

CONVENTION COLLECTIVE

Entre :

L'UNIVERSITÉ CONCORDIA

Et :

**LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE
MÉTIERS DU CAMPUS SIR GEORGE WILLIAMS**

En vigueur du 1 avril 2002 au 31 mai 2008

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE 1</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	<u>3</u>
<u>ARTICLE 2</u>	<u>DÉFINITIONS</u>	<u>3</u>
<u>ARTICLE 3</u>	<u>RECONNAISSANCE SYNDICALE</u>	<u>3</u>
<u>ARTICLE 4</u>	<u>DROITS DE LA DIRECTION</u>	<u>4</u>
<u>ARTICLE 5</u>	<u>SÉCURITÉ SYNDICALE</u>	<u>4</u>
<u>ARTICLE 6</u>	<u>REPRÉSENTATION SYNDICALE</u>	<u>5</u>
<u>ARTICLE 7</u>	<u>PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE</u>	<u>8</u>
<u>ARTICLE 8</u>	<u>MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS PERSONNELS</u>	<u>10</u>
<u>ARTICLE 9</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>	<u>11</u>
<u>ARTICLE 10</u>	<u>SÉCURITÉ D'EMPLOI</u>	<u>12</u>
<u>ARTICLE 11</u>	<u>MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE</u>	<u>13</u>
<u>ARTICLE 12</u>	<u>CONGÉS FÉRIÉS</u>	<u>16</u>
<u>ARTICLE 13</u>	<u>HEURES DE TRAVAIL</u>	<u>16</u>
<u>ARTICLE 14</u>	<u>TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</u>	<u>17</u>
<u>ARTICLE 15</u>	<u>VACANCES</u>	<u>19</u>
<u>ARTICLE 16</u>	<u>ACCIDENTS DE TRAVAIL</u>	<u>22</u>
<u>ARTICLE 17</u>	<u>CONGÉS DE MALADIE</u>	<u>23</u>
<u>ARTICLE 18</u>	<u>CONGÉS SOCIAUX</u>	<u>24</u>
<u>ARTICLE 19</u>	<u>CONGÉ SANS SOLDE</u>	<u>27</u>
<u>ARTICLE 20</u>	<u>CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</u>	<u>28</u>
<u>ARTICLE 21</u>	<u>CONGÉ PARENTAUX</u>	<u>30</u>
<u>ARTICLE 22</u>	<u>FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ</u>	<u>44</u>
<u>ARTICLE 23</u>	<u>AVANTAGES SOCIAUX</u>	<u>44</u>
<u>ARTICLE 24</u>	<u>DROITS DE SUCCESSION</u>	<u>45</u>
<u>ARTICLE 25</u>	<u>EXEMPTION DE FRAIS DE SCOLARITÉ</u>	<u>45</u>
<u>ARTICLE 26</u>	<u>CONGÉ POUR ÉTUDE</u>	<u>47</u>
<u>ARTICLE 27</u>	<u>EMPLOYÉ TEMPORAIRE</u>	<u>48</u>
<u>ARTICLE 28</u>	<u>GÉNÉRALITÉS</u>	<u>52</u>
<u>ARTICLE 29</u>	<u>ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE</u>	<u>54</u>
<u>ARTICLE 30</u>	<u>FORMATION</u>	<u>54</u>
<u>ARTICLE 31</u>	<u>CLASSEMENT ET PRIMES</u>	<u>55</u>
<u>ARTICLE 32</u>	<u>RÉTROACTIVITÉ ET CLAUSE REMORQUE</u>	<u>56</u>
<u>ARTICLE 33</u>	<u>DURÉE DE LA CONVENTION</u>	<u>57</u>

<u>ANNEXE 1</u>	<u>SALAIRES ET POLITIQUE SALARIALE</u>	<u>58</u>
<u>ANNEXE 2</u>	<u>CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION</u>	<u>62</u>
<u>ANNEXE 3</u>	<u>CONTRAT DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</u>	<u>63</u>
<u>ANNEXE 4</u>	<u>CONVERSION AU STATUT PERMANENT</u>	<u>67</u>
<u>ANNEXE A</u>		<u>68</u>
<u>ANNEXE B</u>		<u>72</u>
<u>ANNEXE C</u>		<u>73</u>
<u>ANNEXE D</u>		<u>77</u>
<u>ANNEXE E</u>		<u>81</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE # 1</u>		<u>84</u>
<u>LETTRE D'ENTENTE # 2</u>		<u>85</u>

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Le but de cette convention collective est de maintenir des rapports harmonieux entre l'Université et les employés régis par cette convention collective, de prévoir une méthode de règlement équitable pour tout litige pouvant survenir entre eux et d'établir les conditions de travail entre l'Université et le Syndicat.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

- 2.01 **Employé :**
désigne toute personne engagée par l'Université à un poste permanent ou temporaire à temps plein ou à temps partiel
- 2.02 **Supérieur immédiat :**
désigne la personne directement responsable pour des employés sous sa juridiction, ce qui inclut la responsabilité primaire et l'évaluation finale pour, mais sans se limiter à, l'embauche, les congés et la discipline.
- 2.03 **Conjoint ou conjointe :**
désigne la personne avec qui un employé est légalement marié suite à une cérémonie civile ou religieuse ou avec qui l'employé a cohabité continuellement comme époux-épouse pour au moins un an si ni l'une ni l'autre des parties est mariée à une tierce personne ou pour au moins trois (3) ans dans tout autre cas.
- 2.04 **Jour férié :**
désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui est considérée comme étant une journée de travail chômée payée.
- 2.05 Lorsque les pronoms masculins sont utilisés, ils doivent être interprétés pour vouloir signifier les employés masculins et féminins.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur pour les fins de la négociation collective au nom des employés des Campus Sir George Williams et Loyola, visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail le 20 juin 2002.
- 3.02 Les employés exclus de l'unité de négociation, les employés cadres et les personnes travaillant dans le cadre de l'exécution d'un contrat à forfait n'exécutent pas le travail qui est habituellement exécuté par les employés à l'emploi de l'Université et compris dans l'unité de négociation
- Il est convenu que l'octroi de contrats de sous-traitance ne doit pas causer de mise à pied, rétrogradation ou réduction d'heures régulières de travail pour les employés régis par la convention collective.

De plus, en aucun cas, les tâches d'un poste aboli ne peuvent être confiées à sous-contrat.

Malgré ce qui précède, la pratique actuelle en ce qui concerne les employés de l'association du Campus Loyola et la pratique actuelle en ce qui concerne l'octroi de contrats à forfait peuvent être continuées.

ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

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

L'Université s'engage à prendre fait et cause au nom de tout employé dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre l'employé aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tout nouvel employé régi par la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et payer les retenues syndicales mensuelles prévues à la clause 5.02 des présentes.
- 5.02 La cotisation syndicale pour les employés sera le montant équivalent au salaire de deux (2) heures de travail à leur taux de salaire respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable.
- 5.03 La cotisation syndicale est due à partir de la première période complète de paie du nouvel employé.
- 5.04 a) L'Université remet la cotisation mensuelle syndicale fixée par le Syndicat à son siège social de Montréal. Une liste des employés de qui a été prélevée les cotisations accompagnera le chèque. Le montant total de la cotisation syndicale mensuelle sera prélevé sur deux (2) paies mensuelles.
- b) Le montant des déductions des cotisations syndicales sera inscrit sur les formulaires T4 et Relevé 1 de chaque employé.
- 5.05 Toute correspondance administrative au sujet des retenues se fait entre l'Université et le trésorier du Syndicat.
- 5.06 Le Syndicat avisera l'Université de tout changement du taux de la cotisation syndicale au moins trente (30) jours avant son application.
- 5.07 Le Syndicat convient de dédommager et de tenir l'Université indemne de toute réclamation, qui pourrait être intentée, comme conséquence de mise en application de cet article.

5.08 Conformément à la clause 5.01, l'Université n'est pas tenue de congédier, de mettre à pied ou de transférer hors de l'unité de négociation un employé expulsé du Syndicat. Cependant, un tel employé demeure assujéti à la clause 5.02 de cet article.

ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 L'Université convient de mettre à la disposition des employés un tableau d'affichage dans chaque atelier ou service, incluant la chaufferie, sur lequel le Syndicat affiche des avis quant aux élections, aux assemblées et aux autres activités syndicales officielles. Ces avis doivent être signés par l'officier syndical ou par le délégué d'atelier, et ils ne doivent pas contenir de déclarations ou de renseignements de nature à discréditer l'Université. Le Syndicat peut utiliser le service de courrier interne pour poster des avis à ses membres.
- 6.02
- a) Le Syndicat avisera l'Université du nom du délégué principal et des cinq (5) délégués d'atelier élus par les employés concernés. Les délégués peuvent quitter leur poste pour se consacrer aux fonctions de délégués, sous réserve de la clause 6.06.
 - b) L'Université accorde le temps nécessaire à ces représentants sans perte de salaire régulier lorsqu'ils sont cédulés pour travailler une journée donnée, pour assister aux réunions avec les représentants de l'Université.
- 6.03
- a) Pour les fins de préparation de la convention collective, l'Université reconnaît au Syndicat le droit d'avoir un (1) représentant d'atelier pour chaque département et le délégué principal.
 - b) L'Université accorde une banque de trente (30) jours ouvrables sans perte de salaire, lorsque l'employé est cédulé pour travailler une journée donnée et qu'il doit participer à la préparation de la prochaine convention collective. Pour la préparation des conventions collectives subséquentes, cette banque sera de quinze (15) jours ouvrables sans perte de salaire.
- 6.04
- a) L'Université met à la disposition exclusive du Syndicat un local aménagé et entretenu pour fins de secrétariat avec une (1) table, quatre (4) chaises, un (1) classeur fermant à clé et un (1) téléphone sans frais.
 - b) Aucun employé ne fait l'objet de discrimination de la part de l'Université pour avoir parlé, écrit ou agit légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
 - c) L'Université convient qu'une copie de toute communication ou correspondance envoyée à un membre du Syndicat concernant les salaires, bonis ou tous ajustements spéciaux affectant la rémunération salariale, est remise au Syndicat.

- d) L'Université fournit au Syndicat, après une demande écrite et dans un délai d'une (1) semaine, l'accès à l'ordre du jour et au procès-verbal de toute réunion publique du C.A. ou du Sénat, aux budgets d'opération approuvés par le C.A., à toutes les informations relatives aux budgets d'opération approuvés par le Conseil d'administration, aux règles budgétaires et aux calculs de subventions de fonctionnement aux Universités et à tout autre document officiel pouvant être nécessaire à la négociation.
 - e) Le Syndicat peut faire usage d'une salle adéquate de l'université et sans frais, pour ses réunions, le tout sur demande, par écrit, au Bureau des Relations avec le personnel et sur préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.
- 6.05
- a) L'Université convient de libérer les officiers désignés par le Syndicat pour dix-huit (18) jours ouvrables au total par année, sans perte de salaire régulier, pour activités syndicales à l'extérieur de ce qui est prévu à la convention collective.
 - b) Lorsque la totalité des heures prévues pour la banque de libération prévu au paragraphe a) est utilisée, les absences sont autorisées sans perte de salaire et sont remboursées par le Syndicat à l'Université.
- 6.06
- Aux fins d'absences prévues à cet article, le représentant syndical doit d'abord obtenir la permission du son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Un employé doit avertir son supérieur désigné au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.
- 6.07
- a) Sur avis écrit du Syndicat, l'Université libère de ses fonctions, sans traitement, pas plus d'un employé permanent à temps complet pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective au sein du Syndicat canadien des officiers de marine marchande (SCOMM) ou d'un de ses organismes affiliés.
 - b) L'avis comporte le nom de l'employé, la nature et la durée probable de l'absence et doit être transmise au bureau des relations avec le personnel et ce, règle générale trente (30) jours à l'avance.
 - c) L'Université convient d'accorder le congé sans traitement demandé à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales du service où travaille l'employé intéressé.
 - d) Si l'employé libéré occupe une fonction non-élective, il doit revenir au travail dans un délai de vingt-quatre (24) mois à partir de la date du début de sa libération, à défaut de quoi, il est réputé avoir remis sa démission à partir de la date du début de sa libération.

- e) Si l'employé libéré occupe une fonction élective, il obtient un congé sans traitement d'une durée égale à son mandat. Ce congé sans traitement peut être renouvelé une fois, pour un total de deux (2) termes, dans le cas d'une réélection.
- f) Durant ce congé, l'employé n'a pas droit aux avantages prévus à la présente convention collective, sauf ceux prévus aux dispositions du régime de retraite de l'Université et des régimes 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 l'employé.
- g) L'employé libéré en vertu de la présente clause doit donner un avis écrit à l'Université 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.
- h) Lors de son retour, l'Université réintègre l'employé, avec tous ses droits, dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou, si son poste a été aboli, dans un poste équivalent.
- i) L'employé ainsi libéré continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois, son ancienneté est maintenue par la suite, mais sans accumulation.

6.08 Dans le but de consulter les membres du Syndicat employés par l'Université et travaillant dans l'accréditation visée, le délégué principal et/ou un officier accrédité du Syndicat peuvent visiter les membres du Syndicat. Les arrangements pour une telle visite devront être consentis au préalable par le supérieur immédiat. La rencontre pourra se faire pendant les heures de travail.

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

6.10 L'Université doit faire parvenir au Syndicat une copie de toute communication écrite concernant les conditions de travail émise à plus d'un employé régie par la convention collective, et ceci après la date de la signature de la présente convention collective.

6.11 **Comité de relations du travail**

- a) Les parties conviennent que le but du comité de relations du travail est de discuter et de résoudre, si possible, tous les sujets d'intérêts 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 tous problèmes reliés aux conditions de travail.
- b) Le comité est formé de quatre (4) membres, dont deux (2) sont désignés par le Syndicat et deux (2) sont désignés par l'Université. Les parties peuvent également inviter une personne pour assister à l'une des réunions, s'il y a

besoin. Chaque partie nomme une personne tour à tour pour présider les réunions du comité.

- c) 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 quinze (15) 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 le nom de la personne invitée s'il y a lieu.
- d) Les parties s'informent, par écrit, des noms des personnes représentantes au comité de relations du travail et des modifications s'il y a lieu.
- e) Avant chaque réunion du comité, les représentants du Syndicat sont libérées, sans perte de salaire, pour une (1) heure, afin de préparer leur dossier.

6.12 **Comité de santé et de sécurité au travail**

L'Université reconnaît trois (3) personnes représentantes du Syndicat pour tout sujet concernant la santé et la sécurité. L'une de ces personnes représentantes est reconnue membre du Comité central consultatif de santé et sécurité et sera membre de tout autre comité de santé et de sécurité qui pourrait être formé dans le futur.

ARTICLE 7 PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

7.01 Si un conflit survient entre l'Université et le Syndicat quant à l'interprétation et la mise en application des dispositions de cette convention, un effort sérieux doit être fait par les deux (2) parties pour régler, dans le plus bref délai possible. À cette fin un mécanisme de règlement de griefs est établi comme suit:

7.02 **a) Première étape**

L'employé concerné, accompagné de son délégué syndical soumet l'affaire au supérieur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables du fait ou de la connaissance du fait dont découle le grief.

