FMSQ, afin de constituer une réserve qui leur sera redistribuée à la fin de leur bourse Senior.

Le comité se réunira à tous les six (6) mois à compter de la date de la signature de la convention collective, et au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le comité sera maître de sa procédure, et la convocation des réunions sera faite par alternance par un représentant de l'une ou l'autre des parties.

L'Université fournira à l'AMCEM en date du 15 juin de chaque année la liste des départs et des engagements de professeurs PTG réguliers pour la période de douze (12) mois prenant fin le 31 mai de l'année en cours, ainsi que les dates de ces départs et engagements. Toutefois cette obligation prendra fin à la date à laquelle s'éteint l'obligation de remplacement prévue à l'Annexe 1.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, ce 7<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2017.

POUR L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

  
Yves Du Sablon

POUR L'ASSOCIATION DES MÉDECINS  
CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL

  
Jean-Luc Sénécal

## **LETTRE D'ENTENTE no 2 : Embauche de professeurs PTG sous contrat**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**, ci-après appelée « l'Université »

**ET**

**L'ASSOCIATION DES MÉDECINS CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL**, ci-après appelée « l'Association »

**ATTENDU** les besoins de l'Université de promouvoir la fonction enseignement et de donner un rôle plus important aux PTG dans cette fonction en termes de développement de l'enseignement clinique, d'approches pédagogiques, de technologie de l'information et de, coordination des activités d'enseignement, le tout, dans un profil enseignant, distinct du profil du PTG chercheur-boursier qui existe déjà.

Les parties conviennent de la présente lettre d'entente pour encadrer les conditions de travail applicables aux professeurs plein temps géographique (PTG) sous contrat.

### **Critères et modalités d'engagement**

Le professeur PTG sous contrat a une compétence professionnelle reconnue et exerce une pratique professionnelle à titre de médecin-clinicien. Dans sa fonction universitaire, il se consacre essentiellement à l'enseignement et à l'encadrement des étudiants, tout en apportant une contribution au fonctionnement de l'institution, au rayonnement universitaire et à la recherche.

Le professeur PTG sous contrat bénéficie d'un premier contrat d'une durée variant d'un minimum d'un (1) an à un maximum de quatre (4) ans. Au moins un (1) mois avant l'échéance de ce premier contrat, l'Université avise le professeur PTG de son intention de renouveler ou non son contrat. A défaut d'avis dans ce délai, le contrat est renouvelé pour une période d'un (1) an. L'Université peut proposer par écrit, avec copie à l'Association, le renouvellement du contrat d'un professeur PTG sous contrat pour une durée variant d'un minimum d'un (1) an à un maximum de quatre (4) ans. Si la proposition de renouvellement est acceptée par le professeur PTG sous contrat, une nouvelle lettre d'engagement est établie en conformité avec la clause 5.04 de la présente convention collective et transmise au moins une semaine avant la date d'entrée en vigueur du nouveau contrat au professeur plein temps géographique concerné et à l'Association. La même procédure s'applique pour tout renouvellement de contrat. La durée totale de service cumulé d'un professeur PTG sous contrat est d'un maximum de huit (8) ans.

L'Université transmet simultanément au professeur PTG sous contrat et à l'Association une copie de la lettre d'engagement lors du premier contrat ainsi que la lettre de renouvellement de tout contrat ultérieur en précisant les éléments prévus à la clause

5.04 de la convention collective. La lettre d'engagement confirmant le premier contrat ainsi que la lettre de confirmation de tout renouvellement subséquent ont préséance sur toute entente individuelle conclue entre l'Université et un professeur PTG sous contrat, aux fins de la détermination des conditions de travail de ce professeur PTG sous contrat.

L'Université ne peut mettre fin au contrat d'un professeur PTG sous contrat avant son échéance, sauf en cas de cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

### **Régime d'emploi**

L'Université peut engager des PTG sous contrat dont le régime d'emploi peut être établi soit à 30 % ou 50 % du régime à temps plein.

### **Nombre de PTG sous contrat**

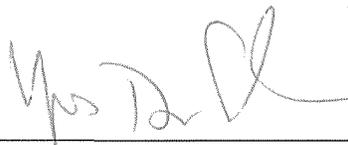
L'Université peut maintenir en emploi un maximum de vingt (20) personnes occupant la fonction de PTG sous contrat.

