



ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À
TROIS-RIVIÈRES**

ci-après appelée l'« **Université** »

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À
TROIS-RIVIÈRES**

ci-après nommé le « **Syndicat** »

**RELATIVE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR AU 30 AOÛT 2018 DES
MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE CONTENUES DANS
L'ENTENTE DU PRINCIPLE SUR LES CLAUSES À INCIDENCE
MONÉTAIRE DU 25 JUILLET 2018**

- CONSIDÉRANT** les négociations intervenues pour le renouvellement de la convention collective entre l'Université du Québec à Trois-Rivières et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières échu depuis le 31 mai 2017;
- CONSIDÉRANT** l'entente de principe intervenue à la table de négociation le 25 juillet 2018 (ci-après l'« **Entente de principe** »);
- CONSIDÉRANT** la ratification de l'Entente de principe par le conseil d'administration de l'Université le 27 août 2018;
- CONSIDÉRANT** la ratification de l'Entente de principe par l'Assemblée générale du Syndicat tenue le 30 août 2018;
- CONSIDÉRANT** la poursuite des négociations entre les parties pour convenir des clauses normatives;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de faire entrer en vigueur les modifications convenues à la convention collective en vertu de l'Entente de principe en date de sa ratification par l'Assemblée générale du Syndicat;
- CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

Durée et entrée en vigueur

- 2) Les modifications à la convention collective stipulées à la présente lettre d'entente entrent en vigueur le 30 août 2018, sans effet rétroactif autre que ceux expressément stipulés;

- 3) Les modifications aux textes de la convention collective stipulées à la présente lettre d'entente sont soulignées dans le texte;
- 4) Les modifications à la convention collective qui seront convenues ultérieurement entreront en vigueur à la date de la signature de la convention collective, sans effet rétroactif autre que ceux expressément stipulés;
- 5) La convention collective sera en vigueur jusqu'au 31 mai 2022. La clause 2.01 est modifiée pour se lire comme suit :

La présente convention collective entre en vigueur en date de sa signature, sauf pour les modifications entrées en vigueur le 30 août 2018 en vertu de la Lettre d'entente relative à l'entrée en vigueur au 30 août 2018 des modifications à la convention collective contenues dans l'entente de principe sur les clauses à incidence monétaire du 25 juillet 2018 signée le 29 octobre 2018 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 2022. Elle n'a pas d'effet rétroactif, sauf stipulation expresse. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement.

~~Les clauses 8.01 et 22.12 feront l'objet d'une réouverture le 31 mai 2016. Toute entente conclue suite à cette réouverture entrera en vigueur le 1er juin 2016.~~

Salaire

- 6) Augmentation des échelles salariales :
 - 1^{er} avril 2018 : 2 %;
 - 1^{er} avril 2019 : 1,25 %;
 - 1^{er} avril 2020 : 1,75 % garanti ou PSG si plus élevée;
 - 1^{er} avril 2021 : 1,75 % garanti ou PSG si plus élevée;
 - 1^{er} avril 2022 : 1,75 % garanti ou PSG si plus élevée.
- 7) La clause 22.12 est modifiée pour se lire comme suit :

Classification et traitement

~~a) — Au 1er juin 2013, chaque échelon de la catégorie I est augmenté de 9 %.~~

b) — Entre le 1^{er} juin 2017 et le 31 mai 2022, les échelles de traitement en vigueur qui se trouvent à l'hyperlien identifié dans la version électronique de la convention collective sont augmentées selon les modalités suivantes :

- 1^{er} avril 2018 : 2 %.
- 1^{er} avril 2019 : 1,25 %.
- 1^{er} avril 2020 : 1,75 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage.
- 1^{er} avril 2021 : 1,75 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des

échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage.

- *1^{er} avril 2022 : 1,75 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage.*

b) Dans l'éventualité de la constitution d'une table réseau sur les conditions salariales des professeurs dans les constituantes de l'Université du Québec, les parties conviennent de ne pas s'y opposer et d'y participer.

Modification des échelles salariales

- 8) Élimination de l'échelon 12 de la catégorie III et de l'échelon 7 de la catégorie IV. Ainsi, après 21 ans d'expérience complétée, le professeur voit son salaire augmenter d'un montant équivalent à celui qu'il aurait reçu s'il avait sauté un échelon pour parvenir directement à l'échelon 13 de la catégorie III ou 8 de la catégorie IV;
- 9) Passage accéléré en catégorie III du professeur détenteur d'un doctorat. Modification des clauses 22.04 b), 22.04 c) et 22.07 b) 2) pour se lire comme suit :

22.04 b) *Le nouveau professeur détenteur d'un doctorat et ayant moins de neuf (9) années d'expérience tel que comptabilisé à la clause 22.05, est intégré à l'échelon six (6) de la catégorie II. Lorsqu'il a complété neuf (9) années d'expérience tel que comptabilisé à la clause 22.05, il accède à l'échelon un (1) de la catégorie III.*

