

# **Convention collective**

**intervenue entre**

**l'Université du Québec à Chicoutimi**

**et**

**Le Syndicat des professeures et professeurs**

**(accréditation des maîtres de français)**

**Se terminant le 31 mai 2014**

## TABLE DES MATIÈRES

Préambule

Article 1 :	Définitions .....	1
Article 2 :	Dispositions générales.....	6
Article 3 :	Reconnaissance du Syndicat et régime syndical .....	8
Article 4 :	Consultation des maîtres de français .....	10
Article 5 :	Liberté politique et académique, non-discrimination et responsabilité civile .....	11
Article 6 :	Activités syndicales .....	13
Article 7 :	Embauche.....	15
Article 8 :	Liste de pointage .....	19
Article 9 :	Tâche .....	21
Article 10 :	Permanence .....	24
Article 11 :	Perfectionnement .....	25
Article 12 :	Congés sociaux et fériés .....	26
Article 13 :	Congé sans traitement et congé à traitement différé ou anticipé .....	28
Article 14 :	Vacances.....	34
Article 15 :	Traitement en maladie .....	36
Article 16 :	Congés pour responsabilités parentales et familiales.....	38
Article 17 :	Mesures disciplinaires.....	49
Article 18 :	Mécanismes de règlement de griefs et d'arbitrage .....	50
Article 19 :	Régime de retraite .....	52
Article 20 :	Assurances collectives.....	54
Article 21 :	Traitement .....	55
Article 22 :	Droits de scolarité .....	58
Article 23 :	Droits d'auteur.....	59
Article 24 :	Sécurité d'emploi.....	60
Article 25 :	Conditions de retraite et fin de carrière .....	61
Article 26 :	Harcèlement psychologique.....	63
Annexe 1 :	Calcul de la rémunération, des heures de travail et du pointage pour chaque contrat de maître de français temporaire, ainsi que le temps de service au RRUQ ou à l'UQAC .....	65
Annexe 2 :	Procédure de sélection du responsable de programmes .....	66
Annexe 3 :	Échelle de traitement du maître de français régulier et substitut.....	67
Annexe 4 :	Échelle de traitement du maître de français temporaire.....	68
Annexe 5 :	Harcèlement psychologique : extraits de la Loi sur les normes.....	69

Lettre d'entente no 1 : Assurance-emploi.....	70
Lettre d'entente no 2 : Dispositions transitoires.....	71
Signatures .....	72

## PRÉAMBULE

Les parties conviennent que les désignations et les titres mentionnés dans le texte de la convention collective s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes à moins que le contexte ne s'y oppose.

## Article 1

### DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention collective, les termes suivants signifient :

- 1.01 **Université du Québec** : désigne la corporation légalement constituée par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c.U-1) dont le siège social est situé à Québec.
- 1.02 **Université** : désigne l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC).
- 1.03 **Syndicat** : désigne le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi (SPPUQAC) accrédité le 26 janvier 1972 pour représenter les professeurs de l'UQAC et accrédité le 13 octobre 1993 pour représenter les maîtres de français langue seconde.

Dans la présente convention collective, à moins de spécifications contraires, l'expression «maître de français» désigne tout maître de français langue seconde couvert par l'unité d'accréditation des maîtres de français langue seconde.

- 1.04 **Conseil d'administration** : désigne le Conseil d'administration de l'Université.
- 1.05 **Comité exécutif de l'Université** : désigne le Comité exécutif du Conseil d'administration de l'Université.
- 1.06 **Commission des études** : sous l'autorité du Conseil d'administration, la Commission des études est le principal organisme responsable de l'enseignement et de la recherche à l'Université.
- 1.07 **École** : désigne l'École de langue française et de culture québécoise telle que définie par l'Université comme étant une entité administrative sous la responsabilité du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.
- 1.08 **Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche** : désigne le bureau ou l'ensemble des services de l'administration de l'enseignement et de la recherche de l'Université sous la responsabilité du vice-recteur ou de son représentant dûment mandaté.

Dans le texte de la présente convention collective, à moins de spécifications contraires, le mot «vice-rectorat» désigne le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche.

- 1.09 **Vice-recteur** : désigne le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant.
- 1.10 **Vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration**: désigne une personne possédant une bonne connaissance de la gestion et une compréhension de la réalité universitaire, nommée à ce titre par le Conseil d'administration selon la procédure institutionnelle.

Sous son autorité, le directeur du Service des ressources humaines exerce, entre autres, les pouvoirs et obligations conférés par la présente convention collective.

1.11 **Directeur de l'École** : désigne le directeur de l'École. C'est la personne désignée par l'Université pour la représenter auprès des maîtres de français. Le directeur de l'École est exclu de l'unité d'accréditation.

1.12 **Responsable de programmes** : désigne normalement un maître de français régulier permanent à temps complet nommé à ce titre par le vice-recteur suite à une procédure de sélection prévue à l'Annexe 2. Son mandat est d'une durée de trois (3) ans, renouvelable. Le responsable de programmes voit :

- au fonctionnement des programmes d'enseignement de l'École;
- à l'application des règlements généraux de l'Université du Québec, des règlements internes et des politiques de l'Université;
- à l'application des politiques établies, dans la limite de sa juridiction, par l'École;
- à l'encadrement administratif des étudiants inscrits à un programme de l'École;
- à l'encadrement académique des maîtres de français.

Le responsable de programmes participe au processus d'embauche des maîtres de français.

Le supérieur immédiat du responsable de programmes est le directeur de l'École.

Le responsable de programmes ne peut agir à titre de représentant des maîtres de français.

1.13 **Maître de français** : désigne une personne embauchée par l'Université pour exercer la fonction de maître de français, et qui fait partie de l'unité d'accréditation découlant du certificat d'accréditation des maîtres de français.

Les maîtres de français assument, sans exclusion, toutes les activités d'enseignement sous la responsabilité de l'École.

Le maître de français est embauché à l'un ou l'autre des titres suivants :

A) **Maître de français régulier** : désigne un maître de français embauché par contrat selon le paragraphe 7.03 A ou ayant acquis la permanence.

B) **Maître de français substitut** : désigne un maître de français embauché à ce titre par l'Université pour remplacer un maître de français régulier en congé de longue durée ou selon le paragraphe 9.04 D. Ses conditions de travail sont similaires à celles du maître de français régulier. La durée de son contrat va d'un trimestre à une (1) année. À la fin de son contrat, il reprend son titre de maître de français temporaire.

Sa candidature est considérée prioritairement au moment de l'engagement de nouveaux maîtres de français réguliers, à qualifications égales et à expérience égale.

C) **Maître de français temporaire** : désigne un maître de français embauché par contrat trimestriel ou à durée spécifique moindre.

1.14 **Représentant des maîtres de français** : désigne un maître de français régulier élu par l'assemblée syndicale des maîtres de français à titre de responsable de l'unité d'accréditation des maîtres de français langue seconde.

1.15 **Comité exécutif** : désigne le Comité exécutif de l'École; il est composé du directeur de l'École qui le préside, du responsable de programmes et du représentant des maîtres de français. Lorsqu'il le juge pertinent, le comité peut s'adjoindre les services du directeur du Service des ressources humaines ou d'une autre personne.

1.16 **Comité conjoint** : désigne l'organisme de rencontre des parties. Il a pour fonction d'étudier et de tenter de régler, dans la mesure du possible, toute question ou litige y compris tout grief soumis par l'une ou l'autre des parties relativement aux conditions de travail des maîtres de français. Il est l'organisme mandaté pour discuter de tout projet de lettre d'entente en cours d'application de la convention collective. Il est également appelé à remplir tout autre mandat qui lui est confié par la présente convention collective.

Le comité est composé de trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat, dont deux (2) membres de l'unité de négociation des maîtres de français et un (1) membre du comité exécutif du Syndicat

Lorsque le Comité conjoint procède à la discussion d'un grief ou à une négociation d'une partie ou de la totalité de la convention collective, le Syndicat délègue son président ou un autre officier et l'Université délègue le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant.

Le Comité conjoint se réunit selon les besoins, normalement dans les cinq (5) jours ouvrables, suite à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur tout sujet bien identifié. Il établit ses règles de régie interne.

1.17 **Assemblée pédagogique** : désigne l'assemblée regroupant les maîtres de français sous contrat et le directeur de l'École.

Le Comité exécutif prépare l'ordre du jour des assemblées pédagogiques qui ont lieu au moins une fois au cours de chaque trimestre. Le directeur de l'École convoque l'assemblée.

Le Comité exécutif peut aussi inviter toute autre personne qu'il juge utile pour participer à une telle rencontre. De plus, le Comité exécutif invite les maîtres de français temporaires qui ne sont pas sous contrat lorsque des discussions concernant des modifications majeures de programmes sont prévues.

1.18 **Année, trimestres et sessions** : l'expression « année » désigne l'année universitaire commençant le 1<sup>er</sup> juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année suivante. L'année universitaire comporte trois (3) trimestres: le trimestre d'été, le trimestre d'automne et le trimestre d'hiver. Le trimestre d'été est réputé appartenir à l'année commençant le 1<sup>er</sup> juin qui suit. Ce dernier se divise en deux (2) sessions: la session du printemps commençant vers le début du mois de mai et la session d'été, vers le début du mois de juillet.

Le trimestre d'automne débute vers le 1<sup>er</sup> septembre et se termine le 31 décembre ; le trimestre d'hiver débute vers le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 30 avril ; le trimestre d'été débute vers le 1<sup>er</sup> mai et se termine le 31 août.

L'expression « session » désigne une période à l'intérieur du trimestre pendant laquelle les étudiants reçoivent leurs cours.

- 1.19 **Activité-crédit** : désigne une prestation d'enseignement crédité de quinze (15) heures de cours en classe. Cette unité est utilisée à des fins de pointage sur la liste de pointage.
- 1.20 **Grief** : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective (article 1f du Code du travail).
- 1.21 **Poste** : désigne un emploi constitué de l'ensemble des tâches telles que décrites à la clause 9.01 de la convention collective, occupé ou à être occupé par un maître de français régulier à temps complet.
- 1.22 **Conjoints** : désigne les personnes :
- a) qui sont mariées ou cohabitent;
  - b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoints, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes non mariées résidant ensemble.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurances collectives et de retraite.

- 1.23 **Groupe-cours** : désigne un groupe d'étudiants inscrits à une activité d'enseignement crédité.
- 1.24 **Comité d'évaluation** : désigne un comité ayant le mandat d'évaluer les demandes de renouvellement de contrat conduisant à la permanence. Le comité d'évaluation est composé du directeur de l'École, qui le préside, du vice-recteur ou de son représentant et du responsable de programme.

Dans les trois (3) mois de la signature de la présente convention collective, le Comité exécutif adopte les critères et la procédure d'évaluation et le vice-recteur les approuve par écrit. Une copie des critères et de la procédure d'évaluation et l'approbation écrite de ceux-ci sont adressées au Syndicat par l'Université.

Les critères et la procédure sont remis aux membres du comité d'évaluation par le directeur de l'École au moins une semaine avant l'évaluation. Ces critères et la procédure d'évaluation demeurent en vigueur pour la durée de la convention collective. Le Comité exécutif peut les amender par la suite. Dans un tel cas, il doit le faire avant le 1<sup>er</sup> mai et le vice-recteur les approuve par écrit avant le 1<sup>er</sup> juin ; ces nouveaux critères et la procédure demeurent en vigueur au moins pour l'année académique suivante.

Les critères d'évaluation qu'on applique pour chaque composante de la tâche sont obligatoirement identiques pour chacun des maîtres de français réguliers non permanents et ils doivent tenir compte de la définition de chacune de ces composantes conformément à l'article 9.

Le directeur de l'École communique les critères et la procédure d'évaluation à chaque maître de français concerné avant le 1<sup>er</sup> juin.

Lors de l'examen du dossier d'évaluation du maître de français régulier, le comité d'évaluation tient compte de la tâche attribuée par le Comité exécutif au maître de français régulier concerné, de la pondération de chacune des composantes de la tâche fournie par le maître de français régulier et applique les critères et la procédure d'évaluation en vigueur.

Le maître de français régulier dépose son dossier d'évaluation avant le 15 février. Le comité d'évaluation procède alors à l'évaluation et achemine sa recommandation au vice-recteur avant le 1<sup>er</sup> avril afin que celle-ci prenne effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet suivant.

## Article 2

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.01 La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mai 2014.

La convention collective demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement, et ce, conformément aux dispositions du Code du travail.

La convention collective n'a aucun effet rétroactif sauf mention expresse.

- 2.02 L'Université et le maître de français s'engagent à se conformer à leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail. Le Comité conjoint pourra formuler toute recommandation à cet effet.

- 2.03 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

- 2.04 Les parties s'engagent, sur demande de l'une d'elles, à se rencontrer dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables afin de discuter au Comité conjoint de toute question.

L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, par le biais d'une lettre d'entente, modifier la présente convention collective en y ajoutant tout texte qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant, en tout ou en partie, le texte qu'ils jugent insuffisant.

Le Comité conjoint est le comité bipartite compétent pour négocier toute entente au cours de l'application de la présente convention collective.

- 2.05 La langue de travail du maître de français est le français, et ce, en fonction des exigences pédagogiques reliées à la tâche.

- 2.06 Tout déplacement effectué à la demande expresse et préalable de l'Université est remboursé selon les normes en vigueur. L'Université en transmet copie au Syndicat à chaque année ou à chaque changement de ces normes.

- 2.07 Le maître de français régulier a droit à un local individuel dont il a la clé. Ce local est dûment équipé : téléphone, ordinateur...

Les maîtres de français temporaires ont également droit à au moins un local commun dûment équipé, chacun comprenant le téléphone et l'ordinateur.

- 2.08 Le maître de français régulier ou substitut reçoit une carte d'identité lui donnant accès aux services de l'Université auxquels il a droit. Cette carte plastifiée avec photo indique son appartenance à l'École.

À la réception d'un contrat d'au moins trois (3) crédits, le maître de français temporaire reçoit du Service des ressources humaines une carte d'identité lui donnant accès aux services de l'Université auxquels il a droit. Cette carte est valide pour le trimestre concerné.

- 2.09 Les maîtres de français ont droit aux services de l'Université essentiels à l'accomplissement de leur tâche. Un maître de français ayant une carte valide selon la clause 2.08 bénéficie de l'accès aux services de la bibliothèque, de l'informatique, de la reprographie et du pavillon sportif (SAAS), selon les politiques et procédures applicables aux autres employés de l'Université.

L'Université fournit au maître de français une adresse électronique valide tant qu'il demeure sur la liste de pointage.

2.10 **Exercice du droit de vote**

Les maîtres de français, qui détiennent au moins quinze (15) points sur la liste de pointage au moment où le vote se tient, ont le droit de vote à l'occasion de consultations officielles de l'Université auprès des maîtres de français ainsi que lors des réunions de l'Assemblée pédagogique.

### **Article 3**

#### **RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RÉGIME SYNDICAL**

- 3.01 La présente convention collective s'applique à tous les maîtres de français de l'Université couverts par le certificat d'accréditation.

Le maître de français bénéficie des droits et avantages prévus à la présente convention collective tant qu'il demeure sur la liste de pointage.

- 3.02 Tous les maîtres de français régis par la présente convention collective, qu'ils soient ou non membres du Syndicat, doivent payer la cotisation fixée par le Syndicat. Le régime syndical est celui de la formule Rand.

- 3.03 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Université accepte de prélever sur le traitement de chaque maître de français, à titre de cotisation syndicale, le pourcentage indiqué à l'Université par avis écrit du Syndicat.

À cette fin, l'expression «traitement» désigne la rémunération versée au maître de français en vertu des dispositions de la convention collective.

- 3.04 L'Université s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de traitement. Elle fera parvenir au Syndicat par chèque payable au pair, entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant, le montant de la perception. Pour chaque cycle de paye, l'Université fournit au Syndicat un état détaillé des cotisations retenues pour chaque maître de français. Ce rapport contient d'abord les six (6) colonnes suivantes pour la période correspondant au cycle de paye : traitement, cotisation théorique sur le traitement, autres rémunérations, cotisation théorique sur ces autres rémunérations, traitement total, cotisation réelle totale retenue; de plus, on y ajoute quatre (4) colonnes pour les cotisations cumulatives depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Un total par colonne est fait.

- 3.05 Le Syndicat s'engage à tenir l'Université indemne de tout recours qui pourrait être exercé contre elle en raison de l'application du présent article et à prendre fait et cause pour l'Université dans toute action en justice qui pourrait être intentée à ce sujet. Les stipulations de la présente clause ne s'appliquent pas si ce recours est fondé sur une faute ou une omission de l'Université.