Si l'affaire concerne plus d'un employé, un (1) des employés concernés accompagné du délégué syndical soumet l'affaire au supérieur immédiat, au nom de tous les employés concernés.

b) Deuxième étape

S'il est impossible d'obtenir un règlement satisfaisant, le délégué syndical remettra le grief écrit au gérant de la division dans les sept (7) jours ouvrables de la réponse du supérieur immédiat ou, à défaut d'une réponse, de la soumission de l'affaire à ce dernier.

Le gérant de la division doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

c) Troisième étape

Un grief non-réglé à la deuxième étape doit être soumis au directeur du service dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du gérant de la division.

Le directeur du service doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

- 7.03 Les griefs soumis par écrit doivent inclure tous les détails pertinents tels que la nature du grief, les articles de la convention visés et la nature de la solution envisagée. Une erreur typographique dans un grief ne l'annule pas. Toutes les réponses aux griefs écrits sont faites par écrit à chaque étape de la procédure de grief.

Procédure d'arbitrage

- 7.04 Après avoir complété la procédure prévue à la clause 7.02, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant le bureau des relations avec le personnel de son intention dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision du directeur.
- 7.05 Si les parties ne parviennent pas à régler un conflit quant à l'interprétation ou à des prétendues infractions à la présente convention collective, l'affaire peut être référée à l'arbitrage à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 7.06 À moins d'entente contraire entre les parties, un grief impliquant un employé est entendu devant un arbitre unique.
- 7.07 Quand l'une ou l'autre des parties réfère un grief à l'arbitrage, elle doit en aviser par écrit l'autre partie dans le délai prévu à la clause 7.04.
- 7.08 a) La partie ayant déposé le grief peut confier l'arbitrage du cas en litige à un arbitre unique choisi à tour de rôle parmi les arbitres suivants:
- ☞ Paul Imbeau
 - ☞ Harvey Frumkin
 - ☞ Richard Marcheterre
- b) Ces arbitres sont appelés par rotation. S'ils ne sont pas disponibles, la partie ayant déposé le grief peut demander au ministère du Travail de nommer un nouvel arbitre.
- 7.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par la partie perdante.
- 7.10 Il ne relève pas de l'autorité de l'arbitre de modifier ou de changer les dispositions de cette convention collective, ni d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de prononcer des décisions contradictoires avec les termes et dispositions de cette convention collective.

- 7.11 Les parties aux présentes coopèrent pour hâter la tenue des séances arbitrales. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 7.12 Les parties peuvent solliciter la collaboration d'un ou des employés concerné(s) et de tous les témoins indispensables. Tous les arrangements nécessaires sont faits afin que les parties en cause aient accès aux lieux de travail pour enquête et pour s'entretenir avec les témoins indispensables.
- 7.13 L'employé appelé à témoigner ou à représenter l'une ou l'autre des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire à son témoignage ou à sa présence.
- 7.14 **Prescription**
- Un grief est reconnu comme étant réglé de façon satisfaisante, c'est-à-dire que le redressement souhaité est accepté ou que le grief est abandonné, à n'importe quelle étape de la procédure de grief ou de l'arbitrage, par défaut de l'une ou l'autre des parties de procéder à la prochaine étape, y compris celle de l'arbitrage, dans les délais requis précités, à moins qu'il ait été mutuellement convenu par écrit de prolonger les délais en tout ou en partie.
- Les délais prévus au présent article comprennent des jours ouvrables seulement et ne comprennent pas les samedis, les dimanches, les jours fériés statutaires ainsi que le jour de la présentation du grief à chaque étape.
- 7.15 Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:
- a) d'un aveu signé devant un représentant syndical;
 - b) d'un aveu signé en l'absence d'un représentant syndical mais non dénoncé par écrit par l'employé dans les sept (7) jours qui suivent la signature.
- 7.16 Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure décrite au présent article, pour régler tout grief, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de l'Université et du Syndicat. De telles ententes lient les parties.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS PERSONNELS

- 8.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Un tel avis doit être transmis en même temps au Syndicat, au délégué principal et/ou au délégué d'atelier. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de vingt (20) jours ouvrables après l'incident qui y a donné lieu ou plus de vingt (20) 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.

- 8.02 Toute mention d'une mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un employé après que se soit écoulée une période de douze (12) mois s'il n'y a eu aucune infraction disciplinaire au cours de cette période.
- Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un employé.
- 8.03 Après avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines et des relations avec le personnel, l'employé peut consulter son dossier en présence d'un représentant de ce service et, s'il le désire, d'un représentant syndical.
- 8.04 À la demande de l'employé qui fait l'objet de mesures disciplinaires, le Service des ressources humaines et des relations avec le personnel doit lui fournir une copie de son dossier. L'employé défraie le coût de ces photocopies.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 Les nouveaux employés sont soumis à une période de probation de quatre cent soixante-cinq (465) heures régulières travaillées. Pendant cette période ils peuvent être congédiés par l'Université sans recours aux dispositions de cette convention, sauf le droit de grief en relation avec les salaires. Une rencontre de quinze (15) minutes est prévue entre la nouvelle personne employée et le délégué d'atelier ou le délégué principal dans un endroit convenable et confidentiel. Cette rencontre doit avoir lieu entre le premier (1^{er}) et le cinquième (5^e) jour ouvrable de l'entrée en fonction de la nouvelle personne employée. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec son supérieur immédiat.
- 9.02 L'ancienneté est définie en années, en mois et en jours de service au sein de l'Université et n'est utilisée que dans les cas d'une mise à pied ou d'un rappel au travail.
- Pour les fins du choix de vacances et d'une promotion, l'ancienneté de service ou d'atelier prévaut.
- 9.03 L'Université avise le Syndicat d'une réduction du personnel un (1) mois avant d'informer les employés.
- 9.04 Les mises à pied et les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté de service ou d'atelier, pourvu que les employés possèdent les exigences et aient la formation requise pour effectuer un tel travail.
- 9.05 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) lorsqu'il quitte leur emploi au sein de l'Université sans avoir obtenu, au préalable, une permission de congé sans solde
 - b) lorsqu'il est congédié pour cause;

c) lorsqu'il ne se présente pas au travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans permission ou sans fournir par écrit à son supérieur immédiat, au cours de ces cinq (5) mêmes jours, une raison motivant son absence.

- 9.06 L'employé mis à pied à cause d'une réduction de travail maintient son ancienneté accumulée au moment de sa mise à pied pour une durée de vingt-quatre (24) mois, après quoi, son ancienneté acquise est périmée.
- 9.07 L'employé en période de probation n'accumule pas d'ancienneté pendant ladite période, mais lorsque sa période de probation est terminée, son ancienneté est calculée à partir de sa date d'embauche.
- 9.08 L'employé en congé de maladie ou en congé pour accident de travail conserve et accumule son ancienneté pendant trente-six (36) mois, et par la suite, il cesse de l'accumuler mais la conserve.
- 9.09 L'Université affiche une liste d'ancienneté le 15 février de chaque année. La liste comprend les noms et les dates d'embauche de chaque employé. Une copie de cette liste est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 10.01 a) **Employés à l'emploi de l'Université en date de la signature de la convention collective**

L'Université assure, pour la durée de la présente convention, la sécurité d'emploi à l'intérieur de l'unité de négociation pour tout employé ayant vingt-quatre (24) mois d'ancienneté dans un poste permanent.

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective et sous réserve de l'article 8, ces employés ne peuvent être licenciés ou mis à pied et demeurent au service de l'Université et continuent de bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective de travail.

- b) **Employés embauchés après la signature de la convention collective**

Sujet au droit de renvoi pour cause juste que possède l'Université, ces employés, après vingt-quatre (24) mois dans un poste permanent, bénéficient de la sécurité d'emploi, sauf en situation de réduction budgétaire ou de changements technologiques.

- 10.02 En cas d'abolition de poste, l'employé et le Syndicat doivent recevoir un préavis écrit d'au moins deux (2) mois.
- 10.03 Un employé ayant la sécurité d'emploi peut choisir de ne pas exercer ses droits de sécurité d'emploi et de démissionner. Dans ce cas, il bénéficie d'une indemnité de départ équivalente à un (1) mois de salaire par année travaillée

plus une remise de trois (3) mois jusqu'à concurrence de quinze (15) mois.

- 10.04 Dans le cas d'une abolition de poste, l'Université doit muter l'employé ayant la sécurité d'emploi à un poste vacant en autant qu'il peut satisfaire aux exigences normales du poste.
- 10.05 Un employé ayant la sécurité d'emploi qui obtient un poste d'un taux de salaire inférieur à son taux de salaire régulier, conserve le salaire de son poste d'origine.
- 10.06 Une mutation comprend une mutation à un poste temporairement vacant si l'employé peut satisfaire aux exigences normales du poste.
- 10.07 Lorsqu'un employé refuse une mutation, l'Université lui fait parvenir avec copie au Syndicat un avis écrit qu'un tel refus est considéré comme une démission volontaire.
- 10.08 Si le poste aboli est reconstitué à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, l'ancien titulaire a le premier (1^{er}) choix.
- 10.09 **Employés n'ayant pas la sécurité d'emploi**

Dans tous les cas d'abolition de poste, à l'échéance de l'avis de deux (2) mois prévu ci-haut, un employé peut être mis à pied avec droit de rappel par ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois.

Le rappel se fait par téléphone et si après trois (3) tentatives l'employé n'est pas rejoint, le rappel se fait par messenger ou courrier recommandé. À l'expiration d'un délai de cinq (5) jours suivant l'envoi de la lettre de rappel, si l'employé n'est toujours pas rejoint, il est réputé avoir démissionné et l'employé suivant sur la liste est rappelé.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 11.01 a) L'Université convient de porter à la connaissance des employés du service ou de l'atelier concerné l'existence de tout poste vacant ou de tout nouveau poste devant être comblé, en affichant à un endroit bien en vue pour les employés, un avis indiquant le titre du poste ainsi que les qualifications et aptitudes requises. Une copie de l'avis de poste vacant affiché est envoyée au Syndicat.
- b) L'Université procède à un maximum de trois (3) affichages lorsqu'elle doit combler un poste vacant. Ainsi, le poste vacant fait l'objet d'un premier affichage. Le poste laissé vacant par la promotion, la mutation ou la rétrogradation d'un employé, à la suite de ce premier affichage fait l'objet d'un deuxième affichage. Enfin, le poste laissé vacant à la suite de ce deuxième affichage fait l'objet d'un troisième affichage. Les postes vacants résultant des trois (3) premiers affichages sont affichés à la discrétion de l'Université, après avoir consulté le délégué principal.

- c) L'Université n'est pas tenue d'afficher une deuxième (2^e) fois un poste vacant:
1. Lorsque ce poste vacant a été affiché sans résultat et qu'il a été comblé par un employé externe qui a quitté ce poste au cours de sa période de probation.
 2. Lorsque ce poste vacant a d'abord été comblé par un employé interne qui est retourné à son ancien poste au cours de sa période de probation, l'Université procède alors à un deuxième choix en conformité avec les dispositions du paragraphe 11.05.
- d) 1. Lorsqu'un poste de l'effectif devient vacant, l'Université a le choix de le combler, de l'abolir ou de différer son affichage. Si la décision est de combler le poste, l'Université procède dans un délai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables de la date de sa vacance. Si le poste est aboli ou son affichage différé, l'Université en informe le Syndicat et/ou procède à son affichage dans un délai supplémentaire de trente (30) jours ouvrables du délai susmentionné.
2. La période d'affichage est de dix (10) jours ouvrables.
 3. Tout employé intéressé à se porter candidat à un poste vacant doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite au Service des ressources humaines et des relations avec le personnel avec copie au Syndicat. La candidature de l'employé doit parvenir au Service des ressources humaines et des relations avec le personnel au plus tard à 17h00 le dixième (10^e) jour ouvrable suivant la date du début de l'affichage.
- Les candidatures reçues en dehors du délai d'affichage ne sont pas retenues. Dans les cas d'exception, l'employé absent peut poser sa candidature à un poste vacant par l'entremise du délégué d'atelier.
- Si la candidature de l'employé absent est retenue, il doit être disponible pour remplir le poste vacant dans un délai de dix (10) jours ouvrables de sa nomination.
4. L'Université donne une réponse écrite et motivée à chaque candidat avec copie au Syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.
 5. L'employé choisi occupe son nouveau poste dans un délai maximum de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date de la réponse du Service des ressources humaines et des relations avec le personnel. Si l'employé n'a pas encore été promu lors de l'échéance de ce délai, il reçoit alors le taux de salaire qu'il recevrait pour son nouveau poste.

11.02

Le candidat à qui le poste est octroyé a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois cent quarante-huit heures et trois quarts (348 $\frac{3}{4}$) travaillées. Au cours de cette période, l'employé peut être remplacé en tout temps dans son

ancien poste, avec le maintien de tous ses droits acquis dans son ancien poste, s'il ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Université qu'il ne peut satisfaire aux exigences dudit poste. Pendant sa période d'essai, l'employé doit recevoir l'assistance et la formation appropriées afin de faciliter l'adaptation à son nouveau poste.

- 11.03
- a) Ne sont pas considérés comme vacants au sens de cet article, les postes vacants suite à une maladie, à des vacances, à un accident de travail ou à un congé sans traitement dont le titulaire doit revenir au travail.
 - b) Lorsqu'un employé est absent à la suite d'un accident de travail pour une période de plus de cinquante-deux (52) semaines consécutives, ou à la suite d'une absence de maladie ou d'un accident pour une période maximale de seize (16) semaines consécutives, l'université doit combler temporairement le poste de l'employé absent par un autre employé de l'unité de négociation, selon les critères de promotion établis dans la convention collective, et ce, à l'intérieur de ce délais de cinquante-deux (52) semaines ou de seize (16) semaines.
 - c) Le poste qui demeure inoccupé dû à un congé de maladie n'est pas considéré comme étant vacant avant que la personne détentrice du poste ne soit absente pour trente-six (36) mois ou plus.

11.04 Le défaut de postuler ou de refuser une promotion n'affecte en rien le privilège de l'employé intéressé de postuler tout poste ultérieur.

11.05 Le poste vacant est accordé au candidat possédant le plus d'ancienneté d'atelier ou à défaut au candidat possédant le plus d'ancienneté de service ou, finalement, d'ancienneté générale, pourvu qu'il remplisse toutes les exigences requises du poste. En cas d'égalité entre deux candidats, la date d'obtention du certificat de compétence ou de l'attestation professionnelle prévaut, si le poste à combler exige une attestation ou un certificat.

Les candidats qui ne sont pas choisis sont avisés par écrit. Si un grief est fait à cause de l'interprétation de cette clause, l'Université a la responsabilité du fardeau de la preuve.

11.06 L'Université peut créer une classe d'emploi qui n'est pas prévue à la présente convention collective. Dans ce cas, l'Université informe le Syndicat un (1) mois à l'avance des tâches, des exigences et du salaire de cette classe d'emploi. Nonobstant ce qui précède, le Syndicat peut référer le salaire à l'arbitrage.

ARTICLE 12 CONGÉS FÉRIÉS

12.01 Les congés fériés sont:

- ↻ la veille du Jour de l'An
- ↻ le Jour de l'An
- ↻ le lendemain du Jour de l'An
- ↻ le Vendredi saint
- ↻ le lundi de Pâques
- ↻ la fête de Dollard
- ↻ la fête nationale du Québec
- ↻ la Confédération
- ↻ la fête du Travail
- ↻ le jour de l'Action de grâces
- ↻ la veille de Noël
- ↻ le jour de Noël
- ↻ le lendemain de Noël

L'Université consent à reconnaître et à observer comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements après la signature de la présente convention collective.

