

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ LAVAL

ET

L'ASSOCIATION DES MÉDECINS CLINICIENS  
ENSEIGNANTS DE LAVAL

2015-2018



## TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1	PRÉAMBULE.....	7
CHAPITRE 2	DÉFINITIONS.....	8
CHAPITRE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	10
CHAPITRE 4	CHAMP D'APPLICATION .....	11
CHAPITRE 5	PRÉROGATIVES SYNDICALES – COTISATIONS.....	13
CHAPITRE 6	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES .....	14
CHAPITRE 7	GRIEFS ET ARBITRAGE .....	16
CHAPITRE 8	SÉLECTION ET ENGAGEMENT.....	19
CHAPITRE 9	FONCTIONS PROFESSORALES.....	22
CHAPITRE 10	DOSSIER ET ÉVALUATION .....	26
CHAPITRE 11	RANGS UNIVERSITAIRES ET PROMOTION AUX RANGS D'AGRÉGÉ ET DE TITULAIRE .....	29
CHAPITRE 12	PROBATION ET PERMANENCE.....	31
CHAPITRE 13	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	34
CHAPITRE 14	PÉRIODE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE .....	36
CHAPITRE 15	CONGÉ SANS TRAITEMENT .....	42
CHAPITRE 16	ANNÉES DE SERVICE .....	45
CHAPITRE 17	AVANTAGES SOCIAUX .....	47
CHAPITRE 18	CONGÉDIEMENT.....	48
CHAPITRE 19	TRAITEMENTS.....	49
CHAPITRE 20	ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES .....	51
CHAPITRE 21	DURÉE DE LA CONVENTION .....	52
CHAPITRE 22	SIGNATURES .....	53
ANNEXE A	ÉLÉMENTS DES CONTRATS D'ENGAGEMENT.....	54
ANNEXE B	PLAN DE CARRIÈRE DES MÉDECINS CLINICIENS ENSEIGNANTS .....	55
ANNEXE C.1	ÉCHELLE DES SALAIRES AU 1 <sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2009.....	58
ANNEXE C.2	ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 31 MAI 2012.....	59
ANNEXE C.3	MONTANT DÉFALQUÉ AU 31 MAI 2012.....	60
ANNEXE C.4	ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2012 .....	61

ANNEXE C.5	ÉCHELLE DES SALAIRES DÉFALQUÉS AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2012 .....	62
ANNEXE C.6	ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2013 .....	63
ANNEXE C.7	ÉCHELLE DES SALAIRES DÉFALQUÉS AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2013 .....	64
ANNEXE C.8	ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 1 <sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2013.....	65
ANNEXE C.9	ÉCHELLE DES SALAIRES DÉFALQUÉS AU 1 <sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2013 .....	66
ANNEXE C.10	ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2014 .....	67
ANNEXE C.11	ÉCHELLE DES SALAIRES DÉFALQUÉS AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2014 .....	68
ANNEXE D	TEXTES RELATIFS AUX AVANTAGES SOCIAUX .....	69
ANNEXE E	LETTRES D'ENTENTE .....	83





## **CHAPITRE 1 PRÉAMBULE**

---

- 1.01 Les parties reconnaissent la nécessité d'établir par cette convention les droits et obligations réciproques qui assurent aux médecins cliniciens enseignants les conditions de travail les mieux appropriées à l'atteinte des fins assignées à l'Université par la société, particulièrement dans la poursuite de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## CHAPITRE 2 DÉFINITIONS

---

2.01 Dans la présente convention, les mots et expressions ont la signification suivante, à moins que le contexte ne s'y oppose :

### CGAC

Comité de gestion des assurances collectives constitué de trois personnes nommées par le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) et de deux personnes nommées par l'Employeur.

### Conjoint

La personne qui, de même sexe ou de sexe différent :

- est liée par le mariage ou une union civile et qui cohabite avec le médecin clinicien enseignant;
- vit maritalement avec le médecin clinicien enseignant et est le parent avec ce médecin clinicien enseignant d'un enfant né ou à naître;
- vit maritalement avec le médecin clinicien enseignant depuis au moins un an.

### Convention

La présente convention collective de travail.

### Département

Un département universitaire créé par l'Université pour les fins de sa gestion.

### Doyen

Le doyen de la Faculté de médecine.

### Faculté

La Faculté de médecine.

### Grief

Une mésentente entre l'Université et le Syndicat, un médecin clinicien enseignant ou un groupe de médecins cliniciens enseignants concernant l'interprétation ou l'application de la convention.

### Harcèlement

On entend par harcèlement une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère sexuel ou non, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité

psychologique ou physique d'un membre de l'Université ou d'un tiers et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

#### Médecin clinicien enseignant

Un médecin, membre du personnel enseignant de carrière de l'Université, visé par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat, étant également membre d'un établissement de santé du réseau d'enseignement clinique de l'Université Laval.

#### Médecin clinicien enseignant sous octroi

Un médecin clinicien enseignant engagé par l'Université et qui est rémunéré principalement dans le cadre de subventions ou de bourses de recherche obtenues à titre de chercheur principal, incluant les bourses d'installation et de support temporaire de la Faculté. Le médecin clinicien enseignant sous octroi accomplit des tâches reliées surtout à la fonction de recherche et à l'encadrement des étudiants des cycles supérieurs. Il apporte également une contribution à l'enseignement et à la participation interne et externe.

#### Médecin clinicien enseignant suppléant

Un médecin clinicien enseignant engagé par l'Université pour combler temporairement un poste vacant ou pour remplacer un médecin clinicien enseignant.

#### Poste

Une unité d'emploi créée par l'Université occupée ou destinée à être occupée par un médecin clinicien enseignant.

Est également considérée comme un poste, une unité d'emploi conduisant à la permanence d'un médecin clinicien enseignant même si cette unité est temporairement rémunérée principalement ou totalement par des sources externes de financement.

#### Syndicat

L'Association des médecins cliniciens enseignants de Laval.

#### Université

L'Université Laval.

#### Vice-recteur

Le vice-recteur aux ressources humaines ou son représentant mandaté.

### **CHAPITRE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE**

---

3.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le représentant collectif des membres du personnel enseignant visés au certificat d'accréditation émis le 28 mars 1990 par le Bureau du Commissaire général du travail.

Cette reconnaissance a pour fins la négociation et l'application de la convention.

## CHAPITRE 4 CHAMP D'APPLICATION

---

- 4.01 La convention s'applique aux médecins cliniciens enseignants.
- 4.02 Le doyen, les vice-doyens, le secrétaire de la Faculté et les directeurs de département ne sont pas régis par la convention.
- 4.03 Lorsqu'un médecin clinicien enseignant a exercé pendant six années ou plus un mandat d'administrateur à l'extérieur de son département, pour plus d'un demi-temps, l'Université facilite sa transition aux fonctions d'enseignement et de recherche par l'octroi au prorata de son régime d'emploi d'une période d'étude et de recherche, tel que prévu au chapitre 14, ou par un recyclage axé sur les besoins de la Faculté.
- 4.04 Les autres membres du personnel enseignant ne sont pas régis par la convention, à l'exception du médecin clinicien enseignant suppléant et du médecin clinicien enseignant sous octroi. En conséquence, un médecin nommé professeur de clinique ou engagé à titre de chargé d'enseignement clinique, chargé de sessions cliniques, chargé de responsabilités administratives, de responsable de formation pratique, de chargé d'enseignement en médecine, de chargé de cours ou de professionnel de recherche n'est pas régi par la convention, même si le rang d'agrégé ou de titulaire lui a été octroyé suivant les dispositions des statuts de l'Université ou de toutes dispositions semblables des statuts antérieurs.

### Médecin clinicien enseignant suppléant

- 4.05 Le médecin clinicien enseignant suppléant n'est régi que par les chapitres 5, 7 et 9 et par les clauses 8.10 à 8.13, 10.01 à 10.07. Un médecin clinicien enseignant suppléant ne peut conserver cette qualité plus de cinq (5) années, à moins d'entente écrite préalable entre les parties.

### Médecin clinicien enseignant sous octroi

- 4.06 Toutes les dispositions de la convention s'appliquent au médecin clinicien enseignant sous octroi à l'exception des clauses 8.01 à 8.07, des alinéas 1 et 2 de la clause 11.07 et des chapitres 12, 13, 14 et 15.

Le médecin clinicien enseignant sous octroi est assujetti aux conditions suivantes :

- a) après avis du doyen et sur recommandation du directeur de département qui aura préalablement consulté les médecins cliniciens enseignants du département selon les stipulations de la clause 8.04, l'engagement se fait par le vice-recteur au moyen d'un contrat à durée déterminée dont le terme coïncide généralement avec celui de la subvention ou de la bourse d'où provient principalement sa rémunération. La durée du contrat est de un, deux, trois, quatre ou cinq ans;

- b) le renouvellement du contrat d'un médecin clinicien enseignant sous octroi est assujéti à l'obtention, au maintien ou au renouvellement, à titre de chercheur ou de chercheur principal, de la subvention ou de la bourse de recherche d'où provient principalement sa rémunération. Toutefois si la subvention ou la bourse de recherche d'où provient principalement la rémunération du médecin clinicien enseignant sous octroi n'est pas maintenue, l'Université peut renouveler son contrat pour une période dont la durée est en lien avec les années de service du médecin clinicien enseignant sous octroi;
- c) au plus tard six ans après son premier engagement, sur avis du doyen et sur recommandation du directeur de département qui aura préalablement consulté les médecins cliniciens enseignants du département selon les stipulations de la clause 8.04, l'Employeur avise le médecin clinicien enseignant sous octroi agrégé ou titulaire ayant un régime d'emploi de 75 % et plus de ses perspectives de carrière;
- d) au plus tard huit ans après son premier engagement, sur avis du doyen et sur recommandation du directeur de département qui aura préalablement consulté les médecins cliniciens enseignants du département selon les stipulations de la clause 8.04, l'Université avise le médecin clinicien enseignant sous octroi agrégé ou titulaire ayant un régime d'emploi de moins de 75 % de ses perspectives de carrière;
- e) si l'Université décide d'attribuer un poste à un département pour permettre l'intégration d'un médecin clinicien enseignant sous octroi, cette ouverture de poste et cette intégration doivent se faire dans les six années qui suivent l'avis écrit envoyé au médecin clinicien enseignant sous octroi;
- f) dans le cas où l'Université décide de ne pas intégrer un médecin clinicien enseignant sous octroi dans un poste de médecin clinicien enseignant, celui-ci conserve son emploi, ainsi que son titre et son rang sous réserve qu'il continue à tirer principalement sa rémunération de ses subventions ou bourses de recherche;
- g) un premier avis de non-intégration n'est pas irrévocable. Le médecin clinicien enseignant sous octroi peut, au moment où il le juge opportun, mais pas plus tôt que 24 mois après le premier avis, demander à nouveau qu'on lui réserve un poste de médecin clinicien enseignant. Une deuxième décision de ne pas intégrer le médecin clinicien enseignant sous octroi est irrévocable.

### Cotisations

- 5.01 L'Université déduit du traitement qu'elle verse au médecin clinicien enseignant, suivant les dispositions du chapitre 19, un montant égal à la cotisation syndicale.

Le taux de cette cotisation est fixé par résolution du Syndicat dont une copie, certifiée conforme par le président ou le secrétaire du Syndicat, est transmise à l'Université.

Ce taux ne peut être modifié plus d'une fois par période de six (6) mois et une telle modification prend effet à la deuxième paie qui suit la date de la réception par l'Université de l'avis de modification.

- 5.02 L'Université fait parvenir au Syndicat les sommes perçues au cours du mois précédent ainsi qu'un état détaillé de la perception.

- 5.03 Le Syndicat tient l'Université indemne de tout recours exercé contre elle en raison de l'application du présent chapitre et advenant une action en justice, il prend fait et cause pour elle.

Les dispositions du 1<sup>er</sup> alinéa ne s'appliquent pas si ce recours est fondé sur une faute ou une omission de l'Université.

### Congés pour activités syndicales

- 5.04 L'Université permet aux représentants syndicaux nommés par le Syndicat de s'absenter, sans perte de traitement, pour toute rencontre avec l'Université concernant l'application de la convention ou des négociations pour son renouvellement.

Un représentant syndical avise le directeur de son département universitaire de ses absences.

### Information au Syndicat

- 5.05 Au début d'une année universitaire, l'Université fait parvenir au secrétariat du Syndicat la liste des médecins cliniciens enseignants; cette liste indique le rang universitaire du médecin clinicien enseignant, son régime d'emploi, sa date d'entrée en fonction, sa classification et son traitement. Une telle liste est transmise au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

L'Université transmet également au Syndicat une copie de tout avis de changement de régime d'emploi, de promotion ou de refus de promotion adressé au médecin clinicien enseignant.

## CHAPITRE 6 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

---

6.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que dans l'application de la convention les règles de la justice naturelle guident les parties.

Il est du ressort de l'Université de gérer, diriger et administrer ses affaires et d'exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par sa charte et ses statuts, sous réserve des dispositions de la convention.

L'Université reconnaît que les amendements qui peuvent être apportés aux Statuts ne doivent pas modifier les termes de la convention.

6.02 Les parties s'engagent à respecter les dispositions des articles 107, 108 et 109 du Code du travail.

6.03 Les droits et obligations réciproques que se reconnaissent les parties dans la présente convention visent à assurer aux médecins cliniciens enseignants les conditions de travail les plus appropriées pour réaliser les missions principales de l'Université, particulièrement la poursuite de l'excellence de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la création.

6.04 Les missions principales de l'Université sont la création, la transmission et la diffusion du savoir ainsi que la formation supérieure des personnes. Cela implique la recherche et l'expression intellectuelles libres et critiques, et, partant, la liberté universitaire. L'Employeur respecte la liberté universitaire des médecins cliniciens enseignants.

Tout en respectant la liberté d'opinion d'autrui, le médecin clinicien enseignant a droit à la liberté universitaire, d'enseignement, de recherche, de création et de critique sans aucune contrainte discriminatoire qu'elle soit institutionnelle ou externe.

La liberté universitaire est le droit qui garantit l'accomplissement des fonctions professorales. Ce droit est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire.

Elle comprend notamment :

- a) le droit pour le médecin clinicien enseignant d'exercer ses fonctions professorales sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite;
- b) le droit de diffuser les résultats de la recherche;
- c) le droit d'expression, incluant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions, des lois, des politiques et des programmes publics et notamment des règlements et politiques universitaires, scientifiques ou gouvernementaux.

- 6.05 Les médecins cliniciens enseignants et le Syndicat reconnaissent leurs devoirs de loyauté, au sens du Code civil du Québec. Les médecins cliniciens enseignants, le Syndicat et l'Employeur reconnaissent également leur devoir de civilité.
- 6.06 Le médecin clinicien enseignant comme l'Employeur sont assujettis aux politiques, aux règlements et aux procédures de l'Université et de la Faculté, notamment en matière d'éthique, de conflits d'intérêt en recherche et dans les relations avec les entreprises privées, pourvu qu'ils soient conformes à la convention collective. Le médecin clinicien enseignant comme les représentants de l'Employeur exercent leurs fonctions respectives avec conscience professionnelle.
- Notamment, le médecin clinicien enseignant fait preuve d'honnêteté et de bonne foi dans ses relations avec ses interlocuteurs dans l'exercice de ses fonctions professorales; il manifeste aussi honnêteté et transparence en matière de conflits d'intérêts réels ou apparents.
- 6.07 L'Employeur applique la convention sans discrimination au sens de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Le médecin clinicien enseignant a le droit d'exercer ses fonctions professorales à l'abri de toute forme de harcèlement.
- 6.08 L'Employeur reconnaît sa responsabilité de créer et de maintenir pour les médecins cliniciens enseignants un milieu de travail dans lequel chacun a droit à la protection de sa dignité ainsi que de sa santé, de sa sécurité et de son intégrité physiques et psychologiques.
- 6.09 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les médecins cliniciens enseignants ont le droit de jouir, dans l'exercice de leurs fonctions, des libertés et droits fondamentaux protégés par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.
- 6.10 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout médecin clinicien enseignant dont la responsabilité civile est engagée par l'exercice de ses fonctions au service de l'Université. Il convient de n'exercer contre le médecin clinicien enseignant aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part du médecin clinicien enseignant. Dans ce cas, la preuve de la faute lourde incombe à l'Employeur.
- 6.11 L'Employeur doit maintenir des conditions de travail qui respectent les normes de sécurité et d'hygiène adoptées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

### Le grief

- 7.01 Il est de l'intention des parties de régler tout grief de façon équitable et diligente.

En tout temps, un médecin clinicien enseignant ou un groupe de médecins cliniciens enseignants peuvent rencontrer une personne représentant l'employeur pour régler avec elle tout problème sans préjudice de la procédure de règlement de grief.

- 7.02 Un grief peut être soumis par un ou plusieurs médecins cliniciens enseignants ou par le Syndicat au moyen d'un avis écrit adressé au vice-recteur, dont copie est transmise au doyen.

Un grief est formulé par écrit et mentionne en termes généraux son objectif, le correctif requis et la ou les clauses de la convention en cause.

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

Toutefois, un grief ne peut être soumis plus de six (6) mois après l'occurrence du fait sur lequel le plaignant fonde son recours.

- 7.04 Un avis de grief peut en tout temps être amendé pourvu que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.

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

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

- 7.06 Le vice-recteur, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis de grief, communique par écrit sa décision au médecin clinicien enseignant qui a logé le grief ou, le cas échéant, au Syndicat.

À la demande d'une partie, deux représentants de l'Université et deux représentants du Syndicat se rencontrent pendant cette période pour rechercher une solution au grief.

- 7.07 À défaut d'une réponse dans le délai de trente (30) jours prévu à la clause 7.06 ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le médecin clinicien enseignant ou, le cas échéant, le Syndicat peut, dans les vingt et un (21) jours suivants, soumettre le grief à l'arbitrage.

### L'arbitrage

- 7.08 La demande d'arbitrage visée à la clause 7.07 est formulée par écrit et remise au vice-recteur. Elle contient le nom de l'arbitre suggéré par le Syndicat.

7.09 Le grief soumis à l'arbitrage est entendu et décidé par un arbitre choisi par l'Université et le Syndicat dans la liste suivante :

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 1. Francine Beaulieu | 5. Richard Marcheterre |
| 2. Maureen Flynn     | 6. Jean-Guy Ménard     |
| 3. Denis Gagnon      | 7. Suzanne Moro        |
| 4. Marc Gravel       | 8. Denis Tremblay      |

À défaut d'accord sur le choix d'un arbitre dans un délai de trente (30) jours de la demande d'arbitrage, une partie peut, dans les trente (30) jours suivants, demander au ministre du Travail d'en nommer un.

7.10 L'arbitre convoque normalement les parties dans les trente (30) jours de sa désignation et rend sa décision avec diligence.

7.11 L'arbitre décide d'un grief conformément aux dispositions de la convention.

Il a le pouvoir de décider si une décision de l'Université est valide eu égard aux dispositions de la Charte, des Statuts et des règlements de l'Université.

Il peut, si le grief porte sur une mesure disciplinaire, rétablir les droits du médecin clinicien enseignant avec pleine compensation, maintenir la décision de l'Université ou remplacer la mesure disciplinaire par une sanction moindre qu'il juge plus juste et plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation en tenant compte du salaire ou de toute indemnité perçue par le médecin clinicien enseignant entre-temps.