#### **RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 3.06 Aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective, l'Université reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif de tous les maîtres de français visés par le certificat d'accréditation.

- 3.07 Il est du ressort de l'Université de gérer, diriger et administrer ses affaires et d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi et les règlements.

Ces droits s'exercent de façon compatible avec la présente convention collective.

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

- 3.09 Dans ses relations avec le Syndicat et les maîtres de français, l'Université est représentée par le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant.
- 3.10 L'Université assume les frais d'impression d'une première copie de la convention collective pour tous les maîtres de français.

Par la suite, les modifications convenues à la convention collective sont disponibles sur le site WEB de l'Université.

L'Université s'engage à fournir à tout nouveau maître de français une copie de la convention collective.

### **ÉCHANGE D'INFORMATIONS**

- 3.11 A) L'Université fournit au Syndicat, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre, les données relatives à chaque maître de français en date du 1<sup>er</sup> juillet : nom, prénom, dernière adresse connue, numéro de téléphone, date de naissance, sexe, état civil et numéro d'assurance sociale. Cette liste est fournie sur support informatique.
- Le maître de français doit aviser le bureau du directeur de l'École de tout changement d'adresse. L'École en avise l'Université et le Syndicat.
- B) L'Université avise le Syndicat à chaque mois, s'il y a lieu, de tout congédiement, démission ou mise à pied et de l'embauche de tout nouveau maître de français.
- C) Au plus tard le 1<sup>er</sup> mai, le Syndicat fournit au Service des ressources humaines une liste de ses représentants avec une mise à jour, s'il y a lieu.
- 3.12 L'Université transmet au Syndicat une copie de tout document transmis à l'ensemble des maîtres de français et se rapportant à l'application de la convention collective.
- 3.13 Au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre, l'Université fournit au Syndicat les statistiques de la clientèle étudiante (EEETP) de l'École pour chacun des trimestres et pour l'ensemble de l'année précédente.

**Article 4****CONSULTATION DES MAÎTRES DE FRANÇAIS**

4.01 Lorsque le poste de directeur de l'École devient vacant, le vice-recteur démarre le processus de sélection en adressant l'avis de formation du comité de sélection au Syndicat. Les maîtres de français désignent un représentant qui siègera sur le comité de sélection. Le Syndicat transmet ensuite au vice-recteur le nom du maître de français désigné.

4.02 Les maîtres de français réguliers ont le droit de vote lors de la convocation de l'assemblée générale des membres du corps professoral pour toute élection ou consultation pour la représentation aux instances de l'Université ou lors du processus de nomination des cadres supérieurs de l'Université et du doyen des études de premier cycle.

Aux fins de la présente clause, les instances de l'Université désignent le Conseil d'administration, la Commission des études et la Sous-commission des études de premier cycle. Les postes de cadres supérieurs de l'Université visés sont ceux de recteur et de vice-recteurs.

4.03 La clause 4.02 deviendra applicable lorsque le syndicat aura modifié ses statuts et règlements et que les dispositions similaires dans la convention collective des professeurs auront été modifiées et harmonisées avec celles de ladite clause.

## Article 5

### **LIBERTÉ POLITIQUE ET ACADÉMIQUE, NON-DISCRIMINATION ET RESPONSABILITÉ CIVILE**

#### 5.01 **Rôle de l'Université**

Dans le respect de la liberté de conscience et des libertés académiques inhérentes à une institution universitaire, l'Université est un lieu spécifique que se donne la société afin d'assurer la formation supérieure, la production et la diffusion du savoir, principalement par l'enseignement, la recherche et le service aux collectivités. L'autonomie universitaire face aux gouvernements, aux églises, aux corporations et autres institutions ou groupes d'intérêt est essentielle à l'accomplissement du rôle de l'université.

#### 5.02 **Liberté académique**

La liberté académique est le droit qui garantit l'accomplissement des fonctions professorales.

Elle comprend entre autres :

- A) le droit d'enseigner sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite;
- B) le droit d'expression, incluant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions, et notamment des règles et politiques universitaires, scientifiques ou gouvernementales.

La liberté académique est un droit fondamental des maîtres de français parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire.

La liberté académique doit être exercée de façon responsable; elle comporte le respect des opinions d'autrui.

#### 5.03 **Jouissance des libertés politiques et académiques**

Tout maître de français a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques qu'il soit ou non dans l'exécution de ses fonctions à l'Université et, en aucun temps, ses droits ne peuvent être affectés à cause du libre exercice de ses libertés.

#### 5.04 **Non-discrimination**

Tout maître de français est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université sans préjudice à aucun des droits attachés à son statut.

De plus, l'Université n'exerce pas directement ou indirectement de menaces, contraintes, pressions, discrimination à l'égard d'un maître de français et reconnaît le droit au maître de français à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, et à l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

#### 5.05 **Responsabilité civile**

L'Université s'engage à prendre fait et cause pour tout maître de français dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de sa fonction et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part du maître de français.

## Article 6

### **ACTIVITÉS SYNDICALES**

- 6.01 Afin de faciliter l'application de la présente convention collective, tant pour prévenir que pour régler des griefs, pour négocier des ententes, pour participer au Comité exécutif et au Comité conjoint et afin de favoriser la saine gestion du Syndicat, l'Université libère le représentant des maîtres de français mandaté par le Syndicat. Cette libération se fait sans perte de traitement ni de pointage et totalise six (6) crédits d'enseignement par année. Le Comité exécutif en tient compte lors de l'attribution des tâches.
- 6.02 Un maître de français et le représentant du Syndicat qui l'accompagne lors de l'audition d'une plainte, de la présentation d'un grief, de la discussion du grief avec l'Université et de l'audition du grief à l'arbitrage peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps où leur présence est requise, sans perte de traitement ni de pointage, après en avoir formulé la demande auprès du directeur de l'École dans un délai raisonnable. Le maître de français dont le témoignage est requis à l'occasion de l'audition d'un grief devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter sans perte de traitement ni de pointage pendant la période de temps où sa présence est requise.
- 6.03 Lors des rencontres du Comité conjoint, qui se tiennent normalement en dehors des heures d'enseignement, les représentants de la partie syndicale sont libérés sans perte de traitement ni de pointage pour la durée des rencontres.
- Lorsqu'un maître de français temporaire siège au Comité conjoint, il reçoit une rémunération horaire à titre d'indemnité selon le taux prévu à la clause 21.02, ainsi qu'un pointage de 0,10 point par rencontre.
- 6.04 Tout maître de français désigné par le Syndicat peut s'absenter pour participer à des activités syndicales officielles pourvu que l'absence ne nuise pas à la bonne marche de l'École. Cette absence se fait sans perte de traitement ni de pointage, mais avec remboursement par le Syndicat du coût réel du remplacement, y incluant les avantages sociaux le cas échéant.
- Une demande expresse à cet effet doit être faite par le Syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'absence et ne peut être d'une durée supérieure à trois (3) jours ouvrables.
- 6.05 A) Afin de préparer le renouvellement de la convention collective, l'Université accorde à des représentants syndicaux un maximum de seize (16) jours ouvrables à répartir entre le maître de français régulier qui est dégagé sans perte de traitement ni de pointage et un maître de français temporaire qui est rémunéré sur une base horaire. Le Syndicat doit informer le directeur de l'École de ces libérations deux jours à l'avance.
- B) Lorsque la négociation débute, l'Université libère deux (2) maîtres de français pour la journée complète de la séance de négociation. Ces libérations sont accordées pour la durée de la négociation. De plus, l'Université accorde à des représentants syndicaux un maximum de quatorze (14) jours ouvrables, sans perte de traitement ni de pointage, pour préparer la négociation. Le Syndicat doit informer le directeur de l'École de ces libérations dans un délai raisonnable.

Si un maître de français temporaire participe au comité de négociation, il reçoit une rémunération horaire à titre d'indemnité selon le taux prévu à la clause 21.02, ainsi qu'un pointage de 0,10 point par rencontre.

- C) Si, à la demande de l'École, le maître de français est libéré en vertu des alinéas précédents et qu'il doit tout de même enseigner, ce dernier accumule les heures enseignées afin de les utiliser comme dégageant de tâche aux trimestres d'automne ou d'hiver, et cela, après entente avec le directeur de l'École.
- D) À la demande du Syndicat, une libération additionnelle de trois (3) heures d'enseignement par semaine peut être accordée, aux frais du Syndicat, pour l'un ou l'autre des maîtres de français concernés.

6.06 Les sommes dues par le Syndicat à l'Université à titre de remboursement pour les libérations additionnelles en vertu des clauses 6.04 et 6.05 sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte indiquant le nom du maître de français absent, la durée de l'absence, le nom du remplaçant et le montant à verser.

## **Article 7**

### **EMBAUCHE**

- 7.01 Le maître de français peut être embauché en vertu d'un contrat de trois (3) ans, un contrat annuel ou trimestriel ou à durée spécifique moindre.

Le maître de français est embauché par contrat écrit. En aucun cas, le contrat ne peut se renouveler tacitement ou automatiquement, sauf si le maître de français a acquis la permanence.

- 7.02 A) L'Université peut mettre fin au contrat d'embauche d'un maître de français substitut moyennant un préavis de trois (3) mois si ce contrat a une durée d'un (1) an et qu'il résulte d'un remplacement d'un maître de français régulier en congé de maladie ou en congé parental.
- B) Dans le cas d'une baisse substantielle de la clientèle étudiante, l'Université avise, à des fins de non-renouvellement de contrat, le maître de français régulier non permanent ou le maître de français substitut qui a le moins de pointage. Cet avis doit être envoyé au moins trois (3) mois avant la fin du contrat.

### 7.03 **Durée du contrat**

- A) La durée du premier contrat du maître de français régulier est de trois (3) ans et la durée du contrat lors du renouvellement est de deux (2) ans. Il débute normalement le 1<sup>er</sup> juillet. À cette fin :
- un contrat est réputé avoir couru depuis le 1<sup>er</sup> juillet s'il est intervenu avant le 1<sup>er</sup> janvier suivant;
  - un contrat intervenu après le 1<sup>er</sup> janvier voit sa durée augmentée du nombre de mois écoulés entre la date d'engagement et le 1<sup>er</sup> juillet suivant;
  - le maître de français est rémunéré à partir de son entrée en fonction.
- B) La durée du contrat du maître de français substitut va d'un trimestre à une (1) année. Ce contrat est renouvelable.
- C) La durée maximale du contrat du maître de français temporaire est d'un trimestre ou d'une durée spécifique moindre.

### **MAÎTRES DE FRANÇAIS RÉGULIERS ET SUBSTITUTS**

- 7.04 L'Université garantit le maintien de trois (3) postes de maîtres de français régulier pour la durée de la convention collective.

À chaque année, et ce, avant le 28 février, l'Université détermine le nombre de maîtres de français réguliers additionnels qui seront embauchés à compter du 1<sup>er</sup> juillet suivant.

Tout poste devenu vacant par suite de la démission, du départ à la retraite ou du décès d'un maître de français est comblé dans les meilleurs délais. Dans

l'éventualité d'une baisse substantielle de la clientèle étudiante, les parties confient au Comité conjoint la pertinence de combler le poste vacant.

- 7.05 Si l'un ou l'autre des postes de maître de français régulier devient vacant en raison d'un congé de longue durée (un trimestre et plus), le poste est comblé dans les meilleurs délais par un maître de français substitut pour la durée dudit congé.

7.06 **Critères d'embauche**

Les critères généraux d'embauche des maîtres de français réguliers ou substitués sont :

- la maîtrise en linguistique ou une maîtrise associée à l'enseignement du français;
- une expérience professionnelle reconnue;
- des exigences reliées à une ou des formules pédagogiques spécifiques.

Les critères généraux d'embauche peuvent s'accompagner de critères spécifiques élaborés par le Comité exécutif avant l'affichage du poste.

La candidature des maîtres de français temporaires figurant sur la liste de pointage et qui satisfont aux critères d'embauche est étudiée prioritairement avant les candidatures externes.

7.07 **Procédure d'embauche**

Lorsqu'un poste est ouvert ou lorsqu'il devient vacant, l'École procède à la recherche de candidatures; tous les postes sont ouverts publiquement et, à tout le moins, cet affichage a lieu à l'Université et sur le site WEB de celle-ci.

Le Comité exécutif joue le rôle de comité de sélection. Le comité de sélection évalue les candidatures reçues, procède à une sélection et soumet sa recommandation au vice-recteur pour approbation.

## **MAÎTRES DE FRANÇAIS TEMPORAIRES**

7.08 **Critères et priorité d'embauche**

Le maître de français temporaire, qui est couvert par le certificat d'accréditation et dont le nom apparaît sur la liste de pointage définie à l'Article 8, est réputé satisfaire aux qualifications nécessaires à l'enseignement des activités qu'il a déjà assurées. Il acquiert la priorité d'embauche s'il a accumulé quinze (15) points.

Les critères généraux d'embauche d'un nouveau maître de français temporaire sont :

- la maîtrise en linguistique ou dans une discipline associée à l'enseignement du français langue seconde ou langue étrangère ou
- le baccalauréat dans une discipline associée à l'enseignement du français langue seconde ou langue étrangère avec une expérience pertinente d'enseignement du français langue seconde ou langue étrangère.

Les critères généraux d'embauche peuvent s'accompagner de critères spécifiques élaborés par le Comité exécutif avant l'affichage des groupes-cours.

### **Attribution des groupes-cours**

- 7.09 Avant chaque trimestre, l'École détermine sa programmation et le nombre de groupes-cours pour lesquels elle devra embaucher des maîtres de français temporaires, sous réserve de l'attribution préalable des tâches aux maîtres de français réguliers ou substituts selon l'Article 9.

Au moins deux mois avant la date du début du trimestre, la liste des groupes-cours ainsi que la liste de pointage applicable sont expédiées aux maîtres de français temporaires dont le nom apparaît sur ladite liste de pointage.

- 7.10 Le maître de français temporaire doit informer par écrit le directeur de l'École, sur le formulaire prévu à cet effet, de sa disponibilité à assumer une ou des activités d'enseignement, et ce, au plus tard un (1) mois avant la date du début du trimestre.
- 7.11 L'attribution des contrats d'embauche s'effectue parmi les maîtres de français temporaires qui ont indiqué leur disponibilité tel que prévu à la clause 7.10 et qui répondent aux qualifications particulières.

Les personnes visées au paragraphe précédent se voient attribuer un contrat par ordre décroissant de pointage selon la dernière liste de pointage affichée (voir le paragraphe 8.02 C). En cas de pointage égal, l'attribution est déterminée par tirage au sort.

### **Embauche de nouveaux maîtres de français temporaires**

- 7.12 Si, à la fin du processus d'attribution des groupes-cours, la liste de pointage est épuisée, le directeur de l'École procède à l'embauche de nouvelles personnes.
- 7.13 L'attribution des contrats doit être complétée au plus tard trois (3) semaines avant la date du début du trimestre, sous réserve des clauses 7.14 et 7.15.

- 7.14 A) **Nouvelles attributions de contrats au trimestre d'été**

Si, après le processus d'attribution des contrats d'embauche pour le trimestre d'été, de nouveaux groupes-cours s'ajoutent, l'École procède alors selon les dispositions des clauses 7.11 et 7.12 du présent article.

- B) **Nouvelles attributions de contrats aux trimestres d'automne et d'hiver**

Dans le cas où un nouveau contrat est offert avant le début du trimestre, et ce, après la procédure normale d'attribution des groupes-cours prévue aux clauses 7.09 à 7.11, les maîtres de français temporaires s'étant déjà prévalus de leur choix peuvent le changer selon l'ordre du pointage de chacun. Tout contrat libéré à la suite du nouveau processus d'attribution est offert au maître de français temporaire ayant posé sa candidature lors du premier processus d'attribution et qui n'a rien obtenu, le tout selon l'ordre du pointage, sinon il est offert à un autre maître de français temporaire selon la liste de pointage.

En cours de trimestre, tout nouveau contrat est offert aux maîtres de français temporaires n'ayant pas obtenu de contrat lors du premier processus d'attribution, et ce, selon l'ordre de la liste de pointage. Si ceux-ci refusent, la clause 7.12 s'applique.

- 7.15 Si un groupe-cours est annulé par la suite, l'École attribue en priorité au maître de français temporaire concerné tout contrat qui n'a pas déjà été attribué et pour lequel il répond aux qualifications.

Si le groupe-cours annulé était confié à un maître de français régulier ou substitut, le mécanisme prévu à l'alinéa précédent s'applique ou, à défaut, l'École lui attribue un nouveau groupe-cours selon sa position sur la liste de pointage.