12.02 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 12.01 tombe un samedi ou un dimanche, ce jour férié est déplacé au jour ouvrable précédent ou suivant.

Pour les employés des centrales thermiques travaillant sur un quart de rotation, lesdits congés sont pris le jour même de la fête.

12.03 Advenant que la majorité des employés de l'Université ne soient pas appelés à travailler du 25 décembre au 2 janvier, les employés travaillant les quarts les jours autres que les jours de congés statutaires, sont payés au taux d'une fois et demi (1 ½) leur salaire de base pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) La semaine régulière de travail de tous les employés, sauf les employés travaillant dans les centrales thermiques, est de trente-huit heures et trois-quarts (38¾) réparties selon la cédule et les autres précisions prévues à l'annexe appropriée.
- b) La semaine régulière de travail des employés travaillant dans les centrales thermiques est de trente-neuf heures (39) selon la cédule et les autres précisions prévues à l'annexe A.

13.02

Horaire d'été

- a) Chaque année pour une période de dix (10) semaines, soit du mi-juin au mi-août (les dates exactes étant affichées par le Service des ressources humaines et des relations avec le personnel et relations avec le personnel), la semaine normale de travail est réduite de trois (3) heures sans perte de salaire.
- b) L'application de cette réduction peut varier selon ce que décide chaque service. Cependant, deux exigences doivent être satisfaites :

1. L'Université doit continuer à offrir tous les services nécessaires;
2. La réduction des heures de travail ne doit entraîner aucune dépense supplémentaire, ou ne doit occasionner qu'une augmentation minimale des dépenses.

Pour les employés travaillant dans les centrales thermiques sur les quarts de rotation, pour la période d'application de l'horaire d'été, la rémunération pour les heures effectuées entre le nombre d'heures de la semaine réduite et le nombre d'heures de la semaine normale sera une fois et demie ($1^{1/2}$) le salaire de base de l'employé. Pour les employés travaillant à l'entretien, les paragraphes 13.02 a) et b) s'appliquent.

- c) Les heures d'été ne s'accumulent pas lorsque l'employé est:
 1. Absent du travail où normalement l'employé aurait dû travailler, exception faite du jour férié prévu par cette convention collective ou une journée de vacances pour ceux qui ont droit à plus de vingt-deux (22) jours de vacances;
 2. Absent du travail avec ou sans traitement pour une durée égale à sa semaine régulière de travail.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

14.01

- a) Tout travail effectué par un employé avant ou après les heures prévues pour sa journée régulière de travail est considéré comme du travail à temps supplémentaire.
- b) Le taux normal pour le travail à temps supplémentaire est une fois et demi ($1 \frac{1}{2}$) le salaire horaire de base pour les quatre (4) premières heures de travail, et deux (2) fois le salaire horaire de base pour les heures subséquentes.

14.02

Rappel au travail

- a) Un employé rappelé au travail après son quart régulier et ayant déjà quitté les lieux de l'Université touche la plus avantageuse des deux (2) rémunérations suivantes:
1. rémunération selon les normes ordinaires des heures supplémentaires;
 2. rémunération de quatre (4) heures selon les normes d'heures supplémentaires pour un rappel les samedis et dimanches;
- ou
- rémunération de quatre (4) heures au taux régulier pour les jours autres que les samedis et dimanches.
- b) Un employé requis de travailler des heures supplémentaires immédiatement avant son quart régulier doit normalement achever son travail régulier, mais les heures totales et consécutives de travail ne doivent pas excéder seize (16) heures sauf à la demande de l'Université pour des situations considérées comme urgentes.
- c) Lorsqu'un employé est tenu par l'Université de revenir au travail moins de douze (12) heures après avoir quitté, exception faite du retour au travail pour reprendre sa cédule lors des vacances annuelles ou à la suite d'absence pour maladie après cinq (5) jours, cela est considéré comme un rappel au travail, même si l'employé est averti longtemps d'avance.
- d) Les parties conviennent que les heures supplémentaires doivent être faites sur une base facultative et sont réparties de façon équitable. Cependant, l'Université doit désigner des employés du même service pour faire les heures supplémentaires.
- e) L'Université tient compte des suggestions périodiques formulées par les délégués syndicaux concernant la distribution des heures supplémentaires.

14.03

Rémunération pour le travail pendant les congés fériés

Le taux pour le travail pendant les congés fériés est de trois (3) fois le salaire régulier pour chaque heure travaillée.

14.04

Rémunération pour le travail non cédulé le samedi

Le taux pour le travail non cédulé le samedi est d'une fois et demi (1 ½) le salaire horaire de base pour les quatre (4) premières heures et de deux (2) fois le salaire horaire de base pour toutes les heures subséquentes.

14.05 **Rémunération pour le travail non cédulé le dimanche**

Le taux pour le travail non cédulé le dimanche est deux (2) fois le salaire horaire de base pour chaque heure travaillée.

14.06 Le temps supplémentaire est payé lors de la deuxième période de paie qui suit l'exécution du travail à temps supplémentaire.

14.07 L'employé qui fait des heures supplémentaires a droit à une période de repos de huit (8) heures consécutives avant son retour au travail sans perte de revenu, pour seulement la partie de cette période qui tombe dans sa journée régulière de travail.

Par exemple si un employé termine son temps supplémentaire à 3h et que son horaire de travail régulier commence normalement à 7h30, l'employé ne doit pas se présenter avant 11h. Ses trois (3) heures de repos pour la période 7h30 à 11h lui sont payées au taux horaire prévu pour sa classification.

ARTICLE 15 VACANCES

15.01 Tous les employés permanents au service de l'Université depuis moins d'un (1) an avant le 1^{er} juin, ont droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances, avec solde, pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de vingt (20) jours de vacances.

15.02 a) Tous les employés permanents ayant complété un (1) an ou plus de service avant le 1^{er} juin ont droit à cent cinquante-cinq (155) heures de vacances payées.

b) Tous les employés ayant complété dix (10) ans ou plus de service au 1^{er} juin de l'année courante ont droit à cent soixante-dix heures et demi (170,5) heures de vacances payées.

c) Tous les employés permanents ayant complété dix-neuf (19) et vingt (20) ans de service avant le 1^{er} juin ont droit à cent soixante et dix huit heures et trois dixième (178,3) heures de vacances payées.

d) Tous les employés permanents ayant complété vingt et un (21) et plus de service avant le 1^{er} juin ont droit à cent quatre-vingt-treize heures et soixante-quinze centièmes (193,75) heures de vacances payées.

15.03 Un employé qui, au 1^{er} juin, n'a pas accumulé le service requis pour avoir droit aux deux (2) semaines de vacances payées peut, après en avoir obtenu la permission de l'Université, faire une demande pour obtenir deux (2) semaines de vacances. La différence entre son quantum de vacances et les deux semaines est aux frais de l'employé.

- 15.04 La période de service continu donnant droit aux vacances payées aux employés s'étend du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.
- 15.05 a) Sous réserve de la clause 15.06, les vacances accumulées au 31 mai peuvent être prises n'importe quand pendant les douze (12) prochains mois, c'est à dire entre le 1^{er} juin et le 31 mai.
- Les vacances demandées entre les 1^{er} juin et 1^{er} septembre ne peuvent excéder deux (2) semaines consécutives à moins qu'une troisième semaine ou plus soient libres après que tous les employés aient eu leur préférence.
- Un employé peut fractionner deux (2) semaines de vacances par année, qu'il pourra prendre une (1) journée complète à la fois, le tout avec la permission de son supérieur lequel ne pourra refuser sans motif raisonnable.
- b) Les employés pourront reporter deux (2) semaines de vacances par année lesquelles devront être prises l'année suivante.
- c) Lorsqu'un employé se prévaut du paragraphe 15.05 b), ledit employé pourra prendre ses vacances accumulées avec les vacances auxquelles il a droit.
- d) Toute semaine de vacances débute le dimanche et se termine le samedi.
- 15.06 Avant le 15 avril de chaque année, les employés doivent choisir la date de leurs vacances. Le supérieur immédiat établit la cédule de vacances de chaque employé selon son choix en tenant compte du fait que le choix des vacances est fait par ordre d'ancienneté.
- Un employé dont la période de vacances n'a pas été établie avant le 1^{er} mai ne peut choisir une période déjà choisie par un autre employé quelle que soit son ancienneté.
- Un employé peut demander un changement de période de vacances après le 1^{er} mai pour une période qui n'a pas déjà été choisie par un autre employé. Une telle demande doit être soumise par écrit au supérieur immédiat.
- 15.07 Avant son départ en vacances l'employé reçoit, pour la période de vacances à laquelle il a droit, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier en vigueur au moment de sa prise de vacances, sur un chèque séparé, à la condition qu'il en ait fait la demande au moins dix (10) jours avant son départ en vacances, après entente avec le supérieur immédiat.
- Si le statut de l'employé a été modifié au cours de l'année, les ajustements nécessaires sont effectués sur la paie de vacances au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet et à temps partiel.
- 15.08 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 12.01 coïncide avec la période de vacances annuelles d'un employé, celui-ci se voit remettre ce jour férié à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur immédiat.

15.09 Un employé qui quitte le service de l'Université a droit aux jours de vacances payées qu'il a accumulés jusqu'à la date de son départ.

15.10 a) Aux fins du calcul, l'employé embauché entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois de service.

b) Un employé incapable de prendre ses vacances 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 à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées après entente avec son supérieur immédiat soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

c) L'employé hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat. L'employé doit présenter un certificat médical à son supérieur immédiat, attestant son incapacité spécifiant les dates d'hospitalisation.

15.11 L'employé qui, au cours d'une même année, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit:

Maladie :

L'employé absent du travail en vertu des dispositions de l'article 17 accumule ses crédits de vacances pendant les quatre (4) premiers mois consécutifs de son absence

Accidents de travail :

L'employé absent du travail en vertu des dispositions de l'article 16 accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Mise à pied :

L'employé a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Congé sans traitement d'une durée excédant un (1) mois :

L'employé a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

ARTICLE 16 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 16.01 Lorsqu'un employé s'absente du travail à cause d'une blessure ou d'une maladie industrielle telle que définie par la loi, l'Université convient de payer l'employé pour les cinquante-deux (52) premières semaines pendant lesquelles il est complètement incapable de travailler. L'employé reçoit la différence entre son salaire de base hebdomadaire et la compensation qui lui revient selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 16.02 Un employé blessé peut transférer le montant d'indemnisation reçu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'Université. Si l'employé choisit de procéder ainsi, l'Université continue de le rémunérer selon son salaire de base hebdomadaire aussi longtemps que dure son incapacité ou jusqu'à une période maximale de cinquante-deux (52) semaines. Si l'incapacité se prolonge au-delà de cinquante-deux (52) semaines, l'Université continue de verser à l'employé l'équivalent de l'indemnisation payée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Cette forme de versements continue jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail décide soit que l'employé peut retourner au travail, soit que l'employé est, de façon permanente, partielle ou totale, invalide. Lorsqu'il y a doute, quant à savoir si l'absence résulte de blessures industrielles, la décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail lie les parties.
- 16.03 En tout temps, pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'incapacité d'un employé, l'Université se réserve le droit de faire appel aux services d'un médecin de son choix pour déterminer son pourcentage d'incapacité. Si selon le médecin, l'incapacité de l'employé ne le rend pas inapte à accomplir son travail ordinaire, l'Université peut retirer la différence entre la compensation et le salaire régulier hebdomadaire de base de l'employé.
- 16.04 Un employé, victime d'une lésion professionnelle, doit se rapporter à son supérieur immédiat ou au service de santé aussitôt que possible après l'accident et avant de quitter volontairement les lieux ou tel que prévu par la loi et/ou par la politique de l'Université. Quant au reste, l'employé est assujéti aux dispositions de la loi et/ou de la politique de l'Université.
- 16.05 Lors de l'émission des formulaires T4 et Relevé 1, l'Université transmet à l'employé un avis indiquant le montant de l'indemnité reçue de la Commission de la santé et de la sécurité du travail au cours de l'année.
- 16.06 Lors de son retour au travail, l'Université réintègre l'employé 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.

16.07 L'employé 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 17 CONGÉS DE MALADIE

17.01 a) Le but du régime de congés de maladie est de compenser l'employé qui n'est pas en état d'accomplir les tâches habituelles de son emploi, en raison soit de maladie, soit d'accident autre qu'un accident ou une maladie survenu lors de l'accomplissement de son travail.

b) L'employé qui a complété sa période de probation et qui est incapable de travailler à la suite d'un accident ou à la suite d'une maladie reçoit une indemnité hebdomadaire égale à cent pourcent (100%) de son salaire régulier à cette date. L'indemnité devient payable à compter du troisième jour d'absence du travail et est payable durant une période maximale de quatre (4) mois.

c) La période de réintégration pour les prestations précitées est d'un (1) mois pour une nouvelle incapacité et de trois (3) mois pour une rechute.

d) Si l'incapacité dure au-delà de quatre (4) mois, l'employé sera protégé par les dispositions du Régime d'assurance invalidité longue durée.

17.02 Un employé avise son supérieur immédiat aussitôt que possible, mais pas plus tard qu'une (1) heure après le début de son quart de jour ou au moins deux (2) heures avant le commencement de son quart de soir, qu'il est malade.

17.03 À compter du 1^{er} juin de chaque année le crédit annuel de congés de maladie non cumulatifs pour chaque employé est celui prévu au tableau suivant. L'employé est donc rémunéré pour les deux (2) premiers jours d'absence jusqu'à l'épuisement du crédit annuel qui est alloué pour la période correspondante à l'année financière de l'Université soit du 1^{er} juin de l'année courante au 31 mai de l'année suivante.

Service	Crédit annuel
Centrale thermique Sir George Williams	76 heures
Distribution, électricité, corps de métiers, plomberie, centrale thermique Loyola	69,75 heures

Dans le cas d'un nouvel employé, une fois sa période de probation terminée, il a droit à un crédit annuel de 69,75 heures allouées au prorata du temps travaillé.

17.04 Le nombre d'heures de congé de maladie est déduit de la banque de l'employé selon sa cédule de travail.

- 17.05 L'employé présente un certificat médical pour toute absence après trois (3) jours ouvrables.
- 17.06 a) L'Université peut exiger que les employés en congé de maladie prolongé produisent un rapport médical, ceci aux frais de l'Université.
- b) L'Université se réserve le droit de faire appel aux services d'un médecin de son choix pour déterminer le pourcentage d'incapacité d'un employé.
- c) Si les bénéficiaires d'assurance salaire et d'invalidité prolongée sont modifiés, tout changement s'applique également aux employés régis par cette convention collective.
- 17.07 Le 6 janvier de chaque année, l'Université avisera chaque employé, par écrit, du nombre de jours de maladie qui demeure à son crédit.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 Un employé bénéficie des congés suivants sans perte de salaire, pourvu que ces congés coïncident avec des journées où il aurait normalement travaillé.
- 18.02 **Lors du décès:**
- a) *du père, de la mère, du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant, d'un enfant du conjoint ou de la conjointe:*
- l'employé a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles;
- b) *de petits-enfants, de la mère ou du père du conjoint ou de la conjointe, d'un frère, d'une sœur:*
- l'employé a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles;
- c) *des grands-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du gendre, de la bru:*
- l'employé a droit à deux (2) jours ouvrables consécutifs incluant le jour des funérailles;
- d) *d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce:*
- l'employé a droit à un (1) jour ouvrable incluant le jour des funérailles.
- e) Dans le cas des paragraphes a), b), c), et d), l'employé peut ajouter à cette période des vacances accumulées et/ou du temps supplémentaire accumulé et/ou un congé sans solde n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

- f) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, il a droit à une (1) journée ouvrable supplémentaire.
- g) L'employé peut reporter une des journées prévues ci-haut si l'inhumation ou la crémation a lieu à une date ultérieure.