22.04 b.1) *Le nouveau professeur détenteur d'un doctorat et ayant complété neuf (9) années d'expérience tel que comptabilisé à la clause 22.05, est intégré à l'échelon un (1) de la catégorie III.*

22.04 c) *Le nouveau professeur détenteur d'un doctorat et ayant complété dix (10) années ou plus d'expérience est intégré à l'un des vingt-sept (27) échelons de la catégorie III correspondant au total des années d'expérience comptabilisées, selon la clause 22.05.*

22.07 b) 2) *Le professeur détenteur d'un doctorat et ayant complété neuf (9) années d'expérience ou plus accède automatiquement à la catégorie III et il est intégré à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience complétées.*

- 10) Octroi d'une prime de direction pédagogique aux directeurs pédagogiques de clinique : la clause 22.09 a) est modifiée pour se lire comme suit :

Les chefs de section, les adjoints aux directeurs de département ainsi que les directeurs de comité de programme de cycles supérieurs (comité d'études avancées) reçoivent une prime minimale de mille dollars (1 000 \$) par année. Par ailleurs, l'Université s'engage à respecter une prime moyenne de deux mille deux cent quatre-vingt-quatorze virgule quatre-vingt-quinze dollars (2 294,95 \$) pour ces postes de direction d'enseignement et de recherche. Les directeurs de comité de programme de premier cycle et les directeurs pédagogiques de clinique reçoivent une prime minimale de mille dollars (1 000 \$) pour la période. Par ailleurs, l'Université s'engage à respecter une prime moyenne de quatre mille cent quarante-neuf virgule soixante et onze dollars (4 149,71 \$) pour ces postes de direction d'enseignement et de recherche.

Les directeurs de département reçoivent une prime minimale de mille dollars (1 000 \$) pour la période. Par ailleurs, l'Université s'engage à respecter une prime moyenne de quatre mille cinq cent quatre-vingt-treize virgule dix-huit dollars (4 593,18 \$) pour ces postes de direction d'enseignement et de recherche.

Soutien à la recherche

DTR

- 11) Augmentation de la valeur monétaire des crédits reconnus pour la direction de travaux de recherche (clause 2.3, annexe C) : S = somme prévue à chaque année pour un cours rémunéré en appoint divisé par 60. Versement rétroactif au 1^{er} juin 2018. La clause 2.3 de l'annexe C est modifiée pour se lire comme suit :

« Équivalence en soutien monétaire

$$ESM = B \times S$$

ESM = équivalence en soutien monétaire;

B = total-crédits applicable pour fin de reconnaissance;

S = somme prévue à chaque année pour un cours rémunéré en appoint divisé par soixante (60).

Fonds de soutien à la recherche

- 12) Suspension de l'application de la limite de cours rémunérés en appoint prévue aux clauses 10.16 a) et 10.21 tant que la convention collective demeure en vigueur et remplacement par une limite de 6 cours en appoint par année, à moins que la politique départementale de répartition des éléments de la fonction ne fixe une limite inférieure;
- 13) Création d'un fonds spécifique de soutien à la recherche dans lequel est versé 30 % des économies générées par tous les cours en appoint dispensés par les professeurs ;
- 14) Maintien de l'application de la clause 10.22 avec ajout d'une limite fixée à un maximum d'un (1) cours en appoint pour les professeurs qui ont obtenu un dégageement de recherche en vertu de la convention collective;
- 15) Le fonds spécifique doit être de l'argent neuf. Le doyen de la recherche et de la création présente une proposition de distribution des sommes à la Sous-commission de la recherche qui, elle, formule une recommandation à la Commission des études. La distribution du fonds est effectuée au mérite, sur présentation de dossiers. Une reddition de compte sera effectuée à la Commission des études du mois de septembre;
- 16) Le fonds de recherche peut être utilisé aux fins suivantes :
- a) l'acquisition par les nouveaux professeurs réguliers (durant le premier contrat du professeur à l'UQTR) d'équipements de recherche, excluant l'achat de matériel informatique;
 - b) les fonds institutionnels de recherche (FIR) jusqu'à concurrence de 25% du montant total distribués pour une année donnée;
 - c) l'attribution de dégageements de recherche;

- 17) Les dégagements d'enseignement pour la recherche créés à même ce fonds s'ajoutent à la banque générale de dégagements d'enseignements prévue à la clause 10.25 de la convention collective;
- 18) Le fonds de soutien à la recherche est cumulatif, de sorte que tout montant non dépensé au cours d'une année s'ajoute aux montants versés au fonds l'année suivante;
- 19) Un professeur ne peut pas obtenir plus d'un dégagement pour la recherche à partir de la banque générale par année académique;
- 20) Les modalités d'application du présent titre sont intégrées dans une lettre d'entente jointe à la convention collective qui apparaît à l'annexe A de la présente lettre d'entente;

Sabbatique

- 21) Versement de 100 % du traitement aux professeurs en sabbatique lorsque plus de 50 % de cette dernière a lieu à l'extérieur du Québec dans une unité de recherche en lien avec le projet de sabbatique adopté: La clause 14.14 a) est modifiée pour se lire comme suit :

Pendant la durée de son perfectionnement ou de sa sabbatique, le professeur en perfectionnement ou en sabbatique reçoit quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement. Si au moins 50 % de la sabbatique du professeur a lieu à l'extérieur du Québec dans une unité de recherche en lien avec le projet de sabbatique adopté, le professeur reçoit cent pour cent (100 %) de son traitement.