- 7.16 Dans le cas où le mécanisme mentionné au premier alinéa de la clause 7.15 est épuisé, le maître de français temporaire qui s'était vu attribuer un groupe-cours reçoit l'une des deux (2) indemnités suivantes :

- douze (12 %) pour cent du total prévu au contrat trimestriel pour le groupe-cours annulé;
- le taux de traitement prévu au contrat trimestriel, au prorata des heures de cours données aux étudiants par rapport au nombre d'heures prévues au contrat plus douze (12 %) pour cent du traitement rattaché aux heures de cours non données.

- 7.17 Dès que l'attribution est complétée, il y a affichage à l'École de la liste des maîtres de français et des groupes-cours leur ayant été attribués.

7.18 **Modalités de remplacement d'un maître de français pour de courtes durées**

Tout remplacement de courte durée est offert aux maîtres de français temporaires qui ont manifesté leur disponibilité, et ce, selon l'ordre de la liste de pointage. Pour ce faire, les maîtres de français temporaires doivent en aviser le directeur de l'École avant le début du trimestre sur le formulaire prévu à cet effet. Cependant, si le remplacement doit être prolongé pour une durée inférieure à cinq (5) jours, le maître de français déjà impliqué poursuit le remplacement.

7.19 **Modalités d'attribution des activités non créditées**

Sous réserve que leur tâche d'enseignement est assumée, l'École attribue les activités non créditées, que celles-ci soient de l'enseignement, de la formation ou des projets de développement pédagogique, aux maîtres de français temporaires dont le nom apparaît sur la liste de pointage et qui satisfont aux critères spécifiques liés à ces activités.

Les activités non créditées ne procurent aucun pointage et ne sont pas attribuées en fonction du rang sur la liste de pointage.

La rémunération de ces activités fait l'objet d'un contrat spécifique selon les dispositions prévues à la clause 21.02.

Cette rémunération fait partie du traitement du maître de français.

7.20 **Contrats**

L'Université transmet au Syndicat une copie de tous les contrats signés par les maîtres de français.

**Article 8****LISTE DE POINTAGE**

- 8.01 Le pointage est défini comme le total des activités-crédits accumulées à titre de maître de français depuis l'obtention de son premier contrat d'embauche.

Le maître de français qui dispense quinze (15) heures de cours accumule une activité-crédit, soit un point.

Le maître de français est inscrit sur la liste de pointage après son premier contrat mais il n'obtient la priorité d'embauche qu'après avoir accumulé quinze (15) points.

Le maître de français régulier ou substitut accumule par année de service les points prévus à la clause 9.04.

- 8.02 L'Université établit et tient à jour une liste de pointage selon les critères suivants :

A) La liste de pointage comporte les noms des maîtres de français dans l'ordre décroissant de pointage, leur pointage accumulé et la date d'échéance du dernier contrat.

B) La liste de pointage est produite à la fin de chaque trimestre, soit le 30 avril, le 31 août et le 31 décembre. Elle est transmise au Syndicat au plus tard deux semaines après la fin du trimestre. Elle est affichée en permanence à l'École. Pour chacune de ces listes, les maîtres de français ont respectivement jusqu'au 31 mai, au 30 septembre et au 31 janvier pour soumettre à l'École une demande de correction à la liste de pointage.

Le maître de français régulier ou substitut voit son pointage annuel inscrit sur la liste de pointage produite le 31 août. Quant au maître de français temporaire, son pointage est inscrit à la fin de chaque trimestre.

C) La liste de pointage produite au 30 avril est effective au trimestre d'automne; celle produite au 31 août l'est au trimestre d'hiver et celle produite au 31 décembre l'est au trimestre d'été. La liste de pointage appropriée est envoyée en même temps que l'affichage des groupes-cours aux maîtres de français pour chacun des trimestres concernés.

D) Le Syndicat reçoit une copie des listes produites à la fin de chaque trimestre.

8.03 Le maître de français accumule son pointage pendant un congé de maternité ou d'adoption, selon l'Article 16 (Congés pour responsabilités parentales et familiales), jusqu'à son retour au travail ou jusqu'à l'échéance de son contrat d'embauche.

Le maître de français accumule du pointage pendant un congé accident-maladie jusqu'à son retour au travail ou jusqu'à l'échéance de son contrat d'embauche, et cela, selon les conditions définies aux clauses 15.04 ou 15.06.

Pour bénéficier de la présente clause, le maître de français doit détenir un contrat au moment de l'absence ou avoir obtenu un groupe-cours selon la procédure d'attribution des groupes-cours prévue aux clauses 7.09 à 7.17.

8.04 Le maître de français conserve son pointage sans l'accumuler pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent une mise à pied ou l'expiration du dernier contrat.

Tout congé autorisé prolonge d'autant la période de vingt-quatre (24) mois.

8.05 Le maître de français perd son pointage :

- dans le cas de démission ou d'abandon volontaire;
- suite à un congédiement;
- dans le cas d'une mise à pied ou de l'expiration d'un contrat après une période excédant vingt-quatre (24) mois.

## Article 9

### TÂCHE

9.01 La tâche du maître de français régulier ou substitut comprend:

- A) L'enseignement :
- la préparation des cours crédités et des séances de travaux pratiques en laboratoire de langue;
  - la prestation des cours crédités et des séances de travaux pratiques;
  - la disponibilité, l'encadrement ainsi que les activités hors cours qui assurent le prolongement de ces prestations; cela inclut, entre autres, les disponibilités ou réponses aux demandes de conseils divers de la part des étudiants dans le cadre général de leur formation;
  - l'évaluation et la correction des travaux et des examens;
  - la tenue à jour des présences et l'attribution d'une note;
  - la révision des évaluations, s'il y a lieu;
  - la tenue à jour de tout document nécessaire à la bonne marche des cours.
- B) La gestion pédagogique :
- les tests de classement;
  - le classement des étudiants;
  - l'inscription des étudiants;
  - les réunions pédagogiques.
- C) Le développement pédagogique :
- la conception, l'élaboration et la diffusion d'instruments et de matériels pédagogiques et didactiques pour les activités de formation de l'École;
  - la collaboration aux révisions et au développement de cours ou de programmes dans le cadre de réunions pédagogiques;
  - tout autre type d'activités reliées au développement pédagogique.
- D) Participation à la vie universitaire :
- la représentation de l'École auprès de différents organismes;
  - la représentation des maîtres de français au Comité exécutif, au Comité conjoint, à des organismes du Syndicat, notamment, le conseil syndical et le comité de négociation;
  - la participation à des comités de l'Université.

9.02 La tâche du maître de français temporaire comprend l'enseignement et la gestion pédagogique tel que défini aux paragraphes 9.01 A et B. L'horaire normal de travail ou la disponibilité du maître de français temporaire est de sept (7) heures pour chaque bloc de trois (3) heures de prestation d'activités d'enseignement crédité.

Nonobstant la définition de la tâche normale du maître de français temporaire, ce dernier peut être embauché de façon spécifique pour des projets de développement pédagogique en contrepartie d'un traitement global établi par contrat.

De même, le maître de français temporaire mis à contribution dans un comité de travail de l'École est rémunéré par contrat selon le tarif des activités non créditées prévu à la clause 21.02.

Le maître de français temporaire peut également participer au Comité conjoint et au comité de négociation.

9.03 La semaine normale de travail du maître de français régulier ou substitut est de trente-cinq (35) heures par semaine afin d'assurer la tâche prévue à la clause 9.01.

9.04 A) La tâche maximale d'enseignement du maître de français régulier ou substitut est de trente-cinq (35) activités-crédits par année réparties sur trois (3) trimestres selon le plan de travail et avec l'accord du directeur de l'École.

B) Le nombre d'heures d'enseignement par semaine peut être ajusté afin de tenir compte des modifications apportées aux programmes de subvention des organismes externes et des dispositions particulières contenues dans les protocoles liant l'École et visant une clientèle particulière, et ce, après entente au Comité conjoint.

C) Le responsable de programmes ne peut être tenu d'assumer une tâche d'enseignement de plus de six (6) activités-crédits par année réparties sur les trimestres d'automne et d'hiver.

D) L'Université procède à l'embauche d'un maître de français substitut pour assumer, à rémunération proportionnelle, la portion de tâche libérée par le responsable de programmes. Ce maître de français peut compléter sa tâche jusqu'à 100% de la tâche maximale d'un maître de français régulier avec la rémunération correspondante.

Le contrat de ce maître de français substitut est d'une durée d'un (1) an, renouvelable, et il débute le 1<sup>er</sup> mai.

9.05 Aux trimestres d'automne et d'hiver, le maître de français régulier ou substitut ne peut offrir plus de quinze (15) activités-crédits. Exceptionnellement, il peut dispenser un maximum de vingt et une (21) heures d'enseignement par semaine lorsque les activités sont offertes sur une période condensée de douze (12) semaines au lieu de quinze (15) semaines. Au trimestre d'été, ce nombre maximal d'heures d'enseignement par semaine est de vingt et une (21).

9.06 Avant le 15 février de chaque année, le maître de français régulier ou substitut élabore un projet de plan de travail pour les aspects de la tâche définis à la clause 9.01 et le soumet au directeur de l'École pour approbation au Comité exécutif.

9.07 Le maître de français régulier peut, après recommandation du Comité exécutif et approbation du vice-recteur, obtenir des dégagements d'enseignement pour des activités spéciales de développement pédagogique et de gestion pédagogique.

À cette fin, une banque annuelle de dégagement de six (6) activités-crédits est disponible.

Le Comité exécutif accorde normalement ces dégagements lors du processus d'attribution des tâches prévu à la clause 9.08.

9.08 Le maître de français régulier ou substitut est d'abord consulté par le directeur sur sa tâche d'enseignement trois (3) mois avant le début de chaque trimestre; par la suite, le directeur prépare le projet de répartition des tâches

d'enseignement et de gestion pédagogique. Il soumet ce projet au Comité exécutif pour avis. Le vice-rectorat approuve le projet de répartition des tâches.

- 9.09 Après avoir obtenu l'autorisation du directeur de l'École, le maître de français régulier peut s'absenter sans perte de traitement s'il est invité à participer à des conférences ou à des congrès d'organismes culturels, professionnels ou scientifiques ou à présenter des exposés ou des conférences sur des sujets éducatifs. Ces absences autorisées ne peuvent être soustraites aux dégagelements attribués au maître de français concerné selon la clause 9.07. Pour ce faire, le maître de français régulier doit acheminer une demande écrite au directeur de l'École dans les meilleurs délais.
- 9.10 Le maître de français ne peut organiser des activités professionnelles extérieures venant en conflit d'intérêts ou en compétition directe avec les activités d'enseignement de l'École ou y participer.
- 9.11 Dans le but de conserver la qualité de l'enseignement et conformément à la philosophie de l'École, le nombre cible d'étudiants par groupe-cours est de quinze (15) étudiants. Un groupe-cours ne peut jamais dépasser dix-huit (18) étudiants, à moins d'entente spécifique à cet effet au Comité conjoint.
- 9.12 **Temps supplémentaire lors de missions particulières**

Lorsqu'un maître de français régulier ou substitut exerce ses fonctions au-delà de la période normale de travail décrite à la clause 9.03, que ce soit en soirée, en fin de semaine ou lors de congés, l'Université accorde un congé équivalent au temps supplémentaire requis pour accomplir la tâche demandée par le directeur de l'École.

**Article 10****PERMANENCE**

- 10.01 Toute personne nouvellement engagée à l'Université comme maître de français régulier obtient un premier contrat de probation de trois (3) ans. Au terme de ce premier contrat, le maître de français régulier se voit offrir par le vice-recteur, suite à la recommandation du comité d'évaluation, soit le renouvellement de contrat conduisant à la permanence, soit un deuxième contrat de probation de deux (2) ans. Au terme de ce deuxième contrat, le maître de français régulier acquiert la permanence par la décision du vice-recteur de renouveler ce deuxième contrat.
- 10.02 Toute personne engagée à l'Université comme maître de français régulier immédiatement après y avoir été maître de français substitut pour une durée minimale d'un (1) an obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat, le maître de français régulier se voit offrir par le vice-recteur, suite à la recommandation du comité d'évaluation, soit le renouvellement de contrat conduisant à la permanence, soit un deuxième contrat de probation de deux (2) ans. Au terme de ce deuxième contrat, le maître de français régulier acquiert la permanence par la décision du vice-recteur de renouveler ce deuxième contrat.
- 10.03 Dans le cas des maîtres de français dégagés à des fins de perfectionnement, ou en congé sans traitement, les années passées en perfectionnement ou en congé sans traitement ne sont pas comptabilisées à des fins de calcul des années de probation.
- 10.04 La permanence ne s'acquiert que par décision du vice-recteur, suite à une recommandation du comité d'évaluation. Le maître de français régulier est alors jugé apte à poursuivre une carrière universitaire et bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi tels que définis à l'Article 24.

**Article 11****PERFECTIONNEMENT**

11.01 Le perfectionnement désigne des activités d'apprentissage dont le but consiste à favoriser l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes qui sont reliées directement à la tâche du maître de français.

11.02 Dans cet esprit, à chaque année, l'Université consacre au perfectionnement un montant de 10 000\$ permettant au Comité exécutif de donner suite à la politique de perfectionnement de l'École.

Dans le but d'acquérir une formation plus importante, un maître de français régulier, après autorisation du vice-recteur et avis favorable du Comité exécutif, peut se voir octroyer un congé de perfectionnement avec traitement continu. Le maître de français concerné est dégagé de sa tâche pour la durée de ce congé.

11.03 Le Comité exécutif planifie annuellement les activités et la répartition budgétaire se rattachant à la politique de perfectionnement de l'École.

Sont considérées dans cette politique, les activités de perfectionnement de courte durée, l'inscription à des cours, la participation à des colloques, séminaires, séjours de formation, ateliers.

Le maître de français doit soumettre sa demande de perfectionnement au directeur de l'École en utilisant le formulaire prévu à cet effet. Le Comité exécutif accorde le perfectionnement après examen des demandes reçues.

11.04 Le Comité exécutif a la responsabilité de recevoir, d'évaluer et d'attribuer les demandes de perfectionnement en fonction de la politique de perfectionnement, du budget disponible et de la pertinence de la demande.

**Article 12****CONGÉS SOCIAUX ET FÉRIÉS**

12.01 Le maître de français qui a travaillé soixante (60) jours ouvrables au cours des douze (12) mois précédents bénéficie, à compter de la soixante et unième (61<sup>e</sup>) journée de travail, des congés énoncés à la présente clause sans perte de salaire.

- A) Dans le cas de décès :
- a) du conjoint, d'un enfant du maître de français, d'un enfant du conjoint, le maître de français a droit à sept (7) jours consécutifs de calendrier;
  - b) du père, de la mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, de la belle-mère, le maître de français a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs;
  - c) du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du frère du conjoint, de la soeur du conjoint, le maître de français a droit à trois (3) jours consécutifs de calendrier;
  - d) d'un grand-parent, d'un petit-enfant, le maître de français a droit à deux (2) jours consécutifs de calendrier;
  - e) de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, le maître de français a droit à un (1) jour ouvrable;
  - f) si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence du maître de français, il a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire.
- B) Dans le cas de mariage :
- a) du maître de français, il a droit à cinq (5) jours ouvrables;
  - b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, le maître de français a droit à la journée du mariage.
- C) Déménagement :
- Lorsque le maître de français change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une (1) journée de congé par année financière à l'occasion du déménagement.
- D) Le maître de français bénéficie des congés fériés suivants :
- la fête nationale du Québec (24 juin);
  - la fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet);
  - la fête du Travail;
  - le jour de l'Action de Grâce;
  - la veille de Noël;
  - le jour de Noël;
  - le lendemain de Noël;
  - la veille du jour de l'An;
  - le jour de l'An;

- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête de Dollard.

De plus, l'Université convient de reconnaître deux (2) congés mobiles. Ces deux (2) congés mobiles sont normalement fixés pendant la période des Fêtes.

Lorsqu'un tel congé férié coïncide avec une journée d'activités de l'École, ce dernier est reporté à une date ultérieure après entente entre le maître de français et le directeur de l'École.

12.02 Dans le cas où le maître de français ne peut se qualifier aux fins de l'application de la clause 12.01, il bénéficie des dispositions de la législation applicable.

#### 12.03 **Affaires légales**

- A) Dans le cas où un maître de français est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son traitement régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le maître de français doit remettre à l'Université pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son traitement régulier, la différence lui est remise par l'Université.
- B) Dans le cas où un maître de français est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son traitement régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- C) Dans le cas où la présence d'un maître de français est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés en vertu de l'Article 14 (Vacances).