Une décision qui conclut au paiement d'une somme d'argent peut ordonner que cette somme porte intérêt depuis la date du dépôt du grief au taux fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu sur le taux légal d'intérêt.

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

7.13 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage. Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Université et le Syndicat.

*L'arbitrage dans les cas de refus de permanence et d'avancement dans la carrière*

7.14 Le grief qui porte sur le refus de l'Université d'accorder un renouvellement de contrat, l'agrégation, la titularisation ou la permanence à un médecin clinicien enseignant est soumis aux stipulations du présent chapitre. De plus, il est soumis aux stipulations particulières contenues dans les clauses 7.15 à 7.18.

- 7.15 Un tel grief est entendu et décidé par un arbitre assisté de deux assesseurs. Dans les 30 jours de la réception de la demande d'arbitrage, chaque partie désigne son assesseur. Si le grief porte sur un refus d'agrégation ou de titularisation, les parties choisissent leur assesseur parmi les personnes ayant au moins le rang correspondant. De même, si le grief porte sur un refus de permanence, les assesseurs doivent être des personnes l'ayant acquise.
- 7.16 Le choix de l'arbitre est fait conformément aux dispositions de la clause 7.09.
- 7.17 L'arbitre a comme mandat d'examiner si la procédure a été suivie, si la décision de non-renouvellement ou de refus d'accorder la promotion ou la permanence n'est pas discriminatoire ou arbitraire et si elle est fondée sur des motifs raisonnables et équitables.
- 7.18 L'arbitre peut :
- a) annuler ou maintenir la décision de non-renouvellement;
  - b) annuler ou maintenir la décision de l'Université de ne pas accorder la permanence ou la promotion;
  - c) en cas d'annulation d'une décision de l'Université, ordonner la reprise de l'évaluation ayant conduit à cette décision si l'annulation est motivée par une erreur de procédure;
  - d) ordonner la réintégration du médecin clinicien enseignant;
  - e) établir la compensation justifiée, s'il en est;
  - f) rendre toute décision qu'il estime appropriée dans les circonstances.
- 7.19 Les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre le vice-recteur et le Syndicat.

## CHAPITRE 8 SÉLECTION ET ENGAGEMENT

---

### La sélection

8.01 Il est loisible au Conseil d'administration d'établir des normes générales d'embauche qui doivent être respectées lors de l'engagement d'un médecin clinicien enseignant.

8.02 Lorsqu'un poste de médecin clinicien enseignant doit être pourvu selon l'Université, le vice-recteur en informe le doyen et le Syndicat. Le doyen en informe à son tour le directeur du département.

Le directeur du département consulte les médecins cliniciens enseignants du département sur le projet de description du poste et des critères de sélection du candidat.

8.03 Le directeur du département consulte les médecins cliniciens enseignants du département sur la ou les candidature(s) au poste à pourvoir.

8.04 L'assemblée des professeurs du département détermine les modalités de la consultation stipulée aux clauses 4.06a, 4.06c, 4.06d, 8.02 et 8.03.

8.05 Le directeur du département soumet au doyen un rapport sur les consultations effectuées selon les clauses 8.02 et 8.03 et sur la candidature retenue. Il y joint sa propre recommandation ainsi que son appréciation, en vue de l'intégration dans l'échelle des salaires, de la pertinence des années d'expérience du candidat sélectionné et un avis, le cas échéant, sur l'ancienneté que l'Université devrait reconnaître au candidat retenu en vue de l'agrégation, de la titularisation ou de la période d'étude et de recherche.

8.06 Le doyen soumet au vice-recteur la recommandation du directeur du département et y joint son avis.

8.07 Le vice-recteur engage le candidat sélectionné ou refuse de le faire.

Advenant un refus, le vice-recteur communique sa décision motivée au directeur du département et il y a reprise du processus de sélection selon la procédure prévue au présent chapitre.

### L'engagement

8.08 Un médecin clinicien enseignant est engagé par le vice-recteur à titre de professeur, à temps complet ou à temps partiel selon les dispositions de ce chapitre. Son régime d'emploi peut changer au cours de sa carrière conformément aux dispositions des clauses 8.14 à 8.19.

- 8.09 Le vice-recteur décide du rang universitaire auquel un médecin clinicien enseignant est engagé, eu égard aux dispositions du chapitre 11 de la convention.
- 8.10 Les conditions d'embauche d'un candidat sont déterminées par le vice-recteur, conformément aux dispositions de la convention.
- 8.11 L'engagement d'un médecin clinicien enseignant se fait par contrat écrit, dont copie intégrale est transmise au Syndicat. Le contrat doit contenir au moins les éléments d'information précisés à l'Annexe A.
- 8.12 Sous réserve des dispositions de la convention, seul le contrat écrit fait foi des obligations de l'Université et les modifications à un contrat d'engagement ne lient l'Université que si elles sont faites par écrit et signées par le vice-recteur.
- 8.13 Pour tout ce qui concerne l'acte médical et l'exercice de sa profession ou spécialité, le médecin clinicien enseignant, le médecin clinicien enseignant sous octroi et le médecin clinicien enseignant suppléant sont soumis aux instances hospitalières dont ils relèvent et ils dégagent l'Université de toute responsabilité à cet égard.

#### Régime d'emploi

- 8.14 Le régime d'emploi d'un médecin clinicien enseignant peut être modifié annuellement, à sa demande. Il s'établit à 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % d'un régime d'emploi à temps complet.
- 8.15 Nonobstant ce qui précède, le régime d'emploi du médecin clinicien enseignant peut être réévalué tous les ans, selon les dispositions des clauses 10.05, 10.06 et 10.08.

Cette évaluation est faite par le directeur du département et le doyen, et tient compte des besoins du département et de la Faculté.

- 8.16 Si une réduction du régime d'emploi, en raison d'un changement à ses tâches, à son niveau de disponibilité et à son profil de carrière, est envisagée, le médecin clinicien enseignant est consulté et il a le droit de refuser.

S'il refuse pour des motifs raisonnables, son régime d'emploi est maintenu pendant deux (2) ans. S'il accepte, le directeur du département peut procéder à une réduction du régime d'emploi qui ne dépasse pas 25 %, sans que son régime d'emploi ne puisse diminuer en deçà de 50 %.

Une réduction du régime d'emploi ne peut survenir qu'une seule fois durant la carrière du médecin clinicien enseignant à moins du consentement du médecin clinicien enseignant.

À moins d'une entente entre le médecin clinicien enseignant et le doyen, aucune diminution du régime d'emploi ne peut être appliquée au médecin clinicien enseignant qui a 20 années de service ou plus, incluant les années passées à titre de professeur subventionnel, sous octroi ou l'équivalent.

- 8.17 Aucune augmentation du régime d'emploi du médecin clinicien enseignant ne peut lui être imposée sans son accord.
- 8.18 Aucune modification du régime d'emploi du médecin clinicien enseignant ne peut être envisagée, sauf à sa demande, à compter du moment où il est en congé de maladie, ou encore en congé sans traitement préalable à une retraite ou en retraite graduelle.
- 8.19 Toute modification du régime d'emploi du médecin clinicien enseignant doit être signifiée au moins six (6) mois avant la date d'entrée en vigueur du nouveau régime et en précise la durée.
- 8.20 Les modalités de la participation des médecins cliniciens enseignants à temps partiel aux régimes de prévoyance collective et au régime de retraite sont définies par les comités compétents. Les comités établissent également les règles de calcul des prestations pour ces médecins cliniciens enseignants.

Nonobstant le premier alinéa, l'Université s'engage à financer la participation au régime d'assurance santé des médecins cliniciens enseignants dont le régime d'emploi est de 50 % et plus comme s'ils étaient à régime d'emploi à 100%, sauf pour les médecins cliniciens en congé sans traitement, et ce, sous réserve que le médecin clinicien enseignant qui pose sa candidature à une élection à l'Assemblée nationale du Québec ou à la Chambre des communes du Canada puisse s'absenter sans traitement pour la période officielle de la campagne électorale et que durant cette période l'Université et le médecin clinicien enseignant assument leur pleine cotisation au régime de retraite et leur pleine contribution aux régimes de prévoyance collective, sous réserve des règles qui régissent ces régimes.

## CHAPITRE 9 FONCTIONS PROFESSORALES

---

- 9.01 Les fonctions professorales du médecin clinicien enseignant consistent en des activités d'enseignement, de recherche et de gestion pédagogique ou administrative. Il exerce également des activités cliniques dans un établissement membre du réseau clinique en lien avec sa tâche professorale

Ces fonctions comprennent aussi les publications et communications scientifiques et la participation aux activités scientifiques organisées par des groupements médicaux.

- 9.02 Eu égard aux fonctions professorales du médecin clinicien enseignant, l'Université favorise sa participation aux travaux des comités du Conseil des médecins et dentistes de l'établissement ou des établissements dans lequel ou lesquels il exerce ses activités.

### Charge de travail

- 9.03 L'accomplissement des fonctions professorales implique une charge de travail au cours de chacune des trois sessions de l'année universitaire.

Le médecin clinicien enseignant est disponible pour remplir ses fonctions professorales sous l'autorité du directeur du département ou, le cas échéant, du doyen, qui ont la responsabilité de l'organisation, de l'administration et du rendement pédagogique du département et de la Faculté.

- 9.04 La charge de travail du médecin clinicien enseignant consiste en l'ensemble des tâches qui lui sont assignées durant l'année universitaire, aussi bien à l'Université que dans un ou des établissements membres du réseau d'enseignement clinique. Celle du médecin clinicien enseignant à temps partiel est établie à proportion de son régime d'emploi.

Avant d'accepter des responsabilités importantes liées à son statut dans un établissement membre du réseau d'enseignement clinique, le médecin clinicien enseignant en informe son directeur de département et discute avec lui des conséquences de ces nouvelles responsabilités sur sa charge de travail à l'Université.

L'attribution de la charge de travail du médecin clinicien enseignant sous octroi tient compte des contraintes imposées par la source d'où proviennent les fonds qui pourvoient à son traitement.

- 9.05 Avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, le directeur du département détermine la charge de travail de chaque médecin clinicien enseignant et en verse copie à son dossier.
- 9.06 L'attribution de la charge et, si la situation l'exige, sa modification, est faite après consultation du médecin clinicien enseignant; le médecin clinicien enseignant peut dans tous les cas discuter avec le doyen de cette attribution.

- 9.07 Le directeur de département prépare un document contenant l'ensemble des charges attribuées à chaque médecin clinicien enseignant ainsi qu'un document décrivant les responsabilités du département et les ressources humaines et matérielles qui seront disponibles, selon ses prévisions, pendant l'année universitaire suivante. Ces documents sont confidentiels. Cependant, ils peuvent être présentés à l'assemblée des médecins cliniciens enseignants d'un département, lorsque les médecins cliniciens enseignants de ce département votent majoritairement en faveur d'une telle proposition.

Le directeur de département informe également l'assemblée des critères d'attribution et de la répartition prévue des budgets de fonctionnement et d'investissement alloués au département.

Lorsque l'assemblée des médecins cliniciens enseignants du département a, conformément au premier paragraphe du présent article, accepté la présentation des documents qui y sont mentionnés, le directeur de département présente à l'assemblée un bilan annuel indiquant l'utilisation des ressources et les responsabilités réellement assumées par l'unité pendant l'année en cours. Le bilan fait état des dépenses encourues aux divers postes budgétaires.

- 9.08 Un médecin clinicien enseignant peut contester par voie de grief le caractère inéquitable de sa charge de travail ou d'une modification qui y est apportée, selon les dispositions du chapitre 7. Dans ce cas, il a le fardeau de la preuve et assume la charge qui lui est assignée jusqu'à ce que la décision provisoire ou finale de l'arbitre vienne la modifier.
- 9.09 Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> décembre, le médecin clinicien enseignant présente au directeur du département un rapport de ses activités universitaires pour l'année universitaire écoulée.

Fonds de soutien aux activités d'enseignement et de recherche

- 9.10 Les dispositions relatives à la valeur du fonds de soutien aux activités académiques qui se retrouvent dans la convention collective évolutive du SPUL s'appliquent aux médecins cliniciens enseignants.
- 9.11 Le fonds est identifié au budget du département et est assujéti aux exigences particulières du présent chapitre. Le solde du fonds est reportable d'une année à l'autre.
- 9.12 Le directeur du département soumet à l'assemblée départementale un projet de critères et de procédures pour l'utilisation des montants alloués au fonds. Ce projet doit prévoir un pourcentage minimum de 66,6 % réservé au développement professionnel de chaque médecin clinicien enseignant individuellement.
- 9.13 Le fonds sert prioritairement au soutien des activités d'enseignement et de recherche qui ne sont pas remboursées par un tiers, en conformité avec la clause 9.14.

9.14 Sont notamment reconnues comme dépenses encourues par le médecin clinicien enseignant et pouvant donner lieu à un remboursement à même le fonds :

- a) l'inscription à des cours et à des activités de perfectionnement;
- b) l'appartenance à des associations scientifiques ou professionnelles;
- c) les frais d'examen et de perfectionnement encourus par le médecin clinicien enseignant pour la ou le rendre apte à recevoir l'agrément d'un ordre professionnel;
- d) la participation à des congrès, colloques, échanges scientifiques ou autres activités similaires;
- e) les frais de téléphone filaire encourus en sus du service de base, de la messagerie vocale et du branchement au réseau informatique;
- f) l'utilisation des services de photocopie de l'Université en sus de ceux habituellement assumés par le département pour l'enseignement;
- g) l'achat de livres, de périodiques, de banques de données, de logiciels ou didactiels ou d'instruments similaires;
- h) l'achat d'ordinateurs, d'accessoires périphériques et d'outils informatiques mobiles (téléphone intelligent, tablette numérique, etc.) nécessaires à la réalisation des fonctions professorales;
- i) les frais de traduction ou de révision linguistique pour des textes en lien avec les tâches professorales;
- j) les frais de publication et de diffusion des travaux qui ne donnent pas lieu à des redevances;
- k) avec l'approbation de l'assemblée, et en conformité avec les règles administratives de l'Université, toute activité de développement professionnel autre que celles prévues aux alinéas a) à j).

9.15 Les indisponibilités autorisant une révision du montant accordé sont :

- le congé de maladie et d'invalidité;
- les congés parentaux;
- le congé sans traitement et le prêt de service;
- le dégageant pour fins de perfectionnement;
- la réduction de la charge de travail due à la retraite graduelle;
- la fin d'emploi.

- 9.16 L'équipement acquis par le médecin clinicien enseignant à l'aide du fonds de soutien aux activités d'enseignement et de recherche demeure la propriété de l'Université. Au moment de son départ à la retraite, le médecin clinicien enseignant rend l'équipement. Toutefois, il peut faire l'acquisition de son ordinateur, de son écran, de son imprimante et de son numériseur selon la procédure en vigueur. S'il démissionne, il rend l'équipement au directeur de son département.

## CHAPITRE 10 DOSSIER ET ÉVALUATION

---

- 10.01 Le médecin clinicien enseignant, ou son représentant mandaté par écrit, peut consulter, sur rendez-vous, son dossier durant les heures normales d'ouverture des bureaux, en présence d'un représentant de l'Université. Au moment de la consultation, le médecin clinicien enseignant obtient, à sa demande, une copie de l'un ou l'autre des documents figurant au dossier.
- 10.02 Les documents déposés au dossier d'un médecin clinicien enseignant doivent être signés et datés ou accompagnés d'une lettre signée et datée par la personne les déposant et dressant la liste exhaustive des documents déposés.

Le dossier du médecin clinicien enseignant est composé des seules pièces suivantes :

- a) le curriculum vitae à l'engagement et sa version la plus récente;
- b) l'attestation des diplômes universitaires et les preuves du maintien des compétences;
- c) les contrats d'engagement et leurs modifications;
- d) les documents relatifs à une demande d'abrègement ou de prolongation de la probation;
- e) les demandes de renouvellement de contrat, de permanence, d'agrégation et de titularisation;
- f) les références à toute production en lien avec les fonctions professorales;
- g) les documents relatifs à un congé ou à un prêt de service;
- h) les documents relatifs à la période d'étude et de recherche et à l'année sabbatique;
- i) les documents d'attribution et de modification de la charge de travail;
- j) les rapports d'activités, y compris les rapports consolidés de ses activités;
- k) les rapports d'appréciation de cours par les étudiantes et étudiants;
- l) les opinions sur les activités du médecin clinicien enseignant;
- m) les documents constituant une plainte fondée ou une mesure disciplinaire;
- o) les documents que le médecin clinicien enseignant désire ajouter pour corriger ou compléter la relation de faits ou pour répondre à des appréciations qu'il

estime incomplètes ou inexactes. Toutefois, seuls les commentaires, appréciations et évaluations signés et datés peuvent être déposés;

- p) les ententes relatives à la prise du congé annuel en dehors de la session d'été;
  - q) les pièces qui font partie du dossier en vertu d'autres stipulations de la convention.
- 10.03 Les opinions écrites, signées et datées, qui portent sur les activités du médecin clinicien enseignant dans l'exercice de ses fonctions figurent au dossier si elles y ont été déposées à sa demande ou si elles ont été formulées aux fins de l'évaluation prévue au présent chapitre. Les auteurs ont une connaissance directe des faits pertinents.
- 10.04 Le médecin clinicien enseignant peut, en tout temps, faire verser des pièces à son dossier en les portant en personne au cabinet du vice-recteur ou en les lui transmettant avec demande de verser au dossier.

Le vice-recteur informe aussitôt le médecin clinicien enseignant du dépôt de toute autre pièce à son dossier, sauf si le médecin clinicien enseignant en est l'auteur ou le destinataire.

- 10.05 Si le médecin clinicien enseignant estime qu'une pièce de son dossier n'est pas conforme aux stipulations du présent chapitre, il peut demander au vice-recteur de la retirer. En cas de refus, sa demande et la décision du vice-recteur apparaissent au dossier. Ce refus ne peut faire l'objet d'un grief en soi mais peut être contesté lors de l'audition d'un grief.
- 10.06 Si l'Université refuse de verser une pièce au dossier à la demande du médecin clinicien enseignant, elle consigne son refus au dossier avec les motifs. Une copie du refus est transmise au médecin clinicien enseignant concerné. Ce refus ne peut faire l'objet d'un grief en soi mais peut être contesté lors de l'audition d'un grief.
- 10.07 Devant toute instance judiciaire, chaque partie peut produire des témoins et des documents en relation avec le contenu du dossier.

#### Évaluation

- 10.08 L'évaluation du médecin clinicien enseignant a lieu en vue d'une décision relative à son avancement de carrière ou à son régime d'emploi.

Dans le cas d'une évaluation relative à l'avancement de carrière, les dispositions des clauses 10.09 à 10.11 et du chapitre 11 s'appliquent.

Dans le cas d'une évaluation relative à une révision éventuelle du régime d'emploi, les dispositions des clauses 10.09, 10.10 et 10.12 s'appliquent.