Plancher d'emploi

- 22) Suspension de l'application des deux premiers alinéas de la clause 8.01 de la convention collective pour les années 2018-2019 et 2019-2020;
- 23) Nombre de postes au plancher d'emploi pour les années 2018-2019 et 2019-2020 fixé comme suit :
 - 2018-2019 : 460 postes;
 - 2019-2020 : 462 postes;
- 24) À partir de l'année 2020-2021 : retour de la clause ascenseur actuelle avec pour seule modification un changement du calcul effectué à partir de 9 620 EEETP comme suit: le ratio passe de 1/30 à 1/40 et est appliqué à la variation du nombre d'EEETP d'une année à l'autre. Cela donne un plancher d'emploi à trois paliers qui se calcule comme suit :

Plancher d'emploi : 7 700 EEETP = 381 postes;

De 7 700 EEETP à 9 620 EEETP : augmentation ou diminution du nombre de postes en fonction du calcul actuel avec le ratio 1/30. Plancher d'emploi à 9 620 EEETP = 445 professeurs;

Au-delà de 9 620 EEETP : augmentation ou diminution du nombre de postes en fonction du nouveau ratio 1/40 appliqué à la différence entre le nombre d'EEETP de l'année de référence et le nombre d'EEETP de l'année précédant cette dernière;

Résultat estimé pour les années 2020-2021 et 2021-2022:

- 2020-2021 : 465 postes (10 400 EEETP)
- 2021-2022 : 466 postes (10 450 EEETP)

- 25) À compter de l'année 2020-2021, la clause 8.01 est modifiée pour se lire comme suit :

Le nombre de postes fluctue à la hausse ou à la baisse en fonction de la variation du nombre d'étudiants et d'étudiantes en équivalence à temps plein (EEETP - selon la définition du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur). Le nombre de EEETP utilisé est basé sur la déclaration de clientèle, validée par le réseau UQ, de la deuxième année précédant l'année courante. L'Université s'engage à déposer au secrétariat du SPPUQTR tout document confirmant le nombre de EEETP utilisé pour l'établissement du nombre de postes de professeurs, au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.

Aux fins de calcul, il est convenu que 381 postes équivalent à 7 700 EEETP. Ainsi,

Entre 7 700 et 9 620 EEETP, il y aura ajout ou retrait d'un poste à chaque augmentation ou diminution de 30 EEETP.

Au-delà de 9 620 EEETP, il y aura ajout ou retrait d'un poste à chaque augmentation ou diminution de 40 EEETP.

Le seuil minimum de postes est maintenu à 330 postes.

Le nombre de postes de professeurs cliniciens est limité à trente (30) pour la durée de la convention collective. De plus, le nombre de professeurs cliniciens rattachés à un département ne peut pas excéder 40 % du nombre total de professeurs rattachés à ce département.

Afin de permettre aux départements de bénéficier de plus de temps pour procéder à la sélection des candidats, tout poste ayant été publié (9.02) avant le 31 décembre de l'année précédente, est comptabilisé une fois dans le calcul (8.02) du plancher d'emploi de l'année courante, même si aucun candidat n'a été retenu.

Modification de certaines clauses de la convention collective

- 26) La clause 3.15 est modifiée pour se lire comme suit :

a) *L'Université convient d'accorder à chaque année universitaire onze (11) dégagements que le Syndicat distribue à des professeurs dûment nommés et mandatés par le Syndicat à titre de représentants de ses membres. Au maximum, deux (2) professeurs peuvent provenir du même département. À la fin de l'année universitaire, le Syndicat peut reporter à l'année universitaire suivante jusqu'à un maximum de deux (2) dégagements inutilisés.*

b) *Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde deux (2) dégagements supplémentaires pour chacune des sessions du début de la phase de négociation jusqu'à la signature d'une entente de principe, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) dégagements par année. Un dégageement additionnel est accordé pour la finalisation des textes de la nouvelle convention collective après la signature de l'entente de principe.*

Lorsque la phase de négociation pour le renouvellement de la convention collective débute au cours de la session d'automne ou d'hiver, le Syndicat peut reporter les (2) deux dégagements prévus pour cette session à une session ultérieure de la même année ou de l'année suivante.

