

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ
CONCORDIA – SECTEUR TECHNIQUE (CSN)
CONCORDIA UNIVERSITY UNION OF SUPPORT STAFF-TECHNICAL SECTOR (CSN)**

ET

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

En vigueur jusqu'au 31 Mai 2009

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	5
ARTICLE 2	DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION.....	7
ARTICLE 4	DROITS ET OBLIGATIONS DE LA DIRECTION	8
ARTICLE 5	NON DISCRIMINATION	9
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	10
ARTICLE 7	ACTIVITÉS SYNDICALES	12
ARTICLE 8	PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	16
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ.....	19
ARTICLE 10	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	22
ARTICLE 11	AFFICHAGE DE POSTE.....	24
ARTICLE 12	MOUVEMENT ET SÉLECTION DU PERSONNEL	25
ARTICLE 13	SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL	27
ARTICLE 14	TRAVAIL À FORFAIT.....	28
ARTICLE 15	MESURES DISCIPLINAIRES	28
ARTICLE 16	DOSSIER D'EMPLOI	29
ARTICLE 17	DIVERS.....	30
ARTICLE 18	DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL	31
ARTICLE 19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	33
ARTICLE 20	JOURS FÉRIÉS.....	35
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS.....	36
ARTICLE 22	VACANCES.....	40
ARTICLE 23	CONGÉS PARENTAUX	43
ARTICLE 24	CONGÉ SANS SALAIRE	56
ARTICLE 25	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC	59
ARTICLE 26	FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ.....	60
ARTICLE 27	EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ	60
ARTICLE 28	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	62
ARTICLE 29	AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE.....	63
ARTICLE 30	PRIMES	63

ARTICLE 31	CLASSIFICATION ET SALAIRES.....	63
ARTICLE 32	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX.....	66
ARTICLE 33	CONGÉ DE MALADIE.....	67
ARTICLE 34	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	68
ARTICLE 35	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	68
ARTICLE 36	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	69
ARTICLE 37	DROITS ACQUIS.....	70
ARTICLE 38	PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES	71
ARTICLE 39	RÉTROACTIVITÉ.....	76
ARTICLE 40	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	76
ANNEXE A	CLASSIFICATION.....	78
ANNEXE B	SALAIRES	81
ANNEXE C	LISTE D'ANCIENNETÉ	84
ANNEXE D	ÉQUITÉ EN EMPLOI	87
ANNEXE E	CERTIFICAT D'ACCREDITATION.....	88
ANNEXE F	RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ	89
LETTRE D'ENTENTE # 1		93
LETTRE D'ENTENTE # 2.....		94
LETTRE D'ENTENTE # 3.....		96

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La convention collective a pour but:
- a) de promouvoir des rapports ordonnés entre l'Université, le Syndicat et les personnes salariées régies par la convention collective, afin d'assurer et de maintenir des conditions de travail justes et équitables;
 - b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
 - c) d'assurer que la répartition et l'accomplissement du travail se font d'une façon raisonnable;
 - d) de favoriser, par les mécanismes appropriés, un règlement équitable et rapide des problèmes pouvant survenir entre l'Université et les personnes salariées régies par la convention collective.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

Aux fins de l'interprétation de la convention collective, le féminin ou le masculin inclut le féminin et le masculin dans la mesure où le contexte le permet.

Aux fins de l'application de la convention collective, les termes suivants sont interprétés comme suit:

2.01 **Personne salariée:**

Désigne toute personne à l'emploi de l'Université Concordia, visée par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail, qui apparaît à l'annexe «E».

2.02 **Personne salariée en probation:**

Désigne toute personne salariée qui n'a pas complété la période de probation prévue au paragraphe 9.02 a).

2.03 **Personne salariée permanente:**

Désigne toute personne salariée qui a complété avec succès la période de probation prévue au paragraphe 9.02 a).

- 2.04 **Personne salariée temporaire:**
- Désigne toute personne salariée embauchée pour occuper un poste temporairement dépourvu de son titulaire.
- Cette personne salariée est mise à pied lorsque le titulaire réintègre son poste.
- Seules les dispositions prévues à l'article 38 s'appliquent à la personne salariée temporaire.
- 2.05 **Personne salariée à temps partiel:**
- Désigne toute personne salariée qui travaille de façon régulière, un nombre déterminé d'heures mais égal ou inférieur à vingt-huit (28) heures par semaine.
- La personne salariée à temps partiel bénéficie de tous les droits et de tous les avantages prévus à la convention collective, selon le nombre d'heures travaillées.
- 2.06 **Poste vacant:**
- Désigne un poste définitivement dépourvu de son titulaire.
- 2.07 **Promotion:**
- Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est supérieur.
- 2.08 **Mutation:**
- Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est égal.
- 2.09 **Rétrogradation:**
- Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est inférieur.
- 2.10 **Syndicat:**
- Désigne le Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia – Secteur Technique (CSN) Concordia University Union of Support Staff - Technical Sector (CSN).

2.11 **Université:**

Désigne l'Université Concordia.

2.12 **Les parties:**

Désigne l'Université et le Syndicat.

2.13 **Conjointe ou conjoint:**

Désigne les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

L'Université et le Syndicat conviennent que la définition de conjoint est conforme à celle inscrite dans la Loi sur les Normes du Travail et tiendra compte de toute modification apportée à cette définition.

2.14 **Poste de l'effectif :**

Désigne un poste de l'effectif, de nature continue, dont le salaire émerge du budget de fonctionnement de l'Université.

2.15 **Service des ressources humaines :**

Désigne, selon le contexte, l'une ou l'autre des unités suivantes :

- Emploi et efficacité organisationnelle;
- Paie;
- Relations avec le personnel et relations de travail;
- Rémunération directe;
- Rémunération indirecte.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur et le seul représentant autorisé pour les fins de l'application et de l'administration de la convention collective pour toutes les personnes salariées incluses dans l'unité de négociation.

- 3.02 Les tâches habituellement accomplies par les personnes salariées régies par la convention collective ne peuvent être régulièrement exécutées par des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation, telle que définie au certificat d'accréditation.
- 3.03 Pour être valide, toute entente particulière postérieure à la signature de la *convention collective, entre une, plusieurs ou l'ensemble des personnes salariées et l'Université, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.*
- 3.04 La convention collective s'applique à toutes personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail au Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia – Secteur Technique (CSN) Concordia University Union of Support Staff - Technical Sector (CSN).
- 3.05 Local syndical
- L'Université fournit et maintient un local pour l'usage exclusif du Syndicat, avec deux (2) tables, un pupitre, des chaises et un classeur à quatre tiroirs verrouillables. Le Syndicat assume les frais mensuels du téléphone.
- 3.06 Salles de réunion
- L'Université permet au Syndicat d'utiliser des salles de réunion, sans frais de location pour le Syndicat. Les salles sont réservées selon les procédures normales de l'Université.
- 3.07 Communications
- L'Université convient que le Syndicat peut utiliser le service de courrier interne pour poster des avis à ses membres.
- L'Université convient que le Syndicat peut également utiliser le service de courrier électronique interne pour communiquer soit avec ses membres ou avec l'Université. À cet effet, l'Université assigne une adresse Internet et une adresse courriel au Syndicat. Les règles d'utilisation prévues dans les politiques de l'Université s'appliquent pour l'usage du courrier électronique.

ARTICLE 4 DROITS ET OBLIGATIONS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Université a le droit et le devoir d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de cette convention collective.

- 4.02 L'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer, contre la personne salariée, aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 5 NON DISCRIMINATION

- 5.01 Le Syndicat et l'Université conviennent qu'il n'y ait pas de discrimination à l'encontre d'une personne salariée, en raison des motifs suivants: âge, santé, antécédents (psychologiques et physiques), condition sociale, état civil, parenté et alliances, langue maternelle, nationalité, état civil des parents, apparence physique, handicap physique, idées politiques, race, religion ou absence de religion, sexe, orientation sexuelle ou l'exercice de tout droit conféré par cette convention collective ou par la Loi.

- 5.02 Cette position est reflétée dans les pratiques d'emploi, les affichages de postes et les dossiers d'emploi utilisés par l'Université.

5.03 **Discrimination**

Une préférence ou une distinction injuste, basée sur un ou plusieurs des motifs énumérés à la clause 5.01 constitue une discrimination au sens du présent article.

5.04 **Harcèlement et harcèlement sexuel**

- a) Harcèlement désigne tout comportement unilatéral, non sollicité, sous forme de pression injustifiée, exercée sur une personne, dans le but de la ridiculiser ou de l'humilier, ou de lui manquer de respect, qui compromet ses droits à des conditions de travail justes et raisonnables et son droit à la dignité.
- b) Harcèlement sexuel désigne un comportement unilatéral, non sollicité, à connotation sexuelle, sous forme de pression exercée sur une personne, dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles ou de ridiculiser les attributs physiques de la personne, qui compromet ses droits à des conditions de travail justes et raisonnables et son droit à la dignité.

L'Université et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a le droit de travailler dans une atmosphère libre de harcèlement et de harcèlement sexuel.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Toute personne salariée à l'emploi de l'Université, qui est membre du Syndicat au moment de la signature de la convention collective et toutes celles qui le deviennent par la suite doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention collective, sauf de la manière prévue à la clause 6.04.
- 6.02 a) Toute nouvelle personne salariée doit, comme condition d'embauche, devenir membre du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- Le Syndicat fait signer une carte d'adhésion à la personne salariée et perçoit le montant du droit d'entrée.
- b) Aux fins du paragraphe 6.02 a), une rencontre de trente (30) minutes est prévue entre la nouvelle personne salariée et une personne représentant le Syndicat, dans un endroit convenable et confidentiel. Cette rencontre doit avoir lieu dans les trente (30) jours de l'entrée en fonction de la nouvelle personne salariée. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec la personne superviseure immédiate.
- 6.03 L'Université n'est pas tenue de congédier ou de muter à l'extérieur de l'unité de négociation une personne salariée expulsée du Syndicat ou à qui l'admission au Syndicat est refusée. Cependant, cette personne salariée est soumise à la retenue syndicale.
- 6.04 Toute personne salariée peut révoquer son adhésion au Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de la convention collective.
- 6.05 À chaque période de paie l'Université déduit un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat sur le salaire de chaque personne salariée.
- 6.06 Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, les retenues sont effectuées à compter de la première période de paie complète suivant sa date d'embauche.
- 6.07 Le Syndicat avise l'Université de toute modification de la cotisation syndicale au moins deux (2) périodes de paie complètes avant la date à laquelle l'Université effectue le changement sur la paie.
- 6.08 a) L'Université remet mensuellement, à la trésorière ou au trésorier du Syndicat, dans un délai n'excédant pas dix (10) jours ouvrables de la date de la dernière paie du mois, les sommes ainsi retenues avec une liste alphabétique des noms des personnes salariées, leur département et le montant prélevé pour chacune d'entre elles.

b) L'Université indique, sur les formulaires T4 et Relevé 1, le montant qui a été déduit sur la paie à titre de cotisations syndicales, pour chacune des personnes salariées.

6.09 Toute correspondance de nature administrative concernant les retenues syndicales est échangée entre l'Université et la personne trésorière du Syndicat.

6.10 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'Université fournit une liste par ordre alphabétique des noms des personnes salariées incluses dans l'unité de négociation au Syndicat. La liste comprend les renseignements suivants:

- a) nom;
- b) classe d'emploi et échelon;
- c) poste détenu (titre, numéro, département);
- d) statut (pour toute personne salariée temporaire, la durée d'embauche prévue);
- e) date d'embauche;
- f) date de naissance;
- g) sexe;
- h) adresse et numéro de téléphone au bureau;
- i) salaire;
- j) adresse personnelle;
- k) numéro de téléphone personnel;
- l) poste occupé s'il est différent de c) (titre, numéro, département).

Le Syndicat n'emploie l'adresse et le numéro de téléphone personnel que pour contacter la personne et convient de garder l'information confidentielle.

6.11 L'Université avise le Syndicat, par écrit, de toute modification à la liste prévue à la clause 6.10, dans les trente (30) jours de ladite modification.

6.12 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la demande écrite du Syndicat et après entente entre le Service des ressources humaines et le Syndicat, l'Université fournit toute information demandée, pertinente à l'unité de négociation.

ARTICLE 7 ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01

Généralités

- a) Les parties reconnaissent dix (10) personnes représentant le Syndicat, ainsi que leurs substituts. Le Syndicat décide de la répartition de ces personnes représentantes et en informe l'Université tel que prévu au paragraphe 7.01 c).
- b) Aucune personne représentant le Syndicat ne quitte son lieu de travail habituel sans avoir pris les arrangements nécessaires avec la personne superviseuse immédiate. Ce consentement ne peut être refusé sans motif valable.
- c) Le Syndicat informe l'Université, par écrit, des noms et des assignations des personnes salariées élues ou nommées pour représenter le Syndicat. Par la suite, toute modification à ladite liste est transmise de la même manière.
- d) Il est entendu que chaque partie peut demander qu'une personne conseillère ou qu'une personne représentante de l'extérieur, de son choix, assiste avec les personnes représentantes régulières aux rencontres entre les parties. L'ordre du jour et le nom des personnes participantes sont communiqués au moment où la date de la réunion est fixée.
- e) Pour toute matière concernant l'interprétation ou l'application de la convention collective, toute personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre avec une personne représentante de l'Université.
- f) Une personne salariée visée par le présent article ne doit pas être importunée ni subir de tort à cause de ses activités.
- g) Toute rencontre avec des personnes représentantes de l'Université n'entraîne aucune perte de salaire pour la personne salariée concernée.
- h) Le Syndicat peut afficher, aux endroits convenus entre les parties, des avis de convocation ou d'autres documents relatifs à ses affaires. Ces avis ou documents doivent être identifiés comme émanant du Syndicat.

7.02

Comité de négociation

- a) Au cours des douze (12) mois qui précèdent l'expiration de la convention collective, les personnes salariées qui font partie du comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, afin de préparer le projet de convention collective. Ces heures et journées de libération sont prises à même la banque prévue au paragraphe 7.08 a).

- b) L'Université libère le comité de négociation, sans perte de salaire, pour chaque rencontre de négociation, de médiation ou d'arbitrage de la convention collective.
- c) Les membres du comité de négociation qui le désirent peuvent reporter leurs vacances accumulées dans les douze (12) mois qui précèdent la négociation et celles accumulées durant les négociations à un moment ultérieur à la signature de la convention collective et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours.

7.03

Comité de griefs

- a) L'Université convient de reconnaître un comité de griefs syndical formé de trois (3) personnes, dont l'une est la personne représentante syndicale de la personne salariée concernée ou des personnes salariées concernées.
- b) Afin qu'elles puissent compléter leur enquête, les personnes membres du comité de griefs bénéficient, après avoir informé leurs personnes superviseuses immédiates, d'un laps de temps raisonnable, sans perte de salaire, pour enquêter sur chaque grief et/ou pour préparer les rencontres avec l'Université. Elles ont accès, si nécessaire, à la partie de l'établissement où le grief est présumé avoir pris naissance afin qu'elles puissent effectuer, sur les lieux, une enquête sur les événements ayant donné lieu au grief.
- c) L'Université convient de rencontrer le comité de griefs à sa demande au lieu et à l'heure convenus entre les parties.

7.04

Comité exécutif

Le comité exécutif du Syndicat est composé de cinq (5) personnes salariées. Aux fins de l'administration des affaires du Syndicat le comité exécutif peut libérer un ou plusieurs de ses membres et ce, jusqu'à un maximum de deux (2) jours par semaine par personne ainsi libérée, en respectant les dispositions du présent article.

Le Syndicat fait parvenir au Service des ressources humaines les informations concernant ces libérations et ce au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de la session d'automne.

Ces heures et ces journées de libération sont prises à même la banque prévue au paragraphe 7.08 a).

7.05

Conseil syndical

- a) Le Conseil syndical est composé de l'ensemble des personnes salariées représentant le Syndicat et des membres des divers comités prévus à la convention collective.
- b) Les personnes salariées qui font partie du Conseil syndical peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire, pour assister à une réunion syndicale. Dans un tel cas, une personne représentante du Syndicat avise le Service des ressources humaines au moins sept (7) jours ouvrables avant la date de la réunion. Ces heures et ces journées de libération sont prises à même la banque prévue au paragraphe 7.08 a).

7.06

Comité de relations de travail

- a) Les parties conviennent que le but du comité de relations de travail est de discuter et de résoudre, si possible, tous les sujets d'intérêt pour les parties. À cette fin, les parties se rencontrent afin d'échanger de l'information et peuvent s'engager dans des discussions afin de trouver des solutions à tout problème relié aux conditions de travail.
- b) Le comité est formé de six (6) personnes, dont trois (3) sont désignées par le Syndicat et trois (3) sont désignées par l'Université. Chaque partie nomme une personne tour à tour pour présider les réunions du comité.

Le comité se réunit à la demande de l'une des parties, au besoin, au lieu et à l'heure convenus entre les parties, dans les sept (7) jours de la demande d'une rencontre. Chaque partie avise l'autre partie à l'avance des sujets qu'elle désire inclure à l'ordre du jour, ainsi que des noms des personnes salariées qu'elle juge nécessaire de convoquer à la réunion.

Le compte-rendu de chaque réunion est préparé et signé par la personne qui a présidé la réunion. Il est distribué à chaque partie et ce, normalement dans les cinq (5) jours qui suivent la tenue de la réunion.

Lorsque la personne assumant la présidence provient du Syndicat, elle bénéficie d'une période de temps sans perte de salaire pour préparer le compte-rendu, période d'une durée égale à la durée de la réunion. Ces heures ne sont pas déduites de la banque d'heures prévue à 7.08 a).

- c) Le comité n'a pas le pouvoir de modifier ou d'amender la convention collective.
- d) Avant chaque réunion du comité, les personnes représentantes du Syndicat sont libérées, sans perte de salaire, pour une (1) heure, afin de préparer leur dossier.

- e) L'Université informe le Syndicat, par écrit, des noms des personnes représentantes au comité de relations de travail et des modifications s'il y a lieu.

7.07

Comité de santé et de sécurité au travail

L'Université reconnaît quatre (4) personnes représentantes du Syndicat pour tout sujet concernant la santé et la sécurité. L'une de ces personnes représentantes est reconnue membre du Comité consultatif central de santé et sécurité et membre de tout autre comité de santé et de sécurité qui pourrait être formé dans le futur.

7.08

Représentation syndicale

Les parties reconnaissent que, afin que les personnes représentantes du Syndicat puissent remplir leurs responsabilités envers les personnes salariées de la meilleure façon possible, des congés pour activités syndicales sont nécessaires et sont accordés comme suit:

- a) L'Université accorde une banque de soixante-neuf (69) jours ou de quatre cent quatre-vingt-trois (483) heures de congé pour activités syndicales au Syndicat, par année financière. L'année financière s'étend du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.
- b) Le Syndicat fait parvenir les informations relatives aux libérations pour activités syndicales à la personne superviseuse immédiate, avec copie au Service des ressources humaines, et ce, règle générale, sept (7) jours ouvrables avant la date pour laquelle cette libération est demandée.
- c) Lorsque la totalité des jours prévus au paragraphe a) est utilisée, les absences sont sans perte de salaire, mais sont remboursés par le Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la facturation par l'Université.
- d) Les dispositions qui précèdent s'appliquent à toute libération pour activités syndicales à l'exception de celles prévues aux clauses 7.03, 7.06 et 7.07.

7.09

Libération pour fonction syndicale à temps complet

- a) Sur avis écrit du Syndicat, l'Université libère de ses fonctions, sans salaire, pas plus d'une personne salariée permanente à temps complet pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective au sein de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) ou d'un de ses organismes affiliés.
- b) L'avis comporte le nom de la personne salariée, la nature et la durée probable de l'absence et doit être transmis au Service des ressources humaines et ce, règle générale, trente (30) jours à l'avance.