- 10.09 Le directeur de département doit donner avis écrit d'au moins trente (30) jours au médecin clinicien enseignant de la tenue d'une évaluation.
- 10.10 Le médecin clinicien enseignant est évalué par le directeur de son département. Une copie du rapport d'évaluation lui est transmise au moins sept (7) jours avant d'être versée au dossier, accompagnée le cas échéant de la réplique du médecin clinicien enseignant.
- 10.11 Lorsqu'une décision de l'Université se fonde sur un rapport d'évaluation, ce rapport, de même que la réplique du médecin clinicien enseignant, font partie du dossier soumis à l'arbitrage prévu au chapitre 7 de la convention.
- 10.12 Quand une évaluation est faite en vue d'une révision éventuelle du régime d'emploi du médecin clinicien enseignant, elle porte strictement sur la disponibilité, le rayonnement et le niveau de participation de ce dernier à l'enseignement, à la recherche et à la gestion pédagogique et administrative au regard des besoins de son département et de la Faculté. Cette évaluation donne lieu à l'application des dispositions des clauses 8.14 à 8.19 et elle est consignée dans un avis du doyen adressé au vice-recteur avec copie au médecin clinicien enseignant concerné.

## CHAPITRE 11 RANGS UNIVERSITAIRES ET PROMOTION AUX RANGS D'AGRÉGÉ ET DE TITULAIRE

---

- 11.01 Un médecin clinicien enseignant est nommé au rang universitaire d'adjoint, d'agrégé ou de titulaire.
- 11.02 Est nommé adjoint le médecin clinicien enseignant qui possède un doctorat pertinent à l'exercice de ses fonctions ou l'équivalent.
- 11.03 Est nommé agrégé le médecin clinicien enseignant qui, en plus de satisfaire aux conditions liées au rang d'adjoint, a complété au moins cinq (5) années à régime d'emploi moyen de 75 % et plus ou au moins sept (7) années à régime d'emploi moyen à temps partiel de moins de 75 %, sous réserve des dispositions de la clause 12.01, et démontré ses aptitudes dans l'exercice des fonctions universitaires suivantes :
- enseignement,
  - recherche,
  - gestion pédagogique ou administrative,

conformément aux critères établis en vertu de la clause 11.06.

- 11.04 Est nommé titulaire le médecin clinicien enseignant qui, en plus de satisfaire aux conditions liées au rang d'agrégé, a apporté une contribution professionnelle ou scientifique particulière, conformément aux critères établis en vertu de la clause 11.06, sous réserve qu'il ait acquis, à la date où la titularisation prendra effet, au moins quatre (4) années à régime d'emploi moyen de 75 % et plus ou au moins sept (7) années à régime d'emploi moyen à temps partiel de moins de 75 % depuis son agrégation.
- 11.05 À la signature de la convention, les critères d'équivalence de doctorat et les critères d'évaluation utilisés pour la promotion au rang d'agrégé ou de titulaire sont ceux que le Conseil universitaire a adoptés le 5 octobre 2004. Ils ne peuvent être contestés par grief.

Le doyen, en concertation avec l'Association des médecins cliniciens enseignants de Laval et avec les assemblées départementales, peut, en tout temps et au moins à tous les 15 ans, élaborer un projet de modification des critères. Il le transmet au vice-recteur qui le soumet au Conseil universitaire.

Le Conseil universitaire approuve le projet tel que présenté ou demande au vice-recteur d'informer le doyen des motifs de son refus. Dans ce cas, l'alinéa précédent est remis en application.

- 11.06 Lorsque les critères d'agrégation établis en application du présent chapitre imposent des exigences nouvelles ou imposent des façons nouvelles de satisfaire aux exigences existantes, le médecin clinicien enseignant est évalué selon les critères en vigueur au moment de son engagement s'il en fait la demande.

Lorsque les critères de titularisation établis en application du présent chapitre imposent des exigences nouvelles ou imposent des façons nouvelles de satisfaire aux exigences existantes, le médecin clinicien enseignant peut être évalué selon les anciens critères pendant une période de quatre années suivant les modifications s'il en fait la demande.

- 11.07 Au début du mois d'août précédant la fin de la probation du médecin clinicien enseignant, le directeur de département l'avise qu'il sera évalué postérieurement au 15 septembre soit pour l'agrégation, soit pour la permanence conformément aux clauses 12.13 à 12.15.

Dans les 15 jours qui suivent l'avis du directeur de département, le médecin clinicien enseignant informe son directeur s'il souhaite être évalué pour le seul octroi de la permanence ou pour la promotion au rang d'agrégé, laquelle, conformément à la clause 12.15, implique l'octroi de la permanence.

- 11.08 Le médecin clinicien enseignant sous octroi admissible à l'agrégation avise par écrit le directeur de son département avant le 15 août qu'il fera une demande à cet effet. Le médecin clinicien enseignant sous octroi présente une demande écrite au directeur le 15 septembre au plus tard.

- 11.09 Le médecin clinicien enseignant ou le médecin clinicien sous octroi admissible à la titularisation avise par écrit le directeur de son département au plus tard le 15 janvier qu'il fera une demande de titularisation.

- 11.10 En présence d'un représentant de l'Université, après avoir pris rendez-vous, le médecin clinicien enseignant vérifie son dossier au vice-rectorat aux ressources humaines durant les heures normales d'ouverture des bureaux. Il le met à jour avant le 15 septembre au plus tard pour une promotion au rang d'agrégé et le 15 février au plus tard dans le cas d'une demande de titularisation. Il peut alors verser à son dossier un rapport consolidé de ses activités.

- 11.11 Le directeur de département fait l'évaluation du dossier en fonction des critères d'agrégation ou de titularisation en vigueur et soumet, conformément aux stipulations de la clause 12.14, une recommandation motivée au doyen et au vice-recteur, eu égard aux critères d'évaluation applicables.

- 11.12 L'Université rend sa décision finale motivée avant le 1<sup>er</sup> décembre dans le cas d'une demande d'agrégation, et avant le 1<sup>er</sup> mai dans le cas d'une demande de titularisation; l'Université en avise par écrit le médecin clinicien enseignant.

- 11.13 Le médecin clinicien enseignant peut contester par voie de grief le refus de l'agrégation ou de la titularisation.

## CHAPITRE 12 PROBATION ET PERMANENCE

---

### La probation

- 12.01 a) Le médecin clinicien enseignant à régime d'emploi moyen de 75 % et plus est normalement en période de probation pour un maximum de cinq (5) ans.
- b) Le médecin clinicien enseignant à régime d'emploi moyen à temps partiel de moins de 75 % est normalement en période de probation pour un maximum de sept (7) ans.
- 12.02 Dans des circonstances exceptionnelles, l'Université peut, à la demande du médecin clinicien enseignant, accorder une prolongation d'une année du contrat terminal et de la période de probation.
- 12.03 À la demande d'un médecin clinicien enseignant, l'Université peut abréger la durée de sa probation. La demande doit être soumise au directeur du département au plus tard le 1<sup>er</sup> août précédant le dépôt d'une éventuelle demande de permanence ou de promotion au rang d'agrégé. Au plus tard le 15 août, le directeur de département soumet sa recommandation au vice-recteur, qui répond au médecin clinicien enseignant avant le 1<sup>er</sup> septembre.
- 12.04 La période de probation doit avoir été effectivement consacrée à l'accomplissement de fonctions universitaires; ainsi, la période de probation ne comprend pas les périodes d'absence de plus de six (6) mois pour raison de maladie, d'accident, de maternité, de perfectionnement, de service public et de congé sans traitement. Il en va de même pour une absence de moins de six (6) mois, si une telle absence empêche le médecin clinicien enseignant d'assurer au moins une session régulière d'enseignement dans l'année universitaire.
- 12.05 La période de probation d'un médecin clinicien enseignant est franchie au moyen d'un premier contrat, appelé contrat initial, dont la durée est de 3 ans, et d'un second contrat, appelé contrat terminal, dont la durée varie de deux à quatre ans selon la durée de la période de probation établie conformément à la clause 12.01. Au moment du renouvellement du contrat initial, le médecin clinicien enseignant qui désire apporter une contribution plus importante à l'enseignement et à la recherche peut demander que son régime d'emploi soit augmenté. Au même moment, le doyen et le directeur du département évaluent l'opportunité d'augmenter le régime d'emploi du médecin clinicien enseignant engagé à un régime de 25 % et ce, en tenant compte des besoins du département et de la Faculté et en s'assurant de l'accord du médecin clinicien enseignant sur une éventuelle augmentation de son régime d'emploi.

La dernière année d'une période de probation se termine nécessairement un 31 mai.

- 12.06 La décision de renouveler ou non le contrat initial est prise par le vice-recteur, sur avis du doyen et recommandation du directeur de département. Ce dernier doit motiver sa recommandation et la faire précéder d'une évaluation qui a pour seul objet de vérifier si le médecin clinicien enseignant a accompli de façon raisonnable les tâches qui lui ont été confiées. Le vice-recteur communique sa décision au médecin clinicien enseignant au moins six (6) mois avant la date d'échéance du contrat.

Si la décision du vice-recteur n'est pas transmise au médecin clinicien enseignant ou est transmise tardivement, le contrat du médecin clinicien enseignant est prolongé automatiquement pour une (1) année à compter du 1<sup>er</sup> juin suivant.

- 12.07 La décision de ne pas renouveler un contrat initial peut être contestée par voie de grief.

#### La permanence

- 12.08 La permanence signifie, pour un médecin clinicien enseignant l'ayant acquise, le droit de demeurer à l'emploi de l'Université et d'y faire carrière jusqu'au moment de la retraite, compte tenu de la clause 13.01 et des autres dispositions pertinentes de la convention concernant la sécurité d'emploi et le congédiement.
- 12.09 Le médecin clinicien enseignant agrégé ou titulaire bénéficie de la permanence d'emploi, sous réserve que les médecins cliniciens enseignants sous octroi peuvent être nommés agrégés ou titulaires sans bénéficier de la permanence.
- 12.10 La permanence ne peut jamais s'acquérir par le simple écoulement du temps de la période de probation.
- 12.11 Au terme de la période de probation, le médecin clinicien enseignant acquiert la permanence suivant les dispositions du présent chapitre ou il cesse d'être à l'emploi de l'Université.
- 12.12 Au moment de la signature de la convention, les critères utilisés pour l'octroi de la permanence sont ceux qui ont été adoptés par le Conseil universitaire le 5 octobre 2004. Ils ne peuvent être contestés par grief.

Le doyen, en concertation avec l'Association des médecins cliniciens enseignants de Laval et avec les assemblées départementales, peut, en tout temps et au moins à tous les 15 ans, élaborer un projet de modification des critères pour l'octroi de la permanence. Il le transmet au vice-recteur qui le soumet au Conseil universitaire.

Le Conseil universitaire approuve le projet tel que présenté ou demande au vice-recteur d'informer le doyen des motifs de son refus. Dans ce cas, l'alinéa précédent est remis en application.

- 12.13 Au début du mois d'août précédant la fin de la probation du médecin clinicien enseignant, le directeur de département l'avise qu'il sera évalué postérieurement au

15 septembre soit pour la permanence, soit pour l'agrégation conformément à la clause 11.07.

Dans les 15 jours qui suivent l'avis du directeur de département, le médecin clinicien enseignant informe son directeur s'il souhaite être évalué pour le seul octroi de la permanence ou pour la promotion au rang d'agrégé, laquelle, conformément à la clause 12.15, implique l'octroi de la permanence.

En présence d'un représentant de l'Université, après avoir pris rendez-vous, le médecin clinicien enseignant vérifie son dossier au vice-rectorat aux ressources humaines durant les heures normales d'ouverture des bureaux. Il le met à jour avant le 15 septembre au plus tard. Il peut alors verser à son dossier un rapport consolidé de ses activités.

12.14 Sur réception d'une requête pour l'octroi de la permanence, le directeur de département doit en faire l'étude et soumettre une recommandation motivée au doyen et au vice-recteur, eu égard aux critères d'octroi de la permanence applicables. Le vice-recteur rend sa décision finale motivée avant le 1<sup>er</sup> décembre et en avise par écrit le médecin clinicien enseignant.

12.15 Une demande d'agrégation faite par un médecin clinicien enseignant en probation suivant les dispositions du chapitre 11 implique une demande d'octroi de la permanence; dans ce cas, en plus de donner son avis sur la demande d'agrégation, le directeur de département doit se prononcer sur l'opportunité d'octroyer la permanence et soumettre à ce propos une recommandation motivée au doyen et au vice-recteur, eu égard aux critères d'octroi de la permanence applicables.

Le vice-recteur rend d'abord sa décision finale motivée sur la demande d'octroi de la permanence. Si sa décision est positive, l'Université se prononce ensuite sur l'agrégation, dans les délais prévus au chapitre 11; si sa décision est négative, il en avise par écrit le médecin clinicien enseignant avant le 1<sup>er</sup> décembre et l'étude de la demande d'agrégation par l'Université est alors suspendue.

12.16 La décision du vice-recteur de refuser d'accorder la permanence peut être contestée par voie de grief.

12.17 Si l'arbitre ordonne une nouvelle évaluation touchant la permanence d'un médecin clinicien enseignant qui a fait une demande d'agrégation, l'Université reprend l'étude et examine, s'il y a lieu, sa demande d'agrégation. Dans ce cas, la décision de l'Université est rétroactive, si nécessaire, afin que la date de prise d'effet de l'agrégation ne soit pas affectée par la suspension découlant de l'application de la clause 12.15.

## CHAPITRE 13 SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

13.01 Le médecin clinicien enseignant qui a acquis la permanence bénéficie d'une sécurité d'emploi correspondant à son régime d'emploi, en retenant le calcul le plus favorable pour lui suivant l'application des formules suivantes :

- a) la moyenne des pourcentages pondérés du nombre d'années de service pour chaque régime d'emploi pour l'ensemble de ses années de service;
- b) le pourcentage de son régime d'emploi au cours de sa dernière année de service.

Sous réserve des dispositions du présent chapitre et du chapitre 18, l'Université ne peut mettre fin à son engagement.

13.02 Advenant la suppression complète ou partielle du département ou du secteur d'activité dans lequel le médecin clinicien enseignant permanent exerce sa fonction, ou la perte de l'agrément universitaire du département ou du service hospitalier auquel il est affecté, le médecin clinicien enseignant et l'Université doivent essayer de trouver une solution permettant au médecin clinicien enseignant d'assumer de nouvelles fonctions avec ou sans période de recyclage.

13.03 Si le médecin clinicien enseignant n'accepte pas, dans les trente (30) jours, la solution proposée par l'Université et signifie qu'il entend demeurer à l'emploi de l'Université, le litige est soumis automatiquement à la procédure de grief, afin de déterminer si, compte tenu des circonstances, le refus du médecin clinicien enseignant est raisonnable.

S'il est décidé que son refus est raisonnable, il conserve son emploi à l'Université tant et aussi longtemps qu'une autre offre ne lui est pas faite par l'Université, auquel cas la procédure recommence.

S'il est décidé que son refus n'est pas raisonnable, il doit accepter l'offre dans les quinze (15) jours de la signification de la décision ou bien son emploi à l'Université cesse un (1) an après la date de son refus.

13.04 Le médecin clinicien enseignant en probation a la sécurité d'emploi pendant la durée de son contrat.

Advenant une réduction du nombre de postes pour des raisons budgétaires, le médecin clinicien enseignant en probation doit être avisé par écrit au moins six (6) mois avant la date de l'expiration de son contrat.

Si un poste, pour lequel le médecin clinicien enseignant en probation en cause serait qualifié, est ouvert dans le même département en dedans d'une période de trois (3) ans

de la date de la suppression de son poste, l'Université doit l'en aviser le plus tôt possible et il bénéficie alors d'une priorité d'engagement.

- 13.05 Dans l'éventualité du transfert d'une partie des activités de la faculté à une autre institution d'enseignement, l'Université sera réputée avoir respecté ses obligations suivant les dispositions du présent chapitre si une offre d'emploi est faite à un médecin clinicien enseignant par l'institution cessionnaire, pourvu toutefois qu'une telle cession soit régie par les dispositions de l'article 45 du Code du travail.

## CHAPITRE 14 PÉRIODE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE

---

### Dispositions générales

14.01 La période d'étude et de recherche dégage le médecin clinicien enseignant de ses activités régulières. Elle lui permet de se livrer à des travaux de recherche ou à des activités scientifiques, cliniques, pédagogiques et de perfectionnement liées à l'exercice de ses fonctions universitaires. Elle a principalement pour but de favoriser le renouvellement et l'enrichissement des connaissances du médecin clinicien enseignant, d'une façon qui corresponde adéquatement aux besoins du département et de la Faculté.

Ces travaux ou ces activités sont définis dans un projet proposé par le médecin clinicien enseignant.

14.02 La période d'étude et de recherche peut être étalée sur une période de deux à douze (12) mois à proportion du régime d'emploi moyen du médecin clinicien enseignant au cours de la période stipulée à la clause 14.04.

14.03 Avec l'accord écrit du directeur de département, une période d'étude et de recherche de quatre (4) mois ou plus peut être scindée en deux tranches, chacune des tranches ne pouvant être de moins de deux (2) mois réparties sur au plus vingt-quatre (24) mois.

14.04 Sous réserve de la clause 14.16, le médecin clinicien enseignant a droit à une période d'étude et de recherche s'il est permanent et s'il s'est écoulé:

- a) soit au moins six années depuis son engagement;
- b) soit au moins sept années depuis le début de sa dernière année d'étude et de recherche.

14.05 Normalement, le médecin clinicien enseignant réalise son projet à l'extérieur de l'Université ou des hôpitaux affiliés. S'il a l'intention de réaliser son projet principalement à l'Université et dans des hôpitaux affiliés, il souligne dans le projet les éléments qui favorisent le renouvellement et l'enrichissement de ses connaissances.

### Stipulations pécuniaires

14.06 Le médecin clinicien enseignant reçoit pendant la période d'étude et de recherche une rémunération égale à 90 % de son traitement normal. Toutefois, sa contribution et celle de l'Université aux régimes de prévoyance collective et au régime de retraite sont maintenues au niveau correspondant à 100 % de son traitement normal.

14.07 Nonobstant la clause 14.06, le médecin clinicien enseignant reçoit 100 % de son traitement normal s'il choisit de limiter sa période d'étude et de recherche au 2/3 et moins de sa durée normale soit douze (12) mois. Il en est de même s'il s'est écoulé depuis le début de sa dernière période d'étude et de recherche deux années de plus que celles requises en vertu de la clause 14.04.

14.08 L'Université rembourse au médecin clinicien enseignant les frais qu'entraîne la réalisation du projet selon les modalités de la convention collective évolutive du SPUL étant entendu que les maxima de durée prévus sont établis au prorata du régime d'emploi.

Seuls les séjours ou les activités prévus dans le projet initial ou dans ses modifications autorisées avant leur réalisation peuvent être remboursés.

Nonobstant l'alinéa précédent, le remboursement des frais de déplacement encourus pour cause de force majeure non prévisible (maladie ou mortalité de membres de la proche famille ainsi que la maladie ou la mortalité des membres de la famille tels que définis dans le contrat d'assurance collective couvrant les médecins cliniciens enseignants) est également autorisé lorsque la durée du séjour est de plus de 182 jours.