- 27) L'avant dernier alinéa de la clause 8.01 est modifié pour se lire comme suit :

Le nombre de postes de professeurs cliniciens est limité à trente (30) pour la durée de la convention collective. De plus, le nombre de professeurs cliniciens rattachés à un département ne peut pas excéder 40 % du nombre total de professeurs rattachés à ce département.

- 28) La clause 10.06 est modifiée par l'ajout des alinéas d) et e) de la clause 22.11 avec certaines modifications et par l'ajout d'autres alinéas pour se lire comme suit :

10.06 *Chaque cours portant un sigle et un numéro, et approuvé par la Commission des études, équivaut généralement à trois (3) crédits. Une activité d'enseignement créditée donne droit au même nombre de crédits chaque fois qu'elle se répète.*

Dans le cas d'un cours crédité pour lequel des laboratoires sont prévus à la description du cours, chaque tranche de deux (2) heures de laboratoire équivaut à une heure d'un cours de quarante-cinq (45) heures de trois (3) crédits, à l'exception des heures de laboratoire d'apprentissage clinique (LAC)¹ ~~en ergothérapie~~. Dans ce cas, chaque tranche de quatre (4) heures de laboratoire équivaut à trois (3) heures d'un cours de trois (3) crédits.

Pour toute activité créditée d'enseignement individualisé et dispensée sous la forme d'un tutorat, le professeur se voit reconnaître une tâche correspondant à un dixième (1/10) d'un cours de trois (3) crédits. Le professeur est libre de dispenser la matière et d'évaluer l'étudiant de la façon qu'il juge appropriée.

Pour une session donnée, un cours en tutorat ne peut être donné qu'à un seul étudiant.

En application des conditions stipulées ci-après, un cours peut être considéré comme étant atypique et générer une reconnaissance de tâche différente pour un professeur.

Un cours atypique est un cours qui ne fera pas l'objet d'une reconnaissance dans la tâche du professeur équivalente au nombre de crédits qui apparaît au répertoire de cours de l'UQTR.

Cours à l'étudiant

Cette catégorie est associée aux cours pour lesquels la charge de travail, de même que la reconnaissance de tâche, est proportionnelle au nombre d'étudiants inscrits;

Cette catégorie inclut les types de cours suivants :

- *Cours de deuxième et de troisième cycles, lorsqu'ils répondent à la définition énoncée ci-haut;*
- *Les cours requérant un encadrement individualisé, tels que les séminaires, projets d'application, stages, activités de synthèse;*

La reconnaissance de tâche à l'étudiant normale est de 4,5 heures par étudiant.

¹ Les parties conviennent de définir les heures LAC à l'intérieur de la convention collective;

Une reconnaissance de tâche différente peut être demandée par le biais d'une résolution de l'Assemblée départementale et d'une résolution du comité de programme, qui doivent justifier cette demande en fonction d'une estimation du temps de travail réel que le professeur devra consacrer au cours.

L'Université peut accepter ou refuser les reconnaissances de tâche proposées.

Une reconnaissance de tâche à l'étudiant peut être combinée à une reconnaissance de tâche normale, pour constituer une reconnaissance mixte.

Les reconnaissances de tâche à l'étudiant, appliquées à tous les cours à l'étudiant existants en date de la signature de la présente convention collective, sont maintenues tant que la présente convention collective demeurera en vigueur, tant que ces cours demeureront sous leur forme actuelle. La liste des reconnaissances visées au présent alinéa se trouve à l'hyperlien identifié dans la version électronique de la convention collective.

Cours superposés

Cette catégorie inclut les situations où un cours, une partie de cours ou une activité est superposé(e) à un/une autre, en tout ou en partie, attribué au même professeur et dont la reconnaissance de tâche pour ce professeur est calculée sur un seul des cours, partie de cours ou groupes superposés. Cette catégorie inclut :

- Les parties laboratoires dédoublées (PLD);
- Les autres formes de superposition de cours;

La reconnaissance de tâche d'un cours superposé est fonction d'un seul des cours, parties de cours ou groupes superposés, ce qui fait que l'autre cours, partie de cours ou groupe est considéré comme étant non rémunéré. La bonification aux grands groupes prévue à la présente clause s'applique à cette reconnaissance de tâche en fonction du nombre total d'étudiants composant le cours, partie de cours ou groupe reconnu.

Processus

Lorsque de nouveaux cours ou de nouveaux programmes sont créés, ou lorsque des cours existants ou des programmes existants sont modifiés, une reconnaissance atypique peut être déterminée en suivant le processus décrit ci-après.