- c) L'Université convient d'accorder le congé sans salaire à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans sérieusement affecter les opérations normales du département où travaille la personne salariée concernée.
- d) Si la personne salariée libérée n'occupe pas une fonction élective, elle doit revenir au travail dans un délai de vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début de sa libération, à défaut de quoi, elle est réputée avoir démissionné à compter de la date du début de sa libération.
- e) Si la personne salariée libérée occupe une fonction élective, elle obtient un congé sans salaire d'une durée égale à son mandat. Ce congé sans salaire peut être renouvelé une fois, pour un total de deux (2) termes, dans le cas d'une réélection.
- f) Durant ce congé, la personne salariée libérée n'a pas droit aux avantages prévus à la convention collective, sauf pour le régime de retraite de l'Université et le régime d'assurances collectives, dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût de la prime est assumé en entier par la personne salariée.
- g) La personne salariée libérée en vertu de la présente clause doit aviser l'Université par écrit, de son intention soit de revenir au travail, soit de se présenter pour une réélection, au moins trente (30) jours avant l'expiration de son premier mandat. À défaut de son retour à la fin du mandat prévu au paragraphe 7.09 e), la personne salariée est réputée avoir démissionné à compter de la date du début de sa libération.
- h) Lors de son retour, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si son poste a été aboli, dans un poste équivalent.
- i) La personne salariée ainsi libérée continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois, son ancienneté est maintenue par la suite, mais sans accumulation.

ARTICLE 8 PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

8.01 Les parties conviennent que « grief » signifie toute mécontente tel que défini au Code du travail, c'est à dire, toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Les parties conviennent d'essayer de régler un grief le plus rapidement possible.

- 8.02 Les parties conviennent qu'il est préférable de résoudre les problèmes en discutant avec les personnes directement concernées, avant de soumettre un grief par écrit. À cette fin, la personne salariée accompagnée, si elle le désire, d'une personne membre du comité de griefs, peut discuter d'un grief potentiel avec la personne superviseuse immédiate.
- 8.03 Dans tous les cas de griefs, l'Université et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- a) Tout grief (individuel, collectif ou syndical) est soumis directement au Service des ressources humaines (à l'unité des relations avec le personnel et relations de travail), avec une copie à la personne superviseuse immédiate et au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait ou de la connaissance du fait qui a donné naissance au grief.
 - b) À la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre peut avoir lieu entre le comité de grief et l'Université, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.
 - c) L'Université doit rendre sa décision par écrit dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief.
- 8.04 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 8.03.
- 8.05 Le grief est présenté soit en français soit en anglais et contient un résumé des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé ainsi que le redressement demandé et, à titre indicatif, le ou les articles concernés de la convention collective.
- 8.06 Une personne salariée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée ou importunée de ce fait.
- 8.07 Les discussions concernant un grief se font entre les personnes membres du comité de griefs et les personnes représentantes de l'Université désignées à cet effet. Toutefois, une partie peut inviter d'autres personnes pour participer à la discussion, moyennant un avis raisonnable à l'autre partie.
- 8.08 La personne salariée plaignante a le droit d'être présente à toutes les étapes des procédures de griefs et d'arbitrage. Cependant, la décision finale sur le règlement d'un grief se prend entre les personnes membres du comité de griefs et la personne représentante ou les personnes représentantes autorisées de l'Université.

- 8.09 Aucune personne salariée ne doit subir de perte de salaire pour le temps passé avec les personnes représentantes de l'Université ou avec les personnes membres du comité de griefs pour discuter d'un grief, pendant les heures normales de travail.
- Lors d'un arbitrage, les personnes membres du comité de griefs, la personne *salariée plaignante et la personne salariée mise en cause* ou toute autre personne salariée témoin à l'arbitrage sont libérées de leurs fonctions sans perte de salaire pour y assister.
- Toute rencontre pour discuter d'un grief entre les personnes membres du comité de griefs et la personne salariée ou les personnes salariées impliquées dans ledit grief se tient dans un endroit confidentiel. Le moment et la durée raisonnable de cette rencontre doivent être convenus avec la personne superviseure immédiate.
- De plus, une période de trois (3) heures sans perte de salaire est accordée aux personnes salariées visées par la présente clause, dans les deux (2) semaines qui précèdent l'arbitrage.
- 8.10 Après avoir complété la procédure prévue à la clause 8.03, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, en avisant le Service des ressources humaines (à l'unité des relations avec le personnel et relations de travail), dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai à 8.03 c).
- 8.11
- a) À moins qu'il en soit convenu autrement entre les parties, tout grief est entendu devant un arbitre unique.
 - b) Les parties ou leurs personnes représentantes doivent tenter de s'entendre quant au choix de l'arbitre. À défaut d'entente, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministre du Travail.
 - c) La juridiction de l'arbitre est limitée aux conditions établies par la convention collective et en aucun cas l'arbitre n'a le pouvoir de modifier quoi que ce soit à la convention collective. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
 - d) Les frais et dépenses de l'arbitre sont défrayés à part égale par les parties.
- 8.12 Une erreur technique n'invalide pas un grief.
- 8.13 À n'importe quelle étape des procédures de griefs et d'arbitrage, lorsqu'une des parties omet ou néglige de répondre ou de procéder à l'étape suivante dans les délais applicables, le grief est réglé en faveur de l'autre partie, à moins qu'il y ait eu entente écrite entre les parties.
- 8.14 Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée ainsi que la valeur dudit consentement.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01

Calcul et acquisition des droits d'ancienneté

- a) Pour la personne salariée permanente à temps complet, l'ancienneté est accumulée sur la base du service continu de la personne salariée en tant que membre de l'unité de négociation.
- b) Pour la personne salariée permanente à temps partiel, l'ancienneté est accumulée au prorata des heures prévues à son horaire normal de travail. Pour les fins de calcul, un (1) jour est égal à sept (7) heures et un (1) an est égal à mille huit cent vingt-sept (1827) heures.
- c) Dans tous les cas, l'ancienneté est acquise à la personne salariée permanente lorsqu'elle a complété sa période de probation et ce, rétroactivement à sa date d'embauche.
- d) Nonobstant le paragraphe 9.01 a), lorsqu'une personne salariée qui a déjà occupé un emploi permanent à temps plein à l'Université devient membre de la présente unité de négociation, son ancienneté et son service continu acquis antérieurement lui sont reconnus aux fins du calcul des vacances et des autres bénéfices.
- e) La personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté sur la base de ses heures travaillées ou considérées comme travaillées, sous réserve du paragraphe 9.04 c) et des congés auxquels elle a droit.

Toutefois, cette ancienneté ne peut être opposée à celle d'une personne salariée permanente tant et aussi longtemps que la personne salariée détient le statut de personne salariée temporaire.

- f) La personne salariée temporaire qui obtient un poste conformément à l'article 12 se voit créditer son ancienneté accumulée à titre de personne salariée temporaire une fois sa période de probation terminée.

Toutefois, seule l'ancienneté accumulée à titre de personne salariée permanente peut être considérée comme de l'ancienneté ou du service actif aux fins de la sécurité d'emploi.

Période de probation et d'essaia) Période de probation

1. La période de probation pour une nouvelle personne salariée est de soixante (60) jours travaillés. Cependant les parties peuvent convenir, par écrit, de prolonger la période de probation d'un maximum de soixante (60) jours travaillés additionnels. Les parties reconnaissent que durant sa période de probation, la personne salariée reçoit l'aide et l'entraînement approprié afin de faciliter l'adaptation à son poste.
2. La nouvelle personne salariée remerciée de ses services pendant sa période de probation a droit à un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables ou à une (1) semaine de salaire s'il n'y a pas de préavis.
3. Les personnes salariées en période de probation ont accès aux procédures de griefs et d'arbitrage, sauf en cas de mise à pied et de congédiement.
4. Toute nouvelle personne salariée ou toute personne salariée qui détenait un statut de personne salariée temporaire ou saisonnière, qui a accumulé au moins cent (100) heures d'expérience pertinente, se voit déduire cent (100) heures de sa période de probation.

b) Période d'essai

1. Toute personne salariée qui obtient une promotion ou une mutation conformément à l'article 12 a droit à une période d'essai de soixante (60) jours travaillés.
2. Pendant sa période d'essai la personne salariée continue de bénéficier de tous les droits et avantages prévus à la convention collective.
3. Pendant sa période d'essai la personne salariée doit recevoir l'aide et l'entraînement approprié afin de faciliter l'adaptation à son nouveau poste.
4. Si, durant sa période d'essai, l'Université considère que la personne salariée est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste ou si la personne salariée avise la personne superviseure immédiate par écrit, au cours des vingt (20) premiers jours de travail de sa période d'essai, qu'elle ne désire pas demeurer à ce poste, l'Université réintègre ladite personne salariée à son ancien poste, sans préjudice quant aux droits acquis dans son ancien poste. En cas de grief, l'Université a le fardeau de prouver que la personne salariée est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste.

9.03

Accumulation des droits d'ancienneté

Une personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant toute absence prévue à la convention collective ou en application de celle-ci ou durant toute absence autrement autorisée et ce, pour la durée de cette absence, à l'exception des cas suivants:

- a) Dans le cas d'un congé sans salaire prévu à la clause 24.01, l'ancienneté cesse de s'accumuler après une période de douze (12) mois.
- b) Dans le cas d'une absence causée par un accident du travail, par la maladie ou par un accident, la personne salariée accumule son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

9.04

Perte des droits d'ancienneté

Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté et son emploi lorsque:

- a) Elle quitte volontairement son emploi à l'Université;
- b) Elle est congédiée, à moins que son congédiement n'ait été annulé suite à l'application des procédures de griefs et d'arbitrage;
- c) Elle est mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) Elle prend sa retraite;
- e) Elle ne retourne pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'une lettre par courrier recommandé la rappelant au travail, à la suite d'une mise à pied. Ce délai de dix (10) jours peut être prolongé par entente entre les parties.

9.05

Liste d'ancienneté

- a) La liste d'ancienneté des personnes salariées permanentes demeure affichée pendant toute la durée de la convention collective. L'Université convient de la mettre à jour à tous les douze (12) mois.

Cette liste comprend le nom et le prénom, la date d'embauche, le poste, la classe d'emploi et le statut (en probation ou permanent) de la personne salariée, si elle est à temps complet ou à temps partiel, ainsi que son ancienneté calculée conformément au présent article.

- b) Toute contestation concernant l'ancienneté d'une personne salariée est soumise par écrit au Service des ressources humaines, dans un délai de deux (2) semaines de la date de l'affichage de la liste d'ancienneté. Le Service des ressources humaines et la personne représentante du Syndicat du secteur

concerné enquêtent sur toutes les contestations et font toutes les corrections nécessaires à la liste d'ancienneté. Dans le cas d'un désaccord persistant, un grief est soumis conformément aux procédures de grief et d'arbitrage.

- c) Toutes les erreurs qui ne sont pas découvertes au cours de la période de contestation peuvent être contestées ultérieurement en utilisant la procédure ci-haut. Cependant, l'Université n'est pas tenue responsable des gestes posés sur la base des listes d'ancienneté antérieures à la date de la contestation.

9.06 **Liste de rappel**

Cette liste comprend le nom de toutes les personnes salariées mises à pied ainsi que leur statut et leur ancienneté.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

10.01 La personne salariée obtient la sécurité d'emploi après avoir complété vingt-quatre (24) mois de service comme titulaire d'un poste de l'effectif.

Malgré ce que prévoit toute autre disposition de la convention collective, et sous réserve de l'article 15, les personnes salariées qui bénéficient de la sécurité d'emploi ne peuvent être congédiées, mises à pied, licenciées ou renvoyées. Ces personnes salariées demeurent donc au service de l'Université, sans réduction de salaire, sans retarder leur progression dans leur échelle salariale et continuent de bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective.

10.02 Dans le cas de l'abolition de postes la procédure suivante s'applique:

- a) La personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans le département concerné est avisée, par écrit, de l'abolition de son poste. Copie de cet avis est transmis simultanément au Syndicat.

Dans les départements où il existe plus d'une spécialisation, la personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans la spécialisation concernée est celle qui voit son poste aboli.

- b) Toute personne salariée visée par une abolition de poste doit recevoir un préavis d'au moins deux (2) mois.
- c) La personne salariée dont le poste est aboli et qui ne se prévaut pas des dispositions de la clause 10.03, doit accepter:

1. soit de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, si elle peut satisfaire aux exigences normales du poste;
2. soit de pallier à un surcroît de travail;
3. soit de remplir une fonction dans le cadre d'un projet spécifique;
4. soit de convenir d'un projet de formation avec l'Université.

Tant qu'une personne salariée visée par le présent article ne devient pas titulaire d'un poste de l'effectif, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant de sa classe d'emploi, dans l'unité de négociation, pourvu qu'elle ait les qualifications pour remplir les exigences normales dudit poste.

10.03 Toute personne salariée visée par les dispositions prévues au présent article peut choisir de démissionner. Dans ce cas elle bénéficie d'une indemnité de départ équivalente à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

10.04 **Rappel au travail**

- a) La liste de rappel comprend les noms de toutes les personnes salariées mises à pied.
- b) Avant de rappeler une personne salariée dont le nom apparaît sur la liste de rappel, l'Université doit offrir un poste temporaire à la personne salariée permanente qui bénéficie de la sécurité d'emploi et dont le poste a été aboli. Cette personne salariée permanente doit détenir les qualifications pour remplir les exigences normales du poste.

Si le poste temporaire n'est pas comblé par une personne salariée permanente bénéficiant de la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, il est offert aux personnes salariées dont le nom apparaît sur la liste de rappel, par ordre d'ancienneté, peu importe leur statut, en autant qu'elles détiennent les qualifications pour remplir les exigences normales du poste.

- c) Une personne salariée permanente qui occupe un poste temporaire conserve et accumule tous les droits et avantages prévus à la convention collective qu'elle a acquis antérieurement.
- d) La personne salariée permanente inscrite sur la liste de rappel est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste vacant ou tout poste nouvellement créé, conformément à l'article 11. Dans un tel cas, si la personne salariée obtient un poste d'une classe d'emploi inférieure, elle conserve le salaire du poste qu'elle occupait antérieurement.

- e) La personne salariée permanente dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, qui obtient un poste conformément à l'article 12, conserve son statut de personne salariée permanente.
- f) À moins de dispositions prévoyant le contraire, le rappel au travail se fait par téléphone. L'Université doit maintenir un registre des noms des personnes salariées ainsi rappelées. Une personne salariée accompagnée d'un représentant du Syndicat peut consulter ce registre pendant les heures normales de travail. Si une personne salariée ne peut être rejointe après trois (3) tentatives, l'Université téléphone à la prochaine personne salariée sur la liste de rappel, et ainsi de suite.
- g) Si une personne salariée ne peut être rejointe après trois (3) tentatives consécutives, l'Université lui expédie une lettre par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. Si la personne salariée ne confirme pas sa disponibilité dans les deux (2) semaines qui suivent sa réception de la lettre, son nom est rayé de la liste de rappel.
- h) Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention collective, l'Université transmet au Syndicat la liste de rappel incluant les noms de toutes les personnes salariées visées par le présent article. Par la suite, cette liste est mise à jour et est transmise au Syndicat à tous les trois (3) mois.

10.05 Toute personne salariée permanente qui est mise à pied doit recevoir un préavis d'au moins un (1) mois. L'Université avise les personnes salariées temporaires qui sont mises à pied deux (2) semaines à l'avance. Cet avis doit indiquer la date de la mise à pied.

10.06 Le Syndicat doit recevoir une copie de toutes les lettres envoyées par l'Université aux personnes salariées visées par le présent article.

ARTICLE 11 AFFICHAGE DE POSTE

11.01 Lorsqu'un poste devient vacant, l'Université dispose d'une période de trente (30) jours ouvrables pour décider de l'abolir ou de le modifier. Si l'Université décide d'abolir ou de modifier le poste, elle communique sa décision au Syndicat par écrit dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date du début de la vacance.

11.02 a) Malgré ce que prévoit la clause 11.01, aux fins du présent article, l'Université affiche tout poste vacant dans les trente (30) jours ouvrables de la vacance dudit poste. Le poste est affiché pendant une période de dix (10) jours ouvrables. Une copie de l'affichage doit être transmise simultanément au Syndicat.

- b) Les personnes salariées qui désirent soumettre leur candidature à un poste affiché doivent le faire par écrit durant la période d'affichage.
- c) L'affichage comprend:
- le titre et la classe d'emploi du poste;
 - le titre de la personne superviseure immédiate;
 - une description sommaire des tâches;
 - les qualifications requises;
 - le département;
 - l'échelle salariale;
 - l'horaire de travail, s'il s'agit d'un horaire particulier;
 - les dates du début et de la fin de l'affichage.

ARTICLE 12 MOUVEMENT ET SÉLECTION DU PERSONNEL

- 12.01
- a) Lors de la sélection d'une personne salariée pour remplir un poste affiché selon la clause 11.02, l'Université doit accorder le poste à la personne candidate incluse dans l'unité de négociation qui a le plus d'ancienneté, en autant qu'elle ait les qualifications pour satisfaire aux exigences normales dudit poste.
- b) L'Université n'est pas tenue d'afficher un poste vacant une deuxième (2e) fois:
1. Lorsque ce poste vacant a d'abord été comblé par une personne de l'extérieur de l'unité de négociation, qui a quitté ce poste au cours des trois (3) premières semaines de sa période de probation;
 2. Lorsqu'un poste vacant ou un nouveau poste a d'abord été comblé par une personne salariée incluse dans l'unité de négociation, qui est retournée à son ancien poste au cours des premiers vingt (20) jours ouvrables de sa période d'essai. L'Université procède alors à un deuxième (2e) choix parmi les candidatures reçues, conformément aux dispositions de la clause 12.01.
- c) Une personne salariée qui a posé sa candidature à un poste et qui la retire par la suite ou qui refuse ledit poste ne subit aucun préjudice relativement à toute candidature ultérieure.
- d) Lorsqu'elle comble un poste avec une personne salariée incluse dans l'unité de négociation, l'Université désigne cette personne salariée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage. Cette

désignation se fait au moyen d'un avis écrit transmis à la personne salariée concernée, avec copie au Syndicat.

- e) Lorsqu'une personne salariée est promue ou mutée, elle est assignée à son nouveau poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent le moment où elle a été désignée. La personne salariée reçoit le taux de salaire de son nouveau poste dans les dix (10) jours ouvrables de son assignation.
- f) Lorsque le poste est comblé par une personne de l'extérieur de l'unité de négociation, le Syndicat est avisé du nom de la personne nouvellement embauchée et du poste qu'elle a obtenu, ceci au plus tard dans les trente (30) jours suivant l'expiration de l'affichage.
- g) Si le poste n'est pas comblé suite à l'affichage, l'Université affiche à nouveau le poste à l'interne et à l'externe, et ce pour une période de quarante (40) jours ouvrables. Le Syndicat est avisé du choix de la personne ou de l'embauche au plus tard dans les trente (30) jours suivant l'expiration de l'affichage.
- h) Si le poste n'est pas comblé par les procédures prévues plus haut, il demeure ouvert jusqu'à ce qu'il soit comblé.

12.02 En cas de grief concernant le paragraphe 12.01 a), le fardeau de la preuve à l'arbitrage incombe à l'Université.

12.03 **Assignation temporaire**

- a) L'Université n'est pas tenue de combler un poste temporairement vacant.
- b) Si un poste temporairement vacant est à combler, il est affiché dans le département pour une période de cinq (5) jours ouvrables et il est comblé par la personne salariée permanente ayant le plus d'ancienneté dans le département qui possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste.

Ce même procédé par département, peut être utilisé pour remplacer la personne salariée ainsi choisie pour combler l'assignation temporaire.

L'affichage inclut les renseignements prévus au paragraphe 11.02 c) ainsi que la durée prévue de l'assignation temporaire.

- c) Si aucune personne salariée du département n'accepte l'assignation ou ne possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste, le poste est affiché selon les dispositions prévues à la clause 11.02 et comblé selon les dispositions prévues à la clause 12.01.