#### Projet

14.09 Le médecin clinicien enseignant qui désire se prévaloir d'une période d'étude et de recherche de 4 mois et plus présente son projet au directeur de département au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre pour une période d'étude et de recherche commençant à la session d'été suivante ou aux sessions d'automne ou d'hiver de l'année universitaire suivante. Il utilise, pour soumettre son projet, la version la plus récente du formulaire mis à sa disposition par le vice-rectorat aux ressources humaines.

Le médecin clinicien enseignant qui désire se prévaloir d'une période d'étude et de recherche de moins de 4 mois présente son projet au directeur de département au moins 3 mois avant le début de la période d'étude et de recherche prévue.

14.10 Le projet comporte un plan de travail détaillé en fonction des objectifs définis à la clause 14.01 et des critères consignés à la clause 14.16.

14.11 Le directeur de département procède à l'examen du projet. Il peut convoquer le médecin clinicien enseignant pour en discuter et lui faire des suggestions.

Avant de recommander le refus du projet ou l'acceptation du projet assortie du report de la période d'étude et de recherche, le directeur de département donne au médecin clinicien enseignant l'occasion de se faire entendre et de modifier le projet.

14.12 Avant le 1<sup>er</sup> novembre, dans le cas d'une période d'étude et de recherche de 4 mois et plus, ou 1 mois après la présentation de son projet par le médecin clinicien dans le cas d'une période d'étude et de recherche de moins de 4 mois, le directeur de département transmet son évaluation et sa recommandation au médecin clinicien enseignant et au doyen, lequel voit à l'acheminer au vice-recteur. L'évaluation du projet et la recommandation du directeur de département sont faites en fonction des objectifs définis à la clause 14.01 et des critères consignés à la clause 14.16.

La recommandation peut également comporter une demande de report de la période d'étude et de recherche en fonction des besoins du département.

14.13 Le médecin clinicien enseignant peut répliquer à la recommandation du directeur de département. Il transmet cette réplique au vice-recteur, avec copie au directeur de département, dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception de la recommandation.

14.14 Avant le 20 décembre dans le cas d'une période d'étude et de recherche de 4 mois et plus, ou 2 mois après la présentation de son projet par le médecin clinicien dans le cas d'une période d'étude et de recherche de moins de 4 mois, le vice-recteur transmet sa décision au médecin clinicien enseignant. S'il s'agit d'un refus du projet ou d'un report de la période d'étude et de recherche, la décision est motivée et tient compte de la réplique du médecin clinicien enseignant.

14.15 Le vice-recteur peut refuser le projet d'un médecin clinicien enseignant. Une telle décision se fonde sur la recommandation du directeur du département ou du doyen. Elle se fonde également sur les objectifs définis à la clause 14.01 ainsi que sur le respect des éléments suivants :

1. Le projet comporte un plan de travail détaillé décrivant les activités de recherche, scientifiques, cliniques, pédagogiques et de perfectionnement liées à l'exercice de ses fonctions professorales que le médecin clinicien enseignant réalisera au cours de l'année; les lieux où ces activités se dérouleront et, normalement, les lettres ou courriels d'invitation correspondant à ces séjours; un calendrier de travail incluant les dates de début et de fin de l'année et, le cas échéant, les dates de début et de fin de chacune des tranches ainsi que les dates approximatives de début et de fin de chacun des séjours où les activités auront lieu.
2. Le projet indique en quoi les activités et les lieux de séjour prévus permettront au médecin clinicien enseignant de renouveler et d'enrichir ses connaissances.
3. Le projet identifie les liens entre les activités du médecin clinicien enseignant et les responsabilités du département ainsi que les contributions que le médecin clinicien enseignant prévoit apporter à son unité.

4. Le projet mentionne les productions auxquelles les activités prévues pourraient donner lieu (par exemple : articles, livres et chapitres de livre, participation à des congrès ou colloques, demandes de subvention, outils pédagogiques, nouveaux cours).
  5. Le projet identifie, le cas échéant, les étudiants des deuxième et troisième cycles qui seront sous la responsabilité du médecin clinicien enseignant au cours de la période d'étude et de recherche ainsi que les mesures envisagées pour assurer leur encadrement à titre de directeur ou de codirecteur d'essai, de mémoire ou de thèse.
- 14.16 Avant de rendre sa décision, le vice-recteur peut demander au médecin clinicien enseignant des précisions additionnelles sur son projet. Le médecin clinicien enseignant fournit ces précisions au plus tard 60 jours après réception de la demande du vice-recteur.
- 14.17 En cas de refus du projet, le médecin clinicien enseignant peut formuler un grief en alléguant que le projet n'a pas fait l'objet d'un examen adéquat ou que la décision n'est pas raisonnable.
- 14.18 Le médecin clinicien enseignant peut modifier son projet avec l'accord écrit du directeur de département, sauf en ce qui concerne les dates de début et de fin de la période d'étude et de recherche conformément à la clause 14.22. Il soumet les modifications projetées au directeur du département en utilisant la version la plus récente du formulaire mis à sa disposition à cette fin par le vice-rectorat aux ressources humaines. Le directeur de département évalue les modifications demandées en fonction des objectifs définis à la clause 14.01 et du respect des éléments consignés à la clause 14.16. Il transmet sa recommandation au vice-recteur, qui, dans les 21 jours de sa réception, accepte ou refuse les modifications. La demande ne peut être refusée sans motif raisonnable.

*Report de la période d'étude et de recherche*

- 14.19 La décision visée à la clause 14.15 peut comporter le report d'au plus un an de la période d'étude et de recherche si les besoins en matière d'enseignement ou de recherche le justifient.

Le médecin clinicien enseignant peut contester cette décision par voie de grief uniquement si elle n'est pas conforme à la recommandation du directeur de département quant au report de la période d'étude et de recherche.

- 14.20 Le vice-recteur ne peut reporter plus d'une fois la période d'étude et de recherche.

- 14.21 Le médecin clinicien enseignant peut devancer ou reporter les dates de début et de fin de sa période d'étude et de recherche, avec l'accord écrit du vice-recteur.
- 14.22 Le médecin clinicien enseignant dont la période d'étude et de recherche a été reportée d'un an ou plus en vertu des clauses 14.20 ou 14.22 confirme au directeur de département, dans un délai raisonnable, son intention de se prévaloir à la date prévue de la période d'étude et de recherche reportée. Il prend entente avec son directeur de département en matière d'enseignement et d'encadrement d'étudiants.
- 14.23 Le médecin clinicien enseignant dont la période d'étude et de recherche a été reportée en vertu de la clause 14.22 peut devancer ou reporter les nouvelles dates de début et de fin de sa période d'étude et de recherche, avec l'accord écrit du vice-recteur. Le vice-recteur ne peut refuser son accord sur le report des dates de début et de fin de la période d'étude et de recherche sans motif raisonnable.

En même temps, le médecin clinicien enseignant présente au directeur de département les modifications de son projet qu'il juge nécessaires; le directeur de département ne peut refuser son accord sans motif raisonnable.

- 14.24 Si la période d'étude et de recherche d'un médecin clinicien enseignant est reportée en application des clauses 14.20, 14.22 ou 14.24, le nombre d'années requis par la clause 14.04 est réduit d'autant aux fins de la période d'étude et de recherche suivante. Toutefois, cette réduction ne peut excéder deux années.

#### Retrait du projet

- 14.25 Le médecin clinicien enseignant peut retirer son projet au moins quatre mois avant le début de sa période d'étude et de recherche si sa période est de plus de 4 mois. Si sa période d'étude et de recherche est de moins de 4 mois, il peut retirer son projet un mois avant le début de celle-ci.
- 14.26 Pour cause de force majeure, le médecin clinicien enseignant peut se désister de sa période d'étude et de recherche à tout moment avant le début de celle-ci.
- 14.27 Dans les cas prévus aux clauses 14.26 et 14.27, le médecin clinicien enseignant qui veut bénéficier d'une période d'étude et de recherche au cours d'une des années subséquentes présente un nouveau projet selon la procédure prévue.
- 14.28 Dans le cas d'un retrait en vertu de la clause 14.27, le nombre d'années requis par la clause 14.04 est réduit d'autant aux fins de la période d'étude et de recherche suivante, bien que la procédure soit reprise en vertu de la clause 14.28. Toutefois, cette réduction ne peut excéder deux ans.

### Cas de force majeure

- 14.29 Lorsque, pour cause de force majeure, un médecin clinicien enseignant est empêché de poursuivre sa période d'étude et de recherche, il peut se prévaloir de la clause 14.19 et, s'il lui reste au moins quatre mois dans sa période d'étude et de recherche, de la clause 14.03. Dans l'un et l'autre cas, le directeur de département ne peut refuser son accord sans motif raisonnable.

La réalisation d'un projet de période d'étude et de recherche est suspendue pendant une invalidité de plus d'un mois.

### Rapport et le remboursement

- 14.30 Dans les soixante (60) jours qui suivent la fin de la période d'étude et de recherche, le médecin clinicien enseignant remet au directeur de département un rapport sur la réalisation de son projet.

Dans les 120 jours qui suivent la fin de la période d'étude et de recherche, le médecin clinicien enseignant remet à l'Université un rapport financier sur l'utilisation des sommes lui ayant été versées ou devant lui être versées en vertu de la clause 14.08. Le médecin clinicien enseignant joint à son rapport toutes les pièces justificatives originales afférentes. Au-delà de ce délai, aucun remboursement ne peut être réclamé.

- 14.31 Le médecin clinicien enseignant qui quitte volontairement son emploi pendant la réalisation de son projet ou au cours des 12 mois suivants doit à l'Université la somme que celle-ci a versée en application de la clause 14.08 ainsi que 50 % du traitement touché par le médecin clinicien enseignant pendant le temps qu'a duré sa période d'étude et de recherche. Cette somme est constituée en capital d'un prêt portant intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la loi du ministère du Revenu.

La somme due est payable par versements annuels et consécutifs d'au moins 10 000 \$ débutant 12 mois au plus tard après la démission du médecin clinicien enseignant. Toutefois, si la somme due est supérieure à 50 000 \$, elle est payable en cinq versements annuels.

- 14.32 L'Université peut réclamer d'un médecin clinicien enseignant la somme qu'elle lui a versée en application de la clause 14.08 en alléguant qu'il n'a pas réalisé son projet et ce, sans motif raisonnable. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

- 14.33 Le médecin clinicien enseignant est libéré du remboursement prévu aux clauses 14.32 et 14.33 en cas de décès ou d'invalidité permanente.

## CHAPITRE 15 CONGÉ SANS TRAITEMENT

---

### Dispositions générales

- 15.01 Le congé sans traitement permet à un médecin clinicien enseignant permanent d'interrompre en totalité, à demi ou au quart les activités d'enseignement d'un plein régime d'emploi, tout en restant au service de l'Université.
- 15.02 Le médecin clinicien enseignant en congé sans traitement est régi par la convention dans la mesure compatible avec son statut.
- 15.03 Un congé sans traitement a une durée maximale de deux (2) ans et peut être réparti en une ou plusieurs tranches.
- 15.04 Le médecin clinicien enseignant qui désire un congé sans traitement visé à la clause 15.01 en fait la demande par écrit au directeur de département en exposant les motifs de sa demande et en précisant la durée du congé et le régime d'emploi désirés.
- 15.05 L'Université répond par écrit au médecin clinicien enseignant au plus tard deux (2) mois après la date de la demande.

### Congé de droit

- 15.06 Le médecin clinicien enseignant qui pose sa candidature à une élection à l'Assemblée nationale du Québec ou à la Chambre des communes du Canada s'absente sans traitement et réduit à 0 % son régime d'emploi pour la période officielle de la campagne électorale. Durant cette période, l'Employeur et le médecin clinicien enseignant assument leur pleine cotisation au régime de retraite et leur pleine contribution au régime d'assurances collectives, sous réserve des règles qui régissent ces régimes.

En cas d'élection comme député à l'Assemblée nationale du Québec ou à la Chambre des communes du Canada, le médecin clinicien enseignant prend un congé de droit et réduit à 0 % son régime d'emploi pour la durée de son premier mandat.

En cas de réélection au terme de son premier mandat, le médecin clinicien enseignant peut obtenir une prolongation de son congé de droit pour la durée de son deuxième mandat en soumettant sa demande au directeur du département de son unité. Un congé de droit ne peut excéder deux mandats.

### Dispositions financières

- 15.07 Durant un congé sans traitement, sous réserve du premier alinéa de la clause 15.06, le médecin clinicien enseignant peut maintenir sa pleine participation au régime de retraite en versant la pleine cotisation salariale déterminée par le RRPPUL. En sus, le médecin clinicien enseignant paie le pourcentage de la cotisation de l'Employeur

correspondant au pourcentage de son congé, sous réserve des règles qui régissent ce régime.

Durant un congé sans traitement, sous réserve du premier alinéa de la clause 15.06, le médecin clinicien enseignant maintient sa pleine participation au régime obligatoire d'assurances collectives défini à la clause 6.4.01 b et c de la convention évolutive du SPUL en versant la contribution déterminée par le CGAC pour l'assurance vie et l'assurance santé qu'il a choisi. En sus, le médecin clinicien enseignant paie la contribution de l'Employeur définie au premier alinéa de la clause 6.4.09 de la convention évolutive du SPUL, et ce, au prorata de son congé, sous réserve des règles qui régissent ce régime. L'Employeur verse au CGAC la contribution ainsi encaissée.

Le médecin clinicien enseignant en congé sans traitement paie également, au prorata de son congé sans traitement, la prime de l'assurance salaire définie à la clause 6.4.01 a de la convention évolutive du SPUL.

Le médecin clinicien enseignant en congé sans traitement peut maintenir sa participation au régime d'assurances énumérées à la clause 6.4.04 de la convention évolutive du SPUL en continuant à payer la totalité de ces assurances.

#### Autres dispositions

- 15.08 Au plus tard quatre (4) mois avant la fin du congé sans traitement, si ce congé s'étend sur plus d'une session, l'Université demande par écrit au médecin clinicien enseignant s'il a l'intention de reprendre son régime d'emploi ordinaire.
- 15.09 Au plus tard trente (30) jours après la réception de la lettre visée à la clause 15.08, le médecin clinicien enseignant informe l'Université par écrit :
- a) de son intention de reprendre son régime ordinaire d'emploi à la fin de son congé;
  - b) de sa demande de prolongation de congé sans traitement;
  - c) de sa démission.
- 15.10 Le médecin clinicien enseignant en congé sans traitement pour la totalité de son régime d'emploi est réputé démissionnaire s'il ne donne pas suite à la lettre de l'Université dans le délai stipulé à la clause 15.09.
- 15.11 Le médecin clinicien enseignant en congé sans traitement pour une partie de son régime d'emploi reprend son régime d'emploi ordinaire à la fin de son congé s'il n'a pas donné suite à la lettre de l'Université dans le délai stipulé à la clause 15.09.

### Le prêt de service

- 15.12 Le prêt de service d'un médecin clinicien enseignant à un autre employeur résulte d'une entente à laquelle le médecin clinicien enseignant a donné son accord et qui est conclue entre l'Université et l'emprunteur.
- 15.13 Le médecin clinicien enseignant dont les services sont prêtés à un autre employeur perçoit son traitement de l'Université.
- 15.14 Le prêt de service est conclu pour une proportion déterminée du régime d'emploi et pour une durée qui ne peut excéder habituellement deux (2) ans, avec l'accord du directeur de département, du doyen et du vice-recteur.
- 15.15 Le médecin clinicien enseignant dont les services sont prêtés à un autre employeur est régi par la convention dans la mesure compatible avec son statut. Il peut convenir avec l'Université de conditions plus favorables que celles du médecin clinicien enseignant en congé sans traitement.
- 15.16 Au terme d'un prêt de service ou de ses périodes de renouvellement, le médecin clinicien enseignant ne peut, sans avoir acquis deux années d'ancienneté supplémentaires, se voir accorder un nouveau prêt de service, un congé sans traitement de convenance personnelle ou une période d'étude et de recherche.

### Absence pour agir à titre de juré

- 15.17 Un médecin clinicien enseignant retenu pour agir à titre de juré reçoit, pour la durée où sa présence est requise, son plein traitement de l'Employeur moins l'indemnité qui lui est versée selon le Règlement sur les indemnités et les allocations des jurés.

## CHAPITRE 16 ANNÉES DE SERVICE

---

- 16.01 Les années de service d'un médecin clinicien enseignant à temps complet sont constituées par la période de service durant laquelle il a été à l'emploi de l'Université.
- 16.02 Un médecin clinicien enseignant à temps partiel acquiert des années de service au prorata de la partie du temps pour laquelle il est engagé. Le calcul se fait sur une base mensuelle. De même, il les conserve et les accumule dans les cas prévus à la clause 16.03.
- 16.03 Un médecin clinicien enseignant conserve et accumule des années de service dans les cas suivants :
- a) période d'invalidité, jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs;
  - b) absence autorisée par écrit n'excédant pas douze (12) mois consécutifs;
  - c) mise à pied de moins de douze (12) mois consécutifs;
  - d) nomination dans un poste d'administrateur à l'Université.

Le service s'accumule au prorata du régime d'emploi.

- 16.04 Un médecin clinicien enseignant conserve ses années de service, mais cesse d'en accumuler dans les cas suivants :
- a) absence par suite de maladie ou accident excédant douze (12) mois consécutifs;
  - b) absence autorisée par écrit excédant douze (12) mois consécutifs;
  - c) mise à pied de plus de douze (12) mois consécutifs, s'il s'agit d'un médecin clinicien enseignant ayant acquis la permanence;
  - d) nomination dans un poste autre qu'administrateur à l'Université et non régi par la convention;
  - e) abandon volontaire de son emploi, s'il s'agit d'un médecin clinicien enseignant ayant acquis la permanence.
- 16.05 Un médecin clinicien enseignant perd ses années de service dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi, s'il s'agit d'un médecin clinicien enseignant en période de probation;
  - b) congédiement;

- c) mise à pied de plus de cinq (5) ans, s'il s'agit d'un médecin clinicien enseignant en période de probation;
- d) retraite.

## CHAPITRE 17 AVANTAGES SOCIAUX

---

17.01 Le médecin clinicien enseignant a droit aux avantages accordés aux membres du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) concernant le congé annuel, les droits parentaux, l'invalidité, les régimes de prévoyance collective ainsi que la retraite, tels que définis aux chapitres 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 et 6.5 de la convention collective évolutive du SPUL, dont les textes adaptés sont consignés à l'Annexe D, et à la lettre d'entente relative au Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL intervenue entre le Syndicat et l'Employeur le 7 mai 2010 et mise à jour le 22 avril 2013, dont le texte est consigné à l'annexe E.

Si des modifications sont apportées à ces dispositions, les parties reconnaissent que les nouvelles dispositions convenues entre l'Université et le SPUL s'appliquent automatiquement, mutatis mutandis, aux médecins cliniciens enseignants.

17.02 L'Université s'engage à fournir au Syndicat, sur demande, tous les documents en sa possession ayant trait au régime de retraite et au régime d'assurances collectives pour permettre au Syndicat d'en faire l'analyse.

## CHAPITRE 18 CONGÉDIEMENT

---

18.01 L'Université peut congédier un médecin clinicien enseignant pour juste cause; ne constitue une juste cause que l'inconduite professionnelle grave ou la négligence répétée dans l'exercice de ses fonctions.