Pour la création de nouveaux cours atypiques ou la modification de cours atypiques dans le cadre d'une création ou d'une modification de programme, il faut :

- une recommandation par résolution du comité de programme proposant une reconnaissance fondée sur un argumentaire lié à une estimation du travail réel qui doit être effectué par le professeur dans le cadre du cours;
- un avis par résolution de l'Assemblée départementale auquel le cours est rattaché proposant une reconnaissance fondée sur un argumentaire lié à une estimation du travail réel qui doit être effectué par le professeur dans le cadre du cours;

L'Université analyse la proposition et décide de l'accepter ou de la refuser après discussion avec le comité de programme et le département. Si l'Université refuse la proposition initiale, une nouvelle proposition peut lui être soumise en suivant le même processus.

Informations transmises au Syndicat

Le Syndicat reçoit une fois par session la liste des cours atypiques et des reconnaissances de tâches correspondantes pour chacun des départements.

Grands groupes

La reconnaissance de tâche d'un professeur qui dispense de l'enseignement à un grand groupe-classe est bonifiée selon les modalités suivantes :

- groupe-classe comportant entre 50 et 57 étudiants = bonification de 0,075 tâche;
- groupe-classe comportant entre 58 et 64 étudiants = bonification de 0,15 tâche;
- groupe-classe comportant entre 65 et 74 étudiants = bonification de 0,25 tâche;
- groupe-classe comportant entre 75 et 87 étudiants = bonification de 0,375 tâche;
- groupe-classe comportant entre 88 et 97 étudiants = bonification de 0,5 tâche;
- groupe-classe comportant entre 98 et 107 étudiants = bonification de 0,6 tâche;
- groupe-classe comportant entre 108 et 117 étudiants = bonification de 0,7 tâche;
- groupe-classe comportant entre 118 et 127 étudiants = bonification de 0,8 tâche;
- groupe-classe comportant entre 128 et 137 étudiants = bonification de 0,9 tâche;
- groupe-classe comportant 138 étudiants et plus = bonification de 1 tâche.

La bonification est plafonnée à une tâche par cours sur la base d'un cours théorique de 45 heures (3 crédits).

La bonification au grand groupe stipulée à la présente clause ne s'applique pas aux cours en ligne.

Le calcul de la tâche en surplus se fait sur les heures données en grand groupe.

La bonification est reconnue dans la tâche du professeur, soit en tâche normale, en fiducie ou rémunérée en appoint.

La détermination du nombre d'étudiants par groupe est effectuée après la date d'abandon sans mention d'échec avec remboursement.

Pour chaque activité bénéficiant d'une bonification de la reconnaissance de tâche prévue à la présente clause, un montant forfaitaire est versé au budget de fonctionnement du département, selon les modalités suivantes :

- entre 50 et 87 étudiants = 375 \$ par activité de 3 crédits;
- entre 88 et 117 étudiants = 675 \$ par activité de 3 crédits;
- à compter de 118 étudiants = 875 \$ par activité de 3 crédits.

Ce montant forfaitaire est versé exclusivement pour offrir aux départements la possibilité d'embaucher des auxiliaires d'enseignement.

Les montants forfaitaires aux départements sont versés au cours de la session où les professeurs ont dispensé l'enseignement aux grands groupes et ne sont disponibles que pour l'année financière en cours.

Les départements doivent se doter d'une politique départementale d'utilisation des budgets prévus à la présente clause.

- 29) La bonification aux grands groupes pour la session d'automne 2018 sera calculée lors de la session d'hiver 2019 et versée avant la fin de l'année universitaire 2018-2019;
- 30) La clause 10.24 est modifiée pour se lire comme suit :

Tout professeur qui assume une tâche de direction pédagogique peut être dégagé partiellement de sa tâche normale d'enseignement. Si un professeur assume plus d'une fonction de direction pédagogique, il cumule, sous réserve de la limite prévue à la clause 10.28, les dégagements prévus à la convention collective. Ce dégagement est accordé afin d'accroître la disponibilité de ce professeur et est attribué selon les fonctions assumées :

- 31) La clause 10.24 e) est modifiée pour se lire comme suit :

deux (2) cours-année pour le directeur d'une école de l'Université. Ce dernier peut toutefois renoncer à la prime prévue à la clause 22.09 b) et obtenir un dégagement supplémentaire équivalent à un cours-année;

- 32) Un alinéa est ajouté à la clause 10.24 pour se lire comme suit :

un (1) cours-année pour le professeur nommé adjoint au directeur de comité de programmes affecté hors du campus de Trois-Rivières ;

- 33) Une clause 10.25 in fine est ajoutée pour se lire comme suit :

Lorsqu'un dégagement de recherche a été accordé à un professeur suite au concours et que le professeur n'est pas en mesure de s'en prévaloir durant la session où il aurait dû être pris en raison d'un congé d'une durée de sept (7) semaines et plus, le dégagement est reporté et le professeur peut se prévaloir du dégagement au cours des trois sessions suivant son retour au travail. Si le professeur ne

désire plus se prévaloir du dégage­ment à son retour au travail, ce dégage­ment s'ajoute à la banque générale.