- d) Le département d'origine de la personne salariée ainsi assignée n'est tenu de libérer la personne salariée que pour la durée initiale de l'assignation temporaire prévue à l'avis de vacance du poste.
- e) L'Université avise, par écrit, la personne salariée assignée temporairement en indiquant la durée prévue de l'assignation temporaire, le poste auquel la personne salariée est assignée et le salaire correspondant. Copie de cet avis est transmis au Syndicat.
- f) À la fin de l'assignation temporaire, la personne salariée retourne à son ancien poste. Si son poste a été aboli, les clauses 10.02 et 10.03 s'appliquent ou la personne salariée est placée sur la liste de rappel.
- g) La personne salariée qui obtient une assignation temporaire est assujettie aux dispositions du paragraphe 9.02 b).
- h) La personne salariée ainsi assignée reçoit le salaire auquel elle aurait droit si elle comblait le poste de façon permanente et continue.
- i) Malgré ce que prévoient les paragraphes 12.03 a) et b), l'Université peut décider de diviser les tâches entre les personnes salariées du département et leur paie alors une prime. L'Université avise le Syndicat par écrit de sa décision, de la méthode de calcul et du montant de la prime.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 13.01 L'Université convient de respecter les lois et les règlements en matière de santé et de sécurité au travail.

L'Université est responsable de la sécurité et du bien-être des personnes salariées régies par la convention collective et elle doit leur fournir tous les moyens d'assurer leur sécurité personnelle pendant qu'elles exécutent leurs tâches ou des activités reliées à l'Université.
- 13.02 Les politiques de santé et de sécurité au travail de l'Université s'appliquent à toutes les personnes salariées.
- 13.03 L'Université s'assure qu'une copie mise à jour des politiques et des procédures concernant la santé et la sécurité au travail soit accessible sur son site internet. Copie de ces politiques et procédures sont envoyées aux personnes salariées qui n'ont pas accès à Internet et qui en font la demande.
- 13.04 Toute personne salariée qui représente le personnel de soutien technique sur un « sous-comité de santé et de sécurité » d'un département en particulier, tel que

prévu aux règles VRS-40 à 49, bénéficie de tous les droits prévus aux chapitres IV et V de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

ARTICLE 14 TRAVAIL À FORFAIT

- 14.01
- a) L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer des mises à pied, ni de rétrogradation, ni de réduction des heures de travail parmi les personnes salariées régies par la convention collective.
 - b) De plus, en aucun cas les tâches d'un poste aboli ne peuvent faire l'objet d'un contrat à forfait.
 - c) L'Université s'engage à favoriser la création de nouveaux postes plutôt que d'attribuer à forfait le travail appartenant aux classes d'emploi régies par la convention collective.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.01
- Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit, adressé à la personne salariée concernée, et doit contenir l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Cet avis doit être transmis au Syndicat simultanément. Seules les mesures disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat ont été informés par écrit peuvent être mises en preuve à l'arbitrage et peuvent apparaître au dossier d'emploi de la personne.
- 15.02
- Sauf dans le cas du congédiement d'une personne salariée en période de probation, toute personne salariée qui est l'objet d'un congédiement, d'une suspension ou d'une réprimande écrite, ou le Syndicat, peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 15.03
- Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Université d'établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante. L'arbitre peut confirmer ou rejeter la mesure disciplinaire ou rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- 15.04
- Si une personne représentante de l'Université juge à propos de convoquer une personne salariée pour des motifs disciplinaires (réprimande écrite, suspension ou congédiement), cette personne salariée a le droit d'être accompagnée par une personne représentante du Syndicat.
- 15.05
- Une suspension n'interrompt pas le service continu d'une personne salariée.

- 15.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de quinze (15) jours ouvrables après l'incident qui y a donné lieu ou plus de quinze (15) jours ouvrables après la connaissance de cet incident par l'Université, à moins que les parties n'aient convenu par écrit de prolonger ledit délai.
- 15.07 Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
- d'un aveu signé devant une personne représentante du Syndicat;
 - d'un aveu signé en l'absence d'une personne représentante du Syndicat mais qui n'est pas dénoncé par écrit par la personne salariée, dans les sept (7) jours qui suivent sa signature. L'Université remet une copie de l'aveu au Syndicat, aussitôt qu'il lui est remis.

ARTICLE 16 DOSSIER D'EMPLOI

16.01 Toute personne salariée a le droit de vérifier, en prenant rendez-vous avec le Service des ressources humaines, pendant les heures de travail et en présence d'une personne représentante de l'Université ainsi qu'une personne représentante du Syndicat si la personne salariée le désire, le contenu de son dossier d'emploi et d'y ajouter ses commentaires écrits. Le dossier d'emploi a trait au travail de la personne salariée à l'Université et est conservé au Service des ressources humaines. Cette vérification est effectuée sans perte de salaire pour les personnes concernées.

Une personne salariée peut demander une photocopie de tout document contenu dans son dossier d'emploi. Le coût de cette photocopie est celui affiché aux centres de photocopie de l'Université.

16.02 Toute mention d'une mesure disciplinaire doit être retirée du dossier d'une personne salariée après qu'une période de douze (12) mois se soit écoulée, s'il n'y a eu aucune autre mesure disciplinaire de même nature.

Une personne salariée peut demander que tout avis disciplinaire ou partie d'un tel avis au sujet duquel elle a eu gain de cause, soit retiré de son dossier.

16.03 Chaque personne salariée doit recevoir une copie de l'évaluation de sa période de probation et de ses évaluations annuelles subséquentes avant que ces pièces soient ajoutées à son dossier.

Une personne salariée dont le grief est référé à l'arbitrage peut demander qu'une copie de son dossier d'emploi soit transmise à sa personne

représentante syndicale. Cette copie est payée de la manière prévue à la clause 16.01.

- 16.04 La signature d'une personne salariée sur son rapport d'évaluation signifie qu'elle en a pris connaissance et ne doit en aucune façon être interprétée comme étant une acceptation du contenu de ladite évaluation.

ARTICLE 17 DIVERS

17.01 Communications

L'Université doit faire parvenir au Syndicat une copie des documents suivants qui sont émis après la date de la signature de la convention collective :

- a) tous les règlements s'appliquant aux personnes salariées régies par cette convention collective;
- b) toute autre communication écrite concernant les conditions de travail émise à plus d'une personne salariée régie par la convention collective.

- 17.02 Toute démission peut être désavouée dans les trois (3) jours de sa signature. L'Université transmet immédiatement copie de toute démission au Syndicat.

- 17.03 L'Université fournit une copie de la convention collective à chaque personne salariée.

- 17.04 L'Université remet une copie des documents suivants au Syndicat :

- a) tout document révisé portant sur les politiques de l'Université;
- b) l'ordre du jour, le procès-verbal et les documents annexés de toute réunion publique du Conseil d'administration, du Sénat et des Conseils des facultés, en même temps qu'ils sont envoyés par la poste aux membres de ceux-ci, ou immédiatement après la réunion s'ils sont distribués pendant la réunion;
- c) le budget d'opération de l'Université et toute information concernant ledit budget approuvé par le Conseil d'administration, et les Règles budgétaires et calculs des subventions de fonctionnement aux universités du Québec, dans le même délai que celui prévu au paragraphe b);
- d) les états financiers annuels vérifiés du régime de retraite ainsi que son évaluation actuarielle, approuvés par le Comité des avantages sociaux et le Conseil d'administration, dans les dix (10) jours qui suivent leur adoption.

- 17.05 L'Université remet au Syndicat, une liste des noms des personnes salariées effectuant du travail de nature technique, qui sont embauchées par l'Université sur une base occasionnelle (feuille de temps) ou contractuelle (excluant les personnes salariées rémunérées par des subventions de recherche). Cette liste est remise au Syndicat tous les trois (3) mois.

ARTICLE 18 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 18.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, normalement réparties du lundi au vendredi.
- 18.02 Toute personne salariée a droit, sans perte de salaire, à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.
- 18.03 Toute personne salariée a droit à une période de repas d'une (1) heure, sans salaire, au cours de sa journée régulière de travail. Cette période de repas se situe normalement au milieu de sa journée de travail.
- 18.04 Lorsque deux (2) personnes salariées du même département désirent échanger, entre elles, leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail tel qu'établi, elles doivent obtenir l'autorisation de la personne superviseure immédiate. Dans ce cas, les dispositions relatives à la rémunération des heures supplémentaires ne s'appliquent pas.
- 18.05 L'horaire de travail, dans chaque département, est établi le plus équitablement possible.
- 18.06 La personne superviseure immédiate et les personnes salariées de chaque département s'entendent sur l'horaire de travail. L'horaire est affiché dans chaque département.
- 18.07 **Horaire d'été**
- a) À chaque année, pour une période de dix (10) semaines, de la mi-juin à la mi-août (les dates exactes sont affichées par le Service des ressources humaines), la durée de la semaine régulière de travail est réduite de trois (3) heures, sans réduction du salaire.
- b) La réduction de la durée de la semaine de travail peut être appliquée de manière flexible dans chaque département. Cependant deux exigences doivent être satisfaites:
1. L'Université continue d'offrir tous les services nécessaires;

2. La réduction des heures de travail n'entraîne pas de dépenses additionnelles ou entraîne seulement une augmentation minimale des coûts.
- c) Lors de la mise en place de l'horaire d'été, les horaires individuels doivent être approuvés avant le début des heures d'été. Avec la permission de la **personne superviseure immédiate**, une personne salariée peut modifier son choix d'option pendant la période d'été. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable. Le choix entre les différentes options est réparti le plus équitablement possible, en autant que les besoins du département le permettent, en tenant compte:
1. de l'ancienneté de la personne salariée, appliquée au sein de son département;
 2. de la préférence exprimée par la personne salariée.
- d) Les options possibles pour la réduction de la semaine de travail sont:
1. quatre (4) jours de travail de six heures et demie (6 1/2) chacun et un (1) jour de travail de six (6) heures;
 2. quatre (4) jours de travail de sept (7) heures et un (1) jour de travail de quatre (4) heures;
 3. quatre (4) jours de travail de huit (8) heures chacun par semaine;
- Sujet à l'approbation de la personne superviseure immédiate, une personne salariée peut choisir une option, autre que celles prévues ci-dessus.
- e) Pour les fins de l'application de la convention collective, chaque semaine ainsi réduite constitue une semaine régulière de travail, conformément à la clause 18.01.
- f) Si une personne salariée est absente (en vacances, en congé de maladie, etc.) elle ne peut pas accumuler les heures de réduction pour ces jours d'absence.
- g) Dans les cas individuels où il est impossible pour une personne salariée de réduire la semaine de travail d'été, les heures ainsi perdues par la personne salariée sont mises en banque et sont reprises en temps, à un ou des moments convenus entre la personne salariée et la personne superviseure immédiate.

18.08

L'horaire des personnes salariées appelées à travailler le soir est normalement établi au début de chaque session, au moment de l'embauche d'une nouvelle

personne salariée, à la date de promotion d'une personne salariée ou à la date de mutation d'une personne salariée à l'intérieur du secteur.

À l'exception des personnes salariées engagées pour travailler le soir de façon régulière, aucune personne salariée n'est tenue de travailler plus d'un (1) soir par semaine.

18.09 La personne salariée et la personne superviseure immédiate peuvent convenir de tout autre horaire.

ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 a) Toute heure de travail effectuée par une personne salariée en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considérée comme une heure supplémentaire si elle a été approuvée au préalable par la personne superviseure qui requiert le travail.

b) Toute heure supplémentaire est travaillée sur une base facultative.

Les parties conviennent que les heures supplémentaires doivent être maintenues au minimum.

c) Aucune personne salariée n'est tenue d'effectuer plus de douze (12) heures consécutives de travail.

d) Si l'Université annule des heures supplémentaires déjà prévues, elle doit aviser la personne salariée concernée deux (2) heures avant l'heure prévue pour le début des heures supplémentaires. A défaut de quoi, l'Université verse à la personne salariée concernée l'équivalent de deux (2) heures de travail à son taux de salaire régulier.

19.02 Les heures supplémentaires sont réparties le plus équitablement possible, à tour de rôle parmi les personnes salariées du département concerné, qui exécutent habituellement le travail pour lequel les heures supplémentaires sont requises.

19.03 Le paiement des heures supplémentaires peut prendre l'une des deux (2) formes suivantes, à la discrétion de la personne superviseure immédiate:

1) Congé à raison d'une heure de congé pour chaque heure supplémentaire travaillée. La personne salariée convient du moment de la prise du temps avec la personne superviseure immédiate.

2) Rémunération au taux régulier majoré à cent cinquante pourcent (150%) du salaire horaire de la personne salariée pour chaque heure de travail effectuée

en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche.

Rémunération à taux majoré à deux cent pourcent (200%) du salaire horaire de la personne salariée pour chaque heure de travail effectuée lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou lors d'un deuxième jour de repos hebdomadaire.

- 3) Une personne salariée qui travaille des heures supplémentaires, tel que le prévoit le paragraphe 19.01 a), est rémunérée au taux majoré applicable. Toutefois, cette personne salariée a droit à une rémunération minimale équivalente à trente (30) minutes payables à son taux de salaire régulier.
- 4) Une personne salariée qui, à la demande de la personne superviseure immédiate, revient au travail en dehors de ses heures normales de travail, est rémunérée au taux majoré applicable pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel au travail, la personne salariée a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures au taux majoré applicable.
- 5) Les dispositions du paragraphe 19.03 4) ne s'appliquent pas:
 - s'il y a continuité entre la fin de la journée normale de travail de la personne salariée et la période d'heures supplémentaires;
 - s'il y a continuité entre la période d'heures supplémentaires et le début de la journée normale de travail de la personne salariée, pourvu que la personne salariée ait reçu un préavis d'au moins douze (12) heures.

19.04 Le paiement des heures supplémentaires effectuées au cours d'une période de paie donnée est fait lors de la période de paie subséquente. À l'occasion des vacances annuelles et du congé des Fêtes, le paiement des heures supplémentaires est retardé d'une période de paie additionnelle.

19.05 La personne salariée qui exécute des heures supplémentaires lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la convention collective.

19.06 a) La personne salariée qui travaille deux (2) heures supplémentaires ou plus après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes, rémunérée au taux majoré applicable. Cependant, s'il est prévu que la durée des heures supplémentaires puisse être de deux (2) heures ou plus, la personne salariée peut prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

- b) À toutes les tranches de trois (3) heures supplémentaires, la personne salariée a droit à une période de repos de vingt (20) minutes rémunérées selon les dispositions de la clause 19.03.

19.07 Le congé compensatoire prévu au paragraphe 19.03 1) doit être pris avant le 31 mai de l'année au cours de laquelle le travail a été accompli (entre le 1er juin et le 31 mai). Le congé compensatoire qui n'est pas accordé avant le 31 mai doit être payé à la personne salariée au taux de cent cinquante pourcent (150%) de son salaire de base, lors de la première période de paie qui suit.

ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS

20.01 a) Au cours de l'exercice financier de l'Université, les jours suivants sont reconnus comme étant des jours fériés et payés:

- La Fête Nationale
- Le jour du Canada
- La fête du Travail
- Le jour de l'Action de grâces
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du Jour de l'An
- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La journée nationale des Patriotes

b) L'Université est normalement fermée du 24 décembre jusqu'à l'heure normale d'ouverture le 3 janvier. Cette période est considérée chômée et payée pour les personnes salariées.

c) L'Université convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés les autres jours décrétés être des fêtes civiles par les gouvernements.

20.02 a) Si l'un des jours fériés prévus à la clause 20.01 survient soit durant la période des vacances annuelles de la personne salariée, soit durant l'un de ses jours de repos hebdomadaires, autre que le samedi et le dimanche, la personne salariée concernée bénéficie alors de la remise du jour férié à une autre date convenue entre elle et sa personne superviseure immédiate.

- b) Si l'un des jours fériés prévus à la clause 20.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, ce jour férié est alors déplacé au jour ouvrable précédent ou suivant.

20.03 L'Université respecte les fêtes de religions reconnues qui ne sont pas prévues au paragraphe 20.01 a).

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

21.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de salaire, à la condition que lesdits congés coïncident avec un (1) jour ouvrable pour la personne salariée.

21.02 Congé de deuil, dans les cas du décès :

- a) du père, de la mère, de la conjointe ou du conjoint, d'un enfant de la personne salariée, d'un enfant de la conjointe ou du conjoint :
- la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
- b) d'un petit-enfant, du père de la conjointe ou du conjoint, de la mère de la conjointe ou du conjoint, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur :
- la personne salariée a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
- c) d'un grand-parent, de la bru, du gendre :
- la personne salariée a droit à deux (2) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles.
- d) de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce :
- la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable incluant le jour des funérailles.
- e) si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire.
- f) la personne salariée peut reporter une des journées prévues ci-haut si l'inhumation ou la crémation a lieu à une date ultérieure.

- g) dans les cas prévus aux paragraphes a), b), c), et d), la personne salariée peut ajouter à cette période de congé, des vacances accumulées, des heures supplémentaires accumulées et/ou un congé sans salaire n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.
- h) Lorsqu'une personne salariée peut prouver qu'elle a été nommée exécuteur testamentaire, elle peut demander une période de congé sans salaire supplémentaire.
- i) Si le décès survient lors des vacances d'une personne salariée, cette dernière peut reporter à une date ultérieure de son choix jusqu'à cinq (5) jours de vacances. La date du report est entendue entre la personne salariée et la personne superviseuse immédiate.

21.03

Dans le cas du mariage ou de l'union civile:

- a) de la personne salariée, elle a droit à cinq (5) jours ouvrables;
- b) du fils, de la fille de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable;
- c) du père, de la mère, des grands-parents, du frère, de la soeur, des petits-enfants de la personne salariée, elle a droit au jour du mariage.
- d) dans les cas prévus aux paragraphes a) ou b) la personne salariée peut ajouter à cette période de congé des vacances accumulées, des heures supplémentaires accumulées tel qu'entendu entre la personne salariée et la personne superviseuse immédiate et/ou un congé sans salaire d'une durée équivalente.

21.04

Lorsque la personne salariée change le lieu de son domicile, elle a droit à une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement. Toutefois, elle n'a pas droit à plus d'une (1) journée par exercice financier. Cette restriction ne s'applique pas si la personne salariée est tenue de déménager pour des raisons hors de son contrôle.

21.05

- a) Une personne salariée qui est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle doit agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université.
- b) La personne salariée appelée à témoigner dans une cause où l'Université est partie ne subit aucune perte de salaire et est rémunérée au taux majoré applicable pour toutes les heures requises pour son témoignage en dehors de sa journée et de sa semaine de travail.

- c) Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, la personne salariée peut utiliser soit un congé sans salaire, soit des jours de vacances accumulés ou des heures supplémentaires accumulées.

21.06 *Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser la personne superviseure immédiate dès que possible et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.*

21.07 Un congé spécial, sans perte de salaire, peut être accordé pour toute autre raison sérieuse.

21.08 **Congé avec traitement différé**

- a) Le régime de congé avec traitement différé (RCTD) vise à permettre aux personnes salariées de bénéficier d'un congé avec salaire. L'Université considère ces congés avantageux pour les personnes salariées et pour l'Université.
- b) Les demandes de congé avec traitement différé sont sujettes à la possibilité pour le département concerné d'accommoder le congé, toutefois, un tel congé n'est refusé que dans des circonstances exceptionnelles.
- c) Un congé avec traitement différé est d'une durée minimale de six (6) mois consécutifs et d'une durée maximale de douze (12) mois consécutifs.

Les personnes salariées qui bénéficient d'un congé avec traitement différé doivent revenir au travail pour une période égale à celle du congé.

- d) Pour participer au RCTD, une personne salariée peut faire la demande par écrit à sa personne superviseure immédiate, avec copie au Service des ressources humaines, au moins trois (3) mois avant la date à laquelle elle désire commencer à participer au RCTD.
- e) L'octroi ou le refus d'un congé avec traitement différé est donné par la personne superviseure immédiate, avec copie au Service des ressources humaines, dans les cinq (5) semaines de la réception de la demande. En cas de refus du congé, l'Université doit donner les raisons à la personne salariée, avec copie au Syndicat.
- f) La participation d'une personne salariée au RCTD requiert la signature d'un contrat tel que celui prévu à l'Annexe «F»
- g) Le contrat doit être signé par la personne salariée et retourné au Service des ressources humaines quatre (4) semaines avant la date du début de la période de report.

Le Service des ressources humaines retourne une copie signée du contrat à la personne superviseure immédiate.