La preuve en incombe à l'Université. Celle-ci doit aviser le médecin clinicien enseignant par écrit et préciser les faits justifiant une telle décision. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

L'Université peut également congédier un médecin clinicien enseignant s'il devient inhabile à exercer sa profession ou s'il est privé de son droit de la pratiquer dans un établissement de santé membre du réseau d'enseignement.

18.02 Dans le cas de négligence répétée, l'Université doit avoir signifié par écrit au médecin clinicien enseignant un avertissement à cet effet au moins une (1) fois au cours des quinze (15) derniers mois.

18.03 L'Université peut également congédier un médecin clinicien enseignant s'il devient inhabile à exercer sa profession ou s'il est privé de son droit de la pratiquer dans un établissement de santé membre du réseau d'enseignement clinique.

## CHAPITRE 19 TRAITEMENTS

---

- 19.01 Le salaire annuel d'un médecin clinicien enseignant à temps complet est établi selon l'échelon qui correspond au classement de celui-ci dans l'échelle des salaires, conformément aux dispositions de l'annexe B.
- 19.02 Le salaire annuel d'un médecin clinicien enseignant sous octroi est établi conformément aux dispositions de la clause 19.01 et en tenant compte des critères de l'organisme subventionnaire.
- 19.03 Le salaire annuel du médecin clinicien enseignant à temps partiel est le même que celui du médecin clinicien enseignant à temps complet, au prorata de son régime d'emploi.
- 19.04 Le salaire du médecin clinicien enseignant lui est versé à tous les deux mercredis par dépôt direct à son compte bancaire.
- 19.05 À compter du 1<sup>er</sup> juin 2012 et pour la durée de la présente convention, les échelles des salaires annuels des médecins cliniciens enseignants correspondent aux échelles des salaires du SPUL aux mêmes dates, majorées d'une prime de rareté de 5%.
- 19.06 L'échelle des salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2009 est reproduite à l'annexe C.1.
- 19.07 L'échelle des salaires non défalqués au 31 mai 2012 est reproduite à l'annexe C.2. Cette échelle inclut une prime de rareté de 5%.
- 19.08 Le montant défalqué du salaire des médecins cliniciens enseignants à régime ordinaire d'emploi de 50% et plus pour le remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL pour chaque échelon de l'annexe C.2 est présenté à l'annexe C.3.
- 19.09 L'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2012 est obtenue en majorant l'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 31 mai 2012 de 2,5 %. Cette échelle des salaires est reproduite à l'annexe C.4.
- 19.10 L'échelle des salaires défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2012 est obtenue en soustrayant de l'échelle reproduite à l'annexe C.4 le montant figurant au même échelon de l'échelle reproduite à l'annexe C.3. Cette échelle est reproduite à l'annexe C.5.
- 19.11 L'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2013 est obtenue en majorant l'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 31 mai 2013 de 1,75 %. Cette échelle des salaires est reproduite à l'annexe C.6.
- 19.12 L'échelle des salaires défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2013 est obtenue en soustrayant de l'échelle reproduite à l'annexe C.6 le montant figurant au même échelon de l'échelle reproduite à l'annexe C.3. Cette échelle est reproduite à l'annexe C.7.

- 19.13 L'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2013 est obtenue en majorant l'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 30 novembre 2013 de 1,25 %. Cette échelle des salaires est reproduite à l'annexe C.8.
- 19.14 L'échelle des salaires défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2013 est obtenue en soustrayant de l'échelle reproduite à l'annexe C.8 le montant figurant au même échelon de l'échelle reproduite à l'annexe C.3. Cette échelle est reproduite à l'annexe C.9.
- 19.15 L'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014 est obtenue en majorant l'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 31 mai 2014 du ou des pourcentages d'augmentation consentis par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic plus une augmentation additionnelle de 1%, et ce, aux mêmes dates à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin 2014 au 31 mai 2015. Cette échelle des salaires est reproduite à l'annexe C.10.
- 19.16 L'échelle des salaires défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014 est obtenue en soustrayant de l'échelle obtenue par l'application de la clause 6.6.11 le montant figurant au même échelon de l'échelle reproduite à l'annexe C.3. Cette échelle des salaires est reproduite à l'annexe C.11.
- 19.17 L'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015 est obtenue en majorant l'échelle des salaires non défalqués en vigueur le 31 mai 2015 d'un pourcentage égal à 0,75 %. Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 31 mai 2016, si les augmentations consenties par le gouvernement du Québec dans les secteurs public et parapublic sont supérieures à 0,75 %, la différence de taux sera appliquée, et ce, aux mêmes dates à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 31 mai 2016.
- 19.18 L'échelle des salaires défalqués en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015 est obtenue en soustrayant de l'échelle obtenue par l'application de la clause 19.17 le montant figurant au même échelon de l'échelle reproduite à l'annexe C.3.
- 19.19 Nonobstant les clauses 19.17 et 19.18, l'augmentation des échelles des salaires non défalqués pour l'année 2015-2016 sera révisée si à l'issue des négociations menées par le l'Employeur et le SPUL les échelles des membres du SPUL devaient être modifiées. Tant que l'Employeur et le SPUL ne sont pas parvenus à une entente, les clauses 19.17 et 19.18 s'appliquent.
- 19.20 Tout redressement de l'échelle des salaires du SPUL ultérieur à la signature de la présente convention sera appliqué au même taux aux échelles des salaires des médecins cliniciens enseignants.

## CHAPITRE 20 ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

---

20.01 Un médecin clinicien enseignant ne peut, sans l'autorisation écrite de son directeur de département ou du doyen, remplir des engagements rémunérés pour le compte de tiers organismes ou personnes, sous réserve de l'exercice de sa profession dans les centres hospitaliers.

Il doit également conclure une entente écrite avec le directeur de département ou le doyen s'il entend bénéficier des services du personnel de l'Université, utiliser son équipement ou employer des résidents, des internes ou des étudiants en médecine.

## **CHAPITRE 21 DURÉE DE LA CONVENTION**

---

- 21.01 La convention entre en vigueur le jour de sa signature, sous réserve des clauses relatives au traitement consignées au chapitre 19, et le demeure jusqu'au 31 mai 2018.
- 21.02 La convention demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement et ce, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 21.03 Les annexes jointes à la présente convention en font partie intégrante.

**CHAPITRE 22 SIGNATURES**

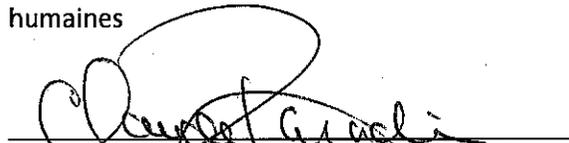
---

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 27<sup>e</sup> jour d'octobre 2015.

**POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL**

  
Michel Beauchamp  
Vice-recteur aux ressources humaines

  
Esther Déom  
Adjointe au Vice-recteur aux ressources  
humaines

  
Claude Paradis  
Porte-parole

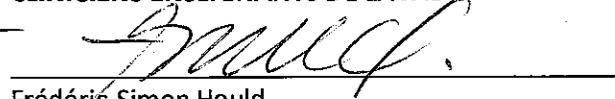
  
Bruno Piedboeuf  
Vice-doyen, Faculté de médecine

  
Nathalie Gingras  
Directrice, Faculté de médecine

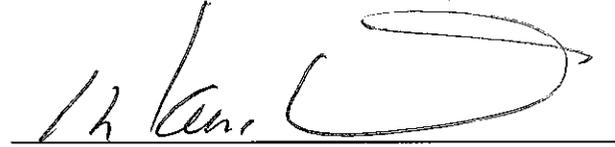
  
Diane Crépin  
Négociatrice, Vice-rectorat aux ressources  
humaines

  
Marie-Pierre Beaumont  
Négociatrice, Vice-rectorat aux ressources  
humaines

**POUR L'ASSOCIATION DES MÉDECINS  
CLINIENS ENSEIGNANTS DE LAVAL**

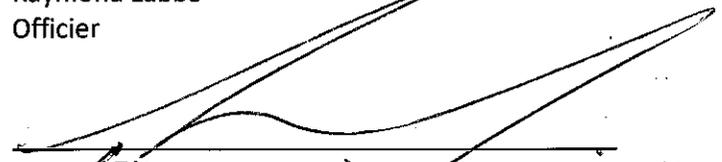
  
Frédéric-Simon Hould  
Président

  
Jacques-R. Rouleau  
Secrétaire

  
Michel Laviolette  
Trésorier

  
Nicolas Dupré  
Officier

  
Raymond Labbé  
Officier

  
Bernard Têtu  
Officier



## **ANNEXE A ÉLÉMENTS DES CONTRATS D'ENGAGEMENT**

---

Le contrat d'engagement en qualité de médecin clinicien enseignant doit contenir au moins les éléments suivants :

- A.1 engagement, à titre de professeur, comme médecin clinicien enseignant en probation, permanent, ou engagement, à titre d'autre membre du personnel enseignant, comme médecin clinicien enseignant sous octroi ou suppléant;
- A.2 durée de l'engagement : date d'entrée en vigueur et date d'expiration;
- A.3 caractéristiques de l'engagement : temps complet, temps partiel (avec l'indication du régime ordinaire d'emploi et du rythme normal de sa révision périodique selon les clauses 8.14 et suivantes), initial, terminal, renouvelable, non renouvelable, à terme;
- A.4 rang universitaire à l'engagement, s'il y a lieu: adjoint, agrégé, titulaire;
- A.5 département et lieu de travail;
- A.6 traitement, classe, échelon;
- A.7 pour l'engagement comme médecin clinicien enseignant suppléant ; le nom de la personne remplacée, s'il y a lieu;
- A.8 pour l'engagement comme médecin clinicien enseignant sous octroi : le numéro de la subvention ou bourse, le nom du détenteur de la subvention, le titre du projet.

## **ANNEXE B      PLAN DE CARRIÈRE DES MÉDECINS CLINIENS ENSEIGNANTS**

---

### B.1      But

- B.1.01 Ce plan de carrière des médecins cliniciens enseignants de l'Université Laval a pour but d'établir le traitement annuel de chaque médecin clinicien enseignant selon son classement dans l'échelle applicable en tenant compte :
- a)      du rang universitaire auquel il est nommé;
  - b)      de son nombre d'années d'expérience pertinente.

### B.2      Définitions

- B.2.01 Les mots « rang universitaire » désignent l'un ou l'autre des rangs universitaires suivants :
- a)      adjoint;
  - b)      agrégé;
  - c)      titulaire.
- B.2.02 Le mot « échelle » désigne un ensemble de trois listes de montants correspondant au classement des médecins cliniciens enseignants.
- B.2.03 Le mot « classe » désigne une liste de montants correspondant au classement des médecins cliniciens enseignants ayant le même rang universitaire.
- B.2.04 Le mot « échelon » désigne l'un des divers niveaux de rémunération dans une classe.

### B.3      Échelle

- B.3.01 Une échelle est constituée des trois classes suivantes :
- CLASSE II: applicable aux médecins cliniciens enseignants adjoints;
- CLASSE III: applicable aux médecins cliniciens enseignants agrégés;
- CLASSE IV: applicable aux médecins cliniciens enseignants titulaires.

#### B.4 Classes et échelons

Les échelles de traitements sont formées de trois classes, portant les numéros d'ordre II à IV, comportant un nombre déterminé d'échelons. À chaque échelon d'une classe correspond un traitement.

- B.4.01 La classe II est constituée de 23 échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 3 à 25.
- B.4.02 La classe III est constituée de 24 échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 7 à 30.
- B.4.03 La classe IV est constituée de 20 échelons désignés par leur numéro d'ordre, soit les échelons 11 à 30.

#### B.5 Classement d'un nouveau médecin clinicien enseignant

- B.5.01 Le médecin clinicien enseignant engagé après la signature de la convention sans aucune année d'expérience pertinente est placé à l'échelon minimum de la classe qui correspond à son rang; s'il possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente, il est placé à l'échelon correspondant à son nombre d'années d'expérience pertinente, sans toutefois pouvoir excéder l'échelon maximum de la classe.
- B.5.02 Toute année de travail ou d'études universitaires antérieure au 31 mai qui précède l'entrée en fonction du médecin clinicien enseignant et postérieure à l'obtention du doctorat en médecine (M.D.) est une année d'expérience pour les fins du classement du médecin clinicien enseignant.

Exceptionnellement, l'Université peut accepter de reconnaître à cette fin un maximum de cinq (5) années de travail effectué avant l'obtention du diplôme prévu à la présente clause.

- B.5.03 La pertinence d'une année d'expérience s'apprécie en lui donnant un poids de 0,4 s'il s'agit d'un travail clinique, et d'un poids variant de 1,0 à 0,0 s'il s'agit d'un autre type de travail ou d'études universitaires, dont la pertinence par rapport aux fonctions universitaires est à apprécier.

#### B.6 Avancement annuel

- B.6.01 Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, le médecin clinicien enseignant avance d'un échelon dans sa classe jusqu'à ce qu'il atteigne l'échelon maximum de cette classe. En cas de nomination à un rang universitaire supérieur à la même date, la clause B.7.01 avec ajustement s'applique préalablement à la présente clause.

### B.7 Changement de classe

- B.7.01 Dès sa nomination à un rang universitaire supérieur, le médecin clinicien enseignant passe dans la classe qui correspond à son nouveau rang sans, de ce fait, changer de numéro d'échelon. Si cet échelon n'existe pas dans sa nouvelle classe, le médecin clinicien enseignant est classé au premier échelon de celle-ci.

**ANNEXE C.1 ÉCHELLE DES SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2009**

---

CLASSE

Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	71 451 \$		
4	71 451 \$		
5	71 451 \$		
6	71 451 \$		
7	72 664 \$	84 574 \$	
8	73 900 \$	84 574 \$	
9	75 157 \$	84 574 \$	
10	76 435 \$	84 574 \$	
11	77 734 \$	85 843 \$	98 043 \$
12	79 057 \$	87 130 \$	98 043 \$
13	80 402 \$	88 435 \$	98 043 \$
14	81 766 \$	89 761 \$	99 513 \$
15	83 157 \$	91 110 \$	101 006 \$
16	84 570 \$	92 477 \$	102 521 \$
17	86 008 \$	93 863 \$	104 060 \$
18	87 469 \$	95 270 \$	105 621 \$
19	88 958 \$	96 700 \$	107 204 \$
20	90 470 \$	98 151 \$	108 813 \$
21	92 006 \$	99 623 \$	110 445 \$
22	93 572 \$	101 116 \$	112 100 \$
23	95 164 \$	102 634 \$	113 781 \$
24	96 781 \$	104 175 \$	115 489 \$
25	98 424 \$	105 737 \$	117 220 \$
26		107 323 \$	118 979 \$
27		108 932 \$	120 764 \$
28		110 567 \$	122 576 \$
29		111 110 \$	124 416 \$
30		111 111 \$	126 281 \$

**ANNEXE C.2 ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 31 MAI 2012**

---

CLASSE

Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	73 607 \$		
4	73 607 \$		
5	73 607 \$		
6	73 607 \$		
7	74 856 \$	87 126 \$	
8	76 130 \$	87 126 \$	
9	77 424 \$	87 126 \$	
10	78 741 \$	87 126 \$	
11	80 079 \$	88 432 \$	101 001 \$
12	81 442 \$	89 758 \$	101 001 \$
13	82 828 \$	91 103 \$	101 001 \$
14	84 233 \$	92 469 \$	102 515 \$
15	85 666 \$	93 859 \$	104 054 \$
16	87 123 \$	95 267 \$	105 614 \$
17	88 603 \$	96 695 \$	107 199 \$
18	90 108 \$	98 145 \$	108 807 \$
19	91 642 \$	99 618 \$	110 438 \$
20	93 200 \$	101 112 \$	112 095 \$
21	94 782 \$	102 629 \$	113 777 \$
22	96 395 \$	104 166 \$	115 482 \$
23	98 035 \$	105 730 \$	117 214 \$
24	99 701 \$	107 318 \$	118 974 \$
25	101 394 \$	108 927 \$	120 756 \$
26		110 561 \$	122 568 \$
27		112 218 \$	124 407 \$
28		113 903 \$	126 274 \$
29		114 462 \$	128 169 \$
30		114 462 \$	130 090 \$

**ANNEXE C.3 MONTANT DÉFALQUÉ AU 31 MAI 2012**

---

CLASSE

Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	2 156 \$		
4	2 156 \$		
5	2 156 \$		
6	2 156 \$		
7	2 192 \$	2 552 \$	
8	2 230 \$	2 552 \$	
9	2 267 \$	2 552 \$	
10	2 306 \$	2 552 \$	
11	2 345 \$	2 589 \$	2 958 \$
12	2 385 \$	2 628 \$	2 958 \$
13	2 426 \$	2 668 \$	2 958 \$
14	2 467 \$	2 708 \$	3 002 \$
15	2 509 \$	2 749 \$	3 048 \$
16	2 552 \$	2 790 \$	3 093 \$
17	2 595 \$	2 832 \$	3 139 \$
18	2 639 \$	2 875 \$	3 186 \$
19	2 684 \$	2 918 \$	3 234 \$
20	2 730 \$	2 961 \$	3 282 \$
21	2 776 \$	3 006 \$	3 332 \$
22	2 823 \$	3 050 \$	3 382 \$
23	2 871 \$	3 096 \$	3 433 \$
24	2 920 \$	3 143 \$	3 485 \$
25	2 970 \$	3 190 \$	3 536 \$
26		3 238 \$	3 589 \$
27		3 286 \$	3 643 \$
28		3 336 \$	3 698 \$
29		3 352 \$	3 753 \$
30		3 352 \$	3 809 \$

**ANNEXE C.4 ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2012**

---

CLASSE

Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	75 447 \$		
4	75 447 \$		
5	75 447 \$		
6	75 447 \$		
7	76 727 \$	89 304 \$	
8	78 033 \$	89 304 \$	
9	79 360 \$	89 304 \$	
10	80 710 \$	89 304 \$	
11	82 081 \$	90 643 \$	103 526 \$
12	83 478 \$	92 002 \$	103 526 \$
13	84 899 \$	93 381 \$	103 526 \$
14	86 339 \$	94 781 \$	105 078 \$
15	87 808 \$	96 205 \$	106 655 \$
16	89 301 \$	97 649 \$	108 254 \$
17	90 818 \$	99 112 \$	109 879 \$
18	92 361 \$	100 599 \$	111 527 \$
19	93 933 \$	102 108 \$	113 199 \$
20	95 530 \$	103 640 \$	114 897 \$
21	97 152 \$	105 195 \$	116 621 \$
22	98 805 \$	106 770 \$	118 369 \$
23	100 486 \$	108 373 \$	120 144 \$
24	102 194 \$	110 001 \$	121 948 \$
25	103 929 \$	111 650 \$	123 775 \$
26		113 325 \$	125 632 \$
27		115 023 \$	127 517 \$
28		116 751 \$	129 431 \$
29		117 324 \$	131 373 \$
30		117 324 \$	133 342 \$