18.03 Dans les cas du mariage:

a) de l'employé:

- il a droit à cinq (5) jours ouvrables;

b) de son fils, de sa fille:

- l'employé a droit à un (1) jour ouvrable;

c) de son père, de sa mère, de ses grands-parents, de son frère, de sa soeur, de ses petits-enfants:

- l'employé a droit au jour du mariage;

- d) Dans le cas des paragraphes a) et b), l'employé peut ajouter aux jours prévus des jours de vacances accumulés ou un congé équivalent sans solde.

18.04 Lorsque l'employé change de lieu de domicile, il a droit à une journée de congé pour déménagement. Toutefois, il n'a pas droit à plus d'une journée par année financière. Cette restriction ne s'applique pas si l'employé doit déménager pour des raisons hors de son contrôle.

18.05 a) Un employé convoqué comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, ne subit aucune perte de salaire régulier pour le temps qu'il doit exercer ces fonctions. Cependant, il doit remettre à l'Université l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour ces fonctions. Si ces sommes sont supérieures à son salaire régulier, l'excédent lui est remis par l'Université.

b) Un employé qui doit témoigner dans une cause impliquant l'Université continue à recevoir son salaire régulier et est rémunéré au taux du travail à temps supplémentaire pour toutes les heures requises de lui à titre de témoin en dehors de sa journée et de sa semaine régulière de travail.

c) Un employé qui doit comparaître devant un tribunal civil, administratif ou pénal dans une cause où il est un intéressé, a droit à un congé sans solde, à des vacances accumulées ou à du temps supplémentaire accumulé.

18.06 Un employé qui doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article doit en aviser la personne responsable de sa supervision dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation des faits.

18.07

Congé d'urgence

- a) Le but de la présente clause est de permettre à l'employé de s'absenter si sa présence est requise par un membre de sa famille immédiate ou par une personne qui habite en permanence avec lui, sans excéder trente-cinq (35) heures dans une année.
- b) L'employé qui s'absente en vertu de la présente clause doit aviser son supérieur immédiat aussitôt que possible mais pas plus tard que trente (30) minutes après le début de sa journée régulière de travail, en précisant la durée et le motif de l'absence.
- c) Les heures d'absence doivent être travaillées dans une période convenue entre l'employé et le supérieur immédiat, avec l'approbation du supérieur immédiat quant au travail à effectuer et sa durée.
- d) L'Université doit aviser l'employé quand il a utilisé les trente-cinq (35) heures prévues à la présente clause.
- e) Les heures travaillées en vertu de la présente clause ne sont pas considérées comme du travail à temps supplémentaire.

18.08

Congés personnels

- a) Le congé personnel est prévu lorsque l'employé doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles telles que maladie ou accident du conjoint ou d'un dépendant, affaires légales, un événement particulier prévu ou imprévu qui est de nature à requérir la présence de l'employé. L'employé doit compléter le formulaire prévu à cette fin.
- b) Le congé personnel ne peut être utilisé comme jour de vacances ou en prolongation des vacances annuelles ou de tout autre congé ou absence prévue à la présente convention collective, à l'exception des congés sociaux. Ce congé peut être pris en période d'au moins une demie journée (1/2) et d'au plus, deux (2) journées à la fois.

Dans le cas d'événement imprévisible, par exemple le salarié est déjà au travail et il reçoit un appel d'urgence, il sera autorisé à prendre moins d'une demie (1/2) journée.

- c) Dans le cas d'un événement prévisible, l'employé doit informer son supérieur deux (2) jours à l'avance dans la mesure du possible.
- d) L'employé qui doit s'absenter de son travail pour une raison valable telle que mentionnée à la présente clause et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des dispositions de la présente convention collective, peut obtenir un permis d'absence sans perte de salaire régulier et ce, jusqu'à concurrence de quinze heures et demie (15.5) par année, l'année s'étendant du 1^{er} juin au 31 mai.

- e) Lorsqu'un employé doit voir son médecin pour des raisons personnelles et qu'il présente un certificat médical à l'Université, ceci est considéré comme un congé de maladie et n'est pas déduit de sa banque de congés personnels.

ARTICLE 19 CONGÉ SANS SOLDE

- 19.01 Un employé qui a l'équivalent d'un (1) an de service à temps plein et qui désire obtenir un congé sans solde, pour une raison valable, doit faire une demande écrite à son supérieur immédiat. L'Université ne refuse pas une telle demande sans motif raisonnable.
- 19.02 La durée d'un congé sans solde n'excède généralement pas douze (12) mois. Ce congé peut être prolongé avec l'accord de l'Université.
- 19.03 Une demande écrite de congé sans solde doit être adressée au supérieur immédiat au plus tard deux (2) mois avant le début du congé. L'Université doit répondre par écrit dans les trois (3) semaines qui suivent la réception de la demande.
- 19.04 Si l'employé utilise le congé à d'autres fins que celles pour lesquelles il fut consenti ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé sans avoir reçu l'autorisation de prolonger ledit congé, sauf dans un cas d'urgence, il est réputé avoir démissionné rétroactivement à la date du début du congé.
- 19.05 Après entente entre les parties, l'employé peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue pour son retour.
- 19.06 À son retour, l'Université réintègre l'employé avec tous ses droits, dans le poste qu'il occupait au moment de son départ ou dans un poste équivalent si son poste est aboli.
- 19.07 À moins d'entente ou de dispositions contraires, l'employé en congé sans solde ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention collective. Il continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts.
- 19.08 **Congé à temps partiel**
- a) Le congé sans solde prévu au présent article peut être pris à temps partiel aux mêmes conditions. Dans ce cas, les conditions de travail et/ou avantages de l'employé s'appliquent au prorata du nombre d'heures rémunérées, sauf l'ancienneté qui s'accumule comme s'il travaillait à temps plein.
- b) L'Université et l'employé conviennent des modalités du congé à temps partiel qui ne doit pas excéder trois (3) jours par semaine.

- c) Un employé permanent à temps partiel ne peut bénéficier d'un congé sans solde à temps partiel.
- d) Un employé en congé à temps partiel est rémunéré au prorata du temps travaillé. Pour les avantages sociaux, l'Université et l'employé conviennent de verser les contributions comme si cet employé travaillait à temps plein. Aux fins des calculs des bénéfices, l'employé en congé à temps partiel est considéré comme travaillant à temps plein.

19.09

Absence pour service public

- a) Tout employé candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil administratif d'un centre hospitalier ou d'un CLSC, peut obtenir un congé sans solde n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. L'employé peut prendre ses jours de vacances accumulés à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours.
- b) Tout employé 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.
- c) Tout employé 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.
- d) Tout employé élue à une commission scolaire, un conseil municipal ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un CLSC 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 l'employé, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise à la personne responsable pour la supervision et ce, règle générale, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

- e) Lors de son retour, l'Université réintègre l'employé dans le poste qu'il occupait au moment de son départ, ou si ce poste est aboli, dans un poste équivalent.

ARTICLE 20 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

20.01

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre aux employés de bénéficier d'un congé avec salaire.

Les parties considèrent les congés à traitement différé avantageux pour les employés et pour l'Université.

- 20.02 L'octroi d'un congé à traitement différé dépend de la possibilité pour le service concerné d'accommoder le congé, toutefois, un tel congé n'est refusé que dans des circonstances exceptionnelles.
- 20.03 Un congé à traitement différé est d'une durée minimale de six (6) mois consécutifs et d'une durée maximale de douze (12) mois consécutifs.
- Les employés qui bénéficient d'un congé à traitement différé doivent retourner au travail pour une période égale à celle du congé.
- 20.04 Pour participer au régime de congé à traitement différé (RCTD), un employé peut faire la demande par écrit à son supérieur immédiat, avec copie au Bureau des relations avec le personnel, au moins trois (3) mois avant la date à laquelle il désire commencer à participer.
- 20.05 L'octroi ou le refus d'un congé à traitement différé est donné par le supérieur immédiat, avec copie au bureau des relations avec le personnel, dans les cinq (5) semaines de la réception de la demande. En cas de refus du congé, l'Université doit fournir les raisons à l'employé avec copie au Syndicat.
- 20.06 La participation d'un employé au régime RCTD requiert la signature d'un contrat tel que prévu à l'annexe « 3 ».
- 20.07 Le contrat doit être signé par l'employé et retourné au Bureau des relations avec le personnel quatre (4) semaines avant la date du commencement de la période de report.
- Le Bureau des relations avec le personnel retourne une copie signée du contrat au supérieur immédiat concerné.
- En signant le contrat, l'employé devient employé participant. À défaut de signer le contrat, l'employé est présumé avoir retiré sa demande de participation au régime de congé à traitement différé.
- 20.08 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%

ARTICLE 21 CONGÉ PARENTAL

Section I - Dispositions générales

- 21.01 Les indemnités de congé de maternité prévues à la Section II ne sont versées qu'à titre de compléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas stipulés ci-dessous, à titre de paiements pendant une période de chômage occasionnée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
- 21.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, la restriction est applicable à condition que l'autre conjoint soit également un employé ou une employée des secteurs public, parapublic ou universitaire.
- 21.03 L'Université ne rembourse pas à l'employé les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.), en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de l'employé excède d'une fois et demie (1^{1/2}) le montant maximum assurable.
- 21.04 Le présent article ne confère à l'employé aucun avantage, pécuniaire ou autre, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Section II – Congé de maternité

- 21.05 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 21.07, doivent être consécutives;
- b) L'employée qui devient enceinte pendant une absence autorisée ou pendant une absence autorisée à temps partiel prévues par le présent article a également droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 21.09 et 21.10, selon le cas;
- c) L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement a également droit au congé de maternité;
- d) L'employé, dont la conjointe décède, se voit accorder le reste des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie de tous les droits et avantages rattachés à ce congé.
- 21.06 L'employée décide de la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement; le congé comprend le jour de l'accouchement.
- Cependant, le congé de maternité commence au plus tôt huit (8) semaines avant la semaine de la date présumée de l'accouchement ou au plus tard la semaine au cours de laquelle l'accouchement a lieu. Il se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine au cours de laquelle il a commencé.

21.07

Interruption d'un congé de maternité

L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement, mais dont l'enfant doit demeurer dans un établissement de santé, peut interrompre son congé de maternité en retournant au travail.

L'employée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours qui suivent la naissance a également le droit d'interrompre son congé de maternité en retournant au travail.

Le congé ne peut être interrompu qu'une seule fois. Le reste du congé est pris lorsque l'enfant est amené à la maison. Toutefois, une telle interruption n'a pas pour effet d'augmenter le nombre de semaines pour lesquelles l'employée a droit aux indemnités prévues aux clauses 21.09 et 21.10.

21.08

Pour obtenir un congé de maternité, l'employée doit aviser l'Université par écrit au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical qui atteste la grossesse et indique la date prévue pour l'accouchement.

Le délai relatif à la présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son travail plus tôt que prévu. Si un événement inattendu survient, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis pourvu qu'elle fournisse à l'Université un certificat médical déclarant qu'elle devait quitter son travail sans délai.

21.09

Cas admissibles à l'assurance-emploi

Sous réserve des critères d'admissibilité de l'assurance-emploi, l'employée qui a accumulé six cents (600) heures ou plus de travail 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 alinéas a) et c) ci-dessous, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 21.12:

- a) Pour chaque semaine du délai de carence prévu par le régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son salaire hebdomadaire normal.
- b) Pour chacune des semaines au cours desquelles elle reçoit des prestations d'assurance-emploi et jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze (15) semaines, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (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 employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison de remboursements de prestations, d'intérêts, de pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

- c) Pour chacune des semaines au-delà des semaines mentionnées au paragraphe b) au cours desquelles elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pourcent (93%) de son salaire hebdomadaire régulier et le montant de la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit, et ce jusqu'à concurrence de la vingtième (20e) semaine de son congé de maternité prévu à la clause 21.05. Cette indemnité est calculée conformément au paragraphe b) qui précède.
- d) Lorsque l'employée reprend son congé de maternité interrompu en vertu du paragraphe 21.07, l'Université lui verse l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit n'eût été de l'interruption en question;
- e) L'Université peut ne pas compenser, au moyen de l'indemnité qu'elle verse à l'employé qui est en congé de maternité, la réduction des prestations d'assurance-emploi qui résulte du salaire gagné par l'employé lorsqu'elle était au service d'une autre université;

Nonobstant les dispositions du sous-alinéa qui précède, l'Université verse l'indemnité relative à cette réduction si l'employée prouve que le salaire qu'elle a gagné au service d'une autre université est un salaire normal, au moyen d'une lettre à cet effet délivrée par l'université qui paie un tel salaire. Si l'employée prouve que seulement une portion de ce salaire est normale, l'indemnité est restreinte à cette portion;

L'autre université qui paie normalement un tel salaire, comme le mentionne le sous-alinéa qui précède, doit, à la demande de l'employée, délivrer la lettre en question;

La somme totale reçue par une employée pendant son congé de maternité, à titre de prestations d'assurance-emploi, d'indemnités et de salaire ne peut pas, cependant, être supérieure à quatre-vingt-treize pourcent (93 %) du salaire de base hebdomadaire normal versé par l'Université et, le cas échéant, par d'autres universités.

21.10

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

L'employée à qui on refuse les prestations d'assurance-emploi, ou qui est déclarée inadmissible à ces prestations, se voit également refuser toute autre indemnité.

Cependant :

- a) L'employée à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit, pendant dix (10) semaines, à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal si elle n'est pas admissible à l'assurance-emploi pour la raison suivante :

Elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins six cents (600) heures au cours de la période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

b) L'employée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit, pendant dix (10) semaines, à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (95 %) de son salaire hebdomadaire normal si elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pour une des raisons suivantes :

1) elle n'a pas versé de cotisations au régime d'assurance-emploi;

ou

2) elle a versé des cotisations au régime mais n'a pas occupé un emploi assurable d'une durée d'au six cents (600) heures au cours de la période de référence.

Si l'employée à temps partiel est exemptée de payer sa part des cotisations au régime de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage de l'indemnité est établi à quatre-vingt-treize (93%).

21.11

Cas prévus aux paragraphes 21.09 et 21.10

a) Aucune indemnité n'est versée au cours d'une période de vacances pour laquelle l'employée est rémunérée;

b) L'indemnité payable relativement aux deux (2) premières semaines est versée par l'Université au cours des deux (2) semaines qui suivent le début du congé; l'indemnité payable après cette date est versée à toutes les deux (2) semaines. Dans le cas de l'employé admissible aux prestations d'assurance-emploi, le premier versement peut n'être effectué que quinze (15) jours après que l'Université a reçu la preuve que l'employée reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, un état des prestations, un talon de chèque, ou des renseignements transmis à l'Université par le D.R.H.C. sous forme de relevé informatisé sont considérés comme des preuves;

c) Les heures de travail ou de service sont calculées en fonction de l'emploi dans les secteurs universitaire, public et parapublic (Fonction publique, éducation, santé et services sociaux), ainsi que dans les 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;
- Les Régies régionales de la santé et des services sociaux;
- Les Corporations d'aide juridique;
- L'Office Franco-Québécois pour la jeunesse;
- La Société des traversiers du Québec;
- La Société québécoise de développement de la main-d'œuvre;
- La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires.