En signant le contrat, la personne salariée devient une personne salariée participante. À défaut de signer le contrat, la personne salariée est *présumée avoir retiré sa demande de participation au RCTD.*

- h) La durée du congé et le pourcentage du salaire payé durant la période de participation au régime (contrat) peut être l'une des options suivantes:

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DE LA PARTICIPATION AU RÉGIME (CONTRAT)			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%
7 mois	70.80%	80.56%	85.42%	88.33%
8 mois	66.67%	77.78%	83.33%	86.67%
9 mois		75.00%	81.25%	85.00%
10 mois		72.22%	79.15%	83.33%
11 mois		69.44%	77.08%	81.67%
12 mois		66.67%	75.00%	80.00%

21.09

- a) Toute personne salariée permanente à temps plein a droit à un maximum de quatorze (14) heures de congé sans perte de salaire pour rendez-vous professionnels et/ou pour des raisons personnelles.
- b) Les personnes salariées permanentes à temps partiel ont droit à ce congé personnel au prorata des heures travaillées.
- c) Ce temps ne peut pas être utilisé afin de prolonger des vacances ou autres congés prévus à la convention collective, sauf pour des congés sociaux pour mortalité.
- d) Normalement, la personne salariée avise la personne superviseure immédiate du besoin d'un tel congé deux (2) jours à l'avance.
- e) Les congés personnels ne s'accumulent pas d'année en année (l'année étant calculée à partir du 1^{er} juin).
- f) Pour tout temps de congé requis au-delà de quatorze (14) heures le salaire de la personne salariée est maintenu, mais les heures ainsi prises peuvent être remises à un moment convenu entre la personne salariée et sa personne superviseure immédiate. Les heures de congé ainsi prises doivent être remises par la personne salariée dans les deux (2) semaines qui suivent la prise d'un tel congé.

ARTICLE 22 VACANCES

- 22.01 Toute personne salariée a droit, selon ses années d'ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi à chaque année au 1er juin.
- 22.02 Au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin de l'année en cours, toute personne salariée a droit à des vacances annuelles payées dont la durée est déterminée de la façon suivante:
- a) la personne salariée qui a complété moins d'une (1) année d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année en cours, a droit à une journée et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) de vacances payées pour chaque mois travaillé à l'Université depuis la date de son embauche, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables;
 - b) la personne salariée qui a complété une année, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté au 1er juin de l'année en cours, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payés;
 - c) la personne salariée qui a complété dix (10) ans ou plus d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année en cours a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances payés;
 - d) la personne salariée qui a complété vingt et un (21) ans ou plus d'ancienneté au 1er juin de l'année en cours a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payés.
- 22.03 Aux fins du calcul des vacances annuelles, la personne salariée embauchée entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.
- 22.04 Dans le cas d'une cessation définitive d'emploi:
- a) La personne salariée qui n'a pas utilisé la totalité des jours de vacances qu'elle avait accumulée au cours de l'exercice financier précédant le 1er juin, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle avait droit.
 - b) La personne salariée a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8%) du salaire total gagné entre le 1er juin de l'année en cours et la date de son départ.
 - c) La personne salariée qui a droit à vingt-deux (22) jours de vacances, a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de

vacances égale à huit virgule huit pour cent (8,8%) du salaire total gagné entre le 1er juin de l'année en cours et la date de son départ.

- d) La personne salariée qui a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances, a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances égale à dix pour cent (10%) du salaire total gagné entre le 1er juin de l'année en cours et la date de son départ.

22.05

La personne salariée qui, au cours d'une même année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit:

Maladie:

La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 33 accumule des crédits de vacances pendant les quatre (4) premiers mois consécutifs de son absence.

Accident du travail:

La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 28 accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Maternité et adoption:

La personne salariée accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité ou de son congé d'adoption.

Mise à pied:

La personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Congé sans salaire d'une durée excédant un mois:

La personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

22.06

Avant son départ en vacances, la personne salariée reçoit la rémunération à laquelle elle a droit pour sa période de vacances, sur un chèque distinct, à la condition qu'elle en ait fait la demande au moins dix (10) jours ouvrables avant son départ en vacances.

Si le statut de la personne salariée a été modifié au cours de l'année (de personne salariée permanente à temps complet à personne salariée à temps partiel ou vice-versa), les ajustements nécessaires sont effectués sur sa paie de vacances, au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet ou à temps partiel.

22.07

Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Université verse à ses ayants droit ou à ses héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.

- 22.08
- a) Une personne salariée incapable de prendre ses vacances annuelles à la période prévue en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un accident du travail, survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances annuelles à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser la personne superviseure immédiate le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Lors de son retour au travail, la personne salariée doit convenir d'une autre période de vacances annuelles avec la personne superviseure immédiate.
 - b) La personne salariée hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec la personne superviseure immédiate, le salaire de ses vacances annuelles, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec la personne superviseure immédiate.

Il est entendu que le terme «hospitalisé» comprend un séjour à l'urgence d'un hôpital ou dans une clinique, ainsi que toute période de temps durant laquelle une personne reçoit des traitements et soins à domicile et ne peut quitter celui-ci.
 - c) La personne salariée qui, le premier juin de l'année en cours, est invalide depuis une période inférieure à douze (12) mois et qui n'a pas pris tous ses jours de vacances accumulés pour l'année précédente à cause de cette invalidité, bénéficie du report du salaire de ses vacances, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec la personne superviseure immédiate.
 - d) La personne salariée qui, au 1^{er} juin de l'année en cours, est invalide depuis douze (12) mois ou plus, reçoit une indemnité de vacances égale aux jours de vacances auxquels elle est admissible.
- 22.09 La personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'elle le désire. Elle peut également fractionner un maximum de deux (2) semaines de vacances en dix (10) jours de vacances.
- 22.10 Sauf avec la permission de la personne superviseure immédiate, les vacances annuelles doivent se prendre au cours de l'exercice financier au cours duquel elles sont dues.
- 22.11 Toute personne salariée a le droit, après entente avec l'Université quant aux dates, de prolonger ses vacances par un congé sans salaire, à la condition que les besoins du département soient respectés.

Cependant, la durée totale des vacances annuelles (consécutives ou non) et de leur prolongation ne peut excéder six (6) semaines au cours d'un même exercice financier.

22.12 Les dates de vacances des personnes salariées sont déterminées en tenant compte:

- de l'ancienneté de la personne salariée appliquée au sein de son département;
- du choix exprimé par la personne salariée.

Une personne salariée peut changer ses dates de vacances après entente avec la personne superviseure immédiate, à la condition que la période de vacances des autres personnes salariées et les besoins du département soient respectés.

22.13 Malgré ce que prévoit la clause 22.10, une personne salariée peut reporter deux (2) semaines de vacances d'une année à l'autre pendant deux (2) années consécutives. Cependant les vacances reportées doivent être prises au plus tard au cours de la troisième année.

ARTICLE 23 CONGÉS PARENTAUX

Section I – Dispositions générales

23.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage due à une grossesse pour laquelle le régime d'assurance emploi ne prévoit rien.

23.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule personne conjointe, cette restriction est applicable si l'autre personne conjointe est également employée du secteur public, parapublic ou universitaire.

23.03 L'Université ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient lui être exigées en remboursements par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (CEIC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque son revenu excède une fois et demie (1 1/2) le maximum assurable.

23.04 Le présent article ne confère aucun avantage, monétaire ou non monétaire, à la personne salariée, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.

Section II : Congé de maternité

- 23.05
- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 23.07, doivent être consécutives.
 - b) La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé à temps partiel sans salaire prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 23.09 et 23.10, selon le cas.
 - c) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité.
 - d) Le salarié dont la conjointe décède, reçoit la balance de ses vingt (20) semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et avantages s'y rattachant.

23.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est au choix de la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

23.07 La personne salariée qui est suffisamment rétablie de son accouchement, mais dont l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, peut interrompre son congé de maternité et retourner au travail.

La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, a également ce droit.

Le congé ne peut être interrompu qu'une seule fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre le foyer.

23.08 Pour obtenir un congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical confirmant la grossesse et indiquant la date prévue pour l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne salariée est exemptée de la formalité du préavis si elle fournit, à l'Université, un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

23.09 **Cas admissibles à l'assurance emploi**

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à une demande de prestations d'assurance emploi reçoit de telles prestations, à l'exception des paragraphes

a) et c) ci-dessous, a le droit de recevoir, durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 23.12:

- a) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier.
- b) Pour chacune des semaines pour laquelle elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit. Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une salariée a le droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison de remboursements de prestations, d'intérêts, de pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance emploi.

De plus, si la CEIC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par la CEIC, l'indemnité complémentaire prévue au premier alinéa du paragraphe b) comme si elle avait bénéficié de prestations d'assurance emploi durant cette période.

- c) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier, et ce jusqu'à la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.
- d) Lors de la reprise du congé de maternité interrompu en vertu de la clause 23.07, l'Université verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle interruption.
- e) L'Université ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance emploi attribuable au salaire gagné à l'emploi d'une autre université.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Université effectue cette compensation si la personne salariée démontre que le salaire gagné à l'emploi d'une autre Université est un salaire régulier, en produisant une lettre de cette Université l'attestant. Si la personne salariée démontre qu'une partie seulement du salaire versé par cette université est un salaire régulier, la compensation est limitée à cette partie.

L'Université qui verse le salaire régulier prévu à l'alinéa précédent doit produire cette lettre à la demande de la personne salariée.

Le total des montants reçus par la personne salariée, au cours de son congé de maternité, en prestations d'assurance emploi, en indemnité et en salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire de base hebdomadaire régulier, versé par l'Université et par d'autres universités si c'est le cas.

23.10

Cas non admissibles à l'assurance emploi

La personne salariée exclue des prestations d'assurance emploi ou déclarée inadmissible est également exclue de toutes les autres compensations, cependant:

- a) La personne salariée à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit, pour dix (10) semaines, à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance emploi pour le motif suivant:
 - ▶ elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de la période de référence prévue par le régime d'assurance emploi.
- b) La personne salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit, pour dix (10) semaines, à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire régulier, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:
 - 1) elle n'a pas contribué au régime d'assurance emploi;
 - 2) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si une personne salariée à temps partiel est exemptée de la contribution de sa part du régime de retraite et du régime de l'assurance emploi, le pourcentage de son indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93%).

23.11

Cas prévus aux clauses 23.09 et 23.10

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Université dans les deux (2) semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines. Dans le cas

de la personne salariée admissible à l'assurance emploi, le premier versement n'est dû que quinze (15) jours après l'obtention, par l'Université, d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves: un relevé de prestations, un talon ou des renseignements fournis par la CEIC à l'Université au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule d'après l'emploi dans les secteurs universitaire, public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Affaires sociales), ainsi que des organismes suivants:

- Agence métropolitaine de transport
- Bureau d'accréditation des pêcheurs et des aides-pêcheurs du Québec
- Caisse de dépôt et placement du Québec
- Centres d'aide juridique
- Commission de la capitale nationale
- Commission de la construction du Québec
- Commission de développement de la métropole
- Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Commission des services juridiques
- Commission des valeurs mobilières du Québec
- Conseil des arts et des lettres du Québec
- Conseil des services essentiels
- Corporation d'hébergement du Québec
- Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain
- Financement-Québec
- Fondation de la faune du Québec
- Fonds de la recherche en santé du Québec
- Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
- Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche
- Grande bibliothèque du Québec
- Héma-Québec
- Institut de police du Québec
- Institut national de la santé publique
- Investissement Québec
- Musée d'art contemporain de Montréal
- Musée de la civilisation
- Musée du Québec
- Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
- Protecteur du citoyen
- Régie de l'énergie
- Régie des installations olympiques
- Société de développement de la zone de commerce international de Montréal à Mirabel
- Société de développement des entreprises culturelles

- Société de la Place des Arts de Montréal
- Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
- Société des alcools du Québec
- Société des établissements de plein air du Québec
- Société des loteries du Québec
- Société du Centre des congrès de Québec
- Société du Grand théâtre de Québec
- Société du Palais des congrès de Montréal
- Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
- Société immobilière du Québec
- Société Innovatech de Régions Ressources
- Société Innovatech du Grand Montréal
- Société Innovatech du Québec et Chaudières Appalaches
- Société Innovatech du sud du Québec
- Société québécoise d'assainissement des eaux
- Société québécoise d'information juridique
- Société québécoise de récupération et de recyclage

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines stipulée aux clauses 23.09 et 23.10 est réputée satisfaite lorsque la personne salariée a travaillé vingt (20) semaines à l'une ou l'autre des universités du Québec.

- d) Le salaire hebdomadaire régulier de la salariée permanente à temps partiel est la moyenne de son salaire hebdomadaire régulier des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies selon un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire régulier, durant son congé de maternité, on réfère au salaire régulier à partir duquel de telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu au paragraphe 23.18 a) ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base.

Si durant cette période de vingt (20) semaines les échelles de salaire sont ajustées, le salaire ajusté est considéré comme le salaire hebdomadaire régulier. Si par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des échelles de salaire, le salaire hebdomadaire régulier est calculé à partir de cette date selon l'échelle de salaire ajustée qui lui est applicable.

- e) Dans le cas d'une personne salariée temporaire ou saisonnière, l'indemnité du congé de maternité est celle prévue à l'article 38.

23.12

L'allocation de congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 23.09. (Ceci réfère à l'allocation présentement établie à trois cent soixante dollars (360 \$)).

Ceci ne s'applique pas si la demande pour cette allocation a été refusée et la preuve de ce refus est fournie.

- 23.13 a) Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 23.14, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des **avantages suivants**:
- assurance-salaire;
 - assurance-vie;
 - assurance-vie supplémentaire;
 - assurance-maladie;
 - accumulation de vacances;
 - accumulation de congés de maladie;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience;
 - le droit de postuler un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.
- b) La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si elles tombent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'Université par écrit de la date du report au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité.
- 23.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La salariée peut en outre prolonger son congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.
- 23.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit fournir, sur demande de l'Université, un certificat médical confirmant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.
- 23.16 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, l'Université doit faire parvenir un avis à la salariée, indiquant la date prévue de l'expiration du congé.
- La personne salariée à qui l'Université a fait parvenir un tel avis doit se présenter au travail à l'expiration du congé de maternité, à moins que le congé soit prolongé tel que le prévoit la clause 23.25.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée être en congé sans salaire pour un maximum de quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui n'est pas retournée au travail est présumée avoir démissionné.

- 23.17 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou un poste qu'elle aurait obtenu par affichage pendant son congé. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, ou si elle a été déplacée suite à l'application de l'article 10, la salariée peut se prévaloir de tous les droits et avantages prévus à la convention collective lors de son retour au travail.

Section III : Congés spéciaux

- 23.18 **Affectation provisoire et congé spécial**

a) Affectation provisoire

Une personne salariée peut demander qu'on l'affecte provisoirement à un autre poste du même titre d'emploi ou d'un autre titre dans les cas suivants:

- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail l'exposent ou exposent son enfant à des maladies infectieuses ou des risques corporels;
- 2) ses conditions de travail comportent des risques pour l'enfant qu'elle allaite.

La salariée doit présenter un certificat médical à cet effet le plus tôt possible.

La salariée ainsi affectée conserve les droits et privilèges de son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après pour l'annuler, le congé spécial de la salariée enceinte se termine à la date de son accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

Durant le congé spécial prévu à l'alinéa précédent, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail concernant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, l'Université doit étudier la possibilité de modifier temporairement, et ce sans perte de droits, les tâches de la salariée qui travaille régulièrement sur un écran cathodique, afin de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-

journée de travail à l'écran et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle peut raisonnablement accomplir pour le reste de ses heures de travail.

Aussitôt que l'Université reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne salariée et les raisons pour la demande.

Si une personne salariée autre que celle qui demande à être ré-affectée provisoirement y consent, son poste peut être échangé avec celui de la personne enceinte pour la durée de l'affectation provisoire, sujet au consentement de l'Université. Cette disposition ne s'applique que si les deux personnes salariées répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi ré-affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leurs postes réguliers respectifs.

b) Autres congés spéciaux

La personne salariée a droit à un congé spécial dans les circonstances suivantes:

- 1) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, date à laquelle le congé de maternité débutera;
- 2) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse, naturelle ou provoquée légalement, avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- 3) pour les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

23.19

Dans le cas des visites visées à l'alinéa 3) du paragraphe 23.18 b), la personne salariée bénéficie d'un congé spécial payé jusqu'à un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 23.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et aussi à la section II, clause 23.17. La salariée visée par le paragraphe 23.18 b), peut également se prévaloir des bénéfices du congé-maladie ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

Dans le cas des congés visés à l'alinéa 23.18 b) 3), la salariée bénéficie d'un congé sur ses heures de travail, sans perte de salaire.

Section IV : Autres congés parentaux

23.20 Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit être pris entre le début de l'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour à la maison de la mère ou de l'enfant. Un des cinq (5) jours peut être réservé pour le baptême ou l'enregistrement civil de l'enfant.

Le salarié peut reporter une semaine de vacances si la naissance de l'enfant survient durant ses vacances annuelles. Il doit en aviser l'Université par écrit.

23.21 Congé pour adoption et congé sans salaire en vue d'une adoption

- a) Sous réserve des critères d'admissibilité de l'assurance emploi, la personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines pourvu que sa personne conjointe n'en bénéficie pas également.

Le congé commence quand l'enfant est actuellement placé sous la charge de la personne salariée et se termine:

- i) dix-sept (17) semaines après la semaine au cours de laquelle l'enfant a été placé sous sa charge;
 - ii) avec la semaine au cours de laquelle il n'est plus raisonnable pour la personne salariée de demeurer à la maison, selon les critères d'admissibilité à l'assurance emploi;
 - iii) avec la semaine qui précède immédiatement la semaine ou les prestations sont demandées et payables en vertu de la loi sur l'assurance emploi.
- b) Durant ce congé, la personne salariée reçoit l'indemnité prévue à la clause 23.09, pour un maximum de quinze (15) semaines si elle est admissible à l'assurance emploi, ou l'indemnité prévue à la clause 23.10 pour une période de dix (10) semaines si elle n'est pas admissible à l'assurance emploi.
- c) Dans les cas cités à l'alinéa précédent, les dispositions relatives au congé de maternité prévues aux clauses 23.11 et 23.13 s'appliquent.

- 23.22
- a) La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption prévu à la clause 23.21 a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont payés.
 - b) Ce congé peut être discontinu mais ne peut être pris après les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison. Toutefois, la personne salariée n'a droit qu'à un congé de deux (2) jours s'il s'agit de l'adoption de l'enfant de sa personne conjointe.

23.23

Lors de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe, la personne salariée bénéficie d'un congé sans salaire d'une durée maximale de quinze (15) semaines à compter du moment où l'enfant est placé sous sa charge.

La personne salariée qui va hors du Québec pour une adoption a droit, sur demande écrite à l'Université, si possible deux (2) semaines à l'avance, à un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans salaire est de quinze (15) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

23.24

Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption prévu à la clause précédente, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés à un congé sans salaire prévu au présent article.

Lorsque le congé pour adoption survient à la date du début d'un congé sans salaire, la personne salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.

23.25 **Congé sans salaire et congé partiel sans salaire**

- a) Un congé sans salaire ou congé partiel sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité ou à l'un ou l'autre en prolongation d'un congé d'adoption.
- b) La personne salariée qui désire se prévaloir d'un congé prévu au paragraphe précédent doit aviser l'Université quinze (15) jours à l'avance. Durant cette période maximale de deux (2) ans, la personne salariée peut, suite à une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, changer une (1) fois son congé sans salaire en congé partiel sans salaire ou vice versa selon le cas.
- c) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu aux paragraphes précédents peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans salaire d'au plus trente-quatre (34) semaines continues, qui commence au moment décidé par la personne

salariée, mais au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'adoption, un (1) an après que l'enfant est placé sous sa charge. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

23.26

- a) Durant un congé sans salaire, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes de bénéfices auxquels elle a droit en faisant la demande au début du congé et en défrayant la totalité des primes.
- b) Durant un congé partiel sans salaire, la personne salariée accumule son ancienneté. Quand elle est au travail, elle est régie par les règles applicables aux personnes salariées à temps partiel.
- c) Durant un congé sans salaire à temps plein ou à temps partiel, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son salaire, jusqu' à concurrence des trente-quatre (34) premières semaines de son congé.