34) Article 17 (congés de maladie et de compassion). L'UQTR apporte les modifications aux clauses de l'article 17 de la convention collective afin de rendre la convention collective conforme aux dispositions de la Loi sur les normes du travail;

35) Article 19 (congés parentaux). L'UQTR apporte les modifications aux clauses de l'article 19 de la convention collective afin de rendre la convention collective conforme aux dispositions de la Loi sur les normes du travail;

36) La clause 22.09 b) est modifiée pour se lire comme suit :

Le directeur d'une École de l'Université bénéficie d'une prime équivalente à celle d'un directeur de département, à moins qu'il n'y ait renoncé tel que prévu à la clause 10.24 d).

37) La clause 23.03 est modifiée pour se lire comme suit :

Tout professeur qui est officiellement choisi ou désigné selon les normes et les procédures déterminées par la loi, les règlements généraux, les règlements internes de l'Université ou la convention collective pour représenter l'Université à toute réunion, cours, comité ou organisme, voit ses frais de déplacement et, le cas échéant, de séjour remboursés par l'Université, selon les normes et procédures en vigueur.

38) La clause 23.04 b) est modifiée pour se lire comme suit :

L'Université s'assure que chaque professeur bénéficie d'un équipement informatique individuel (ordinateur). Cet ordinateur doit être remplacé par l'Université tous les quatre ans. ~~selon les termes de la politique adoptée à cet effet.~~ Après Si le professeur conserve l'ordinateur pendant une période de cinq (5) ans, l'ordinateur devient sa propriété, s'il en fait la demande.

39) 23.16 – Remboursement des frais d'assurance responsabilité professionnelle pour les professeurs membres d'un ordre professionnel requis pour le travail en clinique, selon des modalités similaires à celles prévues pour les cotisations professionnelles avec les adaptations nécessaires. Un alinéa d) est ajouté à la clause 23.16 pour se lire comme suit :

d) L'Université rembourse au professeur, en tout ou en partie, sa prime d'assurance responsabilité professionnelle, si elle n'est pas incluse dans la cotisation professionnelle remboursée au professeur en vertu de la clause 23.16, lorsqu'il dispense un ou des cours en clinique qui nécessitent qu'il détienne une telle assurance. Le remboursement est effectué selon les modalités énoncées aux paragraphes suivants :

i) le professeur qui n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause son assurance responsabilité professionnelle et qui dispense au moins un cours en clinique par année pour lequel il est exigé que le professeur détienne cette assurance, se voit rembourser sa prime d'assurance responsabilité professionnelle pour l'année civile en cause;

- ii) le professeur à temps plein qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause son assurance responsabilité professionnelle et qui dispense un cours ou plus par année pour lequel, pour lesquels le cas échéant, il est exigé que le professeur détienne cette assurance, se voit rembourser douze pour cent (12 %) de sa prime d'assurance responsabilité professionnelle par cours donné en tâche normale jusqu'à un maximum de quarante-huit pour cent (48 %), et ce, pour l'année civile en cause;
- iii) le professeur à demi-temps qui exerce des activités professionnelles extérieures mettant en cause son assurance responsabilité professionnelle et qui dispense un cours ou plus par année pour lequel, pour lesquels le cas échéant, il est exigé que le professeur détienne cette assurance, se voit rembourser pour chaque cours donné en tâche normale, six pour cent (6 %) de sa prime d'assurance responsabilité professionnelle jusqu'à un maximum de vingt-quatre pour cent (24 %), et ce, pour l'année civile en cause;
- iv) pour obtenir le remboursement prévu à cette clause, le professeur devra faire parvenir une fois par année, entre le 15 septembre et le 15 octobre, au Service des ressources humaines, les documents suivants :
- 1) une déclaration signée attestant :
 - qu'il n'exerce aucune activité professionnelle extérieure mettant en cause son assurance responsabilité professionnelle, le cas échéant;
 - qu'il est nécessaire qu'il détienne une assurance responsabilité professionnelle pour dispenser les cours visés par sa demande de remboursement;
 - 2) une copie de la réclamation de paiement des primes d'assurance responsabilité et une preuve de paiement;
 - 3) exceptionnellement, le professeur visé au paragraphe i) dont la prime d'assurance responsabilité professionnelle excède mille dollars (1 000 \$) peut obtenir un remboursement anticipé en fournissant les documents prévus aux paragraphes 1) et 2). Toutefois, le professeur s'engage à rembourser à l'Université le montant reçu s'il ne rencontre pas les critères lui donnant droit au remboursement de sa prime d'assurance responsabilité professionnelle à l'automne de l'année au cours de laquelle le remboursement anticipé a été versé. Si le professeur quitte l'Université avant la fin de cette même année, le professeur rembourse à l'Université le montant reçu au prorata de la période pendant laquelle il n'occupera plus son poste pendant l'année en cours.