De même que tous les organismes dont les noms apparaissent à l'Annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chap. R-8.2).

De plus, les exigences stipulées aux clauses 21.09 et 21.10 sont réputées satisfaites lorsque l'employée a travaillé le nombre d'heures ou de semaines requises à l'une ou l'autre des universités du Québec.

- d) Le salaire hebdomadaire régulier de l'employée permanente à temps partiel est la moyenne de son salaire hebdomadaire régulier au cours de la période correspondant au nombre d'heures ou de semaines requises précédant son congé de maternité. Si pendant cette période, l'employée 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.

Si durant la période correspondant au nombre d'heures ou de semaines requises les échelles de salaires 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 salaires, le salaire hebdomadaire régulier est calculé à partir de cette date selon l'échelle de salaire ajustée qui lui est applicable.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée en congé spécial prévu au paragraphe 21.18 ne reçoit aucune indemnité de la CSST (Commission de la santé et de la sécurité au travail) est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base.

21.12 L'allocation de congé de maternité (c'est-à-dire l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360 \$)) qui est versée par le Centre de la main-d'oeuvre du Québec est déduite des indemnités versées en vertu du paragraphe 21.09.

La disposition qui précède ne s'applique pas lorsque la demande faite par l'employée pour obtenir l'allocation en question a été rejetée et qu'une preuve écrite de ce rejet est fournie.

21.13 a) Au cours du congé de maternité, l'employée a droit aux avantages suivants, dans la mesure où elle y a normalement droit :

- assurance-salaire;
- assurance-vie;
- assurance-vie supplémentaire;
- assurance-maladie;
- accumulation des vacances;
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- le droit de poser sa candidature à un poste affiché et d'obtenir ce poste conformément aux dispositions de la convention collective, tout comme si elle était au travail.

- b) L'employée peut reporter un maximum de quatre (4) semaines de vacances annuelles si ces vacances tombent pendant son congé de maternité et si elle avise l'Université par écrit, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité, de la date à laquelle elle reporte les vacances en question.

21.14 **Prolongation d'un congé de maternité**

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité initial égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance. Toutefois, la durée maximale de la période pour laquelle l'indemnité complémentaire prévue aux clauses 21.09 et 21.25 est payable ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

L'employée peut en outre prolonger son congé de maternité initial de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Toutefois, la durée maximale de la période pour laquelle l'indemnité complémentaire prévue aux clauses 21.09 et 21.25 est payable ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

Durant les prolongations de son congé de maternité initial mentionnées dans les deux paragraphes précédents, l'employée a droit aux avantages mentionnés à la clause 21.13 dans la mesure où elle y a normalement droit.

- 21.15 Le congé de maternité peut durer moins de vingt (20) semaines. Si l'employée retourne au travail dans les deux (2) semaines qui suivent la naissance, elle doit, sur demande de l'Université, produire un certificat médical confirmant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

- 21.16 Au cours de la quatrième (4^e) semaine qui précède l'expiration du congé de maternité, l'Université doit faire parvenir à l'employée un avis indiquant la date prévue pour la fin du congé.

L'employée à qui l'Université a fait parvenir un tel avis doit retourner au travail à l'expiration du congé de maternité à moins que ce congé n'ait été prolongé selon les dispositions du paragraphe 21.25.

L'employée qui ne respecte pas les dispositions du paragraphe précédent est réputée être en congé sans solde pour une période maximale de quatre (4) semaines. À la fin de cette période, l'employée qui n'est pas retournée au travail est réputée avoir démissionné.

- 21.17 Lors de son retour au travail, l'employée reprend son poste ou est affectée à un poste qui avait été affiché et qu'elle a réussi à obtenir pendant son congé. Si son poste a été aboli par suite de l'application des articles 9 ou 10, l'employée peut se prévaloir, au moment de son retour, de tous les droits et privilèges que lui confère la convention collective.

De même, au retour du congé de maternité, l'employée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est

terminée, l'employée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Section III - Congés spéciaux

21.18 a) Affectation provisoire et congé spécial

Une employée peut demander d'être affectée à titre provisoire à un autre poste de la même classe, ou à un poste d'une classe différente, dans les cas suivants :

- (1) elle est enceinte et ses conditions de travail l'expose ou expose son enfant à naître à des maladies contagieuses ou à des dangers physiques;
- (2) ses conditions de travail représentent un danger pour l'enfant qu'elle allaite.

L'employée doit alors présenter un certificat médical à cet effet dès que possible. L'employée qui bénéficie d'une telle affectation provisoire conserve les droits et privilèges rattachés à son poste ordinaire;

Si l'affectation provisoire ne peut être mise immédiatement à exécution, l'employée a droit à un congé spécial qui commence aussitôt. À moins qu'une affectation provisoire ne se présente par la suite et ne vienne ainsi annuler ce congé spécial, celui-ci se termine, pour l'employée enceinte, à la date de la naissance, et, pour l'employée qui allaite son enfant, à la fin de la période d'allaitement;

Durant le congé spécial prévu ci-dessus, l'employée est régie, en matière d'indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives aux mesures de prévention applicables aux employées enceintes ou qui allaitent;

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Université verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité prévue, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit d'en appeler de la décision de la CSST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la CSST ne soit rendue;

En plus des dispositions qui précèdent, l'Université doit, à la demande de l'employée qui travaille normalement avec un terminal à rayons cathodiques, ou avec tout autre matériel dont on doute régulièrement du caractère sécuritaire, étudier la possibilité de modifier temporairement, sans aucune perte de droits, les obligations de cette personne afin de réduire les tâches qu'elle doit accomplir avec ce matériel à un maximum de deux (2) heures par demi-journée de travail et de l'affecter, le reste du temps, à d'autres fonctions qu'elle est raisonnablement en mesure de remplir;

Dès que l'Université reçoit une demande d'affectation provisoire préventive, elle doit en informer immédiatement le Syndicat en lui indiquant le nom de l'employée et les raisons de la demande;

Si une employée, autre que l'employée enceinte qui a fait la demande d'affectation provisoire, accepte d'échanger son poste contre celui de cette dernière pour la durée de l'affectation, cet échange peut être fait sous réserve de l'approbation de l'Université. Cette disposition ne peut s'appliquer que lorsque les deux employées satisfont aux exigences normales des postes;

L'employée qui bénéficie de l'affectation provisoire et celle qui accepte d'occuper le poste de cette personne conservent tous les droits et privilèges rattachés à leur poste ordinaire respectif.

b) Autres congés spéciaux

L'employée a droit à un congé spécial dans les circonstances suivantes:

- (1) lorsque des complications pendant la grossesse ou un risque de fausse couche requièrent un arrêt de travail pour une certaine période prescrite par un certificat médical; un tel congé spécial ne peut être prolongé au-delà du début de la huitième (8^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement; le début de cette huitième (8^e) semaine marque le début du congé de maternité;
- (2) sur présentation d'un certificat médical prescrivant la durée d'un tel congé, lorsqu'une fausse couche naturelle, ou provoquée légalement, survient avant le début de la vingtième (20^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement;
- (3) lors des visites, reliées à sa grossesse, faites à un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

21.19 En ce qui concerne les visites mentionnées au sous-alinéa 21.18 b) (3), l'employée a droit à un maximum de quatre (4) jours de congés spéciaux, sans perte de salaire. Ces congés peuvent être pris une demi-journée à la fois.

Durant les congés spéciaux accordés en vertu de la présente Section III, l'employée a droit aux avantages prévus au paragraphe 21.13, dans la mesure où elle y a normalement droit, et au paragraphe 21.17 de la Section II. L'employée visée par l'alinéa 21.18 b) peut également se prévaloir des avantages du régime du congé de maladie ou du régime de l'assurance-salaire, selon le cas. Dans le cas d'un congé aux termes du sous-alinéa 21.18 b) 3), l'employée bénéficie d'un congé pendant ses heures de travail, sans perte de salaire.

Section IV - Autres congés parentaux

21.20 Congé de paternité

L'employé dont la conjointe a donné naissance à un enfant a droit à un congé sans perte de salaire pendant une période maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être non consécutif et doit être pris entre le début du travail de l'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un de ces cinq (5) jours peut être réservé pour le baptême ou l'enregistrement civil.

L'employé dont la conjointe a donné naissance à un enfant peut reporter une (1) semaine de vacances si la naissance a eu lieu pendant ses vacances annuelles. Il doit en informer l'Université par écrit.

Un congé prolongé d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé en sus du congé prévu au premier paragraphe.

Sous réserve des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi et dans les cas où, suite à une demande d'assurance-emploi, l'employé reçoit de telles prestations, il a droit de recevoir durant son congé prolongé pour chacune des semaines au cours desquelles il reçoit des prestations d'assurance-emploi et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-cinq (35) semaines consécutives, une indemnité complémentaire calculée tel que prévu au paragraphe 21.09 b) qui précède. L'indemnité complémentaire n'est payable que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que l'employé reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un relevé de prestations, un talon ou des renseignements fournis par le D.R.H.C. à l'Université au moyen d'un relevé mécanographique.

Au cours de cette période maximale de deux (2) ans et une fois que la période au cours de laquelle l'employé recevait l'indemnité complémentaire est terminée, l'employé peut, suite à une demande écrite, présentée au moins trente (30) jours à l'avance, modifier à une (1) reprise son congé prolongé en un congé prolongé à temps partiel.

21.21 Congé pour adoption

- a) Un employé qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe, a droit à un congé d'une durée maximale de deux (2) ans.

Le congé commence quand l'enfant est effectivement placé sous la charge de l'employé et se termine deux (2) ans après la semaine au cours de laquelle l'enfant a été placé sous sa responsabilité.

- b) Sous réserve des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi et dans les cas où, suite à une demande d'assurance-emploi, l'employé reçoit de telles prestations, elle a droit de recevoir durant son congé pour chacune des semaines pour lesquelles il reçoit des prestations d'assurance-emploi et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-cinq (35) semaines consécutives une indemnité complémentaire calculée tel que prévu au paragraphe 21.09 b) qui précède. Si l'employé n'est pas admissible à l'assurance-emploi, il reçoit l'indemnité prévue à la clause 21.10 pour une période de dix (10) semaines. L'indemnité complémentaire n'est payable que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que l'employé reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un relevé de prestations, un talon ou des renseignements fournis par le D.R.H.C. à l'Université au moyen d'un relevé mécanographique.

- c) Dans les cas cités à l'alinéa précédent, les dispositions relatives au congé de maternité prévues au paragraphe 21.11 s'appliquent. L'employé bénéficie des avantages mentionnés à la clause 21.13 pour les dix-sept (17) premières semaines de son congé d'adoption dans la mesure où il y a normalement droit.
- d) Au cours de cette période maximale de deux (2) ans et une fois que la période au cours de laquelle l'employé recevait l'indemnité complémentaire est terminée, l'employé peut, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, modifier à une (1) reprise son congé prolongé en un congé prolongé à temps partiel.

21.22

- a) L'employé qui adopte juridiquement un enfant et qui ne bénéficie pas par le congé d'adoption prévu au paragraphe 21.21 a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables; seuls les deux (2) premiers jours de ce congé sont rémunérés;
- b) Ce congé peut être non consécutif mais ne peut pas être pris après la période de quinze (15) jours qui suit l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe n'a droit qu'à un congé de deux (2) jours.

21.23

Congé sans solde en vue d'adoption

L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, d'un congé sans solde d'une durée maximale de quinze (15) semaines commençant lorsque l'enfant est placé sous la garde de l'employé.

De plus, l'employé qui va hors du Québec en vue d'adopter un enfant a droit, sur demande écrite à l'Université, si possible deux (2) semaines à l'avance, à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

21.24

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption prévu au paragraphe précédent, l'employé bénéficie des avantages mentionnés à la clause 21.26.

Si, à la suite d'un congé sans solde en vue d'adoption, il en résulte une adoption légale de l'enfant, l'employé bénéficie, sous réserve des critères d'admissibilité de l'assurance-emploi, de l'indemnité prévue au paragraphe 21.21 b).

21.25

Congé de maternité prolongé et congé de maternité prolongé à temps partiel

Un congé prolongé d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée en prolongation de son congé de maternité. Ce congé prolongé doit suivre de façon immédiate le congé de maternité prévu à la clause 21.09.

Sous réserve des critères d'admissibilité de l'assurance-emploi et dans les cas où, suite à une demande de prestations d'assurance-emploi, l'employée reçoit de telles prestations, elle a droit de recevoir durant son congé prolongé pour chacune des semaines pour lesquelles elle reçoit des prestations d'assurance-emploi et jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-deux (32) semaines

consécutives une indemnité complémentaire calculée tel que prévu au paragraphe 21.09 b) qui précède. L'indemnité complémentaire n'est payable que quinze (15) jours après l'obtention par l'Université d'une preuve que l'employé reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuve un relevé de prestations, un talon ou des renseignements fournis par le D.R.H.C. à l'Université au moyen d'un relevé mécanographique.

Au cours de cette période maximale de deux (2) ans et une fois que la période au cours de laquelle l'employé recevait l'indemnité complémentaire est terminée, l'employée peut, suite à une demande écrite, présentée au moins trente (30) jours à l'avance, modifier à une (1) reprise son congé prolongé en un congé prolongé à temps partiel.

- 21.26
- a) L'employé qui désire se prévaloir d'un congé prévu aux clauses 21.20, 21.21, 21.23 et 21.25, doit aviser l'Université quinze (15) jours à l'avance.
 - b) Une employé peut prolonger la période de son congé prévu aux clauses 21.20, 21.21, 21.23 et 21.25. Toutefois, la durée totale d'un tel congé ne peut excéder la durée maximale prévue à cet article. L'employé doit soumettre à l'Université une demande écrite à cet effet au moins quatre (4) semaines avant la date de retour au travail prévue à la demande initiale de congé de l'employé.
 - c) Durant les congés prolongés prévus aux paragraphes 21.20, 21.21, 21.23 et 21.25, l'employé continue d'accumuler son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes de bénéfiques auxquels il a droit en faisant la demande au début du congé.
 - d) Durant les congés prolongés à temps partiel prévus aux paragraphes 21.20, 21.21, 21.23 et 21.25, l'employé accumule son ancienneté. Quand il est au travail, il est régié par les règles applicables aux employés à temps partiel.
 - e) Durant les congés prolongés prévus aux paragraphes 21.20, 21.21, 21.23 et 21.25, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, l'employé accumule son expérience aux fins de détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des trente-quatre (34) premières semaines de son congé.

21.27 L'employé peut reporter ses vacances annuelles à la semaine qui suit immédiatement la dernière semaine au cours de laquelle des prestations d'assurance-emploi sont payables selon la Loi de l'assurance-emploi.

Aux fins du présent paragraphe, tous les congés accumulés conformément à l'article 15 avant le début ou à la suite des congés prévus aux clauses 21.05, 21.14, 21.20, 21.21 et 21.25 sont ajoutés aux vacances annuelles reportées.