**ANNEXE C.5 ÉCHELLE DES SALAIRES DÉFALQUÉS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2012**

---

CLASSE

Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	73 291 \$		
4	73 291 \$		
5	73 291 \$		
6	73 291 \$		
7	74 535 \$	86 752 \$	
8	75 803 \$	86 752 \$	
9	77 093 \$	86 752 \$	
10	78 404 \$	86 752 \$	
11	79 736 \$	88 054 \$	100 568 \$
12	81 093 \$	89 374 \$	100 568 \$
13	82 473 \$	90 713 \$	100 568 \$
14	83 872 \$	92 073 \$	102 076 \$
15	85 299 \$	93 456 \$	103 607 \$
16	86 749 \$	94 859 \$	105 161 \$
17	88 223 \$	96 280 \$	106 740 \$
18	89 722 \$	97 724 \$	108 341 \$
19	91 249 \$	99 190 \$	109 965 \$
20	92 800 \$	100 679 \$	111 615 \$
21	94 376 \$	102 189 \$	113 289 \$
22	95 982 \$	103 720 \$	114 987 \$
23	97 615 \$	105 277 \$	116 711 \$
24	99 274 \$	106 858 \$	118 463 \$
25	100 959 \$	108 460 \$	120 239 \$
26		110 087 \$	122 043 \$
27		111 737 \$	123 874 \$
28		113 415 \$	125 733 \$
29		113 972 \$	127 620 \$
30		113 972 \$	129 533 \$

**ANNEXE C.6 ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2013**

---

CLASSE

Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	76 767 \$		
4	76 767 \$		
5	76 767 \$		
6	76 767 \$		
7	78 070 \$	90 867 \$	
8	79 399 \$	90 867 \$	
9	80 749 \$	90 867 \$	
10	82 122 \$	90 867 \$	
11	83 517 \$	92 229 \$	105 338 \$
12	84 939 \$	93 612 \$	105 338 \$
13	86 385 \$	95 015 \$	105 338 \$
14	87 850 \$	96 440 \$	106 917 \$
15	89 345 \$	97 889 \$	108 521 \$
16	90 864 \$	99 358 \$	110 148 \$
17	92 407 \$	100 846 \$	111 802 \$
18	93 977 \$	102 359 \$	113 479 \$
19	95 577 \$	103 895 \$	115 180 \$
20	97 202 \$	105 454 \$	116 908 \$
21	98 852 \$	107 036 \$	118 662 \$
22	100 534 \$	108 638 \$	120 440 \$
23	102 245 \$	110 270 \$	122 247 \$
24	103 982 \$	111 926 \$	124 082 \$
25	105 748 \$	113 604 \$	125 941 \$
26		115 308 \$	127 831 \$
27		117 036 \$	129 749 \$
28		118 794 \$	131 696 \$
29		119 377 \$	133 672 \$
30		119 377 \$	135 675 \$

**ANNEXE C.7 ÉCHELLE DES SALAIRES DÉFALQUÉS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2013**

---

CLASSE

Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	74 611 \$		
4	74 611 \$		
5	74 611 \$		
6	74 611 \$		
7	75 878 \$	88 315 \$	
8	77 169 \$	88 315 \$	
9	78 482 \$	88 315 \$	
10	79 816 \$	88 315 \$	
11	81 172 \$	89 640 \$	102 380 \$
12	82 554 \$	90 984 \$	102 380 \$
13	83 959 \$	92 347 \$	102 380 \$
14	85 383 \$	93 732 \$	103 915 \$
15	86 836 \$	95 140 \$	105 473 \$
16	88 312 \$	96 568 \$	107 055 \$
17	89 812 \$	98 014 \$	108 663 \$
18	91 338 \$	99 484 \$	110 293 \$
19	92 893 \$	100 977 \$	111 946 \$
20	94 472 \$	102 493 \$	113 626 \$
21	96 076 \$	104 030 \$	115 330 \$
22	97 711 \$	105 588 \$	117 058 \$
23	99 374 \$	107 174 \$	118 814 \$
24	101 062 \$	108 783 \$	120 597 \$
25	102 778 \$	110 414 \$	122 405 \$
26		112 070 \$	124 242 \$
27		113 750 \$	126 106 \$
28		115 458 \$	127 998 \$
29		116 025 \$	129 919 \$
30		116 025 \$	131 866 \$

**ANNEXE C.8 ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2013**

---

CLASSE

Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	77 727 \$		
4	77 727 \$		
5	77 727 \$		
6	77 727 \$		
7	79 046 \$	92 003 \$	
8	80 391 \$	92 003 \$	
9	81 758 \$	92 003 \$	
10	83 149 \$	92 003 \$	
11	84 561 \$	93 382 \$	106 655 \$
12	86 001 \$	94 782 \$	106 655 \$
13	87 465 \$	96 203 \$	106 655 \$
14	88 948 \$	97 646 \$	108 253 \$
15	90 462 \$	99 113 \$	109 878 \$
16	92 000 \$	100 600 \$	111 525 \$
17	93 562 \$	102 107 \$	113 200 \$
18	95 152 \$	103 638 \$	114 897 \$
19	96 772 \$	105 194 \$	116 620 \$
20	98 417 \$	106 772 \$	118 369 \$
21	100 088 \$	108 374 \$	120 145 \$
22	101 791 \$	109 996 \$	121 946 \$
23	103 523 \$	111 648 \$	123 775 \$
24	105 282 \$	113 325 \$	125 633 \$
25	107 070 \$	115 024 \$	127 515 \$
26		116 749 \$	129 429 \$
27		118 499 \$	131 371 \$
28		120 279 \$	133 342 \$
29		120 869 \$	135 343 \$
30		120 869 \$	137 371 \$

**ANNEXE C.9 ÉCHELLE DES SALAIRES DÉFALQUÉS AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2013**

---

CLASSE

Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	75 571 \$		
4	75 571 \$		
5	75 571 \$		
6	75 571 \$		
7	76 854 \$	89 451 \$	
8	78 161 \$	89 451 \$	
9	79 491 \$	89 451 \$	
10	80 843 \$	89 451 \$	
11	82 216 \$	90 793 \$	103 697 \$
12	83 616 \$	92 154 \$	103 697 \$
13	85 039 \$	93 535 \$	103 697 \$
14	86 481 \$	94 938 \$	105 251 \$
15	87 953 \$	96 364 \$	106 830 \$
16	89 448 \$	97 810 \$	108 432 \$
17	90 967 \$	99 275 \$	110 061 \$
18	92 513 \$	100 763 \$	111 711 \$
19	94 088 \$	102 276 \$	113 386 \$
20	95 687 \$	103 811 \$	115 087 \$
21	97 312 \$	105 368 \$	116 813 \$
22	98 968 \$	106 946 \$	118 564 \$
23	100 652 \$	108 552 \$	120 342 \$
24	102 362 \$	110 182 \$	122 148 \$
25	104 100 \$	111 834 \$	123 979 \$
26		113 511 \$	125 840 \$
27		115 213 \$	127 728 \$
28		116 943 \$	129 644 \$
29		117 517 \$	131 590 \$
30		117 517 \$	133 562 \$

**ANNEXE C.10 ÉCHELLE DES SALAIRES NON DÉFALQUÉS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2014**

---

CLASSE

	II	III	IV
Échelon	Adjoint	Agrégé	Titulaire
0			
1			
2			
3	80 059 \$		
4	80 059 \$		
5	80 059 \$		
6	80 059 \$		
7	81 417 \$	94 763 \$	
8	82 803 \$	94 763 \$	
9	84 211 \$	94 763 \$	
10	85 643 \$	94 763 \$	
11	87 098 \$	96 183 \$	109 855 \$
12	88 581 \$	97 625 \$	109 855 \$
13	90 089 \$	99 089 \$	109 855 \$
14	91 616 \$	100 575 \$	111 501 \$
15	93 176 \$	102 086 \$	113 174 \$
16	94 760 \$	103 618 \$	114 871 \$
17	96 369 \$	105 170 \$	116 596 \$
18	98 007 \$	106 747 \$	118 344 \$
19	99 675 \$	108 350 \$	120 119 \$
20	101 370 \$	109 975 \$	121 920 \$
21	103 091 \$	111 625 \$	123 749 \$
22	104 845 \$	113 296 \$	125 604 \$
23	106 629 \$	114 997 \$	127 488 \$
24	108 440 \$	116 725 \$	129 402 \$
25	110 282 \$	118 475 \$	131 340 \$
26		120 251 \$	133 312 \$
27		122 054 \$	135 312 \$
28		123 887 \$	137 342 \$
29		124 495 \$	139 403 \$
30		124 495 \$	141 492 \$

**ANNEXE C.11 ÉCHELLE DES SALAIRES DÉFALQUÉS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2014**

---

CLASSE

Échelon	II Adjoint	III Agrégé	IV Titulaire
0			
1			
2			
3	77903		
4	77903		
5	77903		
6	77903		
7	79225	92211	
8	80573	92211	
9	81944	92211	
10	83337	92211	
11	84753	93594	106897
12	86196	94997	106897
13	87663	96421	106897
14	89149	97867	108499
15	90667	99337	110126
16	92208	100828	111778
17	93774	102338	113457
18	95368	103872	115158
19	96991	105432	116885
20	98640	107014	118638
21	100315	108619	120417
22	102022	110246	122222
23	103758	111901	124055
24	105520	113582	125917
25	107312	115285	127804
26		117013	129723
27		118768	131669
28		120551	133644
29		121143	135650
30		121143	137683

Les textes qui suivent ne font pas partie de la convention collective entre l'Université Laval et l'Association des médecins cliniciens enseignants de Laval; ils ne sont publiés qu'à titre d'information. Ces textes sont extraits de la convention collective intervenue le 22 avril 2013 entre l'Université Laval et le Syndicat des professeurs de l'Université Laval. Les dispositions qui s'y trouvent s'appliquent aux médecins cliniciens enseignants, conformément à la clause 17.01 de la présente convention.

Les seules adaptations sont les suivantes : «professeur/e» a été remplacé par «médecin clinicien enseignant»; « elle ou il » par « il » ; « la ou le responsable » par « le directeur du département ». Les renvois à des clauses hors de la partie 6 ont été retirés ou adaptés. Une clause sans objet pour l'AMCEL (6.2.21), a été supprimée.

## **Partie 6 Avantages sociaux et traitement**

### **CHAPITRE 6.1 Congé annuel et congés fériés**

---

6.1.01 Le médecin clinicien enseignant qui a cumulé une année d'ancienneté depuis le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente a droit à un congé annuel d'un mois (23 jours ouvrables). S'il a été engagé depuis moins d'un an, il a droit à un congé dont la durée est proportionnelle à l'ancienneté cumulée au moment du début de la prise de vacances.

6.1.02 Au préalable et le plus tôt possible, préférablement avant le 30 avril, le médecin clinicien enseignant informe par écrit ou par courriel le directeur du département des dates de son congé annuel.

Le congé annuel se prend durant la session d'été à moins d'entente écrite entre le directeur du département et le médecin clinicien enseignant. Une copie de l'entente est transmise à la vice-rectrice ou au vice-recteur et est versée au dossier du médecin clinicien enseignant.

Le congé annuel est reporté à la fin du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint ou d'accueil d'un enfant adopté si l'un ou l'autre de ces congés survient pendant la session d'été.

6.1.03 Le congé annuel ne peut être reporté d'une année à l'autre.

6.1.04 Lorsqu'un médecin clinicien enseignant quitte le service de l'Employeur ou prend sa retraite, il a droit soit à la proportion du congé annuel acquise à la date de son départ pour l'année en cours, soit au traitement couvrant le nombre de jours accumulés du congé annuel.

Lorsqu'un médecin clinicien enseignant quitte le service de l'Employeur ou prend sa retraite avant le 15 juin sans avoir pu prendre la totalité du congé annuel auquel il a droit pour l'année précédente, l'Employeur lui verse le traitement correspondant au nombre de jours accumulés de congé.

6.1.05 Le congé annuel ne peut être remplacé par un supplément de traitement.

6.1.06 Le médecin clinicien enseignant qui, entre le 1<sup>er</sup> juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des jours de vacances comme suit :

a) maladies et accidents:

Le médecin clinicien enseignant absent du travail en vertu des dispositions de la clause 6.3.02 et 6.3.05 accumule des jours de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs à son absence.

b) congé de maternité, congé de conjointe ou de conjoint, congé d'accueil d'un enfant adopté et parental :

Le médecin clinicien enseignant accumule des jours de vacances pendant la durée de son congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté et parental.

c) congé sans traitement dont la durée totale excède 20 jours ouvrables

Le médecin clinicien enseignant accumule des jours de vacances au prorata des jours travaillés.

6.1.07 Les congés fériés, chômés et payés sont :

- le congé des Fêtes tel que défini par le calendrier universitaire;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du travail;
- l'Action de grâces;
- la fête de l'Université.

## CHAPITRE 6.2 Droits parentaux

---

- 6.2.01 Dans le but de permettre aux médecins cliniciens enseignant de concilier vie familiale et carrière universitaire, et en reconnaissant le rôle de la mère et du père dans la naissance et l'éducation de l'enfant, des congés sont prévus.
- 6.2.02 Pour la durée des congés prévus au présent chapitre, l'Employeur et le médecin clinicien enseignant assument leur pleine participation au régime de retraite et au régime d'assurances collectives, sous réserve des règles qui régissent ces régimes. Au terme de son congé, le médecin clinicien enseignant réintègre son poste.

### Congé de maternité

- 6.2.03 Le médecin clinicien enseignant a droit, sur demande, à un congé de maternité d'au plus 21 semaines consécutives dont la répartition, avant et après l'accouchement, appartient au médecin clinicien enseignant. La médecin clinicien enseignant qui, en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, reçoit des prestations d'assurance parentale, a droit de recevoir, pendant son congé de maternité, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son plein traitement et toute prestation qu'elle reçoit du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP. Il appartient à la médecin clinicien enseignant de fournir à l'Employeur une preuve de la demande faite au RQAP ainsi qu'un relevé des prestations effectivement perçues.

Un congé équivalent, aux mêmes conditions, est accordé à la médecin clinicien enseignant qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 6.2.04 La médecin clinicien enseignant fournit à la vice-rectrice ou au vice-recteur avant son départ en congé de maternité un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date prévue de l'accouchement.
- 6.2.05 Sur recommandation de sa ou de son médecin, la médecin clinicien enseignant peut cesser de travailler, réduire sa charge de travail ou réaménager sa charge de travail à tout moment au cours de sa grossesse. Pendant cette période, l'Employeur continue de verser à la médecin clinicien enseignant son traitement.
- 6.2.06 À sa demande, la médecin clinicien enseignant est libérée de ses cours durant la ou les sessions touchées par le congé de maternité
- 6.2.07 Si la médecin clinicien enseignant ne peut reprendre le travail à la date prévue, l'Employeur peut lui demander de produire un certificat médical; dans ce cas, les stipulations de la convention relatives à l'invalidité s'appliquent.

### Congé de conjointe ou de conjoint

- 6.2.08 Le médecin clinicien enseignant dont la conjointe accouche ou dont la conjointe ou le conjoint se prévaut d'un congé d'accueil d'un enfant prévu à la clause 6.2.09 a droit, sur demande, à un congé de conjointe ou de conjoint d'une durée maximale de 7 semaines qui débute avec l'arrivée de l'enfant au domicile des parents.

Pendant ce congé, le médecin clinicien enseignant a droit à une indemnité égale à la différence entre son plein traitement et la prestation qu'elle ou qu'il reçoit du RQAP ou pourrait recevoir si elle ou s'il en faisait la demande au RQAP. Il appartient à la professeure ou au professeur de fournir à l'Employeur une preuve de la demande faite au RQAP ainsi qu'un relevé des prestations effectivement reçues.

### Congé d'accueil d'un enfant adopté

- 6.2.09 Le médecin clinicien enseignant qui, au sens des dispositions des lois sur l'adoption du Québec, adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, bénéficie, sur demande, d'un congé d'accueil de l'enfant d'une durée maximale de 14 semaines qui débute au plus tôt quatorze (14) jours avant l'arrivée de l'enfant au domicile des parents.

Pendant ce congé d'accueil, le médecin clinicien enseignant a droit à une indemnité égale à la différence entre son plein traitement et la prestation qu'elle ou qu'il reçoit du RQAP ou pourrait recevoir si elle ou s'il en faisait la demande au RQAP. Il appartient au professeur de fournir à l'Employeur une preuve de la demande faite au RQAP ainsi qu'un relevé des prestations effectivement reçues.

Le médecin clinicien enseignant n'a pas droit à ce congé si sa conjointe ou son conjoint en bénéficie.

- 6.2.10 Le congé d'accueil d'un enfant adopté débute la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption sauf dans le cas d'une adoption hors Québec où il peut débiter jusqu'à deux semaines avant l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents.
- 6.2.11 Le médecin clinicien enseignant qui adopte légalement l'enfant de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours consécutifs.
- 6.2.12 Dans le cas d'une tutelle légale obtenue à la suite du décès du ou des parents d'un enfant mineur, le médecin clinicien enseignant qui en obtient la tutelle a droit, sur demande, à un congé d'une durée maximale de sept semaines consécutives avec plein traitement.

Le médecin clinicien enseignant qui bénéficie de cette clause ne pourra se prévaloir ultérieurement, pour la ou le même enfant des dispositions relatives au congé d'accueil d'un enfant adopté.

- 6.2.13 La charge de travail du médecin clinicien enseignant qui bénéficie d'un congé d'accueil d'un enfant adopté est modifiée pour tenir compte de la clause 6.2.10.
- 6.2.14 Le médecin clinicien enseignant en congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental ou parental supplémentaire ne peut se livrer à aucune activité professionnelle externe sans l'autorisation de la vice-rectrice ou du vice-recteur.

#### Congé parental

- 6.2.15 L'Employeur reconnaît que les activités professorales liées à la recherche et à l'encadrement des étudiantes et étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles ne peuvent être complètement interrompues durant un congé parental. Pour cette raison, et en vertu du principe énoncé à la clause 6.2.01, l'Employeur consent à indemniser une partie du congé parental auquel a droit le médecin clinicien enseignant à la suite de la naissance d'un enfant.

Le congé parental prévu au présent chapitre est accordé par l'Employeur à la condition que le médecin clinicien enseignant en informe le directeur du département un mois au moins avant qu'il ne débute. À moins d'une entente particulière entre le médecin clinicien enseignant et l'Employeur, le congé débute aux termes du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint ou d'accueil d'un enfant adopté pris selon la clause 6.2.09, et est d'une durée maximale de 32 semaines consécutives. Le congé parental peut être partagé entre les deux conjoints conformément aux modalités prévues par la Loi sur l'assurance parentale. Cette répartition leur appartient, mais le total des semaines de congé parental partagé indemnisé par l'Université ne peut excéder sept semaines. Durant cette période, le médecin clinicien enseignant reçoit pour une période de sept semaines, période pendant laquelle il reçoit ou pourrait recevoir des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à 15 % de son traitement.

- 6.2.16 Le médecin clinicien enseignant en congé parental obtient, à sa demande et moyennant un préavis d'un mois envoyé à l'Employeur, une réduction de la durée du congé.

#### Suspension des congés parentaux

- 6.2.17 Sur demande du médecin clinicien enseignant, le congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental, ou le congé pris en vertu de la clause 6.2.12 peut être suspendu si le médecin clinicien enseignant devient invalide au sens de la clause 6.3.01. Le médecin clinicien enseignant doit en aviser l'Employeur le plus tôt possible et fournir un certificat médical.