23.27

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé à temps plein sans salaire ou congé partiel sans salaire, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité, ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins du paragraphe précédent, tous les congés accumulés conformément à l'article 20 avant le début du congé de maternité, de paternité ou congé pour adoption, sont ajoutés aux vacances annuelles reportées.

Au retour de son congé sans salaire ou congé partiel sans salaire, la personne salariée reprend son poste. Advenant que le poste ait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

Un congé sans salaire ou un congé partiel sans salaire d'une durée maximale de un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes de développement émotifs ou sociaux, une infirmité ou une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités d'un tel congé seront établies par entente entre la personne salariée et l'Université. L'Université transmet au Syndicat copie d'une telle entente.

23.28

Dispositions diverses

Les congés prévus aux clauses 23.21, 23.22, et 23.25 sont accordés suite à une demande écrite soumise au moins deux (2) semaines à l'avance. Cette demande doit indiquer la date prévue du retour au travail.

Dans le cas d'un congé partiel sans salaire, la demande doit préciser l'entente concernant le congé quant au poste détenu par la personne salariée.

En cas de désaccord avec l'Université quant au nombre de jours, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Université détermine l'horaire.

23.29 Durant la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption prévu à la clause 23.21, l'Université doit faire parvenir un avis à la personne salariée, indiquant la date d'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-haut mentionné doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 23.23.

La personne salariée qui ne se conforme pas aux stipulations du paragraphe précédent est réputée être en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

23.30 La personne salariée à qui l'Université a fait parvenir un préavis de quatre (4) semaines spécifiant la date d'expiration du congé sans salaire ou congé partiel sans salaire, doit aviser l'Université de son retour au travail au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans salaire ou congé partiel sans salaire avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour au travail, ou, si le congé est de plus de trente-quatre (34) semaines, au moins trente (30) jours avant son retour au travail.

23.31 La personne salariée qui prend un congé pour adoption prévu à la clause 23.21 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 23.13 en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 23.17 de la section II.

23.32 L'Université convient de garantir qu'à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, une personne salariée pourra bénéficier des indemnités ou partie des indemnités payées par l'Université selon les provisions de la Section II durant un congé de maternité ou un congé pour adoption, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité aux prestations d'assurance emploi qui pourraient survenir après la signature de la convention collective, sujet cependant à ce que le tout soit admissible à titre de suppléments aux prestations d'assurance emploi.

De plus, les parties se rencontreront pour discuter des cas qui sont problématiques dans les éventualités suivantes:

- 1) si la C.E.I.C faisait des demandes additionnelles avant d'émettre l'autorisation écrite finale permettant d'enregistrer le régime comme suppléments aux prestations d'assurance emploi;
- 2) si conséquemment la C.E.I.C modifiait ses critères pendant la durée de la convention collective;
- 3) si le régime fédéral d'assurance emploi était modifié en ce qui a trait aux droits parentaux;
- 4) s'il y avait des modifications à la loi ou une nouvelle loi concernant les normes du travail.

Il est convenu que de telles discussions ne constitueront pas une réouverture de la convention collective.

ARTICLE 24 CONGÉ SANS SALAIRE

- 24.01 Pour les cas qui ne sont pas prévus à la convention collective, une personne salariée qui a complété une (1) année de service à temps plein qui désire obtenir un congé sans salaire peut en faire la demande, par écrit, à la personne superviseure immédiate. L'Université ne refuse pas un tel congé sans motif valable.
- 24.02 La durée d'un congé sans salaire n'excède généralement pas douze (12) mois. Un congé sans salaire peut être prolongé avec l'accord de l'Université.
- 24.03 Une demande écrite de congé sans salaire doit être adressée à la personne superviseure immédiate au plus tard deux (2) mois avant la date prévue pour le début du dit congé. L'Université doit répondre par écrit dans les trois (3) semaines qui suivent la réception d'une demande de congé.
- 24.04 Si la personne salariée ne revient pas au travail à la fin de son congé sans avoir obtenu l'autorisation de prolonger ledit congé, sauf dans le cas d'une situation d'urgence, la personne salariée est réputée avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début de son congé.
- 24.05 Après entente entre les parties, la personne salariée peut mettre fin à son congé sans salaire avant la date prévue pour son retour au travail.

24.06 Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ, avec tous ses droits, ou si son poste a été aboli, l'article 10 s'applique.

24.07 A moins d'une entente prévoyant le contraire ou de dispositions prévoyant le contraire, la personne salariée en congé sans salaire ne peut bénéficier des avantages prévus à la convention collective. La personne salariée continue de bénéficier du régime de retraite et du régime d'assurances collectives dans la mesure où ces régimes le permettent et à la condition qu'elle en assume la totalité des coûts.

24.08 **Congé à temps partiel**

- a) Le congé à temps partiel est un congé hebdomadaire sans salaire accordé à une personne salariée qui détient un poste à temps complet qui en fait la demande. Ce congé est soit d'un (1) jour, soit de deux (2) jours ou soit de trois (3) jours par semaine, selon le choix exprimé par la personne salariée dans sa demande.
- b) Les congés à temps partiel sont octroyés pour une période d'un (1) an ou moins. Un tel congé doit être dans l'intérêt mutuel de l'Université et de la personne salariée.
- c) Pour la durée de son congé à temps partiel, la personne salariée accumule son ancienneté comme si elle travaillait à temps complet.
- d) Durant son congé à temps partiel, la personne salariée est rémunérée au prorata du temps travaillé. Pour les régimes d'assurances collectives et de retraite, l'Université et la personne salariée en congé à temps partiel conviennent de verser les contributions comme si cette personne salariée travaillait à temps complet. Aux fins du calcul des bénéfices de ces régimes, la personne salariée en congé à temps partiel est considérée comme travaillant à temps complet.

24.09 **Congé pour étude**

- a) Un congé pour étude vise à fournir aux personnes salariées l'occasion d'entreprendre des études de premier cycle, des études supérieures ou encore d'entreprendre une formation professionnelle qui aura pour effet d'améliorer ou de parfaire leurs compétences.
- b) Une personne salariée peut demander un congé pour étude après avoir complété quatre (4) ans de service permanent à l'Université.
- c) Les parties considèrent les congés pour études avantageux pour les personnes salariées et pour l'Université. Conséquemment, l'octroi d'un tel congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

- 24.10 a) Une personne salariée a droit à un congé pour étude après en avoir fait la demande par écrit au doyen/directeur, avec copie au Service des ressources humaines et à la personne superviseure immédiate, deux (2) mois avant la date prévue pour le début du congé.
- b) Une demande de congé pour étude doit inclure:
- 1) Le motif principal du congé, y compris une preuve d'acceptation à un programme d'études accrédité;
 - 2) La période de congé demandée;
 - 3) Le pourcentage de réduction du travail demandé.

24.11 De façon générale, le congé pour étude ne doit pas excéder vingt-quatre (24) mois. Toutefois, il peut être scindé en trois parties correspondant aux trimestres universitaires jusqu'à concurrence de trois (3) années de calendrier.

24.12 Durant un congé pour étude, la personne salariée ne doit normalement pas interrompre, de façon continue, ses fonctions et ses responsabilités habituelles pendant plus de cinquante pour cent (50%) du temps.

24.13 La rémunération pendant un congé pour étude se calcule comme suit:

POURCENTAGE DE TRAVAIL	POURCENTAGE DE SALAIRE
50%	60%
60%	67.5%
70%	75%
80%	82.5%
90%	90%

24.14 Le salaire annuel de base d'une personne salariée en congé pour étude est calculé sur la base de ses heures normales de travail. Tous les ajustements de salaire applicables sont calculés à partir de ce salaire de base. Le salaire réel est établi conformément au tableau ci-dessus.

24.15 Les personnes salariées qui participent au régime d'avantages sociaux de l'Université continuent de le faire durant leur congé pour étude. Les prestations de retraite, d'assurance-vie et d'invalidité à long terme, de même que les cotisations de l'Université et de la personne salariée, sont calculées à partir du salaire de base de la personne salariée en congé pour étude.

24.16 La personne salariée en congé pour étude a droit à un nombre de jours de congé annuel calculés au prorata du nombre de ses jours de travail.

- 24.17 Le doyen ou la doyenne, ou le directeur ou la directrice fait parvenir une lettre d'approbation ou de refus du congé pour étude à la personne salariée, avec copie au Service des ressources humaines et ce, dans les six (6) semaines qui suivent la réception de la demande de congé. Une lettre d'approbation doit inclure toutes les conditions convenues relatives au congé et une lettre de refus doit préciser les raisons du refus.
- 24.18 En janvier, en avril et en août de chaque année le Service des ressources humaines fournit des statistiques sur les demandes de congé pour étude au Syndicat.
- 24.19 Toute personne salariée qui a obtenu un congé pour étude doit compléter trois (3) années de service permanent avant d'être admissible à un autre congé pour étude.

ARTICLE 25 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

- 25.01 La personne salariée permanente candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil administratif d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans salaire n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. La personne salariée peut prendre ses jours de vacances accumulés à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours.
- 25.02 La personne salariée permanente, élue suite à une élection municipale (mandat à temps plein), provinciale ou fédérale, est en congé sans salaire pour la durée de son premier mandat. L'Université s'engage, lors de son retour au travail, à la réintégrer à un poste équivalent à celui qu'elle détenait avant son départ.
- 25.03 La personne salariée qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Université, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans salaire.
- 25.04 La personne salariée élue à une commission scolaire, un conseil municipal ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie d'un congé sans salaire pour des assemblées ou des activités officielles reliées à sa fonction.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la personne salariée, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise à la personne superviseuse immédiate et ce, règle générale, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

25.05 Lors de son retour, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si son poste a été aboli, dans un poste équivalent.

ARTICLE 26 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

26.01 Lorsque le Recteur déclare l'Université fermée pour n'importe quelle raison ou lorsque la majorité du personnel non enseignant n'est pas obligée de travailler au cours d'une période donnée, toute personne salariée tenue de se présenter au travail reçoit, sous réserve de dispositions spécifique prévues à la convention collective, en plus de son salaire régulier pour le temps travaillé, l'équivalent en temps chômé et payé.

ARTICLE 27 EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ

27.01 Les personnes salariées permanentes et leurs dépendants qui sont acceptés et inscrits à des cours donnés par l'Université sont exempts des frais de scolarité pour les cours assortis de crédits de premier cycle et des cycles supérieurs, au taux en vigueur pour « Les Étudiants Canadiens ou autres Étudiants à Statut de Résidents Permanents» (Immigrants résidents permanents). Pour les personnes salariées permanentes à temps partiel, l'exemption est au prorata des heures travaillées.

27.02 L'expression « cours donnés par l'Université » comprend tous les cours assortis de crédits.

27.03 Aux fins de l'interprétation de cet article, le terme « dépendants » comprend:

- a) la conjointe ou le conjoint tel que défini à l'article 2;
- b) l'enfant ou les enfants, c'est à dire tout enfant de la personne salariée, de sa personne conjointe, ou des deux, qui dépend financièrement de la personne salariée.

27.04 Les personnes suivantes ont également droit à l'exemption des frais de scolarité:

- a) une personne salariée retraitée de l'Université;
- b) la personne conjointe et les enfants financièrement dépendants d'une personne salariée retraitée de l'Université ou d'une personne salariée décédée alors qu'elle était à l'emploi de l'Université.

- 27.05 Sauf pour les cas prévus à la clause 27.04, l'exemption des frais de scolarité pour la personne salariée et ses dépendants ne s'applique que pour la durée de son emploi permanent à l'Université. L'exemption prend fin dès l'instant où la personne quitte le service de l'Université et elle doit alors assumer à compter de cette date, au prorata, les frais de scolarité dont elle avait été exemptée.
- Lorsqu'une personne salariée est mise à pied, l'exemption des frais de scolarité demeure en vigueur pour la durée des cours exemptés.
- Les personnes salariées qui sont inscrites à un ou à des cours donnés par l'Université au moment de leur embauche, reçoivent une exemption des frais de scolarité au prorata de leur date d'embauche.
- 27.06 Tous les règlements de l'Université s'appliquant aux étudiantes et aux étudiants s'appliquent également aux personnes salariées et à leurs dépendants, sans exception.
- 27.07 Une personne salariée qui doit prendre un cours qui n'est pas disponible en dehors de ses heures de travail pour terminer un programme d'étude menant à un grade universitaire, peut prendre ce cours pendant ses heures de travail, à la condition d'en faire la demande à l'avance à sa personne superviseure immédiate, et de conclure une entente concernant la redistribution de ses heures de travail.
- 27.08
- a) L'Université reconnaît que la connaissance du français et de l'anglais est souhaitable et elle convient d'assurer et d'aider les personnes salariées à recevoir une formation adéquate.
 - b) Une personne salariée désirant suivre un cours de langue française ou de langue anglaise assorti de crédits, offert par l'Université, pendant ses heures normales de travail, peut le faire sans perte de salaire à la condition d'en faire la demande à l'avance à sa personne superviseure immédiate. Une telle demande n'est pas refusée sans raison valable.
 - c) Une personne salariée qui désire prendre des cours d'anglais ou de français sans crédit offerts par le département d'éducation permanente de l'Université peut le faire sans perte de salaire. Dans ce cas la personne salariée paie les frais de scolarité et l'Université lui rembourse ses frais, sur présentation d'une preuve qu'elle a complété le cours. Une telle demande n'est pas refusée sans raison valable.

ARTICLE 28 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 28.01 Une personne salariée qui est victime d'un accident ou qui contracte une maladie professionnelle doit en aviser la personne superviseure immédiate le plus tôt possible après l'évènement et doit remplir et signer le formulaire de l'Université concernant un accident/incident/maladie professionnelle aussitôt que possible après l'évènement.
- 28.02 Lorsqu'une personne salariée est absente du travail à la suite d'un accident de travail tel que défini par la Loi, l'Université lui verse son salaire régulier pour les quatre (4) premiers mois de calendrier qui suivent le début de son absence du travail. La personne salariée remet les compensations reçues de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) à l'Université.
- Si l'incapacité se prolonge au-delà de quatre (4) mois, l'Université continuera de verser à la personne salariée, l'équivalent de l'indemnité payée par la CSST et ceci pour les deux (2) ans qui suivent le début de son absence au travail.
- Par la suite, l'indemnisation est prise en charge par la CSST. Les dispositions de la présente clause continuent de s'appliquer jusqu'à ce que la CSST établisse soit que la personne salariée peut retourner au travail, soit que la personne salariée souffre d'une incapacité permanente, partielle ou totale, l'empêchant de retourner au travail.
- 28.03 Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ avec tous ses droits ou, si son poste a été aboli ou affiché, dans un poste équivalent. Cependant, les postes dépourvus de leur titulaire à la suite d'un accident de travail, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, ne sont pas considérés comme des postes vacants.
- 28.04
- a) La personne salariée qui, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, souffre d'une incapacité partielle permanente l'empêchant de reprendre le poste qu'elle détenait antérieurement, est replacée, sans affichage, dans un nouveau poste ou un poste vacant, qui convient à son état.
 - b) Si aucun poste convenable n'est disponible, les parties se rencontrent pour discuter d'un programme de réadaptation pour la personne salariée concernée.
- 28.05 La personne salariée qui retourne au travail suite à une absence en vertu du présent article et qui doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation, obtient un congé

sans perte de salaire et ce, pour toute la durée de l'absence, incluant le temps du déplacement.

ARTICLE 29 AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

29.01 Si les parties s'entendent pour modifier certaines dispositions de la convention collective, ces amendements doivent faire l'objet d'une lettre d'entente déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail.

ARTICLE 30 PRIMES

30.01 Une personne salariée qui travaille plus de deux (2) quarts de soir par semaine, c'est à dire la personne salariée dont la moitié ou plus des heures régulières de travail sont fixées après quinze heures (15h00), à droit à la prime suivante pour chaque heure de travail effectuée après quinze heures (15h00):

- soixante-huit cents (0.68\$) à compter de la date de la signature de la convention collective jusqu'au 31 mai, 2008;
- soixante-dix cents (0.70\$) à compter du 1^{er} juin 2008;

Une personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux majoré prévu pour les heures supplémentaires. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires exécutées. Cependant, cet article ne s'applique pas aux personnes salariées qui ont choisi leur horaire selon la clause 18.10.

ARTICLE 31 CLASSIFICATION ET SALAIRES

31.01 Classe d'emploi et salaire à l'embauche

Dès son embauche, la personne salariée se voit attribuer une classe d'emploi. Cette classe d'emploi est basée sur la nature et sur les éléments caractéristiques du travail lesquels font partie intégrante du poste et dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon régulière. La classe d'emploi correspond à l'une des classes d'emploi apparaissant à l'annexe «A».

Cette personne salariée est intégrée à l'échelle de salaire correspondant à sa classe d'emploi.

- 31.02 L'Université détermine l'échelon de la nouvelle personne salariée, à l'intérieur de ladite échelle de salaire, selon sa scolarité et son expérience et en conformité avec les modalités du présent article.
- 31.03 Un échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience pertinente. Il indique le niveau de salaire à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes d'emploi.
- 31.04 Une personne salariée qui ne possède que les exigences minimales requises pour accéder à une classe d'emploi, est embauchée au premier (1er) échelon de la classe d'emploi.
- 31.05 Toutefois, une personne salariée qui possède plus d'années d'expérience que les exigences minimales requises pour la classe d'emploi, se voit accorder un (1) échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée pertinente aux attributions prévues à la classe d'emploi.
- 31.06 De même, une personne salariée ayant terminé avec succès, plus d'années d'étude que le minimum requis, se voit accorder un (1) échelon pour chaque année de scolarité en surplus du minimum requis. Cette scolarité doit être à la fois pertinente et supérieure aux exigences minimales de scolarité prévues pour la classe d'emploi.
- 31.07 **Règles concernant l'avancement d'échelon**
- a) Au 1^{er} juin de chaque année, à l'exception des personnes salariées embauchées en mars, en avril et en mai de l'année en cours, la personne salariée bénéficie d'un avancement d'échelon.
- b) Un (1) échelon additionnel est accordé lorsque la personne salariée complète des études d'une durée équivalente à une (1) année à temps complet, pourvu que ces études soient à la fois pertinentes et supérieures aux exigences minimales de scolarité prévues pour la classe d'emploi à laquelle la personne salariée appartient. Cet avancement est accordé lorsque la personne salariée fournit à l'Université une preuve à cet effet.
- 31.08 **Description de tâches**
- La personne salariée doit recevoir une copie de sa description de tâches lors de son embauche ou lorsqu'elle change de poste.
- 31.09 **Demande de reclassement**
- Une personne salariée qui prétend que ses tâches principales ne correspondent pas à sa classe d'emploi, peut soumettre un grief selon la clause 8.03.

31.10 Le grief soumis en vertu de la clause 31.09 est un grief continu, en ce sens que les délais prévus à l'article 8 ne peuvent avoir pour effet de prescrire le grief si l'occurrence du fait se poursuit à l'intérieur de ce délai, même si l'occurrence du fait est antérieure au délai de trente (30) jours.

Cependant, aucune rétroactivité n'est due en vertu de la présente clause, pour plus de trente (30) jours précédant la date du dépôt du grief.

31.11 **Règles concernant les mouvements de personnel**

- a) Lors de la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre poste de la même classe d'emploi, la personne salariée ne subit aucune modification de salaire.
- b) Lorsqu'une personne salariée est promue à un poste d'une classe d'emploi supérieure elle reçoit, à compter de la date de sa promotion, sujet aux dispositions du paragraphe 12.01 e), ce qui est le plus avantageux entre:
 - i) le premier échelon de la classe d'emploi supérieure;
 - ii) l'échelon qui correspond à une augmentation de cinq pour cent (5%). Si ladite augmentation de cinq pour cent (5%) situe le taux horaire entre deux (2) échelons, la personne salariée est placée à l'échelon le plus élevé.
- c) Une personne salariée assignée temporairement à un poste d'une classe d'emploi supérieure, reçoit le salaire de cette classe d'emploi et ce, rétroactivement au premier (1^{er}) jour de l'assignation temporaire.