#### 12.04 **Conditions**

- A) Lorsqu'un maître de français doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur immédiat dès que possible et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- B) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention.

Cependant, si les décès prévus aux alinéas a, b et c du paragraphe 12.01 A surviennent pendant la période de vacances, les jours de vacances qui coïncident avec les jours de congés prévus pour ces décès sont reportés à la fin des vacances du maître de français ou à une date ultérieure, et ce, après entente avec le directeur de l'École.

- C) À moins de stipulation contraire, les mots «une journée de congé» signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

**Article 13****CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ****CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 13.01 Le congé sans traitement permet à un maître de français régulier d'interrompre en totalité pour une période déterminée les activités de sa charge tout en restant au service de l'Université.
- 13.02 Le maître de français régulier a droit, après entente avec le directeur de l'École sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois; ce congé est renouvelable une fois pour une raison valable.
- 13.03 Durant un congé sans traitement, le maître de français régulier conserve tous les droits attachés à son statut définis par la présente convention collective pour la période dudit congé, en particulier son pointage. Il peut maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives et au régime de retraite en complétant sa contribution et celle de l'Université, sous réserve des règles qui régissent ces régimes.
- 13.04 Au plus tard trois (3) mois avant l'expiration d'un congé sans traitement, le maître de français régulier doit informer l'Université, soit de son retour, soit d'une demande de renouvellement ou de prolongation. À défaut de respecter ce délai, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, le maître de français régulier est réputé avoir démissionné volontairement.

**CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ**

- 13.05 A) Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à un maître de français régulier permanent de bénéficier d'une période de congé rémunérée. Cependant, le régime n'a pas pour but de permettre au maître de français régulier de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

Dans les clauses qui suivent, le terme « maître de français régulier » ne s'applique que pour les maîtres de français réguliers permanents.

**B) Définitions**

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour effet de permettre à un maître de français régulier de voir son traitement étalé sur une période déterminée afin qu'il puisse bénéficier d'un congé à traitement différé ou anticipé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de contribution.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe à un autre moment pendant la durée du régime.

**C) Nature du congé**

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de contribution du maître de français régulier et, d'autre part, une période de congé.

**13.06 Durée du régime**

La durée du régime pour un maître de français régulier peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 13.17, 13.18, 13.19 et 13.20 A et B du présent article. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans.

**13.07 Durée du congé**

La durée de la période de congé pour le maître de français régulier peut être de six (6) mois à un (1) an et ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit. Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Le congé doit être d'une durée minimale, soit de trois mois consécutifs si le congé doit être pris par le maître de français régulier dans le but de lui permettre de fréquenter à temps complet un établissement d'enseignement agréé au sens de la loi de l'impôt sur le revenu, soit de six mois consécutifs dans les autres cas.

Pendant le congé à traitement différé ou anticipé, le maître de français régulier est assujéti aux dispositions de la clause 13.03, excepté pour ce qui est prévu au présent article.

**13.08 Conditions d'obtention**

- A) Le maître de français régulier peut bénéficier, après entente avec l'Université, du régime de congé à traitement différé ou anticipé selon les dispositions prévues au présent article. Dans le cas où la prise de congé se situe à la fin du régime, l'Université ne peut refuser le congé sans un motif raisonnable.

Cependant, l'Université ne peut refuser le congé lorsque le moment de la prise du congé coïncide avec une période où le maître de français régulier a droit à un congé sans traitement en vertu de la clause 16.10 de la convention collective (congé sans traitement parental) ou si le moment du début du régime coïncide avec une période où le maître de français régulier a droit à un congé sans traitement en vertu de la clause 13.02 (congé sans traitement après cinq (5) ans de service continu).

- B) Pour être admissible à un régime de congé à traitement différé ou anticipé :
- a) le maître de français régulier doit avoir accumulé l'équivalent de trente-six (36) mois et plus de service actif à temps complet;

- b) le maître de français régulier doit, au moment de l'entrée en vigueur du contrat, fournir une prestation régulière de travail sauf dans le cas d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité.
- C) Le maître de français régulier admissible qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite à l'Université. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime, la durée du congé, de même que les dates de début et de fin de la période de congé et du régime.

L'obtention d'un congé à traitement différé ou anticipé doit faire l'objet d'un contrat incluant notamment les modalités du régime de même que les dispositions prévues au présent article.

Le maître de français régulier ne peut modifier en aucun temps la durée du régime et la durée du congé en cours d'application du régime.

Toutefois, à la demande du maître de français régulier, les parties peuvent convenir de modifier le moment de la prise du congé. L'Université n'est pas tenue d'accepter une telle demande, sauf s'il s'agit d'un congé en vertu des clauses 16.10 ou 13.02 de la convention collective.

Le maître de français régulier peut suspendre ou mettre fin au régime selon les modalités précisées au présent article.

### 13.09 **Retour**

Le maître de français régulier doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

Au terme de la période de congé, le maître de français régulier réintègre son poste, sous réserve des dispositions de l'Article 24 (Sécurité d'emploi).

### 13.10 **Traitement**

Pendant le régime, le maître de français régulier reçoit le pourcentage de son traitement régulier prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

Durée du régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Durée du congé	Pourcentage du traitement			
3 mois <sup>1</sup>	87,50	91,67	93,75	95,00
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,83	80,56	85,42	88,33
8 mois	66,67	77,78	83,33	86,67
9 mois		75,00	81,25	85,00
10 mois		72,22	79,17	83,33
11 mois		69,44	77,08	81,67

<sup>1</sup> Aux fins d'études à temps complet dans un établissement d'enseignement agréé au sens du paragraphe 1 de l'article 118.6 de la Loi de l'impôt sur le revenu.

12 mois	66,67	75,00	80,00
---------	-------	-------	-------

Le traitement régulier sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le maître de français régulier recevrait pour une semaine régulière de travail s'il ne participait pas au régime.

Au cours de l'année de congé prévue à la présente entente, le maître de français régulier ne peut recevoir de l'Université, d'une autre personne ou d'une société avec qui l'Université a un lien de dépendance, aucune autre rémunération que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime.

#### 13.11 **Conditions de travail**

Pendant la période de contribution au régime, la prestation de travail du maître de français régulier est la même que celle qu'il fournirait s'il ne participait pas au régime. Sous réserve des dispositions qui suivent et celles prévues au présent article, le maître de français régulier bénéficie, pendant la période de contribution, des avantages de la convention collective en autant qu'il y ait normalement droit.

#### 13.12 **Assurances collectives**

Les assurances collectives comprennent l'assurance-vie, l'assurance-salaire et l'assurance-maladie.

Pendant la période de contribution au régime, les cotisations aux assurances collectives sont celles qui auraient eu cours si le maître de français régulier ne participait pas au régime.

Pendant la durée du congé, le maître de français régulier cotise aux assurances collectives selon les dispositions de la clause 13.03.

Le cas échéant, si le maître de français régulier décide de maintenir sa participation aux assurances collectives pendant son congé, ses primes seront déduites à chaque paie.

#### 13.13 **Vacances annuelles**

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles des maîtres de français réguliers sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à la clause 13.10.

#### 13.14 **Ancienneté et pointage**

Pendant la durée du régime, le maître de français régulier conserve et accumule son ancienneté et son pointage.

#### 13.15 **Traitement en maladie**

Pendant la période de contribution, et aux fins de l'application des paragraphes 15.01 A et B de la convention collective, et ce, jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, la rémunération versée est basée sur les pourcentages prévus à la clause 13.10 du présent article.

### 13.16 **Régime de retraite**

La contribution du maître de français régulier au régime de retraite pendant les années de contribution et durant le congé est établie selon les dispositions du régime de retraite applicable.

### 13.17 **Absences sans traitement**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement du maître de français régulier, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement, pour quelque motif que ce soit, excède douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée est atteinte et les modalités prévues aux alinéas A, B et C de la clause 13.21 du présent article s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un maître de français régulier, pour quelque motif que ce soit, est inférieur ou égal à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences, sans toutefois excéder la durée maximale de sept (7) ans prévue à la clause 13.06 du présent article.

Cependant, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, le maître de français régulier reçoit, pour le temps travaillé, le traitement qui lui serait versé s'il ne participait pas au régime. Aux fins du régime, le congé partiel sans traitement est assimilable à un congé sans traitement à temps complet et les dispositions prévues aux alinéas précédents s'appliquent.

### 13.18 **Assurance-salaire**

Pendant la période de contribution, le régime est automatiquement suspendu pour un maître de français régulier invalide à compter de la première journée pour laquelle une prestation devient payable en vertu du régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec et dure tant qu'une telle prestation demeure payable. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 13.21 du présent article s'appliquent.

### 13.19 **Congé de maternité**

Advenant un congé de maternité (vingt (20) semaines) qui débute pendant la période de contribution, la participation est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines. Développement des ressources humaines Canada est alors premier payeur et l'Université comble la différence pour totaliser 93% du traitement hebdomadaire régulier et le régime est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, la maître de français régulière peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé (sans intérêt) ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité.

### 13.20 **Autres congés**

#### A) Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, le maître de français régulier maintient sa participation et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 13.10 du présent article.

#### B) Accident du travail

Le maître de français régulier, en accident du travail pendant la période de contribution, maintient sa participation au régime et est rémunéré au pourcentage du traitement prévu à la clause 13.10 du présent article pendant les cinquante-deux (52) premières semaines. Cependant, si le maître de français régulier est en accident du travail au moment de la prise du congé, le congé est reporté jusqu'à son retour au travail.

Au-delà de la période de cinquante-deux (52) semaines, le régime est automatiquement suspendu. Toutefois, une telle suspension ne peut durer plus de deux (2) ans. Au terme de ces deux (2) années, le régime prend fin et les modalités prévues à la clause 13.21 du présent article s'appliquent.

### 13.21 **Fin de régime**

Advenant le départ du maître de français régulier pour la retraite, un congédiement, une démission, etc., ou le désistement du régime, celui-ci prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- A) Si le maître de français régulier a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser, sans intérêt, le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de contribution en application de la clause 13.10 du présent article. Cependant, dans le cas de décès, le traitement versé en trop ne devient pas exigible.
- B) Si le maître de français régulier n'a pas encore bénéficié de la période de congé, l'Université lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.
- C) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le maître de français régulier ou par l'Université s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par le maître de français régulier durant la période de congé, moins les montants déjà déduits du traitement du maître de français régulier pendant la période de contribution en application de la clause 13.10 du présent article. Si le solde est négatif, l'Université rembourse ce solde au maître de français régulier. S'il est positif, le maître de français régulier rembourse le solde à l'Université. Cependant, en cas de décès, le traitement versé en trop ne devient pas exigible.

Lorsque le maître de français régulier a l'obligation de rembourser, le maître de français régulier et l'Université s'entendent sur les modalités de remboursement. En cas de désaccord, l'Université convient des modalités de remboursement. Lors d'une cessation définitive de l'emploi, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

## Article 14

### VACANCES

- 14.01 Le maître de français régulier ou substitut a droit, selon ses années de service actif à l'Université, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1<sup>er</sup> juillet.
- 14.02 A) Le maître de français régulier ou substitut a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1<sup>er</sup> juillet de l'année courante à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante :
- 1) le maître de français régulier ou substitut ayant complété moins d'une (1) année de service actif à l'Université au 1<sup>er</sup> juillet de l'année courante a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois travaillé à l'Université depuis la date d'embauche jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables;
  - 2) le maître de français régulier ou substitut ayant complété une (1) année et plus de service actif à l'Université et moins de quinze (15) ans au 1<sup>er</sup> juillet de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées;
  - 3) le maître de français régulier ou substitut ayant complété quinze (15) ans de service actif à l'Université et moins de vingt (20) ans a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées;
  - 4) le maître de français régulier ou substitut ayant complété vingt (20) ans de service actif à l'Université et moins de vingt-cinq (25) ans a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances payées;
  - 5) le maître de français régulier ou substitut ayant complété vingt-cinq (25) ans et plus de service actif à l'Université a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.
- B) 1) Les vacances annuelles sont prises normalement en dehors des périodes d'enseignement du maître de français concerné et après entente avec le directeur de l'École. Tout solde de vacances, évalué en termes de jours ouvrables, doit être pris après entente avec le directeur de l'École. Un registre de vacances est tenu par le Service des ressources humaines pour chaque maître de français régulier ou substitut et pour chaque année.
- 2) À des fins de calcul des vacances, le maître de français régulier ou substitut embauché entre le 1<sup>er</sup> et le 15<sup>e</sup> jour du mois inclusivement est admissible à un crédit d'une journée et deux tiers (1 2/3) de vacances pour ce mois.
- C) Le maître de français régulier ou substitut qui, au cours d'une même année, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit :

**Maladie** : Le maître de français régulier ou substitut absent du travail en vertu des dispositions de l'Article 15 « Traitement en maladie »

accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

**Accident de travail** : Le maître de français régulier ou substitut absent du travail suite à un accident du travail accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

**Maternité et adoption** : Le maître de français régulier ou substitut accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité ou de son congé d'adoption.

**Mise à pied** : Le maître de français régulier ou substitut a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

**Congé sans traitement d'une durée excédant un mois** : Le maître de français régulier ou substitut a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

- 14.03 Le maître de français temporaire reçoit pour chaque contrat d'embauche, à titre d'indemnité de vacances, un montant égal à huit pour cent (8 %) des sommes auxquelles il a droit en vertu de son contrat.

Ce montant est réparti en versements égaux. Chaque versement est effectué en même temps que le traitement.

## **Article 15**

### **TRAITEMENT EN MALADIE**

#### **POUR LE MAÎTRE DE FRANÇAIS RÉGULIER OU SUBSTITUT**

- 15.01 L'Université continue de payer le traitement d'un maître de français régulier ou substitut absent pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à ce que l'assurance-salaire prenne effet.
- 15.02 Pour bénéficier du présent article, le maître de français régulier ou substitut doit aviser le directeur de l'École de la cause de son absence, autant que possible dès la première journée. En cas d'impossibilité de le faire dans le délai prescrit, il doit aviser dès que possible.
- L'Université se réserve le droit de faire examiner le maître de français régulier ou substitut par un médecin de son choix.
- 15.03 À la demande de l'Université, le maître de français régulier ou substitut devra produire un certificat médical de son médecin traitant, normalement après la troisième (3<sup>e</sup>) journée d'absence.
- 15.04 Le maître de français régulier ou substitut en congé d'accident-maladie se voit reconnaître le pointage qu'il aurait obtenu en demeurant au travail.

#### **POUR LE MAÎTRE DE FRANÇAIS TEMPORAIRE**

- 15.05 Pendant le trimestre d'été, lorsqu'il est incapable de remplir son contrat en raison de maladie ou d'accident, le maître de français temporaire bénéficie d'une journée (1) d'absence rémunérée par contrat d'au moins six (6) activités-crédits.
- Pendant les trimestres d'automne et d'hiver lorsqu'il est incapable de remplir son contrat en raison de maladie ou d'accident, le maître de français temporaire bénéficie d'une journée (1) d'absence rémunérée par contrat d'au moins trois (3) activités-crédits.
- 15.06 Le maître de français temporaire se voit reconnaître du pointage s'il est incapable de remplir un contrat en raison de maladie ou d'accident. Cette disposition s'applique pour les situations suivantes :
1. Le maître de français temporaire qui subit une maladie ou un accident qui l'empêchera de remplir à long terme un contrat prévu au trimestre suivant pourra se voir reconnaître le pointage prévu au contrat. Pour cela, il doit obtenir un groupe-cours selon la procédure d'attribution des groupes-cours prévue aux clauses 7.09 à 7.17. Il peut alors renoncer à signer un contrat et il obtient le pointage prévu audit contrat en déposant au préalable une preuve médicale établissant la durée de son congé de maladie.

2. Le maître de français temporaire ayant signé un contrat et qui ne peut donner suite à son engagement pour cause de maladie ou d'accident peut obtenir le pointage prévu au contrat. Pour cela, il doit déposer une preuve médicale établissant la durée de son congé de maladie.

Si le pointage du maître de français temporaire est alors inférieur à 15 points, ces nouveaux points ne seront crédités sur la liste de pointage que lorsqu'il aura acquis une expérience d'enseignement pour un pointage d'au moins 15 points.

## Article 16

### CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET FAMILIALES

#### POUR LE MAÎTRE DE FRANÇAIS RÉGULIER

##### Dispositions générales

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

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

Aux fins du présent article, on entend par conjointe ou conjoint, les personnes visées par la clause 1.22 de la présente convention.