Au retour d'un congé prolongé ou d'un congé prolongé à temps partiel prévus aux clauses 21.20, 21.21 et 21.25, l'employé est réintégré dans son poste. Advenant que le poste a été aboli l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou du congé sans solde à temps partiel, l'employé ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, l'employé a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Un congé sans solde ou un congé sans solde à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont l'enfant mineur souffre de problèmes de développement, émotifs ou sociaux, est handicapé ou est atteint d'une maladie à long terme, et dont l'état requiert la présence de l'employé concernée. Les modalités relatives à un tel congé seront établies aux termes d'une entente entre l'employé et l'Université et comprendront, entre autres, les modalités prévues aux paragraphes 21.26, 21.28 et 21.30. L'Université transmettra au Syndicat un exemplaire de cette entente.

21.28 **Autres dispositions**

Dans le cas d'un congé prolongé à temps partiel, prévu aux clauses 21.20, 21.21 et 21.25, la demande doit faire état des arrangements relatifs à ce congé.

Dans le cas d'une mésentente entre l'Université et l'employé quant au nombre de jours, cette dernière a droit à un maximum de 2 jours et demi (2½) de congé par semaine, ou l'équivalent. À défaut d'entente sur la répartition de ces jours, l'Université établit l'horaire.

L'employé et l'Université peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel.

21.29 Durant la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration d'un congé prolongé ou d'un congé prolongé à temps partiel prévu aux clauses 21.20, 21.21 et 21.25, l'Université doit faire parvenir un avis à l'employé, indiquant la date d'expiration dudit congé.

L'employé à qui l'Université a fait parvenir l'avis ci-haut mentionné doit se présenter au travail à l'expiration d'un tel congé.

L'employé qui ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa précédent est réputée être en congé sans solde pour une période maximale de quatre (4) semaines. Si, à la fin de cette période, l'employé ne retourne pas au travail, il est réputé avoir démissionné.

21.30 L'employé à qui l'Université a fait parvenir un préavis de quatre (4) semaines spécifiant la date d'expiration d'un congé prolongé ou d'un congé prolongé à temps partiel 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.

L'employé qui désire mettre fin à son congé prolongé ou à congé prolongé à temps partiel 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.

21.31 Les sommes payables relativement au salaire annuel garanti, au salaire différé ou aux indemnités de cessation d'emploi ne seront ni diminuées, ni augmentées par suite des paiements reçus en vertu du régime.

21.32 L'Université garantit que, à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employé pourra recevoir, pendant son congé de maternité ou son congé d'adoption, les indemnités ou une partie des indemnités versées par l'Université en vertu de la Section II, indépendamment des modifications qui pourraient être apportées après la signature de la présente convention aux critères d'admissibilité relatifs aux prestations d'assurance-emploi, mais à condition que le tout soit admissible aux prestations complémentaires d'assurance-emploi. En outre, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui soulèveraient des problèmes dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- 1) dans le cas où le D.R.H.C. poserait des exigences supplémentaires avant de donner l'autorisation écrite définitive qui permettrait l'enregistrement du régime à titre de régime de prestations complémentaires d'assurance-emploi;
- 2) dans le cas où le D.R.H.C. modifierait ses exigences au cours de la durée de la convention;
- 3) dans le cas où le Régime d'assurance-emploi fédéral serait modifié en matière de droits parentaux;
- 4) dans le cas où un nouveau règlement relatif aux Normes du travail serait édicté, ou dans le cas où le règlement existant serait modifié.

Il est entendu que de telles discussions ne constitueraient pas une réouverture de la convention collective.

21.33 Les sommes payables relativement au salaire annuel garanti, au salaire différé ou aux indemnités de cessation d'emploi ne seront ni diminuées ni augmentées par suite des paiements reçus en vertu du régime.

ARTICLE 22 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

- 22.01 Si le recteur déclare l'Université fermée pour quelque raison qu'il soit, ou dans le cas où la majorité du personnel non enseignant n'est pas obligée de travailler durant une période donnée, aucun employé ne subit de perte de salaire. De plus, tout employé tenu de se présenter reçoit, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à la présente convention collective, en plus de son salaire régulier pour le temps travaillé, l'équivalent en congé payé.

ARTICLE 23 AVANTAGES SOCIAUX

- 23.01 Les employés visés par la présente convention ont le droit de participer au programme d'avantages sociaux de l'Université selon les modalités qui y sont stipulées, et ont droit notamment de participer aux régimes suivants:

1. Régime de retraite des employés;
2. Assurance de soins de santé;
3. Assurance d'invalidité de longue durée;
4. Assurance vie de base;
5. Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident;
6. Assurance-vie facultative;
7. Assurance-vie facultative pour les personnes à charge;
8. Régime enregistré d'épargne retraite;

Avantages pendant la retraite pour les employés au service de l'Université au moment de la retraite :

1. Assurance de soins de santé;
2. Privilèges quant aux bibliothèques;
3. Accès aux services de santé et aux installations sportives;
4. Exemptions des frais de scolarité selon les dispositions de l'article 25.

- 23.02 Une fois l'an, l'Université envoie à chaque employé un relevé des contributions au régime de retraite.

- 23.03 Un employé a droit à la rente intégrale de retraite de l'Université à compter du premier jour du mois qui coïncide avec son soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance, ou qui le suit.

23.04 Retraite Anticipée

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.03, l'employé qui est âgé 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.
- b) En plus de la rente de retraite anticipée, l'employé 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
64 ans	20%
63 ans	40%
62 ans	60%
61 ans	80%
55 à 60 ans inclusivement	100%

- c) Les demandes de retraite anticipée sont acceptées jusqu'à concurrence de quatre (4) employés par année financière. Elles ne peuvent être reportées d'une année à l'autre. Si pour une année le nombre de demandes excède celui prévu au présent paragraphe, l'Université se réserve le droit d'accepter les demandes selon l'âge des employés et de refuser les demandes excédentaires. Les demandes refusées au cours d'une année financière reçoivent une priorité l'année financière suivante.

23.05 Le Syndicat doit être avisé par écrit de toute modification apportée aux régimes en question.

ARTICLE 24 DROITS DE SUCCESSION

24.01 Advenant une fusion, une cessation d'activités, une expansion ou une augmentation dans la taille de l'unité de négociation, tous les droits et avantages de l'ensemble des membres, tels qu'ils sont énoncés dans la convention collective, sont respectés.

24.02 Advenant que, pendant la durée de la présente convention collective, l'Université ou l'une de ses parties fasse l'objet d'une consolidation, d'une amalgamation ou d'une fusion avec quelque autre division, école, Collège ou élément constitutif d'un système d'éducation supérieure au Québec, la présente unité de négociation, telle qu'elle est définie dans la présente convention collective, demeure distincte, et la présente convention collective demeure toujours en vigueur.

ARTICLE 25 EXEMPTION DE FRAIS DE SCOLARITÉ

25.01 Les employés permanents, ainsi que leurs personnes à charge, admis et inscrits à des cours donnés par l'Université ont droit à une exemption des frais de scolarité pour les cours assortis de crédit, calculée au taux établi pour les étudiants canadiens et les étudiants qui détiennent le statut de résident permanent (immigrants admis). En ce qui concerne les employés permanents à temps partiel, l'exemption est accordée au prorata des heures travaillées.

25.02 L'expression « cours donnés par l'Université » se rapporte à tous les cours à crédit offerts par l'Université.

- 25.03 Aux fins du présent article, l'expression « personnes à charge » signifie:
- a) le conjoint ou la conjointe tel que ce terme est défini à l'article 2.03
 - b) l'enfant ou les enfants, c'est-à-dire les enfants de l'employé, ou de son conjoint ou de sa conjointe, ou les enfants à la fois de l'employé et de son conjoint ou de sa conjointe pourvu que ces enfants dépendent financièrement de l'employé.
- 25.04 Les personnes suivantes ont également droit à une exemption des frais de scolarité :
- a) le conjoint ou la conjointe et les enfants de l'employé qui est décédé tandis qu'il était au service de l'Université, à la condition que ceux-ci dépendent financièrement des produits de la succession de la personne décédée;
 - b) l'employé qui a pris sa retraite de l'Université;
 - c) le conjoint ou la conjointe ainsi que les enfants à charge de l'employé qui a pris sa retraite de l'Université.
- 25.05 Sauf dans les cas prévus au paragraphe 25.04 l'exemption des frais de scolarité accordée à l'employé et aux personnes à sa charge n'est applicable que durant la période où l'employé occupe un emploi permanent à l'Université. Le droit à cette exemption prend fin au moment où l'employé quitte le service de l'Université et, dans un tel cas, l'employé devient responsable, à compter de la date de cessation d'emploi, d'une partie calculée au prorata, des frais de scolarité dont il avait été exempté.
- Lorsque l'employé est mis à pied, l'exemption des frais de scolarité demeure applicable pour la durée de la session en cours.
- L'employé qui, au moment de son entrée en service, est inscrit à un cours ou à des cours donnés par l'Université reçoit une exemption de ses frais de scolarité calculée au prorata, à compter de la date de son entrée en service.
- 25.06 Toutes les règles et tous les règlements de l'Université applicables aux étudiants s'appliquent également aux employés et à leurs personnes à charge sans exception.
- 25.07 L'employé qui, pour compléter un programme donnant droit à un diplôme universitaire, doit suivre un cours qui n'est pas offert en dehors de ses heures normales de travail, peut suivre ce cours pendant ses heures normales de travail pourvu qu'il présente à l'avance une demande à cet effet à son supérieur immédiat et qu'il s'entende avec celui-ci relativement à la nouvelle répartition de ses heures de travail.
- i) L'Université reconnaît qu'il est souhaitable que les employés connaissent le français et l'anglais, et elle s'engage à les aider à acquérir cette connaissance.

- ii) Tout employé peut suivre, sans perte de salaire, un cours de français ou d'anglais assorti de crédits offerts par l'Université pendant les heures normales de travail, à condition de présenter à l'avance une demande à cet effet à son supérieur. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable.
- iii) Tout employé peut suivre sans perte de salaire, un cours de français ou d'anglais non assorti de crédits, offert par l'Éducation permanente. Dans un tel cas, l'employé paie ses frais de scolarité et l'Université les lui rembourse sur présentation d'une preuve d'avoir complété le cours. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable.

ARTICLE 26 CONGÉ POUR ÉTUDE

- 26.01
 - a) Les congés d'étude visent à fournir aux employés l'occasion de poursuivre des études de premier cycle, de cycle supérieure ou de formation professionnelle qui vont améliorer ou élargir leur champ de compétence.
 - b) Les employés qui ont complété deux (2) ans de service permanent avec l'Université sont admissibles à un congé d'étude.
 - c) Les parties considèrent les congés pour étude avantageux pour les employés et pour l'Université. Conséquemment, l'octroi d'un tel congé n'est pas refusé sans motif raisonnable. Néanmoins, l'octroi d'un tel congé dépend de la capacité de l'atelier ou du service concerné à l'accommoder.
- 26.02
 - a) La demande pour un congé pour étude est faite par écrit au supérieur immédiat, avec copie au service des ressources humaines, six (6) mois avant la date prévue pour le début du congé.
 - b) La demande de congé doit spécifier:
 - i) le motif principal du congé, y compris une preuve d'acceptation à un programme accrédité lorsque disponible;
 - ii) la période spécifique du congé;
 - iii) le pourcentage de réduction de travail demandé.
- 26.03
 - Un congé d'étude n'excède normalement pas vingt-quatre (24) mois. Il peut toutefois être divisé en tranches qui correspondent aux trimestres académiques mais n'excédant pas trois (3) années civiles.
- 26.04
 - Durant un congé pour étude l'employé ne s'absente normalement pas de son travail et de ses responsabilités d'une façon continue plus que cinquante pourcent (50%) du temps.

26.05 La rémunération de l'employé en congé d'étude est calculée selon la formule suivante:

Pourcentage de travail	Pourcentage de salaire
50%	60.0%
60%	67.5%
70%	75.0%
80%	82.5%
90%	90.0%

26.06 Le salaire annuel de base d'un employé durant son congé pour étude est calculé à partir de ses heures normales de travail. Les ajustements de salaire nécessaires s'appliquent sur ce salaire de base. Le salaire payé est alors établi en utilisant le tableau précédent.

26.07 L'employé admissible qui participe aux régimes d'avantages sociaux de l'Université continue de le faire durant son congé. Les prestations de retraite, d'assurance vie et d'invalidité de longue durée, de même que les cotisations de l'Université et de l'employé, sont calculées à partir de son salaire de base.

26.08 Le crédit de vacances annuelles pour l'employé en congé pour étude est calculé au prorata du temps travaillé.

26.09 L'approbation ou le refus d'un congé pour étude est donné par écrit par le supérieur immédiat, avec copie au Service des ressources humaines et des relations avec le personnel, dans les six (6) semaines de la réception de la demande. Une lettre d'approbation précise toutes les conditions de l'entente. Une lettre de refus donne les raisons pour le refus.

26.10 En janvier, avril et août de chaque année, l'Université fournit au Syndicat des statistiques sur les demandes de congés pour étude.

26.11 Trois (3) ans de service permanent sont nécessaires après avoir complété un congé pour étude avant qu'un employé devienne admissible pour un autre tel congé.

ARTICLE 27 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

27.01 La présente convention collective s'applique aux employés temporaires comme suit :

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION
L'article s'applique

ARTICLE 2 DÉFINITIONS
L'article s'applique.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE
Le paragraphe 3.01 s'applique.

- ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION**
L'article s'applique.
- ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE**
L'article s'applique
- ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE**
L'article s'applique.
- ARTICLE 7 PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**
L'article s'applique, sauf lors de la mise à pied ou de congédiement en cours de période de probation.
- ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS PERSONNELS**
L'article s'applique.
- ARTICLE 9 ANCIENNETÉ**
L'article ne s'applique pas.
- Les employés temporaires embauchés pour une période excédent trois (3) mois sont assujettis à une période de probation de 465 heures régulières travaillées. Parmi les employés temporaires, l'ancienneté s'accumule selon le nombre d'heures travaillées et sert à les départager à l'occasion de mise à pied, rappel au travail pourvu que les autres conditions prévues à la convention collective de travail soient respectées. Un employé temporaire ne peut faire valoir son ancienneté à l'encontre de celle d'un employé permanent tant et aussi longtemps qu'il a le statut d'employé temporaire.
- ARTICLE 10 SÉCURITÉ D'EMPLOI**
L'article ne s'applique pas.
- ARTICLE 11 MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE**
L'article s'applique sauf pour le paragraphe 11.03b).
- ARTICLE 12 CONGÉS FÉRIÉS**
L'article ne s'applique pas.
- Les employés temporaires ont droit aux congés fériés mentionnés à la clause 12.01 de la convention collective de travail à la condition que ces congés fassent partie de leur horaire régulier de travail.
- ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL**
L'article s'applique.
- L'horaire est établi par l'Université. L'employé temporaire embauché pour remplacer un employé permanent à temps complet travaille normalement les heures de la personne qu'il remplace.
- ARTICLE 14 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**
L'article s'applique.

ARTICLE 15

VACANCES

L'article ne s'applique pas.