31.12 **Détail sur les talons de paie**

Les personnes salariées reçoivent leur paie le vendredi à chaque deux (2) semaines. Cependant, si le vendredi coïncide avec un jour férié payé, la paie est distribuée le jour ouvrable précédent.

31.13 Dans le cas d'une cessation définitive d'emploi, l'Université remet à la personne salariée toute somme qui lui est due, au moment de son départ.

La personne salariée doit donner un préavis de départ d'au moins dix (10) jours ouvrables pour recevoir les sommes précitées au moment de son départ, sinon l'Université lui verse les sommes dues à la période de paie suivant son départ.

31.14 **Classification des emplois**

- a) Les classes d'emploi sont décrites à l'annexe A.
- b) **Création d'une nouvelle classe d'emploi**

L'Université peut créer une classe d'emploi qui n'est pas prévue à la convention collective. Dans ce cas, l'Université négocie, avec le Syndicat, les tâches, les exigences et le salaire de cette classe d'emploi. S'il n'y a pas d'entente, le dossier peut être référé à l'arbitrage.

ARTICLE 32 RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

- 32.01 Les personnes salariées régies par cette convention collective sont admissibles au régime d'avantages sociaux de l'Université conformément aux conditions qui y sont prévues.
- 32.02 Le régime d'avantages sociaux comprend:
1. l'assurance-vie,
 2. l'assurance-maladie,
 - 3 l'assurance-salaire :
 - a) invalidité court terme,
 - b) invalidité long terme,
 4. le régime de retraite.
- 32.03 Une personne représentante du Syndicat peut consulter le texte des régimes prévus à la clause précédente, en prenant rendez-vous avec le Service des ressources humaines durant les heures normales de travail.
- 32.04 **Retraite anticipée**
- a) Une personne salariée a droit à la rente intégrale de retraite de l'Université à compter du premier jour du mois qui coïncide avec son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance ou qui le suit.
 - b) La personne salariée qui est âgée de cinquante-cinq (55) ans ou plus a droit à une retraite anticipée à compter du premier jour du mois qui coïncide avec son anniversaire de naissance ou qui le suit, sous réserve d'un préavis d'au moins trois (3) mois à la personne superviseure immédiate et au Service des ressources humaines.
 - c) À compter du 1^{er} juin 2008, en plus de la rente de retraite anticipée, la personne salariée permanente qui a complété quinze (15) ans de service a droit à une somme forfaitaire calculée en fonction de son âge à la date de

départ à sa retraite anticipée. Le montant est déterminé de la façon suivante:

Âge	% du salaire annuel de base
55 à 60 inclusivement	100%
61	80%
62	60%
63	40%
64	20%

- i. Une (1) personne salariée peut se prévaloir de l'application de ce paragraphe par année fiscale, soit du 1^{er} juin au 31 mai. Cependant, dans le cas où aucune demande ne serait faite durant une année fiscale donnée, il est possible de reporter une demande à l'année fiscale suivante, pour un maximum absolu de deux (2) personnes salariées par année fiscale.
- ii. La priorité est établie selon la date du préavis. En cas de préavis donné à l'intérieur de la même semaine de calendrier, l'ancienneté prévaudra.
- iii. Advenant le dépassement de la limite prévue une année donnée, la ou les personnes salariées refusées ont priorité l'année suivante sur toute nouvelle demande, et selon leur ordre d'ancienneté entre elles.
- iv. Toute personne salariée se prévalant de l'indemnité de départ prévue à la clause 10.03 ne pourra se prévaloir également de l'indemnité de retraite anticipée

ARTICLE 33 CONGÉ DE MALADIE

33.01 Le but du régime de congé de maladie est de compenser les pertes de salaire de toute personne salariée qui n'est pas en mesure d'exécuter ses tâches habituelles, en raison soit d'une maladie, soit d'un accident autre qu'un accident du travail.

Le coût du régime est assumé en entier par l'Université.

33.02 a) La personne salariée qui est incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident a droit à un congé de maladie payé jusqu'à un maximum de quatre (4) mois. Après quatre (4) mois, la personne salariée reçoit des prestations du régime d'invalidité à long terme.

- b) Les bénéficiaires prévus à la présente clause sont rétablis un (1) mois suivant le retour à son emploi régulier pour une nouvelle incapacité, et trois (3) mois suivant le retour à son emploi régulier suite à une rechute, sinon ils se poursuivent.
- c) *Pour toute absence due à un congé de maladie prolongé, l'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical, en tout temps au cours ou à la suite de cette absence.*

33.03 Il incombe à toute personne salariée de prévenir la personne superviseuse immédiate de son absence et ce, le plus tôt possible.

33.04 Règle générale, une personne salariée n'est pas tenue de présenter un certificat médical pour toute absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins. Cependant, l'Université se réserve le droit d'exiger un tel certificat en tout temps, dans les cas d'absences répétées, qu'elle qu'en soit la durée, ainsi que de faire examiner la personne salariée par un autre médecin.

33.05 Le poste d'une personne salariée en congé de maladie n'est considéré vacant de manière permanente qu'après un délai de trente-six (36) mois du début du congé. Pendant ces trente-six (36) mois, sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail, l'Université réintègre la personne salariée au poste qu'elle occupait avant le congé de maladie.

Après un congé de maladie de plus de trente-six (36) mois, les dispositions du paragraphe 10.02 c) s'appliquent à la personne salariée lors de son retour au travail.

ARTICLE 34 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

34.01 Toutes les annexes et toutes les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 35 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

35.01 Les parties conviennent que le terme « changement technologique » désigne des changements majeurs affectant la dotation du personnel, des changements majeurs dans les structures administratives ou des changements majeurs apportés à l'organisation du travail par l'introduction de nouvelles techniques, de nouveaux procédés de travail ou de nouvelles machineries qui remplacent ceux

qui étaient déjà utilisés, et qui ont un impact sur les conditions de travail des personnes salariées.

- 35.02 a) L'Université avise le Syndicat par écrit de son intention d'introduire un changement technologique au moins trois (3) mois avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement.

Cet avis doit comprendre:

- i) la nature et le but du changement technologique;
 - ii) la date prévue pour l'implantation ou, le cas échéant, le calendrier d'implantation;
 - iii) les noms des personnes salariées et, le cas échéant, les postes susceptibles d'être visés par le changement technologique;
 - iv) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail des personnes salariées visés.
- b) Au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par le Syndicat, l'Université s'engage à présenter ses projets au comité de relations de travail pour discussion (en plus des discussions usuelles avec le personnel).
- c) L'Université s'engage à offrir aux personnes salariées affectées par le changement technologique, la formation nécessaire, aux frais de l'Université, pour leur permettre de remplir leurs nouvelles tâches, le tout durant les heures de travail et sans perte de droits et avantages.

ARTICLE 36 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

36.01 Les parties reconnaissent qu'il est bénéfique de permettre aux personnes salariées d'améliorer leurs compétences, particulièrement lorsqu'elles améliorent la qualité de travail et d'apprentissage à l'intérieur de l'Université. Les activités de formation professionnelles sont réputées faire partie de l'exécution des tâches d'une personne salariée.

36.02 Au début de l'exercice financier, chaque département peut allouer un pourcentage de son budget à la formation. Ce montant est distribué aussi équitablement que possible à l'intérieur du département.

36.03 Toute personne salariée qui désire suivre des sessions de formation offertes par l'Université, reliées aux tâches qu'elle effectue, doit en faire la demande à sa

personne superviseure immédiate. L'Université ne refuse pas une telle demande sans raison valable.

La personne salariée qui suit une telle session de formation, pendant les heures régulières de travail, ne subit aucune perte de salaire.

36.04 Dans chaque département, les informations concernant les différentes occasions de formation sont transmises aux personnes salariées au moins une fois par année.

36.05 a) Un comité de formation des personnes salariées peut être établi dans chaque département ou l'on retrouve une personne salariée membre de l'unité de négociation. Ce comité se rencontre au moins une fois par année. Ce comité doit inclure au moins une personne membre de l'unité de négociation.

Les procédures spécifiques et les critères de la distribution des montants alloués à la formation professionnelle ou les opportunités de formation professionnelle sont établis par le comité.

Le comité peut allouer des montants pour des activités professionnelles telles que la présence à des conférences, des séminaires ou des ateliers.

b) Si un comité n'est pas établi, le département tient une réunion sur le sujet de la formation professionnelle au moins une fois par année. Tous les personnes salariées membres de l'unité de négociation sont invitées. Durant cette rencontre, les procédures spécifiques et les critères de la distribution des montants alloués à la formation professionnelle ou des occasions de formation professionnelle sont discutés.

36.06 Une personne salariée qui bénéficie d'une activité de formation professionnelle peut être requise de produire un rapport écrit à sa personne superviseure immédiate, portant sur l'activité entreprise, dans les trente (30) jours de l'achèvement de ladite activité.

ARTICLE 37 DROITS ACQUIS

37.01 L'Université convient de maintenir les droits ou avantages non prévus ou supérieurs aux dispositions prévues à la convention collective, dont plusieurs personnes salariées régies par les présentes jouissent, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels droits ou avantages ont changé.

ARTICLE 38 PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

38.01 La convention collective s'applique aux personnes salariées temporaires de la manière suivante:

Article 1 But de la convention collective

L'article s'applique au complet.

Article 2 Définitions

L'article s'applique au complet.

Article 3 Reconnaissance syndicale et champ d'application

L'article s'applique au complet.

Article 4 Droits et obligations de la direction

L'article s'applique au complet.

Article 5 Non-discrimination

L'article s'applique au complet.

Article 6 Régime syndical

L'article s'applique au complet.

Article 7 Activités syndicales

L'article s'applique au complet sauf la clause 7.09.

Article 8 Procédures de grief et d'arbitrage

L'article s'applique au complet.

Article 9 Ancienneté

Les paragraphes 9.01 d), e), 9.02 a) 2 et 4, 9.03 b), et les clauses 9.04 et 9.05 s'appliquent.

Les personnes salariées temporaires embauchées pour une période excédant six (6) mois sont sujettes à une période de probation de soixante (60) jours.

Article 10 Sécurité d'emploi

L'article ne s'applique pas.

Article 11 Affichage de poste

L'article s'applique au complet.

Article 12 Mouvement et sélection de personnel

L'article s'applique au complet.

Article 13 Santé et sécurité au travail

L'article s'applique au complet.

Article 14 Travail à forfait

L'article ne s'applique pas.

Article 15 Mesures disciplinaires

L'article s'applique au complet sauf pour les personnes salariées temporaires qui n'ont pas complété soixante (60) jours travaillés à l'intérieur d'une période de six (6) mois, pour qui la procédure de grief et d'arbitrage ne s'applique pas en cas de mise à pied ou de congédiement.

Article 16 Dossier d'emploi

L'article s'applique au complet.

Article 17 Divers

L'article s'applique au complet.

Article 18 Durée et horaire de travail

Les heures de travail des personnes salariées temporaires sont établies par l'Université. La personne salariée temporaire embauchée pour remplacer une personne salariée permanente à temps complet ou une personne salariée en période de probation, travaille les heures de la personne salariée qu'elle remplace.

Article 19 Heures supplémentaires

La personne salariée temporaire peut accepter de prolonger ses heures régulières de travail jusqu'à concurrence de la journée régulière (sept (7) heures) ou de la semaine régulière de travail (trente-cinq (35) heures). Les heures ainsi travaillées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, mais sont rémunérées au taux de salaire régulier. Toutes les heures travaillées en dehors de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

Article 20 Jours fériés

L'article s'applique au complet à la personne salariée temporaire. La personne salariée temporaire est admissible au paiement des jours fériés payés prévus à la clause 20.01, à la condition que le jour férié fasse partie de son horaire régulier de travail.

Article 21 Congés sociaux et congés personnels

L'article s'applique au complet.

Article 22 Vacances

La personne salariée temporaire reçoit, au moment de son départ, une paie de vacances équivalente à huit pour cent (8%) du salaire reçu entre sa date d'embauche et la date de son départ.

La personne salariée temporaire dont la durée de l'emploi excède douze (12) mois peut prendre des vacances, après entente avec la personne superviseure immédiate.

Les vacances payées sont déterminées de la façon suivante: un jour et deux-tiers ($1 \frac{2}{3}$) pour chaque mois d'ancienneté jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.

Article 23 Congés parentaux

Une personne salariée temporaire enceinte qui a complété moins de deux (2) ans de service actif continu a droit à vingt (20) semaines de congé de maternité sans solde. Ce congé ne doit pas dépasser la date de la fin du contrat en vigueur de la personne salariée temporaire.

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, une personne salariée temporaire qui a complété moins de deux (2) ans de service actif continu a droit à un congé sans salaire de trente-quatre (34) semaines consécutives, débutant au moment de son choix, mais ne se terminant pas plus tard qu'un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant ait été pris en charge par la personne salariée. Ce congé ne doit pas dépasser la date de la fin du contrat en vigueur de la personne salariée temporaire.

Une personne salariée temporaire qui a complété au moins deux (2) ans de service actif continu au moment de sa demande, a droit au congé de maternité et aux congés parentaux prévus à l'article 23. Un tel congé ne doit pas dépasser la date de la fin du contrat en vigueur de la personne salariée temporaire.

Malgré ce qui précède, ces droits ne doivent pas conférer, à la personne salariée temporaire, des avantages monétaires ou non monétaires auxquels elle n'aurait pas eu droit si elle était demeurée au travail.

Article 24 Congé sans salaire

L'article ne s'applique pas.

Article 25 Absence pour service public

L'article ne s'applique pas.

Article 26 Fermeture de l'Université

L'article s'applique au complet.

Article 27 Exemption des frais de scolarité

L'article ne s'applique pas.

Article 28 Accident du travail et maladie professionnelle

L'Université paie, à la personne salariée temporaire qui s'absente du travail à la suite d'un accident du travail tel que défini par la Loi, quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire net, pour les premiers quatorze (14) jours qui suivent son premier jour d'absence. Par la suite, la personne salariée est remboursée directement par la CSST.

Pour le reste la personne salariée temporaire et l'Université sont régies par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 29 Amendements à la convention collective

L'article s'applique au complet.

Article 30 Primes

L'article s'applique au complet.

Article 31 Classification et salaires

L'article s'applique au complet.

Article 32 Régime d'avantages sociaux

Les personnes salariées temporaires peuvent participer au régime de retraite conformément à ce que prévoit la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

Les personnes salariées temporaires ne peuvent pas participer au régime d'assurances collectives.

Article 33 Congé de maladie

Les personnes salariées temporaires bénéficient d'un régime d'assurance salaire.

Le but du régime d'assurance salaire est de compenser les pertes de salaire des personnes salariées temporaires incapables d'accomplir leurs tâches habituelles à cause d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident du travail.

Le coût du régime est défrayé à parts égales par la personne salariée temporaire et l'Université.

Une personne salariée temporaire qui devient invalide suite à une maladie ou à un accident en tout temps pendant la durée de son contrat, a droit à un congé de maladie payé, d'une durée maximale d'un (1) mois, rémunéré au taux de salaire que la personne salariée aurait gagné si elle était demeurée au travail.

Les personnes salariées temporaires en congé de maladie payé peuvent être appelées à fournir une preuve médicale satisfaisante attestant de leur incapacité de travailler.

Lorsque l'invalidité se prolonge au-delà d'un (1) mois, la personne salariée temporaire est alors protégée par les dispositions du programme d'assurance salaire.

Les prestations d'assurance salaire sont de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) du taux que la personne salariée temporaire aurait gagné si elle était demeurée au travail.

Les prestations d'assurance salaire sont payées pour la durée du contrat en vigueur au moment de l'occurrence de l'invalidité ou jusqu'à ce que la personne salariée temporaire revienne au travail, selon la première des deux occurrences.

L'Université déduit de chaque paie de la personne salariée temporaire et ce, en montants égaux, sa part de la prime d'assurance salaire.

Le régime d'assurance salaire s'applique en autant que l'incapacité débute au plus tôt à la date d'entrée en vigueur du contrat de la personne salariée temporaire.

La personne salariée temporaire qui s'absente à la suite d'une maladie ou d'un accident en informe aussitôt que possible la personne superviseure immédiate.

L'Université remet une copie de la police d'assurance invalidité au Syndicat.

Article 34 Annexes et lettres d'entente

L'article s'applique au complet.

Article 35 Changement technologique

L'article s'applique au complet.

Article 36 Formation et perfectionnement

L'article ne s'applique pas.

Article 37 Droits acquis

L'article s'applique au complet.

Article 38 Personnes salariées temporaires

L'article s'applique au complet.

Article 39 Rétroactivité

L'article s'applique au complet.

Article 40 Durée de la convention collective

L'article s'applique au complet.

ARTICLE 39 RÉTROACTIVITÉ

39.01 Les échelles salariales prévues à l'annexe «B» pour la période du 2 juin 2002 au 31 mai 2009 s'appliquent rétroactivement au 2 juin 2002.

39.02 Les montants de rétroactivité résultant de l'application du présent article sont payables aux personnes salariées au service de l'Université au moment de la signature de la convention collective.

Le paiement des montants dus est effectué dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

39.03 Toute personne salariée ayant quitté l'Université entre le 2 juin 2002 et la date de signature est admissible au paiement rétroactif prévu à la clause 39.01 sur demande écrite adressée au Service des ressources humaines dans les quarante-dix (40) jours de cette dernière date.

Une personne salariée étant parti à la retraite dans cette période de temps voit ainsi sa rente de retraite recalculée en fonction des échelles de salaires de l'annexe «B»

ARTICLE 40 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

40.01 La convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2009. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément prévu.


40.02 Malgré ce que prévoit la clause 40.01, la convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

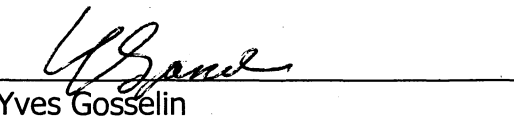
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 14^e jour du mois de novembre 2007.

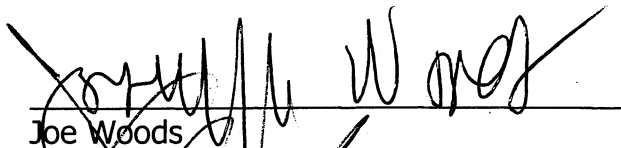
UNIVERSITÉ CONCORDIA

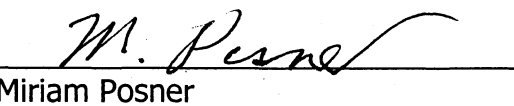
**SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE
SOUTIEN DE L'UNIVERSITÉ
CONCORDIA - SECTEUR TECHNIQUE
(CSN)) CONCORDIA UNIVERSITY
UNION OF SUPPORT STAFF-TECHNICAL
SECTOR (CSN)**

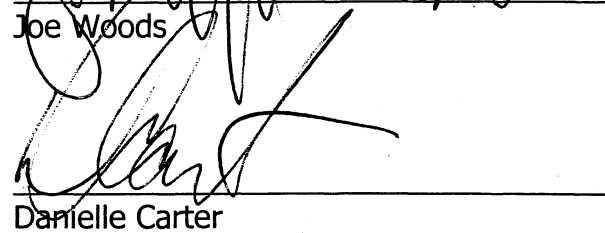

Michael Di Grappa


René Lalonde


Yves Gosselin


Joe Woods

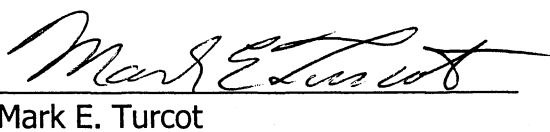

Miriam Posner


Danielle Carter


Maurice René de Cotret


Athena Davis, FEESP-CSN


Hugues Thibault


Mark E. Turcot

ANNEXE A CLASSIFICATION

CLASSE D'EMPLOI : I

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES

Sous l'autorité de la personne superviseure immédiate, la personne salariée accomplit des tâches complexes qui lui demandent d'exercer son jugement et une connaissance de sujets spécialisés.