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

Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où le maître de français régulier reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

16.03 L'Université ne rembourse pas au maître de français régulier les sommes qui pourraient lui être exigées en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

16.04 Dans les limites de la durée de son contrat, le maître de français substitut a droit aux avantages prévus au présent article pour le maître de français régulier.

##### **Congé de maternité**

###### 16.05 **Admissibilité**

Est admissible à un congé de maternité :

- la maître de français régulière enceinte;
- la maître de français régulière qui subit une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19<sup>e</sup>) semaine de grossesse.

###### 16.06 **Durée**

La maître de français régulière enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 16.07, doivent être consécutives.

##### **Suspension du congé de maternité**

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

- l'enfant est hospitalisé. Le congé est alors suspendu pour la durée de l'hospitalisation;

- elle a un accident ou une maladie non reliée à sa grossesse, et ce, pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines; la maître de français régulière peut se prévaloir alors des dispositions de l'Article 15, Traitement en maladie;
- sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, et ce, pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

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

### **Prolongation du congé de maternité**

- 16.08 Si la naissance a lieu après la date prévue, la maître de français régulière a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La maître de français régulière qui fait parvenir au Service des ressources humaines, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit, si elle ne peut suspendre son congé pour un des motifs indiqués à la clause 16.07, à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical.

Durant de telles prolongations, la maître de français régulière ne reçoit ni indemnité ni traitement. Néanmoins, en cas de maladie de la maître de français régulière, elle peut se prévaloir alors des dispositions de l'Article 15, Traitement en maladie.

- 16.09 La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement, sous réserve de la clause 16.14, appartient à la maître de français régulière et comprend le jour de l'accouchement.
- 16.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la maître de français régulière revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des ressources humaines, un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre le travail.

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

- 16.11 Dans la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de la grossesse et au plus tard trois (3) semaines avant le début de ce congé, la maître de français régulière doit aviser le directeur de l'École de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son congé de maternité. Le directeur de l'École en informe immédiatement le Service des ressources humaines.

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

- 16.12 Le Service des ressources humaines doit faire parvenir à la maîtresse de français régulière, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La maîtresse de français régulière à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 16.08 ou à la clause 16.19.

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

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

16.13 **Indemnités versées lors d'un congé de maternité**

La maîtresse de français régulière en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour chacune des dix-huit (18) ou quinze (15) semaines durant laquelle elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP, selon que la maîtresse de français régulière choisisse le régime de base de dix-huit (18) semaines ou l'option de quinze (15) semaines selon l'article 7 de la Loi sur l'assurance parentale, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et ses prestations de maternité.

Elle reçoit pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa précédent une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

Aux fins de l'application de la présente clause, l'indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de maternité qu'une maîtresse de français régulière a droit de recevoir selon le document attestant de son admissibilité à l'assurance parentale, dont un « État du calcul au RQAP » qu'elle doit produire, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance parentale.

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

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

### **Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse**

16.14 Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la maîtresse de français régulière comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, le Comité exécutif réaménage ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. À défaut de quoi, elle a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou à la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement indiquée dans le certificat médical.

La maîtresse de français régulière, dont les tâches ont été ainsi réaménagées, conserve ses droits et privilèges.

Durant ce retrait préventif, la maîtresse de français régulière a droit à une indemnité équivalente à son plein traitement. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée pour le même objectif par un organisme public.

16.15 La maîtresse de français régulière a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- A) lorsqu'une complication de grossesse ou un risque d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin mandaté par l'Université. Cette absence ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date du début du congé de maternité prévu à la clause 16.09;
- B) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les absences prévues par la présente clause, la maîtresse de français régulière peut se prévaloir des dispositions de l'Article 15.

### **CONGÉ DE PATERNITÉ <sup>2</sup>**

16.16 **Durée**

- A) Le maître de français régulier a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le maître de français régulier a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le maître de français régulier qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que sa conjointe n'en

<sup>2</sup> Une directive de la Commission des normes du travail prévoit que les conjoints de même sexe sont admissibles à un tel congé.

bénéficie pas également et qu'il ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe A de la clause 16.23.

Ce congé peut être discontinu à la demande du maître de français régulier. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

- B) Le maître de français régulier peut demander à l'occasion de la naissance de son enfant un congé de paternité de cinq (5) semaines consécutives, sous réserve de la clause 16.17.

#### 16.17 **Suspension du congé de paternité**

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

- l'enfant est hospitalisé. Le congé est alors suspendu pour la durée de l'hospitalisation;
- le maître de français régulier est malade ou victime d'un accident. Le congé est alors suspendu pour une durée n'excédant pas quinze (15) semaines (le maître de français régulier peut se prévaloir alors des dispositions de l'Article 15, Traitement en maladie);
- sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe, de l'enfant de sa conjointe, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Le congé est alors suspendu pour une durée n'excédant pas six (6) semaines.

#### 16.18 **Indemnités versées lors d'un congé de paternité**

Le maître de français régulier en congé de paternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour une période maximale de cinq (5) semaines, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations de paternité qu'il reçoit ou pourrait recevoir en vertu du RQAP.

Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations de paternité qu'un maître de français régulier a droit de recevoir selon le document attestant son admissibilité à l'assurance parentale, dont un « État du calcul au RQAP » qu'il doit produire, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu du régime RQAP.

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

## **CONGÉ PARENTAL**

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

Ce congé peut être à temps complet et est sans traitement sous réserve de la clause 16.20. Il peut aussi être à demi-temps, et dans ce cas, la maître de français régulière, le maître de français régulier reçoit pour un travail à demi-temps la rémunération d'une maître de français régulière, d'un maître de français régulier à demi-temps.

Le congé peut être une combinaison des deux types de congés.

Le congé parental est accordé à l'un ou l'autre des conjoints et doit être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévue à la clause 16.17.

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

### **16.20 Indemnités versées lors d'un congé parental à temps complet**

La maître de français régulière, le maître de français régulier admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé<sup>3</sup>, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines.

Le deuxième alinéa de la clause 16.18 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 16.21 Le congé parental prévu à la clause 16.19 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au Service des ressources humaines avec copie au directeur de l'École au moins deux (2) semaines avant le début du congé.
- 16.22 Quatre (4) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service des ressources humaines fait parvenir à la maître de français régulière, au maître de français régulier un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 16.19.

La maître de français régulière, le maître de français régulier à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé parental.

<sup>3</sup> En vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le nombre total de semaines de prestations parentales est d'au plus 32 ou en cas d'option d'au plus 25. Le paiement peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance (article 10 de la Loi).

La maîtresse de français régulière, le maître de français régulier qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé parental, la maîtresse de français régulière, le maître de français régulier réintègre l'École.

## **CONGÉ D'ADOPTION**

- 16.23 A) La maîtresse de français régulière, le maître de français régulier qui adopte légalement un enfant peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours dont deux (2) sont rémunérés.

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

- B) Le congé d'adoption peut être prolongé pour une durée de deux (2) ans selon les modalités prévues à la clause 16.19 pour le congé parental.

Le congé d'adoption et sa prolongation sont accordés à l'un ou l'autre des conjoints et peuvent être partagés ou pris concurremment. Ils doivent être pris en continuité sauf pour les motifs et la durée prévue à la clause 16.17.

## **16.24 Indemnités versées lors d'un congé d'adoption**

La maîtresse de français régulière, le maître de français régulier admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, lors d'un congé d'adoption, pour une partie du congé<sup>4</sup>, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption qu'elle, qu'il reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période de cinq (5) semaines.

Cette personne reçoit pour une période additionnelle, à son choix, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire (à l'exclusion des primes) et les prestations d'adoption que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période maximale de dix (10) semaines.

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

<sup>4</sup> En vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le nombre total de semaines de prestations d'adoption est d'au plus 37 ou en cas d'option d'au plus 28. Le paiement peut débiter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue d'une adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant (article 11 de la Loi).

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

- 16.25 Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au Service des ressources humaines au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

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

- 16.26 Dans le cadre d'un congé pour adoption, le Service des ressources humaines doit faire parvenir au maître de français régulier, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La maîtresse de français régulière, le maître de français régulier à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption.

La maîtresse de français régulière, le maître de français régulier qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la maîtresse de français régulière, le maître de français régulier qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

Au retour du congé pour adoption, la maîtresse de français régulière, le maître de français régulier réintègre l'École.

### **CONDITIONS DE TRAVAIL**

- 16.27 L'expression « congé pour responsabilité parentale » comprend le congé de maternité, de paternité, le congé parental prévu à la clause 16.19 ainsi que le congé d'adoption et sa prolongation.

- 16.28 Pendant la durée d'un congé pour responsabilité parentale, la prolongation du congé de maternité prévue à la clause 16.08 et les absences en cas de complication de grossesse prévues à la clause 16.14, la maîtresse de français régulière, le maître de français régulier bénéficie, à condition d'y avoir droit, des droits et avantages rattachés à son emploi comme si cette personne était au travail, le tout sous réserve du présent article.

- A) Lorsque, conformément aux clauses 1.24 et 10.04, l'évaluation est reportée à la période normale d'évaluation qui suit le retour d'un congé pour responsabilité parentale et que la maîtresse de français régulière, le maître de français régulier ainsi évalué obtient la permanence ou une promotion, la permanence ou la promotion a un effet rétroactif d'un an.
- B) Aux fins essentiellement de l'application de la clause 16.06, alinéa 1, la maîtresse de français régulière, le maître de français régulier est réputé accumuler de l'expérience durant un congé pour responsabilité parentale.
- C) La maîtresse de français régulière, le maître de français régulier peut reporter les vacances annuelles auxquelles elle, il a droit si celles-ci se situent à l'intérieur d'un congé pour responsabilité parentale et si, au plus tard deux

(2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle, il avise par écrit le directeur de l'École de la date du report.

- D) La participation au régime de retraite est maintenue selon les modalités prévues aux paragraphes 14.3 (Congé de maternité) et 14.8 (Autres congés pour responsabilité parentale) du régime de retraite (Annexe 6-B du Régime de retraite de l'Université du Québec, Règlement général n° 6 – Ressources humaines). Dans ce dernier cas, à moins que la maître de français régulière, le maître de français régulier n'y renonce expressément, la participation est maintenue dès le début du congé, chaque partie assumant sa part. Au-delà de cette période, la maître de français régulière, le maître de français régulier devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.
- E) La participation au régime d'assurances collectives est maintenue pour toute la période quel que soit le type de congé, à moins que la maître de français régulière, le maître de français régulier n'y renonce expressément. Elle, il doit alors, pour la durée prévue à la Loi sur les normes du travail, assumer sa part. Au-delà de cette période, elle, il devra assumer les deux parts pour maintenir sa participation.

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

### **Congé en raison de grave maladie ou de grave accident**

- 16.29 Le maître de français régulier peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe, son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le maître de français régulier doit aviser le directeur du Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et, sur demande de ce dernier, fournir un document justifiant l'absence.

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

La clause 16.28 s'applique en faisant les adaptations requises.

**CONGÉS SPÉCIAUX**

- 16.30 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, le maître de français régulier peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur pour des raisons de santé ou de sécurité ou d'éducation.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie du maître de français régulier ou, à défaut, ces absences sont sans traitement.

Dans tous les cas, le maître de français régulier doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

## **CONGÉS DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION POUR LE MAÎTRE DE FRANÇAIS TEMPORAIRE**

- 16.31 Le maître de français temporaire bénéficie d'un arrêt de travail ou d'une suspension de disponibilité temporaire d'une durée de vingt (20) semaines qui doivent être consécutives.

De plus, celui-ci pourrait bénéficier d'une prolongation d'arrêt de travail ou d'une suspension de disponibilité pouvant atteindre cinquante-deux (52) semaines pour assumer des responsabilités parentales.

- 16.32 La maître de français temporaire ne reçoit aucune rémunération de l'Université pendant la durée de son congé de maternité.

Cependant, elle se voit attribuer le pointage qu'elle aurait reçu en réalisant le travail si elle n'avait pas été en congé. Si son pointage est alors inférieur à 15 points, ces nouveaux points ne seront crédités sur la liste de pointage que lorsqu'elle aura acquis une expérience d'enseignement pour un pointage d'au moins 15 points.

- 16.33 Le maître de français temporaire, dont la conjointe accouche ou qui adopte un enfant, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables; les deux (2) premiers jours d'absence sont rémunérés si le maître de français temporaire justifie soixante (60) jours de service ou quatorze (14) activités-crédits.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, le maître de français temporaire qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé de deux (2) jours ouvrables non rémunérés.

- 16.34 Le maître de français temporaire bénéficie des congés spéciaux prévus aux clauses 16.05 et 16.06; toutefois, ses absences ne sont pas rémunérées.

## **DIVERS**

- 16.35 Le présent article n'a pas pour effet de conférer à un maître de français régulier, substitut ou temporaire un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

- 16.36 Les versements à effectuer par l'Université prévus au présent article sont faits aux périodes normales de paie.

- 16.37 Pendant les congés prévus à cet article où le maître de français régulier, substitut ou temporaire reçoit une indemnité quelconque de l'Université, ce dernier demeure à l'emploi de l'Université et bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi comme s'il était au travail.

- 16.38 Le maître de français régulier peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines au cours des douze (12) derniers mois lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le maître de français régulier doit aviser le Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et, sur demande du directeur des ressources humaines, fournir un document justifiant son absence.

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

- 16.39 Le présent article sera modifié en conformité avec les dispositions appliquées par le gouvernement dans le secteur public et parapublic. Les parties conviennent que ces modifications seront soumises pour étude au Comité conjoint. Le comité aura un délai de deux (2) mois pour faire rapport et modifier le texte du présent article en conséquence.

**Article 17****MESURES DISCIPLINAIRES**

17.01 L'Université peut, en tout temps, imposer une mesure disciplinaire à un maître de français pour cause juste et suffisante.

17.02 Dans le cas où l'Université désire imposer une mesure disciplinaire à un maître de français, elle doit convoquer ledit maître de français par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'Université avise le Syndicat que ce maître de français a été convoqué.

Le préavis adressé au maître de français doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. Le maître de français peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

17.03 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à la clause 17.02, l'Université doit faire connaître au maître de français la mesure disciplinaire qu'elle a arrêtée dans son cas.

17.04 Sur recommandation du vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration, l'Université peut congédier un maître de français pour cause juste et suffisante. La preuve en incombe à l'Université. Elle doit aviser le maître de français par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie du document est transmise au Syndicat.

L'Université ne peut imposer une telle sanction sans avoir, au préalable, signifié par écrit au maître de français au moins deux (2) fois dans un délai d'un an les motifs précis retenus contre lui et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis pour permettre au maître de français de prendre ses dispositions afin de s'expliquer avec l'Université et, éventuellement de corriger la situation invoquée dans l'avis, s'il y a lieu. Le Syndicat reçoit une copie de l'avis.

17.05 Rien dans cet article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Université d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour cause juste et suffisante ou pour négligence professionnelle grave, si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.

17.06 Dans le cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Université; elle doit transmettre par écrit au maître de français et au Syndicat les raisons motivant sa décision.

**Article 18****MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

- 18.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout problème qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.
- 18.02 En tout temps, le maître de français ou un représentant syndical peut rencontrer un représentant de l'Université pour régler avec lui tout problème, ceci sans préjudice à la procédure de règlement des griefs.

**GRIEF**

- 18.03 Un maître de français ou le Syndicat peut déposer un grief.
- Lorsque le Syndicat ou le maître de français désire formuler un grief, il le fait dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais sans excéder un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- 18.04 Le grief est formulé par écrit en identifiant le ou les maître(s) de français impliqué(s); il est signé par un officier syndical et remis au Service des ressources humaines.
- 18.05 Un grief qui concerne le Syndicat comme tel est formulé par écrit, signé par un officier syndical et remis au Service des ressources humaines.
- 18.06 Dans les quinze (15) jours de la réception du grief, le directeur du Service des ressources humaines répond par écrit, soit au maître de français, soit au Syndicat, selon le cas. Une copie est transmise au Syndicat.
- 18.07 Si le Syndicat est insatisfait de la réponse, ou à défaut d'une réponse, il peut demander la convocation du Comité conjoint en transmettant sa demande par écrit au Service des ressources humaines dans les quinze (15) jours de l'expiration du délai stipulé au paragraphe précédent.
- 18.08 Dès la réception d'une demande écrite en ce sens, le directeur du Service des ressources humaines convoque le Comité conjoint dans un délai de quinze (15) jours.
- 18.09 À chaque réunion du Comité conjoint, il est rédigé un procès-verbal établissant les positions des parties ou le règlement du grief ou de la mésentente. Ce procès-verbal doit être signé par les deux (2) parties.
- 18.10 Une entente écrite intervenue au Comité conjoint lie l'Université, le Syndicat et, s'il y a lieu, le maître de français concerné.
- 18.11 Le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage à compter de la première des dates suivantes : la date du constat de désaccord ou trente (30) jours après la demande de convocation du Comité conjoint. Dans tous les cas, le Syndicat bénéficie d'un délai de quarante-cinq (45) jours à compter de la demande de convocation du Comité conjoint pour soumettre le grief à l'arbitrage.