- 6.2.18 Durant la suspension du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental, ou du congé pris en vertu de la clause 6.2.12, à la suite de l'application de la clause 6.2.16, les dispositions du chapitre 6.3 de la convention collective s'appliquent. Au terme de l'invalidité, le médecin clinicien enseignant a droit à une prolongation du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental, ou du congé pris en vertu de la clause 6.2.12 selon les dispositions prévues aux clauses traitant de ces congés. La durée de la prolongation correspond à la durée de l'invalidité qui doit être attestée par un certificat médical.
- 6.2.19 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours d'un congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental ou d'un congé pris en vertu de la clause 6.2.12, le congé peut être suspendu, après entente avec l'Employeur, pour permettre le retour au travail du médecin clinicien enseignant pendant la durée de cette hospitalisation.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. La suspension prend fin lorsque l'enfant intègre ou réintègre la résidence.

Au terme de la suspension, le médecin clinicien enseignant a droit à une prolongation du congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, parental, ou du congé pris en vertu de la clause 6.2.12 selon les dispositions prévues aux clauses traitant de ces congés. La durée de la prolongation correspond à la durée de l'hospitalisation qui doit être attestée par un certificat médical.

#### Autres dispositions

- 6.2.20 Dans les deux années qui suivent un congé de maternité, de conjointe ou de conjoint, d'accueil d'un enfant adopté ou parental, le médecin clinicien enseignant bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours.

De plus, au cours de la même période, le directeur du département tient compte de la situation familiale du médecin clinicien enseignant lors de l'attribution de la charge de travail, notamment, dans le cas de cours que le médecin clinicien enseignant donnerait pour la première fois.

- 6.2.21 Ne s'applique pas

#### Droits de scolarité

- 6.2.22 L'Employeur maintient un programme d'exonération des frais de scolarité à l'intention des enfants des médecins cliniciens enseignants et des enfants de leurs conjoints ou de leurs conjointes. Ce programme couvre les enfants qui poursuivent leurs études à l'Université Laval. L'exonération est égale aux montants des droits de scolarité et aux frais afférents aux études en vigueur pour l'année 1989-1990 (excluant les frais de matériel pédagogique et les cotisations aux associations étudiantes) tels qu'ils ont été

révisés en date du 14 avril 2009 (CE-2009-139). Ces montants révisés sont consignés à l'Annexe L.

### **CHAPITRE 6.3 Invalidité**

---

6.3.01 Pour l'interprétation du présent chapitre, la définition d'invalidité est la suivante :

Au cours des 180 premiers jours d'invalidité, un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une maternité ou d'un avortement thérapeutique empêchant le médecin clinicien enseignant de vaquer régulièrement à ses fonctions professorales.

#### Maladies professionnelles et accidents de travail

6.3.02 À la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'Employeur continue de verser le traitement du médecin clinicien enseignant incapable de travailler jusqu'à la fin de son invalidité, ou jusqu'à un maximum de 180 jours, selon la première de ces éventualités. L'indemnité de remplacement du traitement prévue par la Commission, par suite de l'invalidité du médecin clinicien enseignant, est versée entièrement à l'Employeur.

6.3.03 Si l'invalidité se prolonge au-delà de 180 jours, l'assurance salaire de longue invalidité comble, selon les modalités du contrat d'assurance en vigueur, la différence entre les prestations versées par les régimes gouvernementaux et les prestations prévues par l'assurance salaire.

6.3.04 Dans le cas d'une incapacité couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le médecin clinicien enseignant est tenu de satisfaire aux obligations que lui impose la loi; de plus, il en informe la représentante ou le représentant médical de la vice-rectrice ou du vice-recteur, au service de santé, le plus tôt possible.

#### Autres maladies et accidents

6.3.05 Dans le cas d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non indemnisé aux termes de la clause 6.3.02, l'Employeur assure le médecin clinicien enseignant du maintien de son traitement durant le temps que dure l'invalidité jusqu'à un maximum de 180 jours.

6.3.06 Sur recommandation de sa ou de son médecin, selon les modalités définies par ce dernier, le médecin clinicien enseignant peut reprendre le travail à temps partiel à tout moment pendant les premiers 180 jours de son invalidité. L'Employeur peut se prévaloir toutefois de la clause 6.3.10.

6.3.07 Si, après une invalidité de moins de 180 jours, un médecin clinicien enseignant devient à nouveau invalide dans les 30 jours qui suivent la fin de l'invalidité précédente par suite

de la même cause ou de causes connexes, la nouvelle invalidité est considérée comme faisant partie de la même période d'invalidité.

- 6.3.08 Si l'invalidité se prolonge au-delà de 180 jours, l'assurance salaire de longue invalidité assure les prestations selon les modalités du contrat en vigueur.

Examen médical et vérification de l'état de santé

- 6.3.09 Le médecin clinicien enseignant qui devient invalide en informe le directeur du département le plus tôt possible et fait parvenir à la représentante ou au représentant médical de la vice-rectrice ou du vice-recteur, au service de santé, un certificat médical.

- 6.3.10 L'Employeur peut vérifier à ses frais l'état de santé du médecin clinicien enseignant en lui demandant de se soumettre à un examen médical au bureau d'une ou d'un médecin désigné par l'Employeur.

Le résultat de l'examen médical ainsi que tout rapport en découlant sont immédiatement communiqués par écrit au médecin clinicien enseignant et versés à son dossier médical.

- 6.3.11 En cas de désaccord entre la ou le médecin du médecin clinicien enseignant et celle ou celui désigné par l'Employeur sur l'état d'invalidité d'un médecin clinicien enseignant, l'Employeur et le Syndicat choisissent une ou un médecin expert qui se prononce sur l'état d'invalidité. La ou le médecin expert rencontre le médecin clinicien enseignant et fonde son opinion sur les renseignements recueillis lors de cette rencontre et sur le dossier médical du médecin clinicien enseignant. L'opinion de la ou du médecin expert est finale et lie les parties. L'Employeur assume les frais de la ou du médecin expert.

- 6.3.12 Le dossier médical constitué en vertu des clauses 6.3.09 à 6.3.11 est conservé par l'Employeur. Les renseignements d'ordre médical qui y sont contenus demeurent confidentiels et ne peuvent être communiqués à d'autres personnes que la vice-rectrice ou le vice-recteur sans le consentement écrit du médecin clinicien enseignant.

Dispositions générales

- 6.3.13 Les indemnités et prestations prévues au présent chapitre sont réduites du montant de toute prestation d'invalidité en remplacement du traitement payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur l'assurance automobile, du Régime de rentes du Québec, ou de toute autre loi sociale assurant un remplacement du traitement.

- 6.3.14 Tout rabais de cotisation consenti par la Commission d'assurance emploi du fait de l'enregistrement du régime de protection du revenu en cas d'invalidité est versé entièrement à l'Employeur et à son seul bénéficiaire.

- 6.3.15 En cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, seule la période pendant laquelle le médecin clinicien enseignant reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme période d'invalidité.
- 6.3.16 Quand, au-delà de la période des 180 premiers jours d'invalidité, le médecin clinicien enseignant ne répond pas ou ne répond plus à la définition d'invalidité de l'assureur, mais que l'une ou l'autre partie considère que le médecin clinicien enseignant n'est pas en mesure de vaquer régulièrement à ses fonctions professorales, les parties s'engagent à résoudre le différend dans le respect des personnes impliquées.

## **CHAPITRE 6.4 Régime d'assurances collectives**

---

### Assurances collectives

- 6.4.01 Les médecins cliniciens enseignants sont protégés par un régime d'assurances collectives à participation obligatoire, sous réserve de la clause 6.4.02. Ce régime comporte les assurances suivantes :
- a) une assurance salaire qui prévoit la protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée;
  - b) une assurance vie de base qui prévoit une prestation en cas de décès ou de mutilation accidentelle;
  - c) une assurance santé en conformité avec les polices en vigueur.
- 6.4.02 Le médecin clinicien enseignant qui bénéficie par l'intermédiaire de sa conjointe ou de son conjoint d'une protection à l'égard du coût des services pharmaceutiques et des médicaments n'est pas tenu de souscrire à l'assurance santé décrite à la clause 6.4.01 c.
- 6.4.03 Le Comité de gestion des assurances collectives définit les modalités qui permettent à un médecin clinicien enseignant de passer d'une assurance santé à une autre et qui permettent à un médecin clinicien enseignant de souscrire ou non, en vertu de la clause 6.4.02, à l'assurance santé, comme mentionné à la clause 6.4.01 c.
- 6.4.04 Les médecins cliniciens enseignants peuvent :
- a) adhérer à des assurances vie supplémentaires qui prévoient une prestation en cas de décès ou de mutilation accidentelle;
  - b) faire bénéficier leur conjointe ou conjoint et leurs enfants à charge des protections de l'assurance vie supplémentaire qui prévoient une prestation en cas de décès ou de mutilation accidentelle;
  - c) faire bénéficier leur conjointe ou leur conjoint et leurs enfants à charge de la protection de l'assurance santé auquel elles ou ils adhèrent individuellement.

6.4.05 Le régime d'assurances collectives (assurance salaire, assurance vie et assurance santé) sont garantis par des contrats souscrits auprès de compagnies d'assurance. Les modifications apportées aux contrats d'assurance collective en vigueur sont portées à la connaissance de l'Employeur.

Financement des assurances collectives

6.4.06 Le versement du montant de l'Employeur au Comité de gestion des assurances collectives prévu à la clause 6.4.09 fait partie de la rémunération globale des médecins cliniciens enseignants.

6.4.07 L'Employeur assume 100 % des primes du contrat d'assurance salaire mentionné à la clause 6.4.01 a. De plus, l'Employeur en assume la gestion complète de même que tous les frais qui en découlent.

6.4.08 Les médecins cliniciens enseignants bénéficient de la protection du revenu en cas d'invalidité de longue durée selon les détails du contrat en vigueur à la date de la signature de la convention. Cette protection est garantie par un contrat d'assurance salaire. L'Employeur ne peut modifier les protections du contrat d'assurance salaire sans l'accord du Comité de gestion des assurances collectives.

6.4.09 À compter de la date de la signature de la présente convention, l'Employeur verse au Comité de gestion des assurances collectives, à chaque période de paie, un montant égal à 1,7 % de la masse salariale des adhérentes et adhérents au régime d'assurances collectives définis à la clause 6.4.01 b et c. Ce montant sert de façon prioritaire au paiement des primes des assurances collectives à participation obligatoire énumérés à la clause 6.4.01 b et c.

Aux fins de la présente clause, la masse salariale est calculée sur la base d'une rémunération égale au salaire rehaussé à 100% des adhérentes et des adhérents ou comme si elles ou s'ils étaient à régime ordinaire d'emploi à 100%, sauf pour les adhérentes et les adhérents en congé sans traitement, sous réserve du premier alinéa de la clause 15.06. Nonobstant ce qui précède, le médecin clinicien enseignant en double rattachement, soit à régime d'emploi de 50% dans deux postes, verra, aux fins du financement du régime d'assurances collectives, un seul de ses deux postes rehaussé à 100% et financé.

Si ce montant s'avère insuffisant pour le paiement de ces primes, le montant requis pour combler la différence est prélevé par l'Employeur selon un pourcentage de la masse salariale des adhérentes et adhérents aux assurances collectives définis à la clause 6.4.01 b et c. Ce pourcentage est fixé par le Comité de gestion des assurances collectives.

L'Employeur verse au Comité de gestion des assurances collectives, en sus des montants prévus à la présente clause, le montant nécessaire pour couvrir la totalité de la prime

des soins de santé des professeures et professeurs visés par le délai d'attente prévu par la Régie d'assurance maladie du Québec.

6.4.10 Les primes d'assurances décrites en 6.4.01 b, 6.4.01 c et 6.4.04 sont établies par entente entre le Comité de gestion des assurances collectives et l'assureur. La part des primes devant être payées par l'adhérente ou l'adhérent est calculée par le Comité de gestion des assurances collectives. La part des primes devant être payées par l'adhérente ou l'adhérent est prélevée par l'Employeur sur son salaire et versée au Comité de gestion des assurances collectives en même temps que la contribution de l'Employeur.

Il appartient également au Comité de gestion des assurances collectives de transmettre à l'Employeur les montants d'avantages imposables.

6.4.11 Les adhérentes ou les adhérents assument 100 % des primes des assurances énumérées à la clause 6.4.04. Ces primes sont prélevées par l'Employeur sur les salaires des personnes qui adhèrent à ces assurances. Ces sommes sont ensuite versées au Comité de gestion des assurances collectives.

6.4.12 La contribution de l'Employeur au financement des régimes, telle qu'établie en 6.4.09, inclut sa participation au paiement de tous les frais de fonctionnement du Comité de gestion des assurances collectives et du Bureau des assurances collectives.

#### Gestion des assurances collectives

6.4.13 Le Comité de gestion des assurances collectives est constitué de trois personnes nommées par le Syndicat et de deux personnes nommées par l'Employeur.

Le Comité de gestion des assurances collectives désigne une présidente ou un président parmi ses membres ainsi qu'une ou un secrétaire.

6.4.14 Le Comité de gestion des assurances collectives définit ses règles de fonctionnement ainsi que les procédures administratives et les règles d'interprétation et d'application qu'il juge nécessaires, dans le respect de la clause 6.4.15.

Le Comité de gestion des assurances collectives transmet au moins une fois par année au Syndicat et à l'Employeur une copie de ses règles et procédures.

Les décisions du Comité de gestion des assurances collectives sont prises à la majorité; à cet effet, chaque personne dispose d'un vote.

6.4.15 Le Comité de gestion des assurances collectives a pour mandat :

- a) de représenter le Syndicat à titre de preneur et de conclure ou modifier, pour le compte du Syndicat, les contrats d'assurance découlant de l'application du présent chapitre à l'exception du contrat d'assurance salaire;

- b) de gérer dans l'intérêt des adhérentes et adhérents les fonds découlant de l'application du présent chapitre;
- c) d'effectuer toute modification aux couvertures des régimes, y compris les modifications nécessaires au contrat d'assurance santé pour tenir compte des changements aux lois qui relèvent de la Régie de l'assurance maladie du Québec;
- d) de modifier les contrats en tenant compte des exigences de financement découlant du présent chapitre;
- e) de verser, s'il y a lieu, des montants aux adhérentes ou aux adhérents;
- f) de faire rapport au moins annuellement aux parties sur la situation financière des régimes et des contrats, ce qui comprend notamment l'état des revenus et des dépenses ainsi que le solde de chacun des fonds dont il a la gestion;
- g) d'effectuer toute étude dans le domaine des avantages sociaux que les parties lui confient d'un commun accord;
- h) d'informer régulièrement les adhérentes et adhérents sur les protections offertes et sur les coûts de celles-ci.

6.4.16 Le Comité de gestion des assurances collectives a accès aux données et aux services de l'Employeur nécessaires à l'accomplissement de son mandat.

6.4.17 Le Comité de gestion des assurances collectives bénéficie des assurances pertinentes de l'Université.

6.4.18 Les ristournes générées par le contrat d'assurance salaire et versées à l'Employeur sont la propriété exclusive de l'Employeur.

Par contre, les ristournes générées par les autres contrats d'assurance sont administrées selon les modalités déterminées par le Comité de gestion des assurances collectives.

6.4.19 Les surplus des fonds sous gestion du Comité de gestion des assurances collectives sont gérés dans le meilleur intérêt des adhérentes et adhérents à ces régimes.

6.4.20 Le Bureau est responsable des tâches que lui confie le Comité de gestion des assurances collectives.

6.4.21 La protection des assurances collectives prévues dans le présent chapitre s'étend aux groupes de personnes au service de l'Employeur qui sont couverts par les assurances collectives en vigueur au moment de la signature de la convention. Cependant, ces groupes de personnes pourront se retirer s'ils concluent une entente à cet effet avec

l'Employeur; la masse salariale de référence visée à la clause 6.4.09 est corrigée en conséquence.

## **CHAPITRE 6.5 Retraite**

---

Les dispositions relatives aux montants forfaitaires et à la retraite graduelle prévues aux clauses 6.5.03 et 6.5.05 à 6.5.10 sont suspendues en vertu de la lettre d'entente sur le Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL mise à jour le 22<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2013.

- 6.5.01 La cotisation de l'Employeur au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) fait partie de la rémunération globale des médecins cliniciens enseignants.
- 6.5.02 Le médecin clinicien enseignant prend sa retraite selon les dispositions du règlement du RRPPUL en vigueur. En outre, il bénéficie des stipulations du présent chapitre.
- 6.5.03 Le médecin clinicien enseignant peut prendre sa retraite sur préavis d'un mois s'il a atteint au moins l'âge de 65 ans. L'Employeur lui verse alors un montant forfaitaire égal à 10 % de son salaire.

### Retraite anticipée

- 6.5.04 Le médecin clinicien enseignant obtient une retraite anticipée sur préavis d'un mois s'il a atteint au moins l'âge de 55 ans et au plus l'âge de 64 ans et a acquis 10 années d'ancienneté.

La retraite anticipée débute le 1<sup>er</sup> septembre, le 3 janvier ou pendant la session d'été, à moins d'une entente écrite avec le directeur du département.

- 6.5.05 Lorsqu'un médecin clinicien enseignant prend une retraite anticipée, s'il ne s'est pas prévalu d'une retraite graduelle en vertu de la clause 6.5.07, l'Employeur lui verse un montant forfaitaire égal à :

- 75 % du salaire à l'âge de 60 ans;
- 60 % du salaire à l'âge de 61 ans;
- 45 % du salaire à l'âge de 62 ans;
- 30 % du salaire à l'âge de 63 ans;
- 15 % du salaire à l'âge de 64 ans.

### Congé sans traitement préalable à une retraite

- 6.5.06 À partir de 55 ans, un médecin clinicien enseignant qui a 15 années d'ancienneté obtient sur demande un congé sans traitement à 25 % ou à 50 % de son régime ordinaire d'emploi si à sa demande est joint un avis définitif de retraite prenant effet à la plus

rapprochée des deux dates suivantes, soit cinq ans après le début du congé sans traitement, soit la date de la fin de la session qui suit son soixante-cinquième anniversaire.

Normalement, le congé sans traitement préalable à une retraite débute le 1<sup>er</sup> septembre, le 1<sup>er</sup> janvier ou pendant la session d'été.

Dans ce cas, la contribution du médecin clinicien enseignant et celle de l'Employeur au régime d'assurances collectives et au régime de retraite en vigueur sont maintenues au niveau correspondant à son régime ordinaire d'emploi.

Au cours et au terme du congé sans traitement visé au premier alinéa, le médecin clinicien enseignant peut se prévaloir de la retraite anticipée selon les modalités de la clause 6.5.04, et la clause 6.5.05 s'applique au prorata du régime ordinaire d'emploi.

Au cours et au terme du congé sans traitement visé au premier alinéa, le médecin clinicien enseignant ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la retraite graduelle prévues aux clauses 6.5.07 à 6.5.10

#### Retraite graduelle

6.5.07 Le médecin clinicien enseignant qui est âgé de 60 à 64 ans inclusivement peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux ans à condition que celle-ci prenne fin au plus tard le jour où le médecin clinicien enseignant atteint l'âge de 65 ans.