EXEMPLES DE TÂCHES :

- Organiser et superviser les activités quotidiennes des départements propres à un domaine.
- Concevoir, construire et installer du matériel et des systèmes nouveaux et spécialisés.
- Entretien, réparer et calibrer des appareils et du matériel.
- Apprendre aux étudiants et étudiantes ainsi qu'aux membres du personnel à utiliser les instruments et le matériel.
- Superviser le travail des techniciens et techniciennes à temps complet ainsi que celui du personnel occasionnel.
- Gérer les budgets et les comptes qui lui sont assignés, les rentrées de fonds, les ventes de matériel ainsi que la petite caisse et en être responsable.

EXIGENCES MINIMALES :

Scolarité et expérience: Posséder un DEC professionnel ou l'équivalent et quatre (4) ans d'expérience pertinente.

OU

Posséder un baccalauréat dans une discipline pertinente ou l'équivalent et deux (2) ans d'expérience connexe.

CLASSE D'EMPLOI: II

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES

Sous l'autorité de la personne superviseure immédiate, la personne salariée accomplit diverses tâches qui lui demandent d'exercer son jugement et une connaissance de sujets spécialisés en rapport avec un ensemble de connaissances ou un domaine spécialisé.

Les postes donnent habituellement toute la latitude nécessaire pour planifier et organiser le travail au jour le jour.

EXEMPLES DE TÂCHES

- Construire, réparer ou modifier du matériel ou des systèmes conformément à des exigences précises.
- Préparer, installer et faire fonctionner du matériel et des systèmes selon les besoins.
- Utiliser une grande variété de machines-outils et de matériels.
- Apprendre au corps professoral, aux étudiants et étudiantes ainsi qu'aux membres du personnel à utiliser le matériel et les instruments.
- Établir la marche à suivre pour la préparation sécuritaire du matériel.
- Faire l'entretien courant et la vérification du rendement du matériel et des systèmes.
- Former et superviser le personnel occasionnel.

EXIGENCES MINIMALES

Scolarité et expérience: Posséder un DEC professionnel ou l'équivalent dans une discipline pertinente et au moins deux (2) ans d'expérience connexe.

OU

Posséder un DEC général dans une discipline pertinente et trois (3) ans d'expérience connexe.

OU

Posséder un baccalauréat.

CLASSE D'EMPLOI : Aide technique

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES

Sous la supervision de la personne superviseure immédiate, la personne salariée exécute plusieurs tâches suivant des procédures et des méthodes déjà établies.

EXEMPLE DE TÂCHES

- Reçoit et place le matériel
- Voit au prêt d'équipement
- Aide à l'entretien de routine de l'équipement

EXIGENCES MINIMALES

Scolarité et expérience Secondaire V ou l'équivalent

- Une formation technique dans un domaine pertinent peut être exigée pour certains postes.

ANNEXE B SALAIRES

A) Augmentations de salaire :

Le 2 juin 2002 : les taux et les échelles de salaire en vigueur le 1^{er} juin 2002 sont majorés de 2.5%

Le 1er juin 2003 : les taux et les échelles de salaire sont majorés de 2.5%

Le 1er juin 2004 : les taux et les échelles de salaire sont majorés de 2.5%

Le 1er juin 2005 : les taux et les échelles de salaire sont majorés de 2.5%

Le 1er juin 2006 : les taux et les échelles de salaire sont majorés de 2.5%

Le 1er juin 2007 : les taux et les échelles de salaire sont majorés de 2.5%

Le 1er juin 2008 : les taux et les échelles de salaire sont majorés de 2.5%

B) Ajustements de salaire :

De plus, en considération de l'inclusion dans la convention collective de la lettre d'entente numéro 2, l'Université accorde un ajustement salarial de 1% sur chacun des taux au 2 juin 2002 et aux 1^{er} juin 2003, 2004, 2005, 2006, de 1.25% au 1^{er} juin 2007 et de 1.5% au 1^{er} juin 2008.

Le pourcentage d'ajustement salarial n'étant pas calculé de manière composée avec le pourcentage d'augmentation de salaire prévu au paragraphe A), la majoration totale sur les taux et échelles de salaire, incluant à la fois les augmentations de salaire et les ajustements salariaux, est de 3.5% le 2 juin 2002, 3.5% les 1^{er} juin 2003, 2004, 2005 et 2006, 3.75% le 1^{er} juin 2007, et 4% le 1^{er} juin 2008.

Les échelles de salaire complètes sont reproduites au paragraphe D) de cette annexe.

C) Employés hors taux ou hors-échelle

Les dispositions des paragraphes A) et B) portant sur l'augmentation et les ajustements des taux et des échelles de salaire ne sont pas applicables à une personne salariée dont le taux de salaire est plus élevé que le taux de salaire établi ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour sa classe d'emploi le 31 mai précédant la date de l'augmentation. Cette personne salariée bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de son taux de salaire, dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au

taux de salaire établi ou au maximum de l'échelle de salaire de sa classe d'emploi. Cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- i) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux de salaire établi ou le maximum de l'échelle de la classe d'emploi n'excède pas son taux de salaire;

OU

- ii) en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de salaire et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux de salaire établi ou le maximum de l'échelle de sa classe d'emploi, est supérieur à son taux de salaire. Dans un tel cas, le taux de salaire de la personne salariée est augmenté du pourcentage requis pour le porter au taux de salaire établi ou au maximum de l'échelle de salaire de sa classe d'emploi. La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation appliqué à la même date au taux de salaire établi ou au maximum de cette échelle de salaire et, d'autre part, le pourcentage d'augmentation appliqué à son taux de salaire est accordé à la personne salariée sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les montants forfaitaires prévus au présent alinéa sont calculés sur le taux de salaire de la personne salariée avant son augmentation. Ils sont répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

D) ÉCHELLES DE SALAIRE

Année	Classe d'emploi : Aide technique							
	Échelons							
	1	2	3	4	5	6	7	8
2 juin 2002	\$13,38	\$13,73	\$14,13	\$14,57	\$14,91	\$15,38	\$15,90	\$16,29
1^{er} juin 2003	\$13,85	\$14,22	\$14,62	\$15,08	\$15,44	\$15,92	\$16,45	\$16,86
1^{er} juin 2004	\$14,34	\$14,71	\$15,13	\$15,61	\$15,98	\$16,48	\$17,03	\$17,45
1^{er} juin 2005	\$14,84	\$15,23	\$15,66	\$16,16	\$16,54	\$17,05	\$17,63	\$18,06
1^{er} juin 2006	\$15,36	\$15,76	\$16,21	\$16,72	\$17,11	\$17,65	\$18,24	\$18,69
1^{er} juin 2007	\$15,93	\$16,35	\$16,82	\$17,35	\$17,76	\$18,31	\$18,93	\$19,40
1^{er} juin 2008	\$16,57	\$17,01	\$17,49	\$18,04	\$18,47	\$19,04	\$19,68	\$20,17

Année	Classe d'emploi : Technicien classe II											
	Échelons											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2 juin 2002	\$15,55	\$16,08	\$16,74	\$17,32	\$17,97	\$18,65	\$19,41	\$20,12	\$20,90	\$21,65	\$22,46	\$23,34
1^{er} juin 2003	\$16,09	\$16,65	\$17,32	\$17,92	\$18,60	\$19,30	\$20,09	\$20,82	\$21,63	\$22,41	\$23,25	\$24,16
1^{er} juin 2004	\$16,65	\$17,23	\$17,93	\$18,55	\$19,25	\$19,98	\$20,79	\$21,55	\$22,39	\$23,19	\$24,06	\$25,00
1^{er} juin 2005	\$17,24	\$17,83	\$18,56	\$19,20	\$19,92	\$20,68	\$21,52	\$22,31	\$23,17	\$24,01	\$24,90	\$25,88
1^{er} juin 2006	\$17,84	\$18,46	\$19,20	\$19,87	\$20,62	\$21,40	\$22,27	\$23,09	\$23,98	\$24,85	\$25,77	\$26,78
1^{er} juin 2007	\$18,51	\$19,15	\$19,93	\$20,62	\$21,39	\$22,20	\$23,10	\$23,95	\$24,88	\$25,78	\$26,74	\$27,79
1^{er} juin 2008	\$19,25	\$19,91	\$20,72	\$21,44	\$22,25	\$23,09	\$24,03	\$24,91	\$25,87	\$26,81	\$27,81	\$28,90

Année	Classe d'emploi : Technicien classe I											
	Échelons											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2 juin 2002	\$17,32	\$17,97	\$18,65	\$19,41	\$20,12	\$20,90	\$21,65	\$22,46	\$23,34	\$24,26	\$25,16	\$26,08
1^{er} juin 2003	\$17,92	\$18,60	\$19,30	\$20,09	\$20,82	\$21,63	\$22,41	\$23,25	\$24,16	\$25,11	\$26,04	\$26,99
1^{er} juin 2004	\$18,55	\$19,25	\$19,98	\$20,79	\$21,55	\$22,39	\$23,19	\$24,06	\$25,00	\$25,99	\$26,95	\$27,94
1^{er} juin 2005	\$19,20	\$19,92	\$20,68	\$21,52	\$22,31	\$23,17	\$24,01	\$24,90	\$25,88	\$26,90	\$27,90	\$28,92
1^{er} juin 2006	\$19,87	\$20,62	\$21,40	\$22,27	\$23,09	\$23,98	\$24,85	\$25,77	\$26,78	\$27,84	\$28,87	\$29,93
1^{er} juin 2007	\$20,62	\$21,39	\$22,20	\$23,10	\$23,95	\$24,88	\$25,78	\$26,74	\$27,79	\$28,88	\$29,96	\$31,05
1^{er} juin 2008	\$21,44	\$22,25	\$23,09	\$24,03	\$24,91	\$25,87	\$26,81	\$27,81	\$28,90	\$30,04	\$31,15	\$32,29

CUUSS_TS_Seniority - Permanent

Date d'ancienneté	Nom	Prénom	Titre d'emploi	Classe	Département	Statut	Heures d'ancienneté
19720905	ROY	DANIEL	Technicien	I	BLDG., CIVIL & ENV. ENG.	FT	63,990
19740813	CARTER	RALPH	Opérateur principal - informatique	I	I.I.T.S.	FT	60,460
19740904	KHALIFA	KAMEL	Technicien	I	COMMUNICATION STUDIES	FT	60,357
19741028	MIKHAIL	SABAH	Technicien	I	BIOLOGY	FT	60,144
19750902	KWIATKOWSKI	MARK	Technicien	I	GEOLOGY	FT	58,548
19760101	ROGAN	FRANC	Technicien	I	PSYCHOLOGY	FT	58,013
19760913	KOWALEWSKI	CHRISTOPHER	Technicien	I	SCIENCE TECHNICAL CENTRE	FT	54,758
19770110	PRENT	MARK	Technicien	I	STUDIO ARTS	PT	31,996
19771010	BELANGER	CHARLES L	Technicien	I	I.I.T.S.	FT	54,693
19780714	DUCHOW	DAVID	Technicien	I	PHOTOGRAPHY	FT	53,207
19780901	YOUNG	VICTOR	Technicien	II	COMMUNICATION STUDIES	FT	53,067
19780905	BERNARD	CLAUDE	Assignment pré-système	II		FT	53,049
19790129	LEE	KAI	Technicien	II	CHEMISTRY & BIOCHEMISTRY	FT	52,379
19790910	ŠTECYK	GEORGE	Opérateur - Informatique	II	I.I.T.S.	FT	51,186
19790924	RANDELL	PETER	Technicien	II	MUSIC	FT	51,077
19791009	QADRI	IQBAL	Technicien	II	CHEMISTRY & BIOCHEMISTRY	FT	51,039
19800226	ROBINSON	JANICE	Coordonnateur du Service du Campus Loyola	I	I.I.T.S.	FT	50,400
19800505	PAGLIUCA	ANNA	Opérateur - Informatique	I	I.I.T.S.	FT	49,928
19800616	PARISELLA	SUSAN	Technicien	I	BIOLOGY	FT	49,734
19800804	GRIFFIN	KATHRYN	Technicien	I	SCULPTURE, CERAMICS & FIBRES	FT	49,471
19810209	HRIB	JOSEF	Technicien - système mécanique	I	BLDG., CIVIL & ENV. ENG.	FT	48,591
19810706	CLOUTIER	FRANCOIS-XAVIER	Technicien	I	STUDIO ARTS	FT	47,860
19810904	NUDO	FRANCESCO	Technicien	I	CHEMISTRY & BIOCHEMISTRY	FT	47,568
19810915	LOMBARDO	ROCCO	Technicien	I	CIVIL ENGINEERING	FT	47,513
19820201	LEVINSON	ZAV	Technicien	I	SCULPTURE, CERAMICS & FIBRES	FT	46,819
19820510	BRODIE	CHRISTOPHER	Coordonnateur du Service du Campus Loyola	II	I.I.T.S.	FT	46,326
19820526	HEALEY	FRANK	Opérateur - Informatique	II	I.I.T.S.	FT	46,219
19820920	PISARSKY	ROBERT	Technicien	I	SCIENCE TECHNICAL CENTRE	FT	45,540
19830822	KRYSZTOFOWICZ	ANDRZEJ A K	Technicien	I	DESIGN ART	FT	43,796
19850527	DISSEGNA	ALDO	Technicien	I	TECHNICAL SERVICES	FT	40,808
19860106	VO	NGOC	Technicien	II	BLDG., CIVIL & ENV. ENG.	FT	39,639
19860107	DENIS	ELAINE	Technicien	I	SCULPT/CERAMIC/FIBRES	FT	39,551
19860401	ROBERT	DENIS	Technicien	I	I.I.T.S.	FT	39,200
19860501	WOODS	JOSEPH	Technicien	I	ELECTRICAL & COMPUTER ENGR.	FT	39,054
19860901	ROKAS	JANET	Technicien	I	BIOLOGY	FT	38,074
19870113	LALONDE	RENE	Technicien	I	COMMUNICATION STUDIES	FT	37,688
19870518	BLYSZCZAK	PETER	Technicien	I	EDUCATION	FT	37,119
19870822	BISSONNETTE	ROBERT	Technicien	I	STUDIO ARTS	FT	37,002
19870901	CAMPAGNA	LEO	Technicien	I	COMMUNICATION STUDIES	FT	36,606
19871013	BRUTON	RAYMOND	Technicien	II	ACADEMIC INFO TECHNOLOGY	FT	36,405
19880104	CHU	DAVE	Technicien	I	ELECTRICAL & COMPUTER ENG	FT	35,985
19880201	ALFARA	JUAN	Technicien	I	MECHANICAL ENGINEERING	FT	35,839
19880215	ALLIX	RICHARD	Technicien	I	TECHNICAL SERVICES	FT	35,784
19880309	SIGOUIN	CAROLINE	Technicien	II	ARCHIVES	FT	35,656
19880522	PERINI	CAROL	Superviseur de jour	I	I.I.T.S.	FT	35,327
19880601	NIETO	ANTOLIANO	Technicien	I	DESIGN ART	FT	35,236
19880901	MESSINA	CARLOS	Moniteur, laboratoire d'informatique	I	CONTINUING EDUCATION	FT	34,779
19880901	POTVIN	STEPHEN	Moniteur, laboratoire d'informatique	I	CONTINUING EDUCATION	FT	34,779
19881017	BRUNETTI	GEORGE	Technicien	II	LIBRARY	FT	10,360
19881205	COLANTUONO	DONATO	Technicien	II	I.I.T.S.	FT	34,171
19890101	HUARD	GILLES	Technicien	I	MECHANICAL ENGINEERING	FT	34,176
19890116	POURARYA	HASSAN	Coordonnateur de soir (SGW)	I	I.I.T.S.	FT	34,109
19890601	SBLENDORIO	GIUSEPPINA	Technicien	II	FINE ARTS	FT	33,409
19890829	BALL	JAMES	Technicien	I	PAINTING & DRAWING	FT	33,044
19900101	RAHMAN	KHALIL	Technicien	I	CHEMISTRY & BIOCHEMISTRY	FT	32,349
19900806	BEATTIE	DONALD	Technicien	I	BIOLOGY	FT	31,253
19901203	PLENZICH	GIOVANNI	Technicien	II	REGISTRAR	FT	13,650
19911001	SEGWIN	JEAN-LOUIS	Technicien	I	COMMUNICATION STUDIES	FT	29,082
19911119	DESSUREAULT	ERIK	Technicien	II	LIBRARY	FT	28,933
19920106	LENTO	FRANK	Technicien	I	I.I.T.S.	FT	28,659
19920908	BIFFI	JOHANNE	Technicien	I	PHOTOGRAPHY	FT	24,077
19921001	SMART	MICHAEL	Technicien	I	COMMUNICATION STUDIES	FT	27,325
19921115	DAVIS	JOHN	Technicien	I	CONCERT HALL	FT	31,380

ANNEXE C LISTE D'ANCIENNETÉ

CUUSS_TS_Seniority - Permanent

Date d'ancienneté	Nom	Prénom	Titre d'emploi	Classe	Département	Statut	Heures d'ancienneté
19930502	UMBRASAS	RITA	Technicien	I	CHEMISTRY & BIOCHEMISTRY	FT	44,535
19931213	LAPIERRE	GAETAN	Technicien, conception assistée par ordinateur	II	FACILITIES MANAGEMENT	FT	25,133
19940829	CUGURS	ERIC	Superviseur de soir	II	I.I.T.S.	FT	23,835
19941205	CARTER	DANIELLE	Technicien	II	FINE ARTS	FT	26,247
19951127	DEMERS	LUC	Technicien - système électronique	II	BLDG., CIVIL & ENV. ENG.	FT	21,452
19960117	HARVEY	MICHEL	Technicien	I	BIOLOGY	FT	21,320
19960213	ESTEVEZ	JOSE	Technicien	II	MECHANICAL ENGINEERING	FT	11,438
19971117	VAIRA	ALEXANDRE	en disponibilité	I	FINE ARTS	FT	17,950
19980226	BILODEAU	CHRISTIAN	Technicien	II	BOOKSTORE	FT	17,738
19990517	MACPHERSON	ALEX	en disponibilité	I	MECHANICAL ENGINEERING	FT	5,902
19990802	MUSSA	MOHAMED	Technicien micro-ordinateur	II	JOHN MOLSON SCH. OF BUS.	FT	14,155
19990913	OLIVER	ROBERT	Technicien	I	MECHANICAL ENGINEERING	FT	14,609
20000207	SILICANI	LAURA	Technicien	II	LIBRARY	FT	13,748
20000901	MANKU	GURNAM	dangereuses	I	ENVIR. HEALTH & SAFETY	FT	3,961
20001204	PENNY	MARK	Technicien	II	I.I.T.S.	FT	1,435
20010103	WRIGHT	SÉAN	Technicien, Santé et Sécurité	II	ENVIR. HEALTH & SAFETY	FT	12,236
20020103	CHIRWA	NEEMA	Technicien	I	CHEMISTRY & BIOCHEMISTRY	FT	10,304
20020610	LUCKHART	BRADFORD	Technicien	I	MECHANICAL ENGINEERING	FT	9,625
20020916	CHICOINE	WILLIAM	en disponibilité	I	MECHANICAL ENGINEERING	FT	9,099
20030106	DOCHIA	MARIA	Technicien	I	CHEMISTRY & BIOCHEMISTRY	FT	8,540
20030203	AMBROISE	ERIC	Technicien	II	ENVIR. HEALTH & SAFETY	FT	8,400
20030811	DURU	GHEORGHE DAN	Technicien en électronique	I	SCIENCE TECHNICAL CENTRE	FT	7,490
20031014	CIORTEA	MIHAI	d'enseignement	I	CHEMISTRY & BIOCHEMISTRY	FT	7,140
20040315	POPOFF	MIKE	Technicien informatique	II	LIBRARY	FT	6,230
20050307	TRUDEL	JEAN-FRANCOIS	Technicien, soins animaliers	II	ANIMAL CARE	FT	4,620
20050905	DERICK	JAMES	Technicien	I	I.I.T.S.	FT	3,640
20051114	KOUKIS	SPYRO	Technicien	I	ACADEMIC INFO TECHNOLOGY	FT	3,360
20060403	BOJU	LORENA	Technicien - biosécurité et laboratoire	II	ENVIR. HEALTH & SAFETY	FT	2,660
20070205	TURNER	SHANE	Technicien	II	I.I.T.S.	FT	1,120
20070711	SZCZAWINSKI	HENRY	Technicien	I	MECHANICAL ENGINEERING	FT	338
20070815	DJORDJEVIC	MARIJA	Costumière	I	THEATRE	FT	161
20070815	KRUEGER	RUDI	Technicien	II	ZZ GENERAL	FT	161

CUUSS-TS Seniority - Contract

Date d'ancienneté	Nom	Prénom	Titre d'emploi	Classe	Département	Statut	Heures d'ancienneté
	SIMARD	MARIE	Technician I	I	STUDIO ARTS	PT	4,144
	COTE	DOMINIQUE	TECHNICIAN II	II	MUSIC	PT	2,730

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties se rencontreront pour réviser et finaliser les dates d'ancienneté et de service de cette Annexe selon les critères définis à la convention collective (Article 9). La liste d'ancienneté finalisée sera alors affichée selon les modalités de la clause 9.05.