L'employé temporaire reçoit au moment de son départ une paie de vacances équivalente à huit (8%) pourcent du salaire gagné entre la date d'embauche et la date de départ. L'employé temporaire dont la durée de l'emploi excède douze (12) mois peut prendre des vacances après entente avec son supérieur immédiat. Les vacances payées sont alors déterminées de la façon suivante :

un jour et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois travaillé jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.

ARTICLE 16

ACCIDENTS DU TRAVAIL

La loi s'applique

ARTICLE 17

CONGÉS DE MALADIE

L'article ne s'applique pas.

Les employés temporaires sont protégés par un programme d'assurance-salaire.

Le but du programme d'assurance-salaire est de compenser pour les pertes de salaire, les employés temporaires incapables d'accomplir leur travail régulier à cause d'une maladie ou d'un accident autre qu'une lésion professionnelle.

Le coût de ce programme est défrayé à part égale par l'Université et par l'employé.

Un employé temporaire qui est incapable suite à un accident ou à une maladie d'exécuter ses tâches habituelles a droit, à tout moment durant son contrat, à un congé de maladie d'une durée maximale d'un (1) mois et est rémunérée au taux de salaire régulier comme s'il était demeuré au travail.

L'Université peut demander aux employés temporaires en congé de maladie de lui fournir un certificat médical attestant de leur incapacité.

Si l'invalidité dure plus d'un mois, l'employé temporaire est alors protégé par le programme d'assurance-salaire. Les paiements de l'assurance-salaire sont alors de soixante-six pourcent et deux tiers (66.66%) du salaire régulier que l'employé temporaire aurait gagné s'il était au travail. Les paiements de l'assurance-salaire sont faits pour la période durant laquelle l'employé temporaire aurait travaillé, n'eut été de sa maladie ou de son accident, ou jusqu'à ce que l'employé temporaire retourne au travail, selon la première éventualité.

L'Université déduit de chaque paie, en montant égaux, la part de l'employé temporaire à titre de prime au programme.

Le programme d'assurance-salaire s'applique en autant que l'incapacité débute au plus tôt à la date du début de l'emploi de l'employé temporaire.

L'employé temporaire avisera son supérieur immédiat, ou son remplaçant, dès que possible,

ARTICLE 18 **CONGÉS SPÉCIAUX**
Seuls les paragraphes 18.01, 18.02, 18.04, 18.05 et 18.06 s'appliquent.

ARTICLE 19 **CONGÉ SANS SOLDE**
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 20 **CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 21 **CONGÉS PARENTAUX**
La loi s'applique.

ARTICLE 22 **FERMETURE DU L'UNIVERSITÉ**
L'article s'applique.

L'employé temporaire est rémunéré pour toute fermeture qui survient durant la période pour laquelle il est embauché.

ARTICLE 23 **AVANTAGES SOCIAUX**
L'article ne s'applique pas.

Les employés temporaires ont le droit de participer au régime de retraite conformément aux règlements de la Loi sur les régimes supplémentaires de retraite.

ARTICLE 24 **DROITS DE SUCCESSION**
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 25 **EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ**
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 26 **CONGÉ POUR ÉTUDE**
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 27 **EMPLOYÉ TEMPORAIRE**
L'article s'applique

ARTICLE 28 **GÉNÉRALITÉS**
L'article s'applique.

Pour les outils et les uniformes, la pratique actuelle s'applique.

ARTICLE 29 **ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 30 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 31 CLASSEMENT ET PRIMES

L'employé temporaire reçoit le taux de salaire correspondant à la classification pour laquelle il est embauché.

ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ ET CLAUSE REMORQUE

L'article s'applique.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'article s'applique.

ARTICLE 28 GÉNÉRALITÉS

28.01 Un employé ne participe à aucune grève, débrayage, ralentissement ou arrêt de travail pendant la durée de cette convention collective, de même que l'Université ne participe à aucun lock-out pendant la durée de cette convention collective. Ni le Syndicat, ni un officier ou tout autre représentant syndical ne peut, de façon directe ou indirecte, autoriser, aider, encourager ou, de quelque façon que ce soit, participer à une grève, débrayage, ralentissement ou arrêt de travail pendant la durée de cette convention collective.

28.02 L'Université fournit une copie de la convention collective à chaque employé. Les frais de traduction seront partagés par les parties.

28.03 L'Université met à la disposition des employés un endroit convenable pour manger, se changer et se doucher.

28.04 Vêtements protecteurs et équipement de sécurité

- a) Chaque année, des gants de coton ainsi que des salopettes sont fournis au besoin à tous les employés qui en ont besoin pour effectuer leur travail. Si l'Université juge que d'autres vêtements protecteurs sont nécessaires, elle les fournit aux employés.
- b) L'Université s'assure que l'équipement et les lieux de travail soient conformes à la Loi régissant la santé et la sécurité du travail.
- c) L'Université considérera les recommandations faites par les employés relativement à l'équipement de sécurité.
- d) La pratique actuelle de fournir des pantalons, chemises et lunettes de sécurité continue d'être en vigueur.
- e) L'université fournit des vestons pour la pluie et des manteaux convenables aux employés qui en ont besoin pour effectuer leur travail.

f) L'Université fournit une paire de bottes de sécurité ou de souliers, ou de bottes orthopédiques lorsque prescrit par un médecin, par année, qui doivent être chaussées durant les heures de travail. Le modèle et le prix maximum payés par l'Université seront établis à chaque année par le Comité de santé et sécurité.

28.05 L'Université maintiendra les climatiseurs portatifs existants pour les cuisines et verra à leur entretien ou remplacement lors de défauts.

28.06 L'Université fournit les outils nécessaires, selon la pratique actuelle.

28.07 Toutes communications officielles entre les parties quand à l'administration de cette convention collective devront être envoyées par courrier ou télécopieur aux adresses officielles suivantes des parties :

Le Syndicat canadien des officiers de marine marchande
9670, rue Notre-Dame Est
Montréal (Québec) H1L 3P8
Télécopieur : (514) 354-8368

Et

Université Concordia
Relations avec le personnel
1455, boulevard de Maisonneuve Ouest, bureau ER 500
Montréal (Québec) H3G 1M8
Télécopieur : (514) 848-4229

28.08 **Stationnement**

L'Université remboursera aux employés les frais de stationnement qu'ils auront dû payer parce qu'ils auront reçu une affectation temporaire à un autre campus que le leur.

28.09 **Non discrimination**

L'Université s'engage à respecter les politiques de l'université en vigueur au 26 septembre 2003 concernant la discrimination, le harcèlement et le harcèlement sexuel.

28.10 **Changement technologique**

Un changement technologique désigne un changement majeur qui peut avoir comme résultat l'abolition ou la création d'un ou de plusieurs postes et/ou des changements dans les exigences d'un ou de plusieurs postes, découlant de l'introduction d'une nouvelle technologie, d'une nouvelle technique ou d'un nouvel équipement qui a comme résultat une modification dans le niveau d'une classification.

L'Université avise le Syndicat par écrit de son intention d'introduire un changement technologique ainsi que la nature et le but du changement technologique au moins trois (3) mois avant la date prévue pour son introduction.

Au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par le Syndicat, l'Université s'engage à convoquer le comité des relations du travail pour discussion.

Toute formation que l'Université juge nécessaire pour permettre aux employés affectés par le changement technologique de remplir leurs nouvelles tâches sera aux frais de l'Université. Autant que possible, la formation sera dispensée durant les heures de travail et sans perte de droits et avantages.

ARTICLE 29 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

ARTICLE 30 FORMATION

30.01 Remboursement des frais de formation professionnelle

L'employé permanent qui désire obtenir un remboursement pour un cours relié aux tâches qu'il doit effectuer doit faire une demande écrite au supérieur immédiat avant le début de la formation. L'Université ne refuse pas une telle demande sans motif valable.

L'employé peut bénéficier d'un remboursement jusqu'à concurrence de deux cents dollars (200,00\$) par cours relié aux tâches effectuées.

Les deux cents dollars (200,00\$) comprennent les frais d'inscription, les livres et autres fournitures scolaire requis. Les frais d'inscription sont remboursés dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'attestation du cours suivi avec succès.

Un maximum de deux (2) cours complétés sont remboursables sur une période de douze (12) mois, soit du 1^{er} juin au 31 mai suivant, y compris les cours de la session d'été.

Si dans les douze (12) mois suivant la réception de ce remboursement l'employé quitte son emploi ou est congédié pour juste cause, il doit rembourser ladite somme à l'Université.

Les cours doivent être suivis en dehors des heures régulières de travail.

30.02 Remboursement du coût du permis ou de la licence

L'Université rembourse les frais reliés à l'émission ou au renouvellement des

permis et des certificats de compétence lorsque requis par l'Université.

Lorsque pour satisfaire aux exigences de son métier un employé doit subir un examen pour l'obtention d'un permis ou d'un certificat de compétence, il a droit, en plus des frais relatif à l'examen, d'un jour de congé sans perte de salaire normal.

30.03 **Perfectionnement professionnel**

Tous les employés qui désirent suivre des cours de formation en rapport avec leurs fonctions doivent présenter une demande à cet effet à leur supérieur immédiat. L'Université ne refuse pas une telle demande sans motif valable.

Les employés qui suivent ces cours de formation pendant les heures normales de travail ne subissent aucune perte de salaire.

ARTICLE 31 CLASSEMENT ET PRIMES

31.01 L'employé reçoit le salaire prévu à l'annexe 1 pour sa classification.

31.02 Les employés requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une équipe de classe supérieure à la leur sont rémunérés au taux de la classe supérieure pour le travail effectué.

Les employés requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une classe inférieure à la leur seront rémunérés au taux de leur présente classe pour le travail effectué, sauf dans le cas suivant l'application d'une procédure de mise à pied selon l'article 10.

31.03 **Prime repas**

Un employé appelé à travailler au moins deux (2) heures supplémentaires immédiatement à la suite de son quart régulier, reçoit une prime repas de sept dollars (7,00\$) en argent comptant. Une prime repas additionnelle de sept dollars (7,00\$) est allouée pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires consécutives. À compter du 1 juin 2007, la prime repas sera augmentée à huit dollars (8,00\$).

L'employé a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour sa période de repas immédiatement après sa journée régulière de travail.

Lorsqu'il a travaillé plus de quatre (4) heures en temps supplémentaire consécutives, il a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour une période de repas. Cette clause est aussi applicable les samedis et dimanches, selon les heures de travail. Elle s'applique aussi lors d'un rappel au travail de plus de quatre (4) heures même s'il a été cédulé à l'avance.

Pour les employés des centrales thermiques, l'employé de relève travaillant à l'entretien a droit à une demi-heure (1/2) rémunérée pour sa période de repas qui

suit immédiatement ses heures normales de travail. Les heures supplémentaires commencent aussitôt que les heures normales de travail sont terminées.

31.04 **Primes de quart**

- a) La prime pour chaque heure travaillée entre 15 h et minuit (24 h) est de soixante-cinq cents (0,65\$). À compter du 1 juin 2007, la prime sera augmentée à soixante-dix cents (0,70\$).
- b) La prime pour chaque heure travaillée entre minuit (24 h) et 7 h est d'un dollar et dix cents (1,10\$). À compter du 1 juin 2007, la prime sera augmentée à un dollar et quinze cents (1,15\$).
- c) Cette prime est payée directement et ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération de travail en temps supplémentaire.

Un employé ne peut recevoir cette prime lorsqu'il reçoit le taux prévu pour le travail en temps supplémentaire.

31.05 **Prime de chef d'équipe**

Un employé occupant le poste de chef d'équipe reçoit une prime de deux dollars (2,00\$) pour chaque heure travaillée.

Si le montant de cette prime est modifié à la hausse, ce nouveau montant est versé à tous les employés occupant une assignation de chef d'équipe.

ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ ET CLAUSE REMORQUE

32.01 Si la politique salariale du gouvernement du Québec prévoit des augmentations salariales supérieures à celles prévues par la présente convention collective, alors la politique salariale du Gouvernement du Québec s'appliquera, à la condition que l'Université reçoive un financement à cet effet.

32.02 Toute somme de rétroactivité découlant de l'application de la politique salariale prévue à l'annexe 1 est versée sur tous les salaires versés à l'employé par l'Université pour la période en cause, à raison de deux mille quinze (2015) heures ou deux mille, vingt-huit (2028) heures par année, selon le cas. Cependant toute somme de rétroactivité déjà versée à l'employé est déduite du montant dû. L'Université versera toute somme de rétroactivité dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la notification à l'Université de la ratification de la convention collective par l'assemblée des membres.

Tous les employés qui ne sont plus dans l'unité de négociation bénéficieront également de la rétroactivité. Ces employés doivent soumettre une demande écrite au Département des relations avec le personnel dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. L'Université versera toute

somme de rétroactivité dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 Les termes de cette convention sont en vigueur à partir de la date de sa signature jusqu'au 31 mai 2008.

33.02 Nonobstant la clause 33.01, la présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le _____^e jour du mois de _____ 2005.

Pour l'Université

Dr. Claude Lajeunesse
Recteur

Michael Di Grappa
Vice-recteur, services

Peter Bolla
Directeur général, gestion immobilière

Richard Young
Directeur, exploitation des installations

Andrée-Anne Bouchard
Conseillère, relations avec le personnel

Ariane Tennant
Conseillère, relations avec le personnel

Pour le Syndicat

Richard Vézina
Président, SCOMM

François Latreille
Vice-Président, SCOMM

Eddy Ginocchi
Délégué principal

Michael Brady
Délégué, maintenance électrique

Alessandro Berardelli
Délégué, maintenance mécanique

Daniel Cuillierier
Délégué, maintenance architecturale

Daniel Leduc
Délégué, maintenance architecturale

Martin Dicaire
Délégué, centrale thermique

Benoît Lachance
Délégué, distribution

ANNEXE 1 SALAIRES ET POLITIQUE SALARIALE

Les employés reçoivent leur salaire à tous les jeudis, le tout par dépôt direct.

Tout employé au service de l'Université le 1 avril 2002 recevra un montant forfaitaire de cent-cinquante dollars (150,00\$) ;

Le 1 juin 2002- les salaires horaires de base en vigueur le 31 mai 2002 seront augmentés de 3,0% ;

Le 1 juin 2003- les salaires horaires de base en vigueur le 31 mai 2003 seront augmentés de 3,0% ;

Le 1 juin 2004- les salaires horaires de base en vigueur le 31 mai 2004 seront augmentés de 3,0% ;

Le 1 juin 2005- les salaires horaires de base en vigueur le 31 mai 2005 seront augmentés de 3,0% ;

Le 1 juin 2006- les salaires horaires de base en vigueur le 31 mai 2006 seront augmentés de 3,0% ;

Le 1 juin 2007- les salaires horaires de base en vigueur le 31 mai 2007 seront augmentés en conformité avec la politique salariale du gouvernement du Québec.