- 18.12 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas la nullité. Un grief peut être amendé en tout temps avant la demande d'arbitrage pourvu que l'amendement n'en change pas la nature.
- 18.13 Les délais stipulés au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés dans chaque cas que par entente écrite intervenue entre les représentants de l'Université et du Syndicat au sein du Comité conjoint. Cependant, la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 août n'entre pas dans le calcul des délais prévus au présent article.

## **ARBITRAGE**

- 18.14 La demande d'arbitrage prévue à la clause 18.11 est formulée par écrit et remise au Service des ressources humaines. Elle contient le nom de l'arbitre suggéré par le Syndicat.
- 18.15 Le grief est entendu et décidé par un arbitre choisi par les parties. Si les deux parties n'en sont pas venues à un accord sur la désignation de l'arbitre dans un délai de vingt (20) jours de la demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.
- 18.16 L'arbitre décide des griefs conformément aux stipulations de la convention collective. Il ne peut modifier la convention collective, y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.
- 18.17 En matière disciplinaire, l'arbitre peut :
- A) rétablir les droits du maître de français en cause avec pleine compensation suivant la convention collective;
  - B) maintenir la mesure disciplinaire;
  - C) réduire la mesure imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels un maître de français injustement traité peut avoir droit, suivant les stipulations de la convention collective, en tenant compte du traitement ou de toute compensation que le maître de français a pu recevoir entre-temps.
- 18.18 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Université.
- 18.19 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt à compter du dépôt du grief au taux légal.

## Article 19

### RÉGIME DE RETRAITE

- 19.01 A) L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) auquel elle contribue. Ce régime est applicable à tous les maîtres de français admissibles, conformément aux dispositions du régime.

Le maître de français qui participait au régime de retraite des enseignants ou au régime de retraite des fonctionnaires doit continuer d'y participer suivant les dispositions du régime.

Les contributions de l'Université et celles du maître de français sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.

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

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

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

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

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

- a) du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- b) des lois et règlements fiscaux applicables;
- c) de la pérennité du régime de retraite et de sa santé financière.

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

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

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

- d) en conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au règlement du régime de retraite;
- e) si la Table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans cet avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au règlement du régime de retraite.

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

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

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

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

## **CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES MAÎTRES DE FRANÇAIS TEMPORAIRES**

### **19.02 Temps de participation**

Le temps de participation aux fins du calcul de la rente de retraite est établi en années ou en portions d'année.

Le temps de participation est égal au traitement versé en vertu de chaque contrat, incluant le pourcentage de vacances prévu à la clause 14.03 de la convention collective, divisé par le traitement annuel prévu à l'Annexe 1.

### **19.03 Le temps de service pour fins d'admissibilité à la rente de retraite**

Le temps de service est calculé selon l'article 2.1.27 du règlement du régime de retraite de l'Université du Québec. Aux fins d'application du paragraphe c) dudit article, le temps de service entre deux (2) contrats est reconnu si le maître de français temporaire se qualifie en accumulant, sur une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs, un total de cent quatre-vingt (180) jours ouvrables de travail. À partir de ce moment et par la suite, le maître de français doit être inscrit sur la liste de pointage pour continuer à en bénéficier.

- 19.04 Les clauses 19.02 et 19.03 s'appliquent rétroactivement à tout maître de français adhérant au régime de retraite.

**Article 20****ASSURANCES COLLECTIVES**

- 20.01 À moins de dispositions contraires à la convention collective, tout maître de français régulier ou substitut couvert par la présente convention collective est tenu de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle il devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.
- 20.02 L'Université s'engage à payer 50 % des coûts de l'ensemble de ces régimes.
- 20.03 L'Université n'est pas réputée manquer à son engagement pour la seule raison qu'elle ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un maître de français régulier ou substitut qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident-maladie, conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.
- 20.04 Le maître de français régulier ou substitut doit compléter les formulaires en vigueur en vue d'autoriser l'Université à déduire de son salaire les contributions requises.
- 20.05 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestation non imposable, les dispositions nécessaires seront prises par l'Université pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.
- 20.06 L'Université et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la convention collective, et ce, selon les mêmes dispositions que celles prévues à la convention collective de l'unité d'accréditation des professeurs.

## **Article 21**

### **TRAITEMENT**

#### **21.01 Échelle de traitement du maître de français régulier ou substitut à compter du 30 novembre 2008**

Cette échelle de traitement paraît à l'Annexe 3.

Le maître de français régulier et le maître de français substitut sont classifiés dans l'échelle de traitement selon les dispositions prévues au présent article.

##### **A) Majoration de l'échelle de traitement**

L'échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 2008 est augmentée le 1<sup>er</sup> décembre 2008 de 2%, le 1<sup>er</sup> juin 2009 de 2%, le 1<sup>er</sup> juin 2010 de 2,5%, le 1<sup>er</sup> juin 2011 de 2,5% et le 1<sup>er</sup> juin 2012 de 2%.

De même, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées selon la Politique salariale du gouvernement de 2% le 1<sup>er</sup> avril 2009. Par la suite, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées annuellement selon la Politique salariale du gouvernement.

##### **B) Majoration de la prime de responsabilité de programme**

La prime prévue à la clause 21.05 en vigueur le 30 novembre 2008 est majorée le 1<sup>er</sup> décembre 2008 de 2%, le 1<sup>er</sup> mai 2009 de 2%, le 1<sup>er</sup> mai 2010 de 2,5%, le 1<sup>er</sup> mai 2011 de 2,5% et le 1<sup>er</sup> mai 2012 de 2%. De plus, cette prime est majorée selon la Politique salariale du gouvernement, soit 2% au 1<sup>er</sup> mai 2009 et selon les paramètres de ladite politique par la suite.

#### **21.02 Rémunération du maître de français temporaire**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le traitement du maître de français temporaire correspond à l'un des échelons de l'échelle de traitement paraissant à l'Annexe 4 et il est établi en fonction du pointage obtenu, selon la liste de pointage effective au trimestre concerné par le contrat.

##### **A) Majoration de l'échelle de traitement**

L'échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 2008 est augmentée le 1<sup>er</sup> janvier 2009 de 2%, le 1<sup>er</sup> mai 2009 de 2%, le 1<sup>er</sup> mai 2010 de 2,5%, le 1<sup>er</sup> mai 2011 de 2,5% et le 1<sup>er</sup> mai 2012 de 2%.

De même, l'échelle de traitement en vigueur est augmentée selon la Politique salariale du gouvernement de 2% le 1<sup>er</sup> mai 2009. Par la suite, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées annuellement selon la Politique salariale du gouvernement.

##### **B) Le taux horaire pour la participation d'un maître de français temporaire au Comité conjoint ou au comité de négociation ainsi que celui pour assurer les activités d'enseignement non créditées est de 40,61\$ au 31 décembre 2008 à l'exception des projets de développement pédagogique dont la rémunération est fixée globalement par contrat.**

Ce taux horaire est augmenté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 selon les mêmes paramètres que ceux établis au paragraphe précédent.

## **RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE ET PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE POUR LE MAÎTRE DE FRANÇAIS RÉGULIER OU SUBSTITUT**

### **21.03 Règles de calcul des années d'expérience pour le maître de français régulier ou substitut**

Le nombre d'années d'expérience est calculé pour tous les maîtres de français réguliers ou substitués selon les règles suivantes :

- A) Toute année d'expérience d'enseignement ou d'activités professionnelles reliées au travail d'enseignement du français, obtenue après l'obtention du premier diplôme de 1<sup>er</sup> cycle (baccalauréat) compte comme une année d'expérience.
- B) Chaque année d'expérience d'enseignement pré-collégial ou collégial, d'enseignement ou de recherche universitaire, d'activités professionnelles reliées au travail, compte comme une année d'expérience aux fins de cet article.

Également, toute année d'enseignement du français depuis le premier contrat d'engagement à l'UQAC compte comme une année d'expérience.

- C) Les années passées aux études en vue de l'obtention d'un diplôme de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle sont considérées comme années d'expérience pour les fins de cet article selon le mode de comptabilisation suivant :
  1. pour le maître de français qui détient la maîtrise ou le diplôme de 2<sup>e</sup> cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;
  2. pour le maître de français qui a complété la scolarité de Ph.D ou du doctorat de 3<sup>e</sup> cycle : la durée réelle des études jusqu'à concurrence de deux (2) années maximum d'expérience;
  3. pour le maître de français qui détient le Ph.D ou le doctorat de 3<sup>e</sup> cycle: cinq (5) années d'expérience maximum (incluant les années allouées pour le 2<sup>e</sup> cycle et la scolarité de doctorat).

Cependant, si durant une ou plusieurs de ces cinq (5) années le maître de français a acquis de l'expérience telle que définie au paragraphe B, ces années lui seront également reconnues.

- D) L'expérience d'une même année ne peut être comptabilisée deux (2) fois.
- E) L'arrondissement du nombre d'années d'expérience se fera à l'entier supérieur ou inférieur selon que la partie fractionnaire est supérieure ou égale à 0,5 ou qu'elle est inférieure à 0,5.

Pour obtenir le nombre d'années d'expérience de travail et avant d'arrondir ce nombre, l'Université doit retenir toute fraction d'année supérieure à 0,04. On procède ensuite à l'addition des fractions établies pour chaque

année. Le total des fractions annuelles est ensuite effectué; après quoi l'Université procède à l'arrondissement du total ainsi obtenu, et ce, selon les modalités prévues au premier alinéa de ce paragraphe.

- F) Le maître de français qui remet à l'Université une attestation officielle d'une scolarité nouvellement acquise se voit reclassé dans le mois suivant, s'il y a lieu.
- G) L'établissement de l'équivalence de diplôme n'est en aucun temps et d'aucune manière sujette à la procédure normale de grief.

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

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

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

- H) Toute réclamation concernant la classification d'un maître de français doit être présentée par celui-ci dans un délai maximal de vingt-quatre (24) mois suivant la date de son embauche par l'Université.

Pour ce faire, le maître de français concerné présente sa demande au Service des ressources humaines au plus tard vingt-quatre (24) mois après la date de son embauche par l'Université. Par la suite, le directeur de l'École et le représentant des maîtres de français évaluent le dossier et font la recommandation à l'Université.

#### 21.04 **Règles de progression dans l'échelle de traitement**

1. L'avancement d'un échelon correspond à une année complète d'expérience universitaire. Cependant, un contrat intervenu avant le 1<sup>er</sup> janvier est réputé avoir couru depuis le 1<sup>er</sup> juillet précédent.
2. Le maître de français régulier ou substitut avance d'un échelon dans l'échelle s'il n'a pas atteint le maximum de l'échelle.
3. L'avancement d'échelon se fait annuellement le 1<sup>er</sup> juillet.

#### 21.05 **Prime de responsable de programmes**

Le responsable de programmes reçoit une prime de direction annuelle de 5 930,28 \$ à compter du 30 novembre 2008.

Par la suite, cette prime est augmentée selon la clause 21.01 B.

**Article 22****DROITS DE SCOLARITÉ**

22.01 Le maître de français régulier ainsi que son conjoint et ses enfants, incluant le conjoint et les enfants du maître de français régulier décédé pendant qu'il était encore à l'emploi de l'École, s'inscrivant à tout cours offert par l'Université est exempté de payer les droits de scolarité tels que fixés pour l'année académique 1989-1990. Il devra cependant payer tout montant additionnel venant s'ajouter ultérieurement aux dits frais de scolarité, ainsi que la partie versée au Service aux étudiants, les frais d'inscription, d'association étudiante et de carte d'identité, selon les modalités établies pour les autres étudiants de même que tout autre frais afférent.

Le maître de français substitut ou temporaire ayant un pointage minimum de 15 points peut se voir rembourser des frais de scolarité selon la clause 11.02.

## Article 23

### DROITS D'AUTEUR

#### 23.01 Définitions

- A) **Auteur** : personne qui est le créateur d'une œuvre.
- B) **Oeuvre** : comprend toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audio-visuelle, incluant toutes les productions originales des domaines littéraire, scientifique et artistique quelqu'en soit le mode ou la forme d'expression tel que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les oeuvres dramatiques, dramatico-musicales ou chorégraphiques, les logiciels, les oeuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis ou ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.
- C) **Droits d'auteurs** : droit de propriété sur une œuvre comportant pour l'auteur le droit exclusif de reproduire l'oeuvre dont il a la paternité ou une partie importante de celle-ci, sous une forme quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que les droits accessoires afférents, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteur.
- D) **Redevances** : compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteur d'utiliser son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

23.02 L'Université reconnaît que l'auteur d'une œuvre est le propriétaire du droit d'auteur sur cette œuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'œuvre lui appartiennent. Cependant, les redevances résultant d'un droit d'auteur dont l'oeuvre a nécessité l'utilisation d'équipements de recherche ou de création appartenant à l'Université doivent faire l'objet d'un protocole d'entente tel que prévu à l'alinéa suivant.

Lorsque, à la demande du maître de français, l'Université lui fournit une aide pour la production ou l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre le maître de français et l'Université précisant les droits et les obligations des parties eu égard au droit d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation de l'œuvre.

Une copie de chaque entente visée au présent article sera remise au Syndicat par l'Université.

Les documents produits par un maître de français dans le cadre de son travail ne peuvent être utilisés sans l'autorisation de ce dernier, sauf dans le cas où le protocole prévu au 2<sup>e</sup> alinéa de la présente clause le permet. Dans ce dernier cas, si l'Université utilise de tels documents, le nom de l'auteur, son titre professionnel et le nom de l'Université y seront indiqués.

**Article 24****SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 24.01 Dans le cas de fermeture définitive de l'École, l'Université applique la procédure suivante pour le maître de français régulier :
- A) L'Université propose au maître de français régulier permanent une réaffectation à un emploi pour lequel celui-ci répond aux exigences normales.
  - B) Tout maître de français régulier qui est remplacé doit accepter de se soumettre au recyclage ou à la formation qui peut lui être proposé, si nécessaire, par l'Université afin d'exercer l'emploi identifié.
  - C) Si le maître de français régulier refuse d'être remplacé suite à la procédure et aux options offertes aux paragraphes A et B, il peut soit démissionner et profiter immédiatement de l'indemnité de séparation prévue à la clause 24.01 D, soit être mis à pied et inscrit sur une liste de rappel au travail pour une période de douze (12) mois.
  - D) Lors de sa démission ou à l'échéance du délai de douze (12) mois prévu à l'alinéa précédent, il reçoit une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois.
  - E) Les maîtres de français réguliers qui ont cinquante-cinq (55) ans d'âge ont le choix, le cas échéant, d'accepter ou de refuser le recyclage ou la réorientation sans se voir mettre à pied. Dans le cas de refus, le maître de français a droit à l'indemnité de séparation prévue à 24.01 D ou à la compensation forfaitaire prévue à l'Article 25 (Conditions de retraite et fin de carrière).
  - F) Toutefois, si pendant sa mise à pied, le maître de français régulier refuse un rappel au travail pour lequel il répond aux exigences normales et dont le traitement est équivalent à celui qu'il recevait à titre de maître de français régulier, il est réputé avoir démissionné à partir du début de sa mise à pied et il ne bénéficie pas de l'indemnité de séparation prévue à 24.01 D.
- 24.02 Dans le cas de fusion de l'École ou de restructuration administrative, les maîtres de français réguliers, substituts et temporaires sont intégrés à la nouvelle structure administrative avec les conditions de travail qui leur sont applicables en vertu de la présente convention collective.

Les parties conviennent de définir les modalités d'intégration au Comité conjoint.

## Article 25

### **CONDITIONS DE RETRAITE ET FIN DE CARRIÈRE**

25.01 Le maître de français régulier détenant la permanence peut choisir la retraite ou la retraite graduelle répartie sur trois ans. Il bénéficie des stipulations du présent article.

#### **Retraite**

25.02 Le maître de français régulier peut prendre une retraite s'il a atteint l'âge de cinquante-huit (58) ans à la date du début de la retraite et s'il a au moins dix (10) ans de service à l'Université.