40) Modification de l'Annexe A – Prérétraite et retraite pour intégrer le contenu de la lettre d'entente réglant le grief 2017-02 comme suit :

41) L'article 2.2. de l'Annexe A est modifié pour se lire comme suit :

Le professeur âgé de 55 ans et plus et qui a acquis dix ans de service comme professeur dans le réseau de l'Université du Québec bénéficie d'une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 20 % du traitement, s'il est âgé de 66 ans;
- 40 % du traitement, s'il est âgé de 65 ans;
- 60 % du traitement, s'il est âgé de 64 ans;
- 80 % du traitement, s'il est âgé de 63 ans;
- 100 % du traitement, s'il est âgé de 55 à 62 ans inclusivement.

Le professeur âgé de 55 ans et plus qui a acquis moins de dix (10) ans de service comme professeur dans le réseau de l'Université du Québec et qui peut compléter ces années de service, pour atteindre un total de dix (10) ans, avec du temps travaillé dans le réseau de l'Université du Québec dans un emploi autre qu'un emploi de professeur, conformément aux modalités suivantes :

- *Le temps reconnu comme employé de soutien, professionnel, personnel administratif et de service ou cadre est cumulé comme suit : une année de service par année d'ancienneté;*
- *Le temps reconnu pour un chargé de cours est cumulé comme suit : une année de service est équivalente à huit (8) charges de cours de 45 heures, dispensées de façon continue ou discontinue;*

bénéficie d'une compensation forfaitaire établie selon le tableau prévue à la présente clause.

42) Le premier alinéa de l'article 3.2 de l'Annexe A est modifié pour se lire comme suit :

Le professeur qui a au moins quinze (15) ans d'ancienneté peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-sept (67) ans. Il joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

43) Ajout d'un alinéa à l'article 2.5 de l'annexe C pour se lire comme suit :

Si un cadre de l'Université assume une codirection, les DTR prévues à la convention collective sont versées au professeur régulier qui assume la codirection, selon les dispositions de l'annexe C.

44) Conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail, la présente lettre d'entente sera déposée au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

ANNEXE A

Lettre d'entente n° 2 relative à la suspension de la limite de cours en appoint prévue aux clauses 10.16 a) et 10.21 assortie d'un retour en recherche de 30 %

CONSIDÉRANT les négociations qui ont donné lieu au renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'entente de principe sur les clauses à incidence monétaire intervenue le 25 juillet 2018;

CONSIDÉRANT les stipulations de la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. L'application des clauses 10.16 a) et 10.21 de la convention collective stipulant des limites au nombre de cours rémunérés en appoint qu'un professeur peut donner est suspendue tant que la présente convention collective demeure en vigueur;
3. Tant que la présente convention collective demeure en vigueur, tous les professeurs peuvent donner jusqu'à six cours rémunérés en appoint, sans égard aux limites prévues aux clauses 10.16 a) et 10.21 de la convention collective, dans la mesure où leur Assemblée départementale l'autorise. L'Assemblée départementale peut fixer une limite inférieure dans sa politique de répartition des éléments de la fonction;
4. Les stipulations de la clause 10.22 de la convention collective demeurent applicables malgré les stipulations de la présente lettre d'entente. Toutefois, les vice-recteurs académiques ne peuvent autoriser un professeur à donner plus d'un (1) cours en appoint par année en application de cette clause lorsque ce professeur bénéficie d'un déchargement de recherche en application de la convention collective;

PARTAGE DES ÉCONOMIES EN INVESTISSEMENT EN RECHERCHE

5. L'Université verse 30 % des économies réalisées par l'application des paragraphes 2 et 3 de la présente lettre d'entente dans un fonds spécifique de soutien à la recherche à l'Université;
6. Le montant versé dans le fonds spécifique de soutien à la recherche se calcule de la façon suivante :
 - a) La valeur de l'économie réalisée par l'Université pour chaque cours rémunéré en appoint donné par un professeur est calculée chaque année. Cette économie correspond à la différence entre le coût d'une charge de cours pour l'année visée et la somme de 5 600 \$. Pour l'année 2018-2019, le coût d'une charge de cours est de 12 040 \$. L'économie pour l'année 2018-2019 est donc de 6 440 \$ par cours en appoint;
 - b) Au cours du mois de juin de chaque année visée par la présente lettre d'entente, les parties constatent le nombre de cours rémunérés en appoint pour l'année universitaire précédente. Le nombre est multiplié par le montant d'économie calculé pour un cours en appoint en vertu du paragraphe a) de la présente clause;