ANNEXE D ÉQUITÉ EN EMPLOI

L'Université souscrit à l'équité en emploi et s'engage à agir dans les cas de sous-représentation des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées.

L'Université s'engage aussi à maintenir un environnement de travail libre de discrimination systémique et dans lequel les principes de l'équité, la non discrimination et la diversité sont encouragés et favorisés.

L'Université vise à développer une main-d'œuvre qui représente et reflète les différents groupes présents dans notre société. Pour y parvenir, le Service des ressources humaines et le Syndicat seront actifs dans la formulation des politiques, des programmes et des buts qui encouragent le recrutement, la sélection, la promotion et le maintien des employés et des groupes sous-représentés.

ANNEXE E

CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

Dossier M-16641-23

Affaire MR-005-01-87

AG-87-04-M-205

ACCRÉDITATION

CONCORDIA UNIVERSITY
1455 ouest, boul. De Maisonneuve
Montréal (Québec)
H3G 1M8

EMPLOYEUR

à son établissement situé à:

1455 de Maisonneuve, ouest, Montréal
1395 rue Dorchester, ouest, Montréal
7141 rue Sherbrooke, ouest, Montréal

SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S DE SOUTIEN DE
L'UNIVERSITE CONCORDIA - SECTEUR TECHNIQUE
(CSN)
CONCORDIA UNIVERSITY UNION OF SUPPORT STAFF
TECHNICAL SECTOR (CSN)

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 22 décembre 1986, pour représenter le groupe de salariés suivant:

"Tous les employés classifiés comme techniciens, salariés au sens du Code du Travail."

CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association ont donné leur accord pour que l'unité de négociation soit décrite comme ci-après:

CONSIDÉRANT qu'ils se déclarent d'accord sur les personnes visées par cette requête;

CONSIDÉRANT que l'association comptait entre 35% et 50% des membres dans l'unité au moment du dépôt de sa requête;

CONSIDÉRANT qu'il y avait lieu en cette instance de tenir un scrutin parmi les salariés visés par cette requête;

CONSIDÉRANT que le résultat du scrutin tenu le 8 avril 1987 démontre que l'association possédait le caractère représentatif requis;

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, L'ACCRÉDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

"Tous les employés classifiés comme techniciens, salariés au sens du Code du Travail."

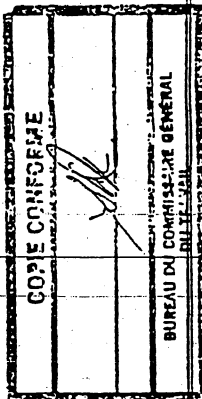
LABOUR RELATIONS BRANCE
RECEIVED

AUG 10 1987

Alphonse Chiasson

Alphonse Chiasson
Agent d'accréditation

FAIT ET SIGNÉ À MONTREAL , LE 16 avril 1987.



ANNEXE F RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ

(Exemplaire du contrat)

1. DÉFINITIONS

- 1.01 **Période du traitement différé:** période maximale de quatre années et demi (4,5) consécutives au cours de laquelle la personne salariée admissible participe au régime sans bénéficier du congé.
- 1.02 **Traitement différé:** pourcentage du revenu annuel que la participante ou le participant a convenu avec l'Université d'épargner pendant chacune des années de la période du différé.
- 1.03 **RCTD:** régime de congé avec traitement différé, compte tenu des changements, modifications et amendements y afférents.
- 1.04 **Revenu:** salaire ou salaire annuel brut que reçoit de l'Université la participante ou le participant au cours d'une année de participation au régime, avant toutes les retenues (impôt sur le revenu, assurance-emploi, régime de retraite et avantages sociaux).
- 1.05 **Employée ou employé admissible:** toute personne salariée soumise aux dispositions de la convention collective.
- 1.06 **Fonds:** fonds en fidéicommis établi dans le cadre d'un accord passé avec le fiduciaire, dans lequel l'Université verse la partie du salaire retenu et à partir duquel sont effectués les paiements à la participante ou au participant conformément aux modalités du RCTD.
- 1.07 **Congé:** année de participation au régime suivant la période du différé, et au cours de laquelle la participante ou le participant est en congé autorisé par l'Université.
- 1.08 **Participante ou participant:** employée ou employé admissible dont la demande de participation au RCTD a été acceptée.
- 1.09 **Année de participation au régime ou année de régime:** période de douze (12) mois.
- 1.10 **Fiduciaire:** une société fiduciaire constituée conformément à la loi canadienne ou à une loi provinciale.

Dans les présentes, le singulier peut comprendre le pluriel et vice-versa.

2. TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 2.01 Tout au long des années de régime précédant le départ en congé, l'Université retient le traitement différé du revenu de la participante ou du participant, pour le confier au fiduciaire qui gère le fonds. Cette retenue s'étale sur toute la période du différé, au prorata du revenu versé périodiquement à la participante ou au participant. Le traitement différé ne doit en aucun cas dépasser trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) du revenu. Le produit de la période du différé multiplié par le pourcentage de retenue ne doit pas dépasser cent pour cent (100%).
- 2.02 Le fiduciaire doit ouvrir et tenir à jour, dans ses livres comptables relatifs au fonds, un compte distinct pour chaque participante ou participant. Il doit garder et placer le traitement différé reçu conformément aux dispositions de l'accord de fiducie. Les placements sont effectués chez le fiduciaire (type d'investissement) et portent l'intérêt courant pour ce genre de compte.
- 2.03 Avant la fin de chaque année civile, le fiduciaire doit verser à la participante ou au participant les intérêts gagnés sur le montant total du traitement différé qu'il détient dans le fonds en son nom.
- 2.04 Le fiduciaire doit remettre à chaque participante ou participant un relevé annuel indiquant le montant global du traitement différé qu'il détient en fidéicommissaires dans le compte correspondant, les intérêts gagnés ainsi que les paiements tirés de ce compte.

3. IMPÔT SUR LE REVENU

- 3.01 L'Université fait les retenues nécessaires sur le revenu de la participante ou du participant durant la période du différé, calculée en fonction du revenu de l'année civile visée, soustraction faite du traitement différé de la même année.
- 3.02 Durant le congé, les sommes versées à la participante ou au participant sont imposables et soumises aux retenues prescrites comme si elles faisaient partie de son revenu pour cette année civile.

4. RETRAIT

- 4.01 Une participante ou un participant qui, pendant sa participation au RCTD :
- a) cesse d'être à l'emploi de l'Université;
 - b) ne travaille pas à cause de la prolongation d'un congé de maternité, d'un accident de travail, d'une invalidité prolongée, ou d'un autre congé autorisé;

c) part à la retraite ou décède,

est réputé ne plus faire partie du RCTD dès la cessation d'emploi, le congé, le départ à la retraite ou le décès.

4.02 *Les participantes ou participants peuvent se retirer du RCTD à tout moment au cours de la période du différé, sur présentation écrite d'un préavis d'un (1) mois à l'Université.*

4.03 À la suite d'un retrait prévu en 4.01 ou 4.02, la participante ou le participant ou sa succession reçoit l'intégralité du traitement différé majoré des intérêts créditeurs, s'il y a lieu, qui se trouve dans son compte en fidéicomis, dans les trente (30) jours suivant le retrait ou la réception de l'avis de retrait, selon le cas. Cette somme est assujettie aux déductions fiscales.

5. REPORT DE CONGÉ

5.01 En cas de besoin, l'Université peut exiger qu'une participante ou un participant ayant droit au congé retarde la date de départ convenue. Elle doit en aviser la participante ou le participant par écrit au moins six (6) mois à l'avance en indiquant les motifs de sa demande. L'Université ne peut exiger qu'une participante ou qu'un participant retarde sa date de départ pour son congé sans motif valable. Elle doit en outre le défrayer de tout acompte non remboursable qu'elle ou qu'il aurait versé pour s'inscrire dans un établissement d'enseignement. À cette fin, la participante ou le participant remet à l'Université les reçus officiels de l'établissement à l'appui de sa demande de remboursement.

5.02 Une participante ou un participant peut demander à l'Université de reporter son congé avec traitement différé. La demande doit parvenir à l'Université au moins six (6) mois avant la date prévue du début du congé. À sa discrétion, l'Université peut accepter les demandes effectuées dans un délai plus court.

5.03 Dans le cas de congé de maternité pendant la période du congé différé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines.

RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT ENTRE :

L'Université Concordia

(ci-après désignée "l'Université")

ET :

Nom de famille _____

Prénom _____
(ci-après désigné-e "la personne salariée")

DURÉE DU CONTRAT

A. Le présent contrat entre en vigueur le _____
et expire le _____

B. La durée du congé est de _____, soit de
_____ à _____

SALAIRE

C. Au cours de chacune des années visées, la personne salariée
recevra _____ % de son salaire.

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

Pour l'Université

La personne salariée

LETTRE D'ENTENTE # 1

Entre: Université Concordia

Et: Syndicat des employées de soutien de l'Université Concordia –
Secteur Technique (CSN) Concordia University Union of Support
Staff-Technical Sector (CSN).

Objet: Comité de travail intersyndical

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Les parties conviennent de se rencontrer pour effectuer une mise à jour de l'article 23 concernant les congés parentaux en l'adaptant, lorsque nécessaire, aux dispositions du Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP), et en y intégrant les modalités pertinentes de la lettre d'entente du 25 novembre 2003.
- 2) Les parties conviennent de se rencontrer pour développer une procédure de traitement des plaintes de harcèlement.
- 3) Considérant la volonté des parties de développer une approche commune concernant les congés parentaux ainsi que le traitement des plaintes de harcèlement, les travaux de ce comité ad hoc seront faits conjointement avec des représentants des trois syndicats d'employés de soutien CSN (SESUC, SEBUC et SESUC-ST).

Pour ce qui est de la délégation de SESUC-ST (maximum de deux (2) personnes), le comité fonctionnera selon les mêmes règles établies pour le comité de négociation syndical (paragraphe 7.02 b)). Il est donc entendu que les heures de rencontre ou de préparation sont sans perte de salaire, et ne sont pas comptabilisées dans la banque d'heure prévue au paragraphe 7.08 a).

Les parties peuvent demander la présence d'un conseiller extérieur lors de leurs rencontres.

- 4) Les modifications convenues entre les parties seront intégrées aux conventions collectives respectives en vigueur à la date de la signature de lettres d'entente à cet effet. À défaut d'ententes, les articles 5 et 23 de la convention collective demeureront au statu quo.
- 5) Les parties conviennent de faire diligence afin de finaliser leurs travaux avant le 1er janvier 2008.

LETTRE D'ENTENTE # 2

Entre: **Université Concordia**

Et: **Syndicat des employées de soutien de l'Université Concordia –
Secteur Technique (CSN) Concordia University Union of Support
Staff-Technical Sector (CSN).**

Objet: **Application de la clause 7.08**

Les parties conviennent de la procédure suivante concernant l'application de la clause 7.08 :

Si, suite à la réception du préavis prévu au paragraphe 7.08 b) concernant une libération syndicale, de l'avis de la personne superviseure immédiate de la personne représentante syndicale, son absence peut constituer un préjudice sérieux pour les opérations normales du département, les parties se rencontrent dans les sept (7) jours ouvrables précédant la date prévue de libération afin de trouver une solution au problème soulevé, solution qui doit respecter à la fois les devoirs des représentants syndicaux envers leurs membres et les besoins d'opérations de l'Université :

La solution peut entre autre comprendre :

- Une réduction ou une modification des heures de libérations
- Un report de la libération à une date convenue entre les parties
- Un report du travail à accomplir dans le département pour accommoder la libération
- Le remplacement de la personne représentante syndicale tel qu'entendu entre les parties
- Toute autre solution que les parties pourront juger appropriée dans les circonstances pour accommoder les devoirs des deux parties.

À défaut d'entente sur une solution commune, l'Université prendra la décision. La libération n'est pas refusée sans motif valable et sérieux. La décision de l'Université est transmise par écrit au Syndicat.

En cas de problème soulevé par la personne superviseure immédiate, lors de la recherche de solution, les parties considèrent les facteurs suivants :

1. Toute libération constitue une contrainte pour le département concerné. Telle contrainte doit être accommodée, à moins qu'elle ne soit excessive pour l'Université, par exemple en obligeant à l'annulation d'un laboratoire ou d'un examen.
2. L'Université ne peut refuser systématiquement des libérations au seul motif qu'une personne salariée est en tout temps indispensable aux opérations du département.
3. Les considérations de santé et de sécurité doivent être prises en compte par les parties.

4. La personne en libération prend les mesures appropriées pour que la personne superviseuse immédiate puisse la rejoindre durant la libération, en cas de besoin urgent.
5. La pratique établie quant aux libérations syndicales accordées dans le département ou dans l'unité de négociation avant le 27 février 2006.

Font exceptions à la procédure prévue plus haut :

1. Les libérations syndicales suivantes ne peuvent être refusées par l'Université :
 - Libération d'une personne représentante syndicale pour témoignage ou pour assister à une audition devant tout tribunal administratif comme représentant du Syndicat.
 - Libérations pour des événements extérieurs dont le Syndicat ne contrôle pas l'agenda, tel que Congrès, colloques et sessions de formation syndicale. Cependant, le Syndicat donne un préavis de 15 jours ouvrable à l'Université dans ces cas (maximum de 2 personnes libérées, dont le président le cas échéant).
 - Libération de la personne présidente du Syndicat ou de la personne le remplaçant en son absence
2. Les libérations syndicales suivantes ne peuvent être refusées par l'Université mais la date est sujette à entente :
 - Libération des membres du comité exécutif une fois par mois (une journée)
 - Libération des membres du conseil syndical ou de leur substitut une fois par mois (de midi à 14h)
 - Libération du comité de négociation pour les préparations des textes (7.02 a)) et durant la période de négociation, dans la proportion d'une journée de préparation pour une journée de négociation
3. Les libérations syndicales suivantes ne peuvent être refusées par l'Université mais sont sujettes à entente sur la personne libérée :
 - Libération pour accompagnement d'une personne salariée lors d'une rencontre avec une personne représentante de l'employeur dans les situations prévues à la convention collective
 - Libération d'une personne représentante du Syndicat appelée en cas d'exercice du droit de refus en vertu de la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail (LSST).

Analyse de l'expérience des parties suite à l'application de cette lettre d'entente :

En cas de problème d'application de l'entente, l'une ou l'autre des parties peut amener le sujet de l'application de la lettre d'entente pour discussion au Comité de relation de travail.

LETTRE D'ENTENTE # 3

LETTRE D'ENTENTE

entre L'Université Concordia
ci-après désigné "l'Employeur"

et Le Syndicat des Employé-e-s de soutien de l'Université
Concordia secteur technique (CSN) – Concordia
University Union of Support Staff – technical sector
(CSN)
ci-après désigné "le Syndicat"

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente constitue une modification au sens de l'article 72 du Code du travail du Québec à la convention collective de travail en vigueur jusqu'au 31 août 2002.
2. L'article 23 "Congés parentaux" demeure tel que formulé dans la convention collective, sauf pour les modifications suivantes :
3. En plus du congé de paternité prévu à l'article 23.20, la personne salariée dont la conjointe a donné naissance à un enfant a droit à un congé parental maximum de trente-cinq (35) semaines au cours desquelles, si elle reçoit des prestations d'assurance emploi, elle aura droit à l'indemnité complémentaire calculée tel que prévu à l'article 23.09 b). Une fois que la période au cours de laquelle la personne salariée recevait l'indemnité complémentaire est terminée, la personne salariée peut bénéficier de l'article 23.25 de la convention collective. Toutefois, le total du congé parental au cours duquel la personne salariée reçoit l'indemnité complémentaire et du congé parental sans solde ou congé partiel sans solde ne doit pas excéder deux (2) ans.
4. En plus du congé de maternité prévu à l'article 23.05, la salariée a droit à un congé parental maximum de trente-deux (32) semaines au cours desquelles, si elle reçoit des prestations d'assurance emploi, elle a droit à l'indemnité complémentaire calculée tel que prévu à l'article 23.09 b). Une fois que la période au cours de laquelle la salariée recevait l'indemnité complémentaire est terminée, la salariée peut bénéficier de l'article 23.25 de la convention collective. Toutefois, le total du congé parental au cours duquel la salariée reçoit l'indemnité complémentaire et du congé parental sans solde ou congé partiel sans solde ne doit pas excéder deux (2) ans.
5. Aux fins de l'application des dispositions concernant l'indemnité complémentaire prévue ci-dessus, les parties

conviennent d'une période de transition et d'une application graduelle de ces dispositions comme suit :

6. **à compter du 1er août 2003:** la personne salariée régie par la convention collective bénéficiera d'une période de vingt (20) semaines pour lesquelles l'indemnité complémentaire prévue ci-dessus est payable.
7. **à compter du 1er janvier 2004:** la personne salariée régie par la convention collective bénéficiera d'une période maximale de trente-cinq (35) semaines pour lesquelles l'indemnité complémentaire prévue au congé parental de paternité est payable et d'une période maximale de trente-deux (32) semaines pour lesquelles l'indemnité complémentaire prévue au congé parental de maternité est payable.
8. **À compter du 1er août 2003:** les quinze (15) semaines prévues à l'article 23.21b) sont augmentées à dix-sept (17) semaines. À ces dix-sept (17) semaines s'ajoutent dix-huit (18) semaines au cours desquelles, si elle reçoit des prestations d'assurance emploi, la personne salariée a droit à l'indemnité complémentaire calculée tel que prévu à l'article 23.09 b). Une fois que la période au cours de laquelle la personne salariée reçoit l'indemnité complémentaire est terminée, la personne salariée peut bénéficier de l'article 23.25 de la convention collective. Toutefois, le total du congé parental au cours duquel la personne salariée reçoit l'indemnité complémentaire pour adoption et du congé parental sans solde ou congé partiel sans solde ne doit pas excéder deux (2) ans.
9. L'article 23.13 s'applique de la façon suivante :
 - Congé de maternité : seulement durant les vingt (20) premières semaines
 - Congé de paternité : seulement durant les cinq (5) premiers jours ouvrables
 - Congé pour adoption : seulement durant les dix-sept (17) premières semaines

En dehors de ces périodes, et si la personne salariée décide de prolonger ces congés parentaux, elle ne bénéficiera que des avantages suivants :

- a) accumulation de l'ancienneté
 - b) conservation de l'expérience
 - c) participation aux régimes de bénéfices auxquels elle a droit, en défrayant sa part des primes.
10. La personne salariée régie par la convention collective qui recevait des prestations d'assurance emploi en raison d'un congé parental avant le 1er août 2003 ne recevra pas l'indemnité complémentaire pour la période précédant le 1er août 2003. Toutefois, à compter du 1er août 2003, la personne salariée régie par la convention collective qui recevait des prestations

d'assurance emploi en raison d'un congé parental bénéficiera de l'indemnité complémentaire prévue à l'article 23.09 et ce, jusqu'à concurrence du nombre de semaines prévues selon la présente entente.

11. La présente lettre d'entente est régie, interprétée et appliquée selon les lois du Québec.

La présente lettre d'entente sera déposée au Ministère du travail.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal, ce ___ jour du mois de _____ 2003.

Université Concordia

**Le Syndicat des Employé-e-s
de soutien de l'Université
Concordia secteur technique
(CSN) - Concordia University
Union of Support Staff -
technical sector (CSN)**