Il en informe par écrit le directeur du département un mois au moins avant la date où la retraite graduelle devra prendre effet. Un avis de retraite anticipée ou normale, prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, est joint à sa demande.

6.5.08 Pendant la période de retraite graduelle visée à la clause 6.5.07, l'Employeur réduit la charge de travail du médecin clinicien enseignant de 50 %.

6.5.09 Le médecin clinicien enseignant qui débute une retraite graduelle visée à la clause 6.5.07 et prend sa retraite anticipée au cours de sa période de retraite graduelle reçoit le montant forfaitaire prévu à la clause 6.5.05, au prorata de la partie de la période de retraite graduelle restante.

6.5.10 Pendant la période de retraite graduelle visée à la clause 6.5.07, le salaire et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés.

*Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL (mise à jour) – 22-04-2013*

---

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE :** L'UNIVERSITÉ LAVAL  
« L'EMPLOYEUR »

**ET :** LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES  
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL  
« LE SYNDICAT »

**OBJET :** Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL (mise à jour)

---

**Préambule**

- ATTENDU la lettre d'entente intervenue le 28 avril 2010 entre l'Employeur et le Syndicat sur le *Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL* et la volonté des parties de reconduire cette lettre d'entente;
- ATTENDU le déficit de capitalisation de 170,3 M \$ du RRPPUL attesté en date du 31 décembre 2010;
- ATTENDU que l'article 4.01 du Règlement du RRPPUL fait en sorte que tout déficit actuariel et reliquats de solvabilité sont payés à parts égales par l'ensemble des participantes et participants actifs et par l'Employeur;
- ATTENDU le projet de Règlement sur le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire, entré en vigueur le 29 février 2012;
- ATTENDU la volonté ferme du Syndicat et de l'Employeur de maintenir la pérennité du Régime et d'en assurer la santé financière, notamment en limitant l'augmentation des coûts futurs du RRPPUL;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les échelles des salaires prévues au 1<sup>er</sup> juin 2012 (Annexe H.4 de la convention collective 2012-2016) sont défalquées des montants figurant à l'Annexe H.3 de ladite convention collective. Les montants figurant à l'Annexe H.3 seront également défalqués des échelles convenues pour les trois années subséquentes calculées selon les paramètres figurant aux clauses 6.6.07 (2013), 6.6.09 (2013-2014), 6.6.11 (2014-2015) et 6.6.13 (2015-2016).
3. Les sommes non versées par l'Employeur en vertu de la clause 2 seront bonifiées par un facteur de 10,7 % représentant la part de l'Employeur pour le financement du régime d'assurances collectives (1,7 %) et du RRPPUL (9 %).

4. Les montants prévus aux clauses 2 et 3 sont versés, selon les modalités de versement des salaires, dans un compte spécifique dédié au paiement des reliquats de solvabilité et du ou des déficits de capitalisation constatés lors de toute évaluation actuarielle effectuée avant le terme de la présente entente.
  5. À la suite de toute évaluation actuarielle déposée au cours de la durée de la présente lettre d'entente, si la cotisation d'exercice du Régime est supérieure à 18 % de la masse salariale, les parties devront amender le Règlement du RRPPUL afin de limiter la cotisation d'exercice à 18 %. Les parties pourront alors ajuster le niveau de bénéficiaires du régime afin que la cotisation d'exercice du RRPPUL soit égale à la somme des cotisations salariale et patronale.
  6. L'application des dispositions relatives aux montants forfaitaires prévus aux clauses 6.5.03, 6.5.05 et 6.5.06 de la convention collective 2012-2016 est suspendue dès la signature de la présente lettre d'entente. En contrepartie, un montant correspondant à la somme des allocations qui auraient été versées si l'application de ces clauses n'avait pas été suspendue est crédité aux participantes et participants actifs pour le paiement du déficit de capitalisation et versé dans le compte défini à la clause 4 de la présente lettre d'entente. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2011, pour les professeures et professeurs de 61 ans à 64 ans partant à la retraite, le montant correspondant à l'allocation qui aurait été versée si l'application de ces clauses n'avait pas été suspendue est augmenté de 15 % du salaire de la professeure ou du professeur.
  7. Les dispositions sur la retraite graduelle, prévues aux clauses 6.5.07 à 6.5.10, sont suspendues dès la signature de la présente lettre d'entente. En contrepartie, un montant annuel de 100 000 \$ est crédité aux participantes et participants actifs pour le paiement du déficit de capitalisation et versé dans le compte défini à la clause 4 de la présente lettre d'entente.
  8. À partir de la signature de la présente lettre d'entente et jusqu'à la fin de la convention collective 2012-2016, les professeures et professeurs qui auraient eu droit à l'application des clauses de la convention collective suspendues en vertu des clauses 6 et 7 pourront se prévaloir des dispositions suivantes :
    - La professeure ou le professeur qui prend sa retraite le 1<sup>er</sup> septembre sera, si elle ou il le souhaite, engagé à son régime ordinaire d'emploi dès le 2 septembre, à titre de professeur retraité pour un contrat d'une durée de 4 mois ou 8 mois;
    - La professeure ou le professeur qui prend sa retraite le 3 janvier sera, si elle ou il le souhaite, engagé à son régime ordinaire d'emploi dès le 4 janvier, à titre de professeur retraité pour une durée maximale de 4 mois;
- Les conditions suivantes s'appliquent :*
- La professeure ou le professeur se prévaut de ces dispositions sur préavis d'au moins 45 jours;
  - Le contrat de 4 ou 8 mois ne peut pas être renouvelé;
  - Pendant la durée du contrat, le traitement de la professeure ou du professeur retraité est égal à 91 % du traitement qu'il recevait le jour précédant sa prise de retraite, auquel sont ajoutés 8 % de paiement de vacances. Toutefois, il ne peut pas cotiser au régime de retraite et ne peut bénéficier des dispositions du chapitre 6.4 Régime d'assurances collectives de la convention collective. L'Employeur s'engage à verser

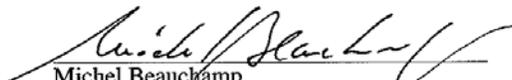
- un montant égal à la différence entre le traitement qu'elle ou qu'il recevait le jour précédant sa prise de retraite et celui qu'elle ou qu'il reçoit en se prévalant de la présente disposition, dans le compte prévu à la clause 4. Le 9 % est calculé à partir du traitement prévu dans l'échelle des salaires en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2009.
- Pendant la durée du contrat, la professeure ou le professeur conserve son bureau et les facilités s'y rattachant.
  - Une entente préalable entre l'Employeur et la professeure ou le professeur retraité relative à sa charge de travail doit être convenue.
  - Dès le début de son contrat, la professeure ou le professeur retraité reçoit sa rente de retraite en conformité avec le Règlement du RRPPUL;
  - Les professeures et professeurs qui se prévalent d'un contrat de huit mois seront pris en compte aux fins du calcul du plancher d'emploi de l'année universitaire pendant laquelle ils se sont prévalus de ces dispositions.
9. Les sommes versées au compte prévu à la clause 4 ci-dessus seront accumulées par l'Employeur, elles porteront intérêt et seront utilisées, chaque mois, pour le paiement de la part du déficit de capitalisation constaté avant le terme de la présente entente et payable par les participantes et participants actifs. Dans l'éventualité où ces sommes seraient insuffisantes, les parties reprendront les discussions pour combler le manque à gagner. Le taux d'intérêt utilisé pour les sommes avancées tant par les participantes et participants actifs que par l'Employeur sera le taux réel d'emprunt de l'Université Laval.
10. Lors d'une évaluation actuarielle, la totalité des gains (100 %) se dégageant suite à l'application de la clause 2 pour les participantes et participants actifs qui prendront leur retraite, cesseront leur emploi ou décéderont avant la retraite durant toute la période où les salaires finaux seront inférieurs à ceux n'eut été de l'application de cette clause, servira à réduire la part du déficit de capitalisation à la charge des participantes et participants actifs seulement.
11. La part des reliquats de solvabilité des participantes et participants actifs devenant échue sera prélevée au compte défini à la clause 4.
12. Si, à la suite d'une évaluation actuarielle avant le terme de la présente entente, les sommes cumulées dans le compte défini à la clause 4 sont supérieures aux montants nécessaires aux paiements d'amortissement des reliquats de solvabilité et du déficit de capitalisation, les parties conviennent que leur priorité sera de réinstaurer les échelles des salaires, en tout ou en partie en fonction du montant disponible. De plus, les parties devront s'entendre sur l'opportunité de restaurer les clauses du chapitre 6.5 de la convention collective 2012-2016 suspendues par la présente lettre d'entente.
13. L'Employeur fournit au Syndicat au 31 mai de chaque année l'état des montants accumulés et appliqués au paiement du déficit de capitalisation ainsi qu'au paiement des reliquats de solvabilité.

14. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour couvrir leur part du cout du service courant du RRPPUL, de tout déficit actuariel ou de tout reliquat de solvabilité, les participantes et participants cotisent au taux maximal autorisé par l'article 8503 (4) a) du Règlement de la Loi de l'impôt sur le revenu.
15. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature et reste en vigueur jusqu'à sa reconduction ou son renouvellement, si nécessaire, à la suite de la prochaine évaluation actuarielle, ou à son abrogation si elle n'est plus requise.

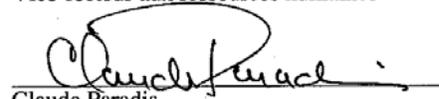
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 22<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2013.

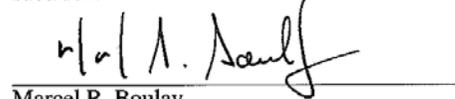
POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET  
PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

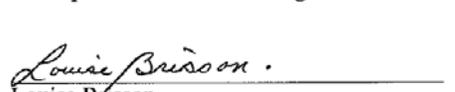
  
Michel Beauchamp  
Vice-recteur aux ressources humaines

  
Yves Lacouture  
Président

  
Claude Paradis  
Porte-parole du Comité de négociation

  
Marcel R. Boulay  
Porte-parole du Comité de négociation

  
Guy Allard  
Membre du Comité de négociation

  
Louise Brisson  
Membre du Comité de négociation

  
François Y. Doré  
Membre du Comité de négociation

  
John G. Kingma  
Membre du Comité de négociation

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE :** L'UNIVERSITÉ LAVAL  
« L'EMPLOYEUR »

**ET :** L'ASSOCIATION DES MÉDECINS CLINICIENS ENSEIGNANTS DE  
LAVAL  
« L'ASSOCIATION »

**OBJET :** Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL (mise à jour)

---

**Préambule**

- ATTENDU la lettre d'entente intervenue le 22 avril 2013 entre l'Université Laval et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) sur le *Remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL (mise à jour)*;
- ATTENDU que les médecins cliniciens enseignants adhèrent au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) à compter de la date de leur entrée au service de l'Employeur et que dès lors ils sont reconnus comme participants actifs au RRPPUL;
- ATTENDU le déficit de capitalisation de 170,3 M\$ du RRPPUL attesté en date du 31 décembre 2010;
- ATTENDU que l'article 4.01 du règlement du RRPPUL fait en sorte que tout déficit actuariel et reliquats de solvabilité sont payés à parts égales par l'ensemble des participantes et participants actifs et par l'Employeur;
- ATTENDU le projet de règlement sur le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire, entré en vigueur le 29 février 2012;
- ATTENDU que, en vertu de la clause 19.07 de la convention intervenue entre l'Association et l'Employeur, l'échelle salariale des membres de l'Association au 1er juin 2010 correspond à celle des membres du SPUL majorée d'une prime de rareté de 5%;
- ATTENDU que le Chapitre 17 stipule que les avantages sociaux, notamment en matière de retraite, consentis aux membres du SPUL le sont également aux membres de l'Association admissibles au RRPPUL, soit ceux dont le régime d'emploi est de 50% et plus;

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les dispositions intervenues par lettre d'entente le 22 avril 2013 entre l'Université et le SPUL

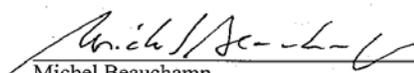
s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux membres de l'Association admissibles au RRPPUL.

3. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature et reste en vigueur jusqu'à la reconduction ou, si nécessaire; au renouvellement à la suite de la prochaine évaluation actuarielle du RRPPUL ou, si elle n'est plus requise, à l'abrogation de la lettre d'entente intervenue entre l'Employeur et le SPUL le 22 avril 2013 sur le remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL (mise à jour).

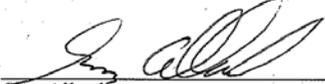
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce \_\_18\_\_<sup>e</sup> jour de \_\_septembre\_\_ 2013.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

POUR L'ASSOCIATIONS DES MÉDECINS  
CLINIENS ENSEIGNANTS DE LAVAL

  
Michel Beauchamp  
Vice-recteur aux ressources humaines

  
Frédéric-Simon Hould  
Président

  
Guy Allard  
Vice-recteur adjoint  
aux ressources humaines

  
Jacques Rouleau  
Secrétaire

*Rémunération des médecins cliniciens enseignants reconnus à titre de  
chercheurs boursiers – 19-12-2009*

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE :**           **L'UNIVERSITÉ LAVAL**  
                          **« L'Employeur »**

**ET :**               **L'ASSOCIATION DES MÉDECINS CLINIENS ENSEIGNANTS**  
                          **DE LAVAL**  
                          **« L'Association »**

**OBJET :**           **Rémunération des médecins cliniciens enseignants reconnus à titre**  
                          **de chercheurs boursiers**

---

ATTENDU le *Protocole d'accord concernant la mise en place de modalités de rémunération particulières pour les chercheurs boursiers* (ci-après « Protocole d'accord ») intervenu entre le Ministère de la santé et des services sociaux et la Fédération des médecins spécialistes du Québec (ci-après « Parties négociantes »);

ATTENDU les dispositions de la convention collective intervenue entre l'Université Laval et l'Association des médecins cliniciens enseignants de Laval le 28 juin 2007 (ci-après « Convention »);

**Les parties conviennent que**

1. sous réserve de l'alinéa 5, la présente lettre d'entente s'applique au médecin clinicien enseignant visé par le Protocole d'accord qui est autorisé à s'en prévaloir et qui en bénéficie;
2. nonobstant les dispositions du chapitre 19 de la Convention, la rémunération du médecin clinicien enseignant visé par la présente est égale au montant de la bourse salariale qu'il s'est vu octroyer par le Fonds de la recherche en santé du Québec (ci-après « FRSQ ») ou par tout autre organisme subventionnaire de recherche en santé reconnu par le FRSQ et les Parties négociantes;
3. nonobstant la clause 15.01 de la Convention, le médecin clinicien enseignant visé par la présente est réputé, aux seules fins de sa rémunération, être en congé sans traitement de son régime d'emploi normal dans une proportion égale à la différence entre 1 et le quotient du montant de sa bourse par le salaire qu'il toucherait s'il ne se prévalait pas du Protocole d'accord. En conséquence, ses activités d'enseignement restent inchangées;
4. conformément à la clause 15.02 de la Convention, le médecin clinicien enseignant visé par la présente et réputé en congé sans traitement est régi par la convention dans la mesure compatible avec son statut. Toutefois, les dispositions des clauses

15.03 à 15.09 de la Convention cessent de s'appliquer et sont remplacées par ce qui suit;

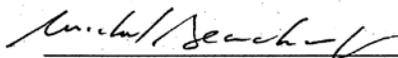
5. soixante (60) jours avant d'en faire la demande, le médecin clinicien enseignant visé par le Protocole d'accord informe par écrit le directeur de son département et le doyen de son intention de se prévaloir des dispositions du Protocole d'accord s'il y est autorisé par les Parties négociantes;
6. soixante (60) jours avant de signaler aux Parties négociantes qu'il souhaite ne plus se prévaloir des bénéfices du Protocole d'accord, le médecin clinicien enseignant visé par la présente informe le directeur de son département et le doyen du moment du changement de ses conditions de rémunération;
7. le médecin clinicien enseignant visé par la présente transmet au doyen et au directeur de son département copie de tout document pertinent à l'établissement de sa rémunération dans le cadre de l'application du Protocole d'accord. Le doyen transmet cette information au Vice-recteur aux ressources humaines;
8. durant le congé sans traitement du médecin clinicien enseignant visé par la présente, ce dernier et l'Université continuent de verser leurs cotisations respectives aux régimes d'assurances collectives comme si le traitement n'avait pas été réduit;
9. durant le congé sans traitement du médecin clinicien enseignant visé par la présente, ce dernier et l'Université continuent de verser leurs cotisations respectives au Régime de retraite des professeurs et professeurs de l'Université Laval comme si le traitement n'avait pas été réduit;
10. pour chacune des années passées en congé sans traitement en vertu de l'alinéa 3 de la présente lettre d'entente, nonobstant la clause 16.04 b) de la convention collective, le médecin clinicien enseignant visé par la présente cumule une année de service au prorata du régime d'emploi qui était le sien avant de se prévaloir de la présente entente;
11. pour chacune des années passées en congé sans traitement en vertu de l'alinéa 3 de la présente lettre d'entente, le médecin clinicien enseignant visé par la présente cumule une année d'expérience. Quand il cesse de bénéficier des dispositions du Protocole d'accord, il réintègre l'échelle de traitement conformément aux dispositions de l'annexe B de la Convention;
12. considérant que durant le congé sans traitement du médecin clinicien enseignant visé par la présente, l'Université continue de verser sa part de cotisations aux régimes d'assurances collectives et de retraite comme si le traitement n'avait pas été réduit, la Faculté de médecine réaffectera quatre-vingt-huit pourcent (88%) des montants récupérés par les congés sans traitement des médecins cliniciens enseignants visés par la présente, au soutien salarial de chercheurs-cliniciens médecins spécialistes ou aux activités de recherche de chercheurs-cliniciens médecins spécialistes, préférablement membres de l'Association;
13. la Faculté de médecine rendra compte annuellement à l'Association des montants récupérés par la présente entente et de leur réaffectation. L'Association pourra faire auprès de la Faculté les représentations qu'elle juge nécessaires.

14. la présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature du Protocole d'accord par les Parties négociantes, mais ses dispositions pourront prendre effet aux dates prévues au point 9 du Protocole d'accord, étant entendu que l'Université ne modifiera pas le régime d'emploi ni, de ce fait, le traitement du médecin clinicien visé par le *Protocole* qui se prévaudra des mesures transitoires consigné au point 10 de ce *Protocole*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 19<sup>e</sup> jour du mois de Dec 09  
~~2010~~ *MS*

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

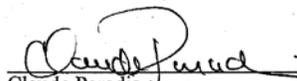
POUR L'ASSOCIATION DES MÉDECINS  
CLINIENS ENSEIGNANT À LAVAL



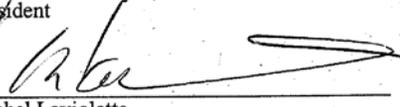
Michel Beauchamp  
Vice-recteur aux ressources humaines



Frédéric-Simon Hould  
Président



Claude Paradis  
Vice-recteur adjoint aux ressources humaines



Michel Laviolette  
Trésorier