- c) L'Université investit 30 % du montant calculé en vertu du paragraphe b) de la présente clause dans le fonds spécifique de soutien à la recherche.
7. Le montant calculé en vertu du paragraphe 6 est utilisé pour soutenir la recherche par divers moyens parmi les suivants:
 - a. acquisition par les nouveaux professeurs, durant leur premier contrat, d'équipements de recherche, excluant l'achat de matériel informatique;
 - b. les fonds institutionnels de recherche (FIR) jusqu'à concurrence de 25 % du montant total distribué pour une année donnée. Si l'Université décide de verser des sommes dans ces fonds, l'argent versé doit s'ajouter à la somme globale versée dans ces fonds l'année précédente;
 - c. l'attribution de dégagements de recherche;
 8. Les dégagements d'enseignement pour la recherche créés à même ce fonds s'ajoutent à la banque générale de dégagements d'enseignements prévue à la clause 10.25 de la convention collective;
 9. Un professeur ne peut pas obtenir plus d'un dégagement pour la recherche à partir de la banque générale par année universitaire;
 10. Le fonds de recherche créé en vertu de la présente lettre d'entente est cumulatif, de sorte que tout montant non dépensé au cours d'une année s'ajoute aux montants versés au fond l'année suivante;
 11. Les fonds ou les dégagements de recherche octroyés à même le fonds de soutien à la recherche créé par la présente lettre d'entente sont distribués au mérite sur présentation de dossiers;
 12. L'Université présente à la Sous-commission de la recherche, pour recommandation à la Commission des études, l'utilisation qu'elle détermine des sommes investies en recherche en vertu de la présente lettre d'entente;
 13. Le versement des sommes prévues à la présente lettre d'entente sera effectué dans les trente (30) jours suivant l'adoption par la Commission des études de l'utilisation de ces sommes;
 14. Une reddition de compte est effectuée à la Commission des études lors de la réunion du mois de septembre suivant le versement des sommes.

ANNEXE B

Lettre d'entente n° 3 relative à la création d'un comité paritaire ayant pour mandat de revoir les reconnaissances de tâche pour les stages

CONSIDÉRANT les négociations qui ont donné lieu au renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'entente de principe sur les clauses à incidence monétaire intervenue le 25 juillet 2018;

CONSIDÉRANT les stipulations de la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
- 2) Un comité paritaire formé, pour le Syndicat, du vice-président aux relations de travail, du vice-président aux affaires syndicales et de la conseillère aux relations de travail du SPPUQTR et, pour l'Université, du directeur du Service des relations de travail, du directeur du Service des ressources humaines et du doyen de la gestion académique des affaires professorales.
- 3) Le Comité s'adjoindra des personnes-ressources dans le cadre de ses travaux pour recueillir toute l'information nécessaire à l'analyse des pratiques de reconnaissance de tâche pour les stages dans l'ensemble des départements;
- 4) Le comité paritaire aura pour mandat de revoir les reconnaissances de tâche atypiques pour les stages;
- 5) Compte tenu de la création de ce comité paritaire, les cours de stage sont retirés de la liste des cours atypiques inclus à la présente convention collective jusqu'à ce que les parties conviennent d'une entente relative à ces reconnaissances de tâche suite aux travaux du comité paritaire;
- 6) Les reconnaissances de tâche atypique reconnues pour les cours de stage en date de la signature de la présente convention collective sont maintenues tant que les parties n'auront pas convenu d'une entente relative à ces reconnaissances de tâche suite aux travaux du comité paritaire;
- 7) Si une entente est conclue suite aux travaux du comité paritaire, celle-ci sera incluse à la convention collective et déposée au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES CE
29 OCTOBRE 2018.**

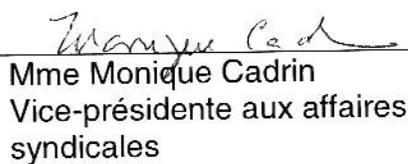
**LE SYNDICAT DES
PROFESSEURS ET DES
PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À
TROIS-RIVIÈRES**



M. Ismaïl Biskri
Président

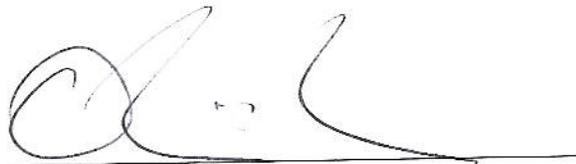


M. René LeSage
Vice-président aux relations de
travail



Mme Monique Cadrin
Vice-présidente aux affaires
syndicales

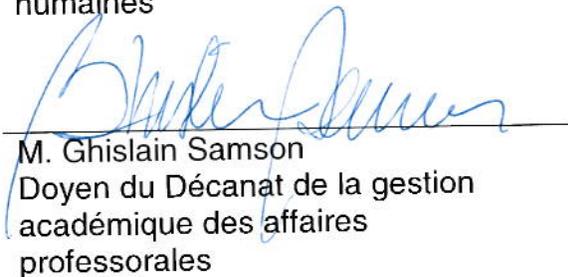
**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À
TROIS-RIVIÈRES**



M. Olivier Malo
Vice-recteur aux ressources
humaines



M. Éric Hamelin
Directeur du Service des ressources
humaines



M. Ghislain Samson
Doyen du Décanat de la gestion
académique des affaires
professorales



M. Sylvain Gagnon
Directeur du Service des relations de
travail