### **Dispositions applicables de la convention collective aux PTG sous contrat**

- Articles 1, 2, 3, 4
- Article 5 : Sauf les dispositions traitant de la permanence lesquelles ne s'appliquent pas.
- Articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 et 16
- Annexe 1 : Retraite, sauf les trois (3) volets de la section « Retraite et réduction de la charge de travail »
- Annexe 2
- Lettre d'entente no 2

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, ce 7<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2017.

POUR L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



Yves Du Sablon

POUR L'ASSOCIATION DES MÉDECINS  
CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL



Jean-Luc Senécal

**LETTRE D'ENTENTE no 3 : Professeurs PTG en poste ayant droit à leur rente de retraite**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**, ci-après appelée « l'Université »

**ET**

**L'ASSOCIATION DES MÉDECINS CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL**, ci-après appelée « l'Association »

Toute entente entre le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) et l'Université de Montréal touchant les professeurs ayant atteint l'âge à partir duquel ils doivent recevoir leur rente de retraite en vertu de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite sera intégrée à la convention collective de l'AMCEM, avec les adaptations nécessaires, dans un délai de soixante (60) jours de l'entrée en vigueur dans la convention collective du SGPUM.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, ce 7<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2017.

POUR L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

  
Yves Du Sablon

POUR L'ASSOCIATION DES MÉDECINS  
CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL

  
Jean- Luc Sénécal

**LETTRE D'ENTENTE no 4 : Recrutement**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**, ci-après appelée « l'Université »

**ET**

**L'ASSOCIATION DES MÉDECINS CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL**, ci-après appelée « l'Association »

Afin de favoriser le renouvellement du corps professoral, pendant la durée de la convention collective et en tenant compte des priorités de la Faculté de médecine, l'Université s'engage à favoriser le recrutement de professeurs plein temps géographique au rang de professeur adjoint.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, ce 7<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2017.

POUR L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



Yves Du Sablon

POUR L'ASSOCIATION DES MÉDECINS  
CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL



Jean- Luc Senécal

## LETTRE D'ENTENTE no 5 : Protection du régime d'emploi

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, ci-après appelée « l'Université »

ET

L'ASSOCIATION DES MÉDECINS CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL, ci-après appelée « l'Association »

L'Université s'engage à garantir et à maintenir le statut d'emploi et le régime d'emploi actuels des médecins cliniciens enseignants de l'Université de Montréal, dont le nom apparaît ci-dessous, ainsi que leur plein salaire lié à leur régime d'emploi, étant entendu qu'ils jouiront des augmentations de traitement négociées par l'AMCEM et ce, jusqu'à leur départ de l'Université de Montréal.

<u>Nom, Prénom</u>	<u>Régime d'emploi</u>
<b>Anesthésiologie</b>	
Blaise, Gilbert	100%
Hardy, Jean-François	50%
<b>Chirurgie</b>	
Charlin, Bernard	100%
Duranceau, André	100%
Robidoux, André	100%
<b>Médecine et spécialités médicales</b>	
Bélanger, Raphaël	100%
Bichet, Daniel	100%
Delespesse, Guy J.T.	100%
Gougoux, André	50%
Hamet, Pavel	100%
Le Lorier, Jacques	100%
Marleau, Denis	100%
Nattel, Stanley	100%
Pelletier, Jean-Pierre	100%
Perreault, Claude	100%
Postras, Pierre	50%
Senécal, Jean-Luc	100%

<u>Nom, Prénom</u>	<u>Régime d'emploi</u>
<b>Médecine familiale</b>	
Beaulieu, Marie-Dominique	100%
Lalande, Raymond	100%
<b>Obstétrique-gynécologie</b>	
Boucher, Marc	50%
<b>Ophtalmologie</b>	
Boisjoly, Hélène	100%
<b>Pathologie et biologie cellulaire</b>	
Gaboury, Louis	100%
<b>Pédiatrie</b>	
Chemtob, Sylvain	100%
Frappier, Jean-Yves	100%
Lacroix, Jacques	100%
Mitchell, Grant	100%
Spigelblatt, Linda Susan	50%
Van Vliet, Guy	100%
Wilkins, Jean	100%
<b>Psychiatrie</b>	
Cormier, Hugues	100%
Montplaisir, Jacques-Yves	100%

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 7<sup>e</sup> jour du mois de décembre 2017.

POUR L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



Yves Du Sablon

POUR L'ASSOCIATION DES MÉDECINS  
CLINIENS ENSEIGNANTS DE MONTRÉAL



Jean- Luc Senécal