#### **Date de la retraite**

25.03 Le maître de français régulier qui décide de partir à la retraite doit informer par écrit le directeur du Service des ressources humaines et le directeur de l'École trois (3) mois avant son départ. Sur réception dudit avis, le Service des ressources humaines en transmet une copie au Vice-rectorat et au Syndicat.

25.04 La retraite débute normalement un 1<sup>er</sup> septembre, un 1<sup>er</sup> janvier ou un 1<sup>er</sup> mai. Une autre date de départ peut être convenue entre l'Université et le maître de français régulier à la condition que ce dernier complète l'enseignement des cours dont il avait la charge pendant le trimestre concerné.

#### **25.05 Modalités concernant la retraite anticipée**

Le maître de français régulier qui annonce son départ à la retraite a droit, sous forme forfaitaire, à une allocation de retraite équivalente à une (1) année de traitement s'il est âgé de 58 à 69 ans. Le versement se fait selon l'une ou l'autre des deux modalités suivantes :

1. L'Université verse au régime de retraite, au bénéfice du maître de français, une somme visant à compenser en tout ou en partie la perte actuarielle subie compte tenu des dispositions du régime de retraite, puis, le cas échéant, verse également au maître de français toute somme résiduelle.

Le montant forfaitaire versé au maître de français en vertu de l'alinéa précédent ne peut cependant être supérieur à cent pour cent (100%) du traitement annuel du maître de français au moment de son départ à la retraite.

2. L'Université verse l'allocation de retraite immédiatement après la cessation d'emploi ou selon une formule de paiement convenue avec le maître de français.

La présente clause s'applique même lorsque le maître de français régulier bénéficie de l'assurance-salaire. Dans un tel cas, la retraite peut débuter en tout temps.

À la demande du maître de français régulier à temps complet, ce dernier occupe son poste à demi-temps s'il a atteint soixante (60) ans et s'il bénéficie de la permanence. Ce statut à demi-temps est pour une durée de cinq (5) ans. Pour cela, il avise par écrit le Service des ressources humaines et le directeur de

l'École. Le Syndicat et le vice-recteur reçoivent dès lors une copie de l'avis de la part du Service des ressources humaines. Ce maître de français régulier bénéficie d'une allocation de retraite d'un montant équivalent à son traitement annuel calculé sur la base d'un régime à temps plein au moment de son départ selon les dispositions 1 et 2 de la présente clause. Dans ce cas, la contribution du maître de français et celle de l'Université aux régimes de retraite et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du maître de français, soit cent pour cent (100%) du traitement.

#### 25.06 **Retraite graduelle**

Le maître de français régulier peut prendre une retraite graduelle répartie sur une période maximale de trois (3) ans s'il a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et s'il a au moins dix (10) ans de service à l'Université.

Le maître de français régulier doit transmettre son avis par écrit au directeur du Service des ressources humaines et au directeur de l'École au moins trois (3) mois avant la date où la retraite graduelle prendra effet. Sur réception dudit avis, le Service des ressources humaines en transmet une copie au Vice-rectorat et au Syndicat. Sa demande constitue un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

La retraite graduelle débute un 1<sup>er</sup> septembre, un 1<sup>er</sup> janvier ou un 1<sup>er</sup> mai.

À partir de la date de début de la retraite graduelle, le maître de français voit, selon les mécanismes prévus à l'Article 9 de la présente convention collective, chacun des éléments de sa fonction réduit de vingt-cinq pour cent (25%) la première (1<sup>re</sup>) année, de cinquante pour cent (50%) la deuxième (2<sup>e</sup>) année et de soixante-quinze pour cent (75%) la troisième (3<sup>e</sup>) année.

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et les autres conditions de travail prévus à la présente convention collective demeurent inchangés. Ainsi, la contribution du maître de français et celle de l'Université aux régimes de retraite et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire du maître de français.

Le maître de français qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de la clause 25.05. Cependant, s'il prend sa retraite au cours ou au terme de sa première (1<sup>re</sup>) année de retraite graduelle, la prestation prévue à la clause 25.05 s'applique à soixante-six et sept dixièmes pour cent (66,7%) ou, s'il prend sa retraite au cours ou au terme de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de retraite graduelle, la prestation prévue à la clause 25.05 s'applique à trente-trois et trois dixièmes pour cent (33,3%). Les modalités de versement prévues à la clause 25.05 s'appliquent également à ces allocations de retraite.

#### 25.07 **Remplacement du maître de français régulier**

Lorsqu'un maître de français régulier a bénéficié d'une allocation de retraite ou d'une retraite graduelle, un poste de maître de français régulier devient vacant. Ce poste doit normalement être comblé au plus tard douze (12) mois après le départ du maître de français régulier à la retraite.

25.08 Le maître de français régulier pourra bénéficier d'autres dispositions de retraite négociées en cours de convention par les professeurs de l'Université.

## Article 26

### **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

- 26.01 Selon l'article 81.20 de la « Loi sur les normes du travail », ci-après appelée « Loi », les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15, et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Le maître de français peut exercer les recours qui sont prévus dans sa convention collective, dans la mesure où un tel recours existe à son égard. Les dispositions de la « Loi sur les normes du travail » relative au harcèlement psychologique sont reproduites à l'Annexe 5 ci-jointe.

Dans le cadre de l'application du présent article, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

- 26.02 Le maître de français qui estime être harcelé psychologiquement dans le cadre de son travail à l'Université peut recourir à « La politique contre le harcèlement et la violence », ci-après appelée « Politique », une politique institutionnelle adoptée par le Conseil d'administration pour l'application de l'article 81.19 de la Loi.

Le maître de français peut également déposer un grief conformément à l'Article 18 de la convention collective.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Cette plainte est adressée à l'Université selon les modalités prévues à la Politique. Le dépôt d'une plainte selon cette Politique suspend les délais prévus pour la gestion d'un grief, et ce, jusqu'à la transmission au maître de français de l'avis écrit du vice-recteur à la fin du traitement de la plainte.

- 26.03 **Mesure ou sanction découlant du traitement d'une plainte**

Lorsqu'une plainte pour harcèlement psychologique a été déclarée fondée en vertu de l'application de la Politique, cette conclusion peut donner lieu à une mesure administrative ou une sanction disciplinaire à l'endroit du maître de français considéré comme l'auteur du harcèlement, le cas échéant. Dès la réception d'un avis écrit d'une telle décision de l'Université, le cas échéant, par le maître de français et le syndicat, l'un ou l'autre de ces derniers peut déposer un grief selon la procédure prévue à l'Article 18.

Toute mesure administrative ou sanction disciplinaire doit être juste, raisonnable et en relation avec le contexte et les faits retenus contre le maître de français concerné. Les mesures administratives peuvent comprendre, non limitativement, un changement de fonction sans perte de traitement, le retrait des charges administratives et des conditions en découlant, un congé avec traitement ou un recyclage dans une autre catégorie d'emploi selon les mécanismes prévus à l'Article 24, « Sécurité d'emploi ». La gradation des mesures disciplinaires est la suivante: avertissement, suspension sans traitement, congédiement dans le cadre et aux conditions prévus à l'Article 17.

- 26.04 Toute modification au texte de la Politique devra être discutée au Comité conjoint afin de s'assurer que celle-ci retienne et applique les garanties procédurales, notamment le droit d'être entendu, découlant des principes de justice naturelle et les garanties procédurales découlant de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. De plus, tout le processus de décision prévu dans la Politique est assujéti à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (Loi sur l'accès).

**Annexe 1      **Calcul de la rémunération, des heures de travail et du pointage pour chaque contrat de maître de français temporaire, ainsi que le temps de service au RRUQ ou à l'UQAC****

**Définitions**

- A = nombre d'heures d'enseignement du contrat  
 B = nombre d'heures de travail  
 C<sub>1</sub> = Traitement par heure d'enseignement selon la clause 21.02  
 C<sub>2</sub> = Traitement par heure de travail  
 D = Traitement brut du contrat  
 E = Traitement de vacances selon le 8%  
 F = Traitement total du contrat incluant les vacances  
 G = Pointage correspondant au contrat  
 H = Temps de travail par année civile en heures  
 I = Fraction d'année de participation au régime de retraite ou de service à l'UQAC  
 J = Traitement annuel: pour les fins de l'application de la convention collective, le traitement annuel du maître de français temporaire est égal au traitement horaire d'enseignement multiplié par le facteur 3/7 (voir clause 9.02), puis multiplié par 1820 heures par an et par le facteur 1,08 pour tenir compte des vacances.

**Formules découlant de l'application de la convention collective**

- B = A \* 2,3333    pour l'enseignement crédité ou  
 B = A    pour l'enseignement non crédité ou autres  
 C<sub>2</sub> = C<sub>1</sub> \* 3/7  
 D = B \* C<sub>2</sub> = A \* C<sub>1</sub>  
 E = D \* 8%  
 F = D + E  
 G = A / 15  
 H = Sommation des heures de travail ( B<sub>i</sub> ) pour tous les contrats de l'année civile  
 I = H / 1820  
 J = C<sub>1</sub> \* (3/7) \* 1820 \* 1.08

## **Annexe 2 Procédure de sélection du responsable de programmes**

### **1. Affichage**

Lorsque le poste de responsable de programmes devient vacant ou qu'une démission se produit à ce poste, le Comité exécutif procède à l'affichage du poste à l'École pendant sept (7) jours ouvrables; une copie de l'affichage est transmise à l'ensemble des maîtres de français. Il y a affichage externe si aucune candidature de l'École n'est retenue par le comité de sélection.

Les candidats intéressés doivent faire parvenir leur curriculum vitae au directeur de l'École.

### **2. Comité de sélection**

Dès qu'il y a affichage pour ce poste, il y a constitution d'un comité de sélection composé des personnes suivantes :

- a) le directeur de l'École qui agit à titre de président du comité;
- b) un maître de français désigné par l'Assemblée d'accréditation des maîtres de français;
- c) le directeur du Service des ressources humaines.

### **3. Procédure de sélection**

Toutes les candidatures reçues par le directeur de l'École sont transmises aux membres du comité de sélection dans les cinq (5) jours suivant la fin de la période d'affichage.

Le comité de sélection soumet la candidature retenue au vice-recteur qui procède ensuite à la nomination.

### **4. Durée du mandat**

Le responsable de programmes est nommé pour un mandat d'une durée de trois (3) ans. Ce mandat est renouvelable deux (2) fois.

L'application du paragraphe précédent débute pour un premier mandat le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### **5. Renouvellement de mandat**

Au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la fin de son mandat, le responsable de programmes avise par écrit le directeur de l'École de son intention de renouveler son mandat. Le comité de sélection reçoit la demande de renouvellement et achemine sa recommandation au vice-recteur qui procède ensuite à la nomination.

### **6. Conditions de réintégration**

À la fin de son mandat, la personne ayant occupé le poste de responsable de programmes est réintégrée à titre de maître de français régulier et conserve tous les droits rattachés à son statut de maître de français régulier, conformément à la convention collective.

**Annexe 3** Échelle de traitement du maître de français régulier et substitut\*

Expérience	1er juin 2009	1er avril 2010	1er juin 2010	1er avril 2011	1er juin 2011	1er avril 2012	1er juin 2012
0	55 137 \$	55 413 \$	56 798 \$	57 224 \$	58 655 \$	59 242 \$	60 427 \$
1	56 515 \$	56 798 \$	58 218 \$	58 655 \$	60 121 \$	60 722 \$	61 936 \$
2	57 928 \$	58 218 \$	59 673 \$	60 121 \$	61 624 \$	62 240 \$	63 485 \$
3	59 377 \$	59 674 \$	61 166 \$	61 625 \$	63 166 \$	63 798 \$	65 074 \$
4	60 713 \$	61 017 \$	62 542 \$	63 011 \$	64 586 \$	65 232 \$	66 537 \$
5	62 078 \$	62 388 \$	63 948 \$	64 428 \$	66 039 \$	66 699 \$	68 033 \$
6	63 475 \$	63 792 \$	65 387 \$	65 877 \$	67 524 \$	68 199 \$	69 563 \$
7	64 745 \$	65 069 \$	66 696 \$	67 196 \$	68 876 \$	69 565 \$	70 956 \$
8	66 039 \$	66 369 \$	68 028 \$	68 538 \$	70 251 \$	70 954 \$	72 373 \$
9	67 360 \$	67 697 \$	69 389 \$	69 909 \$	71 657 \$	72 374 \$	73 821 \$
10	68 539 \$	68 882 \$	70 604 \$	71 134 \$	72 912 \$	73 641 \$	75 114 \$
11	69 739 \$	70 088 \$	71 840 \$	72 379 \$	74 188 \$	74 930 \$	76 429 \$
12	70 959 \$	71 314 \$	73 097 \$	73 645 \$	75 486 \$	76 241 \$	77 766 \$
13	72 024 \$	72 384 \$	74 194 \$	74 750 \$	76 619 \$	77 385 \$	78 933 \$
14	73 104 \$	73 470 \$	75 307 \$	75 872 \$	77 769 \$	78 547 \$	80 118 \$
15	74 200 \$	74 571 \$	76 435 \$	77 008 \$	78 933 \$	79 722 \$	81 316 \$
16	75 314 \$	75 691 \$	77 583 \$	78 165 \$	80 119 \$	80 920 \$	82 538 \$
17	76 443 \$	76 825 \$	78 746 \$	79 337 \$	81 320 \$	82 133 \$	83 776 \$
18	77 589 \$	77 977 \$	79 926 \$	80 525 \$	82 538 \$	83 363 \$	85 030 \$
19	78 754 \$	79 148 \$	81 127 \$	81 735 \$	83 778 \$	84 616 \$	86 308 \$
20	79 935 \$	80 335 \$	82 343 \$	82 961 \$	85 035 \$	85 885 \$	87 603 \$
21	81 134 \$	81 540 \$	83 579 \$	84 206 \$	86 311 \$	87 174 \$	88 917 \$
22	82 351 \$	82 763 \$	84 832 \$	85 468 \$	87 605 \$	88 481 \$	90 251 \$
23	83 586 \$	84 004 \$	86 104 \$	86 750 \$	88 919 \$	89 808 \$	91 604 \$
24	84 840 \$	85 264 \$	87 396 \$	88 051 \$	90 252 \$	91 155 \$	92 978 \$
25	86 113 \$	86 544 \$	88 708 \$	89 373 \$	91 607 \$	92 523 \$	94 373 \$
26	87 404 \$	87 841 \$	90 037 \$	90 712 \$	92 980 \$	93 910 \$	95 788 \$
27	88 715 \$	89 159 \$	91 388 \$	92 073 \$	94 375 \$	95 319 \$	97 225 \$
28	90 046 \$	90 496 \$	92 758 \$	93 454 \$	95 790 \$	96 748 \$	98 683 \$
29	91 397 \$	91 854 \$	94 150 \$	94 856 \$	97 227 \$	98 199 \$	100 163 \$
30	92 768 \$	93 232 \$	95 563 \$	96 280 \$	98 687 \$	99 674 \$	101 667 \$
31	94 159 \$	94 630 \$	96 996 \$	97 723 \$	100 166 \$	101 168 \$	103 191 \$
32	95 572 \$	96 050 \$	98 451 \$	99 189 \$	101 669 \$	102 686 \$	104 740 \$
33	97 005 \$	97 490 \$	99 927 \$	100 676 \$	103 193 \$	104 225 \$	106 310 \$

\* nouvelle échelle

**Annexe 4****Échelle de traitement du maître de français temporaire\*****Traitement du maître de français temporaire (sans le 8%)**

Pointage	Échelon	Taux heure ens. 01-05-09	Taux heure ens. 01-04-10	Taux heure ens. 01-05-10	Taux heure ens. 01-04-11	Taux heure ens. 01-05-11	Taux heure ens. 01-04-12	Taux heure ens. 01-05-12
0-14	1	74,24 \$	74,61 \$	76,48 \$	77,05 \$	78,98 \$	79,77 \$	81,37 \$
15-49	2	76,09 \$	76,47 \$	78,38 \$	78,97 \$	80,94 \$	81,75 \$	83,39 \$
50-84	3	77,81 \$	78,20 \$	80,16 \$	80,76 \$	82,78 \$	83,61 \$	85,28 \$
85-119	4	79,56 \$	79,96 \$	81,96 \$	82,57 \$	84,63 \$	85,48 \$	87,19 \$
120-154	5	81,35 \$	81,76 \$	83,80 \$	84,43 \$	86,54 \$	87,41 \$	89,16 \$
155-189	6	82,97 \$	83,38 \$	85,46 \$	86,10 \$	88,25 \$	89,13 \$	90,91 \$
190-224	7	84,63 \$	85,05 \$	87,18 \$	87,83 \$	90,03 \$	90,93 \$	92,75 \$
225-259	8	86,33 \$	86,76 \$	88,93 \$	89,60 \$	91,84 \$	92,76 \$	94,62 \$
260-294	9	87,84 \$	88,28 \$	90,49 \$	91,17 \$	93,45 \$	94,38 \$	96,27 \$
295-329	10	89,37 \$	89,82 \$	92,07 \$	92,76 \$	95,08 \$	96,03 \$	97,95 \$

**Échelle de traitement du maître de français temporaire établie aux fins de la rémunération (lettre d'entente # 4)**

Pointage	Échelon	Taux/heure 01-05-09	Taux/heure 01-04-10	Taux/heure 01-05-10	Taux/heure 01-04-11	Taux/heure 01-05-11	Taux/heure 01-04-12	Taux/heure 01-05-12
0-14	1	31,82 \$	31,98 \$	32,78 \$	33,03 \$	33,86 \$	34,20 \$	34,88 \$
15-49	2	32,61 \$	32,77 \$	33,59 \$	33,84 \$	34,69 \$	35,04 \$	35,74 \$
50-84	3	33,35 \$	33,52 \$	34,36 \$	34,62 \$	35,49 \$	35,84 \$	36,56 \$
85-119	4	34,10 \$	34,27 \$	35,13 \$	35,39 \$	36,27 \$	36,63 \$	37,36 \$
120-154	5	34,87 \$	35,04 \$	35,92 \$	36,19 \$	37,09 \$	37,46 \$	38,21 \$
155-189	6	35,56 \$	35,74 \$	36,63 \$	36,90 \$	37,82 \$	38,20 \$	38,96 \$
190-224	7	36,28 \$	36,46 \$	37,37 \$	37,65 \$	38,59 \$	38,98 \$	39,76 \$
225-259	8	37,00 \$	37,19 \$	38,12 \$	38,41 \$	39,37 \$	39,76 \$	40,56 \$
260-294	9	37,65 \$	37,84 \$	38,79 \$	39,08 \$	40,06 \$	40,46 \$	41,27 \$
295-329	10	38,31 \$	38,50 \$	39,46 \$	39,76 \$	40,75 \$	41,16 \$	41,98 \$

\* nouvelle échelle

## **Annexe 5      **Harcèlement psychologique : extraits de la Loi sur les normes****

Les articles de la Loi sur les normes du travail réputés faire partie de la présente convention collective sont les suivants :

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par «harcèlement psychologique» une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour le faire cesser.

123.7 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

123.15 Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1. ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
2. ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
3. ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
4. ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
5. ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
6. ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;
7. ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

123.16 Les paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2, 4 et 6.

**Liste de pointage au 30 avril 2012**  
des maîtres de français langue seconde

<b>Nom</b>	<b>Points au 31 décembre 2011</b>	<b>Points au 30 avril 2012</b>	<b>Date de fin du dernier contrat</b>
Ferret Jean-Luc	735,95	735,95	régulier
Simard Josée	375,86	375,86	régulier
Gagnon Robert-A.	307,46	307,46	2010-08-06
Perron Claire	283,69	298,69	2012-04-13
Coutu Paule	276,74	276,74	2011-08-05
Tremblay Ariane	228,36	231,48	2012-04-13
Gosselin, Gilles	167,23	170,23	2012-03-23
Guay, Patrick	130,53	130,53	substitut
Lespérance, Julie	128,95	128,95	2011-08-05
Bilodeau, Chantale	126,00	126,00	2011-08-05
Lepage, Marie-Josée	110,00	110,00	régulier
Moffet, Caroline	107,00	107,00	2011-12-02
Pepin, Marie-Andrée	104,00	104,00	2011-08-05
Bonneau, Marc-André	85,50	88,50	2012-04-12
Gaudreault, Julie	38,38	41,38	2012-04-12
Vézina, Mélanie	35,00	35,00	2011-08-05
Goulet-Potvin, Jessica	27,00	33,00	2012-04-13
Dallaire, Chantale	11,25	11,25	2011-07-27
Bouchard, Marie-Pierre	7,00	7,00	2010-06-18
Paradis, Constance	7,00	7,00	2010-06-18
Robert, Denise	7,00	7,00	2011-06-17
Martel, Christine	0,91	0,91	2010-07-27
Jobin, Caroline	0,90	0,90	2011-11-18

**Lettre d'entente No. 1**

**Entre:** L'Université du Québec à Chicoutimi

**Et :** Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi, maîtres de français

**Objet :** **Assurance-emploi**

---

**Attendu** que l'article 55 (1) de la Loi sur l'assurance-emploi sanctionnée le 20 juin 1996, prévoit que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada peut, avec l'agrément du gouverneur en conseil, prendre des règlements concernant l'établissement du nombre d'heures assurables d'une personne et, notamment, prévoyant que les personnes dont la rémunération est versée sur une base autre que l'heure sont réputées avoir le nombre d'heures d'emploi assurables établies conformément aux règlements;

**Attendu** que l'article 55 (4) prévoit que la Commission peut conclure des accords avec des employeurs et des employés prévoyant d'autres modes d'établissement du nombre d'heures d'emploi assurables et y mettre fin unilatéralement;

**Attendu** que l'article 10 (2) du Règlement sur l'assurance-emploi prévoit que lorsque l'employeur ne peut établir avec certitude ni ne connaît de façon précise le nombre d'heures de travail effectivement accomplies par un travailleur ou le groupe de travailleurs, les parties peuvent, si cela est raisonnable dans les circonstances, s'entendre sur le nombre d'heures de travail qui correspondraient normalement à la rémunération visée, auquel cas chaque travailleur est réputé avoir travaillé ce nombre d'heures d'emploi assurables;

**Attendu** que pour déterminer le nombre d'heures de travail qui correspondent normalement à un contrat de maître de français, il faut attribuer à chaque heure d'enseignement un certain nombre d'heures consacrées notamment à la préparation, à l'évaluation, à l'encadrement et à la correction;

**Attendu** qu'aux seules fins de la Loi sur l'assurance-emploi, les parties considèrent comme raisonnable et plausible que les heures effectuées relativement à l'enseignement du français langue seconde, dans le cadre d'un contrat de maître de français, soient multipliées par le facteur 2,3333;

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule est partie intégrante des présentes.
2. Les parties transmettront, dans les meilleurs délais à Développement des ressources humaines Canada, la présente entente afin que soit reconnue, aux seules fins de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi, la procédure qui suit :
  - a) chaque heure d'enseignement créditée effectuée à titre de maître de français est multipliée par le facteur 2,3333;
  - b) chaque heure d'un contrat pour activité non créditée ou autre compte pour une heure de travail.

**Lettre d'entente No. 2**

- Entre:** L'Université du Québec à Chicoutimi
- Et :** Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi, maîtres de français
- Objet :** **Dispositions transitoires**
- 

1. **Vacances**

Les jours de vacances résiduels des maîtres de français réguliers ou substituts découlant des années antérieures à l'année 2008-2009 sont inscrits au registre de vacances comme suit :

<b>Nom</b>	<b>Jours en réserve avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008</b>	<b>Années de service au 1<sup>er</sup> juillet 2008</b>
• Jean-Luc Ferret	0	30
• Ginette Harvey	0	29
• Fernand Lapointe	0	25
• Josée Simard	7	14

2. **Majoration des taux et échelles de traitement pour l'année 2013-2014**

Le Comité conjoint sera réuni entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 1<sup>er</sup> mars 2013 afin d'examiner les augmentations consenties aux professeurs de l'Université. Les maîtres de français pourront alors manifester leur accord et une lettre d'entente interviendra pour y donner suite.

3. **Évaluation en 2008-2009**

Pour toute évaluation devant se dérouler au trimestre d'hiver 2009, les critères et la procédure d'évaluation devront être remis au maître de français régulier concerné avant le 15 décembre 2008.

### **LETTRE D'ENTENTE NO 3**

**ENTRE** : L'Université du Québec à Chicoutimi

**ET** Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi (accréditation des maîtres de français)

**OBJET** : *Déplacements des maîtres de français pour des cours à Alma*

---

**CONSIDÉRANT** la clause 2.06 de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** les conditions particulières d'application de la politique institutionnelle relativement aux déplacements des maîtres de français devant enseigner à Alma au trimestre d'été;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Les maîtres de français ne demeurant pas à Alma reçoivent un montant forfaitaire de 500 \$, non imposable, pour leurs déplacements afin d'assurer leur enseignement au sous-centre universitaire d'Alma, et cela, pour chaque session de cinq (5) semaines.
2. Cette disposition s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Chicoutimi ce 11 novembre 2009.

**POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

\_\_\_\_\_  
Luc Boudreault, directeur du service  
des ressources humaines

\_\_\_\_\_  
Francine Belle-Isle, vice-recteur à  
l'enseignement et à la recherche

**POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI (accréditation des maîtres de français)**

\_\_\_\_\_  
André Leblond, président

\_\_\_\_\_  
Richard Vézina, 1<sup>er</sup> vice-président

## **LETTRE D'ENTENTE NO 4**

**ENTRE** : L'Université du Québec à Chicoutimi

**ET** : Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi (accréditation des maîtres de français)

**OBJET** : Échelle de traitement du maître de français temporaire

---

**ATTENDU** l'échelle de traitement actuelle des maîtres de français temporaire;

**ATTENDU** que lors de la production d'une cessation d'emploi, un calcul est établi pour déterminer le nombre d'heures de travail effectuées;

**ATTENDU** l'implantation d'un nouveau système SIGA3 qui a des impacts notamment au niveau de la paie.

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Aux fins de la rémunération, une seule échelle de traitement des maîtres de français temporaires est établie et elle apparaît en annexe.
2. Cette échelle montre le traitement défini par heure de travail selon l'Annexe 1 (C2).
3. La présente entente s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juin 2010.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Chicoutimi ce 12<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2010.

### **POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

\_\_\_\_\_  
Francine Belle-Isle, vice-recteur à  
l'enseignement et à la recherche

\_\_\_\_\_  
Luc Boudreault, adjoint au  
vice-recteur aux ressources humaines  
et à l'administration

### **POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI (accréditation des maîtres de français)**

\_\_\_\_\_  
André Leblond, président

\_\_\_\_\_  
Richard Vézina, 1<sup>er</sup> vice-président

## **LETTRE D'ENTENTE NO 5**

**ENTRE** : L'Université du Québec à Chicoutimi

**ET** : Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi (accréditation des maîtres de français)

**OBJET** : Cotisations excédentaires

---

**ATTENDU** la lettre d'entente intervenue à la Table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives le 30 mars 2010 relativement aux amendements à l'annexe 6-B « Régime de retraite de l'Université du Québec » du règlement général 6 « Ressources humaines » et aux modifications aux conventions collectives ou protocoles ;

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

Conformément à la lettre d'entente du 30 mars 2010 mentionnée ci-dessus, d'ajouter un alinéa avant le dernier alinéa du paragraphe b) de la clause 19.01 B) de l'article « Régime de retraite » de la convention collective qui se lit comme suit :

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

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Chicoutimi ce 31<sup>e</sup> jour du mois de mai 2010.

### **POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

\_\_\_\_\_  
Francine Belle-Isle, vice-recteur à  
l'enseignement et à la recherche

\_\_\_\_\_  
Luc Boudreault, adjoint au  
vice-recteur aux ressources humaines  
et à l'administration

### **POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI (accréditation des maîtres de français)**

\_\_\_\_\_  
André Leblond, président

\_\_\_\_\_  
Richard Vézina, 1<sup>er</sup> vice-président

## **LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6**

ENTRE : Le Syndicat des professeurs et professeurs de l'UQAC (Accréditation des maîtres de français)

ET : L'Université du Québec à Chicoutimi

**OBJET** : *Gestion de la convention collective des maîtres de français*

---

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Aux fins des relations de travail qui découlent de l'application de la convention collective, le porte-parole de l'Université au Comité conjoint et autres instances concernées par ladite convention est l'adjoint du vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration (relations de travail), poste occupé présentement par Monsieur Luc Boudreault.
2. Lorsque la convention collective réfère à l'expression «Service des ressources humaines» ou à l'expression «directeur du Service des ressources humaines», en matière de relations de travail, notamment les articles 7, 8, 9, 10, 18 et 21, il est convenu que ces expressions réfèrent au poste d'adjoint du vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration (relations de travail). En ce qui concerne l'application des articles 3, 16 et 25, les responsabilités du Service des ressources humaines sont inchangées.
3. Les listes mentionnées à l'article 2 de la présente ne sont pas exhaustives.
4. Lorsqu'une difficulté d'interprétation ou d'application de la présente lettre d'entente est constatée, le Comité conjoint est saisi de la situation pour en disposer.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chicoutimi ce 30<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2010.

### **POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

\_\_\_\_\_  
Francine Belle-Isle, vice-recteur à  
l'enseignement et à la recherche

\_\_\_\_\_  
André Dorion, vice-recteur aux ressources  
humaines et à l'administration

### **POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

\_\_\_\_\_  
André Leblond, président

\_\_\_\_\_  
Richard Vézina, 1<sup>er</sup> vice-président

**SIGNATURES**

**En foi de quoi**, les parties ont signé à Chicoutimi, ce 8<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2009.

**Pour l'Université du Québec à Chicoutimi**


---

**Michel Belley**, recteur

---

**Francine Belle-Isle**, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

---

**Martin Côté**, secrétaire général

---

**Pierre Lincourt**, directeur de l'École de langue française et de culture québécoise

---

**André Dorion**, vice-recteur aux Ressources humaines et à l'administration

---

**Luc Boudreault**, directeur du Service du personnel et des relations du travail

**Pour le Syndicat des professeures et professeurs (accréditation des maîtres de français)**


---

**André Leblond**, président

---

**Richard Vézina**, 1<sup>er</sup> vice-président

---

**Josée Simard**, négociatrice

---

**Fernand Lapointe**, négociateur

---

**Denis Bourque**, 2<sup>e</sup> vice-président

---

**Armel Mercier**, trésorier

---

**Denis Bussièrès**, secrétaire

---

**Jean-Luc Ferret**, représentant des maîtres de français

**SIGNATURES**

**En foi de quoi**, les parties ont signé à Chicoutimi, ce 8<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2009.

**Pour l'Université du Québec à Chicoutimi**


---

**Michel Belley**, recteur

---

**Francine Belle-Isle**, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

---

**Martin Côté**, secrétaire général

---

**Pierre Lincourt**, directeur de l'École de langue française et de culture québécoise

---

**André Dorion**, vice-recteur aux Ressources humaines et à l'administration

---

**Luc Boudreault**, directeur du Service du personnel et des relations du travail

**Pour le Syndicat des professeures et professeurs (accréditation des maîtres de français)**


---

**André Leblond**, président

---

**Richard Vézina**, 1<sup>er</sup> vice-président

---

**Josée Simard**, négociatrice

---

**Fernand Lapointe**, négociateur

---

**Denis Bourque**, 2<sup>e</sup> vice-président

---

**Armel Mercier**, trésorier

---

**Denis Bussièrès**, secrétaire

---

**Jean-Luc Ferret**, représentant des maîtres de français

**SIGNATURES**

**En foi de quoi**, les parties ont signé à Chicoutimi, ce 8<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2009.

**Pour l'Université du Québec à Chicoutimi**

\_\_\_\_\_  
**Michel Belley**, recteur

\_\_\_\_\_  
**Francine Belle-Isle**, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

\_\_\_\_\_  
**Martin Côté**, secrétaire général

\_\_\_\_\_  
**Pierre Lincourt**, directeur de l'École de langue française et de culture québécoise

\_\_\_\_\_  
**André Dorion**, vice-recteur aux Ressources humaines et à l'administration

\_\_\_\_\_  
**Luc Boudreault**, directeur du Service du personnel et des relations du travail

**Pour le Syndicat des professeures et professeurs (accréditation des maîtres de français)**

\_\_\_\_\_  
**André Leblond**, président

\_\_\_\_\_  
**Richard Vézina**, 1<sup>er</sup> vice-président

\_\_\_\_\_  
**Josée Simard**, négociatrice

\_\_\_\_\_  
**Fernand Lapointe**, négociateur

\_\_\_\_\_  
**Denis Bourque**, 2<sup>e</sup> vice-président

\_\_\_\_\_  
**Armel Mercier**, trésorier

\_\_\_\_\_  
**Denis Bussièrès**, secrétaire

\_\_\_\_\_  
**Jean-Luc Ferret**, représentant des maîtres de français