Échelle salariale 2002-2007

		1 juin 2002	1 juin 2003	1 juin 2004	1 juin 2005	1 juin 2006	1 juin 2007 *
Électricien	Electrician	\$19.87	\$20.47	\$21.08	\$21.71	\$22.36	
Apprenti 5	Apprentice 5	\$18.74	\$19.30	\$19.88	\$20.48	\$21.09	
Apprenti 4	Apprentice 4	\$18.05	\$18.59	\$19.15	\$19.72	\$20.31	
Apprenti 3	Apprentice 3	\$17.39	\$17.91	\$18.45	\$19.00	\$19.57	
Apprenti 1 & 2	Apprentice 1 & 2	\$16.84	\$17.35	\$17.87	\$18.41	\$18.96	
Apprenti taux de base	Apprentice base rate	\$16.03	\$16.51	\$17.01	\$17.52	\$18.05	
Préposé aux lumières	Lampman	\$14.96	\$15.41	\$15.87	\$16.35	\$16.84	
Plombier	Plumber	\$19.87	\$20.47	\$21.08	\$21.71	\$22.36	
Apprenti 5	Apprentice 5	\$18.74	\$19.30	\$19.88	\$20.48	\$21.09	
Apprenti 4	Apprentice 4	\$18.05	\$18.59	\$19.13	\$19.72	\$20.31	
Apprenti 3	Apprentice 3	\$17.39	\$17.91	\$18.45	\$19.00	\$19.57	
Apprenti 1 & 2	Apprentice 1 & 2	\$16.84	\$17.35	\$17.87	\$18.41	\$18.96	
Apprenti taux de base	Apprentice base rate	\$16.03	\$16.51	\$17.01	\$17.52	\$18.05	
Frigoriste	Refrigeration Mechanic	\$19.87	\$20.47	\$21.08	\$21.71	\$22.36	
Technicien en contrôles	Controls Technician	\$19.87	\$20.47	\$21.08	\$21.71	\$22.36	
Aide	Helper	\$15.69	\$16.16	\$16.64	\$17.14	\$17.65	
Mécanicien de l'entretien	Maintenance Mechanic	\$19.87	\$20.47	\$21.08	\$21.71	\$22.36	
Apprenti- mécanicien 2	Apprentice Mechanic 2	\$17.88	\$18.42	\$18.97	\$19.54	\$20.13	
Apprenti- mécanicien 1	Apprentice Mechanic 1	\$15.88	\$16.36	\$16.85	\$17.36	\$17.88	
Mécanicien de machines fixes	Operating Engineman	\$18.62	\$19.18	\$19.76	\$20.35	\$20.96	
Mécanicien de machines fixes de quart	Shift Engineman	\$19.91	\$20.51	\$21.13	\$21.76	\$22.41	
Mécanicien de machines fixes	Stationary Engineman	\$18.62	\$19.18	\$19.76	\$20.35	\$20.96	
Maître serrurier	Master Locksmith	\$19.26	\$19.84	\$20.44	\$21.05	\$21.68	
Apprenti 5	Apprentice 5	\$18.10	\$18.64	\$19.20	\$19.78	\$20.37	
Apprenti 4	Apprentice 4	\$16.36	\$16.85	\$17.36	\$17.88	\$18.42	
Apprenti 3	Apprentice 3	\$15.40	\$15.86	\$16.34	\$16.83	\$17.33	
Apprenti 2	Apprentice 2	\$14.42	\$14.85	\$15.30	\$15.76	\$16.23	
Apprenti 1	Apprentice 1	\$13.47	\$13.87	\$14.29	\$14.72	\$15.16	

		1 juin 2002	1 juin 2003	1 juin 2004	1 juin 2005	1 juin 2006	1 juin 2007 *
Serrurier	Locksmith	\$18.03	\$18.57	\$19.13	\$19.70	\$20.29	
Apprenti 5	Apprentice 5	\$15.87	\$16.35	\$16.84	\$17.35	\$17.87	
Apprenti 4	Apprentice 4	\$15.33	\$15.79	\$16.26	\$16.75	\$17.25	
Apprenti 3	Apprentice 3	\$14.41	\$14.84	\$15.29	\$15.75	\$16.22	
Apprenti 2	Apprentice 2	\$13.52	\$13.93	\$14.35	\$14.78	\$15.22	
Apprenti 1	Apprentice 1	\$12.63	\$13.01	\$13.40	\$13.80	\$14.21	
Ébéniste	Cabinet Maker	\$19.26	\$19.84	\$20.44	\$21.05	\$21.68	
Apprenti 5	Apprentice 5	\$18.10	\$18.64	\$19.20	\$19.78	\$20.37	
Apprenti 4	Apprentice 4	\$16.36	\$16.85	\$17.36	\$17.88	\$18.42	
Apprenti 3	Apprentice 3	\$15.40	\$15.86	\$16.34	\$16.83	\$17.33	
Apprenti 2	Apprentice 2	\$14.42	\$14.85	\$15.30	\$15.76	\$16.23	
Apprenti 1	Apprentice 1	\$13.47	\$13.87	\$14.29	\$14.72	\$15.16	
Menuisier	Carpenter	\$18.03	\$18.57	\$19.13	\$19.70	\$20.29	
Apprenti 5	Apprentice 5	\$16.89	\$17.40	\$17.92	\$18.46	\$19.01	
Apprenti 4	Apprentice 4	\$15.33	\$15.79	\$16.26	\$16.75	\$17.25	
Apprenti 3	Apprentice 3	\$14.41	\$14.84	\$15.29	\$15.75	\$16.22	
Apprenti 2	Apprentice 2	\$13.52	\$13.93	\$14.35	\$14.78	\$15.22	
Apprenti 1	Apprentice 1	\$12.63	\$13.01	\$13.40	\$13.80	\$14.21	
Peintre	Painter	\$17.74	\$18.27	\$18.82	\$19.38	\$19.96	
Apprenti 5	Apprentice 5	\$16.60	\$17.10	\$17.61	\$18.14	\$18.68	
Apprenti 4	Apprentice 4	\$15.07	\$15.52	\$15.99	\$16.47	\$16.96	
Apprenti 3	Apprentice 3	\$14.19	\$14.62	\$15.06	\$15.51	\$15.98	
Apprenti 2	Apprentice 2	\$13.31	\$13.71	\$14.12	\$14.54	\$14.98	
Apprenti 1	Apprentice 1	\$12.41	\$12.78	\$13.16	\$13.55	\$13.96	

		1 juin 2002	1 juin 2003	1 juin 2004	1 juin 2005	1 juin 2006	1 juin 2007 *
Homme à tout faire	Handyman	\$18.03	\$18.57	\$19.13	\$19.70	\$20.29	
Apprenti 5	Apprentice 5	\$16.89	\$17.40	\$17.92	\$18.46	\$19.01	
Apprenti 4	Apprentice 4	\$15.33	\$15.79	\$16.26	\$16.75	\$17.25	
Apprenti 3	Apprentice 3	\$14.41	\$14.84	\$15.29	\$15.75	\$16.22	
Apprenti 2	Apprentice 2	\$13.52	\$13.93	\$14.35	\$14.78	\$15.22	
Apprenti 1	Apprentice 1	\$12.63	\$13.01	\$13.40	\$13.80	\$14.21	
Coordinateur des déménagements	Moving Coordinator	\$19.90	\$20.50	\$21.12	\$21.75	\$22.40	
Manutentionnaire	Receiver/Shipper	\$14.97	\$15.42	\$15.88	\$16.36	\$16.85	
Préposé à la réception	Receiving Clerk	\$15.86	\$16.34	\$16.83	\$17.33	\$17.85	
Chauffeur de camion	Truck Driver	\$16.83	\$17.33	\$17.85	\$18.39	\$18.94	
Aide au chauffeur de camion	Truck Helper	\$14.40	\$14.83	\$15.28	\$15.74	\$16.21	

* La politique salariale du gouvernement du Québec s'applique.

ANNEXE 2 CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

PAR CES MOTIFS, le commissaire général du travail

ACCUEILLE la présente requête ;

ACCRÉDITE l'association requérante, SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE, pour représenter :

« Toutes et tous les employé-e-s de l'Université Concordia dont le salaire émane du budget de fonctionnement de l'Université Concordia, occupant les postes de plombiers, apprentis-plombiers, mécaniciens en réfrigération, électriciens, apprentis-électriciens, techniciens de contrôle électrique, préposés aux lumières, maîtres serruriers et leurs apprentis, serruriers et leurs apprentis, menuisiers-ébénistes, leurs apprentis menuisiers et leurs apprentis, peintres et leurs apprentis, hommes à tout faire, techniciens de contrôle et leurs aides, mécaniciens de machines fixes et leurs aides, mécaniciens de quart, mécaniciens d'entretien, mécaniciens-opérateurs, techniciens en mécanique du bâtiment, techniciens en mécanique du bâtiment juniors, chauffeurs de camion et les aides, commis manutentionnaires et chauffeurs-coordonnateurs de déménagement, à l'exclusion de celles et ceux déjà assujettis à une autre accréditation. »

À l'emploi de l'université mis en cause :

UNIVERSITÉ CONCORDIA

1455, boulevard de Maisonneuve Ouest, ER-107
Montréal (Québec) H3G 1M8

Établissements visés :

Campus Sir George William

1455, boulevard de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3G 1M8

Campus Loyola

7141, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec) H4B 1R6

Dossier : **AM-1005-4297**

Montréal, le 20 juin 2002

ANNEXE 3 CONTRAT DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. DÉFINITIONS

- 1.01 **Période du différé:** période maximale de quatre (4) années consécutives au cours de laquelle l'employée ou l'employé admissible participe au régime sans bénéficier du congé.
- 1.02 **Salaires différés:** 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 à traitement différé, compte tenu des changements, modifications et amendements y afférents.
- 1.04 **Revenu:** traitement 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 chômage, régime de retraite et avantages sociaux).
- 1.05 **Employée ou employé admissible:** toute personne employée soumise aux dispositions de la présente convention collective.
- 1.06 **Fonds:** fonds en fidéicommiss 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. SALAIRE DIFFÉRÉ

- 2.01 Tout au long des années de régime précédant le départ en congé, l'Université retient le salaire 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 salaire différé ne doit en aucun cas dépasser 33 1/3 pourcent du revenu. Le produit de la période du différé multiplié par le pourcentage de retenue ne doit pas dépasser 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 salaire

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 salaire 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 salaire différé qu'il détient en fidéicomis 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 salaire 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 pour cause de prolongation de congé de maternité, d'accident de travail, d'invalidité de longue durée, ou 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 de un 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 salaire différé majoré des intérêts créditeurs, s'il y a lieu, qui se trouve dans son compte en fidéicomis, dans les 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 à salaire 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 À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat entre

L'Université Concordia
ci-après désignée « l'Université »

et

Nom de famille _____

Prénom _____
ci-après désigné-e « l'employé(e) »

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, l'employé recevra _____ % de son salaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, province de Québec, le _____ du mois de
20__ .

Université

Employé(e)

ANNEXE 4 CONVERSION DE STATUT PERMANENT

En date de la signature de la convention collective, l'Université s'engage à convertir les postes temporaires des employés suivants à des postes permanents.

- Richard Ford
- Felice Padula
- Steven St-Arnaud
- Brian Noseworthy
- Pasquale Tafuto
- Jan Raso
- Steve Ranger-Dubé
- Luc Lagacé
- Jonathan Winter
- Alexander Galdamez

ANNEXE A

Conditions de travail particulières s'appliquant aux employés travaillant dans les centrales thermiques- Sir George Williams et Loyola

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01
- a) La semaine régulière de travail de tous les employés est de trente neuf (39) heures selon la cédule des heures de travail prévue à la présente annexe.
 - b) Les employés bénéficient d'un crédit cumulatif de quinze (15) minutes par semaine effectivement travaillée, rémunéré au taux du salaire régulier.
 - c) Pour les employés autres que ceux travaillant sur les quarts de rotation, la journée de calendrier commence à 00 h 01 et se termine à 24 h 00.
 - d) Pour les employés travaillant sur les quarts de rotation de douze (12) heures, une journée de calendrier commence à 7 h 00 et se termine à 6 h 59 le lendemain matin.
- 1.02
- La semaine de rémunération s'étend de 19 h 00 le dimanche jusqu'à 18 h 59 le dimanche suivant.
- 1.03
- a) Les employés, requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une équipe de classe supérieure à la leur, sont rémunérés au taux de la classe supérieure pour le travail effectué;
- Les employés, requis par l'Université de travailler occasionnellement pour un quart complet dans une classe inférieure à la leur seront rémunérés au taux de leur présente classe pour le travail effectué, sauf dans le cas suivant l'application d'une procédure de mise à pied selon l'article 10;
- b) Sauf pour le mécanicien de quart, l'Université n'est pas tenu de remplacer l'employé qui ne peut se présenter au travail pour raison de maladie, accident de travail, congé spécial et congé syndical;
 - c) Le mécanicien de quart doit rester à son poste jusqu'à l'arrivée d'un membre de l'équipe remplaçant. Toutefois, l'on ne peut exiger que ledit mécanicien de quart effectue plus de dix-huit (18) heures de travail consécutives;
 - d) Lorsque les complexes de sports sont en fonction durant l'hiver, l'opérateur de la centrale thermique principale peut être appelé à effectuer les vérifications requises aux dits complexes.
- 1.04
- #### Temps supplémentaire
- Malgré ce que prévoit le paragraphe 14.02 d), les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être fait sur une base facultative, sauf pour l'employé travaillant en rotation de quarts, qui doit demeurer à son poste de travail tant que son remplaçant n'est pas arrivé, le tout en conformité avec le paragraphe 1.03. L'Université a le fardeau de prouver le cas d'urgence, prévu à l'article 14.02 b),

s'il y a un grief.

1.05 **Rotation des équipes**

- a) L'horaire de chaque équipe en rotation, tel qu'indiqué à l'annexe A, comprend un mécanicien de quart.
- b) L'horaire des quarts, tel qu'indiqué à l'annexe A, reste en vigueur pour la durée de cette convention collective. Toutefois, moyennant un préavis de vingt et un (21) jours, l'Université se réserve le droit de modifier un horaire de quarts déjà affiché afin de remplacer des mécaniciens de quart. Tout autre changement doit être convenu mutuellement entre le supérieur immédiat et l'employé affecté.

1.06 **Changement de quart**

Les employés, travaillant sur les quarts, peuvent changer de quart avec les employés d'un autre quart à la condition qu'une telle demande de changement soit soumise, selon le formulaire approprié, au chef mécanicien de machines fixes au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du travail du quart en question. Le chef mécanicien de machines fixes donne, par écrit, à l'employé les raisons du refus de changement de quart.

Une telle pratique n'occasionne pas de dépenses additionnelles pour l'Université.

ARTICLE 2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET AUTRES PRIMES

2.01 **Rémunération pour le travail faisant partie de l'horaire régulier le samedi**

↳ Une fois et quart (1 ¼) le salaire horaire de base.

2.02 **Rémunération pour le travail faisant partie de l'horaire régulier le dimanche**

↳ Une fois et demi (1 ½) le salaire horaire de base.

ARTICLE 3 DIVERS

3.01 a) La politique passée est maintenue quant à la quantité de vêtements.

b) L'Université installe un climatiseur portatif dans la cuisine et voit à son entretien ou remplacement lors de défektivité, plus un réfrigérateur.

3.02 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale) c'est au cours du quart du soir, les employés seront payés selon le case :

a) L'employé qui travaille l'heure additionnelle est payé au taux de temps supplémentaire applicable pour l'heure ainsi effectuée;

b) L'employé qui travaille une (1) heure en moins est rémunéré selon son horaire régulier.

ARTICLE 4 HORAIRE DES HEURES DE TRAVAIL

Voir l'horaire à la page 71.

ARTICLE 5 PÉRIODES DE PAUSE-CAFÉ ET DE REPAS

5.01 La pratique actuelle concernant les pauses-café et les repas restera en vigueur pour la durée de la présente convention ainsi que la prime de cinq dollars (5,00\$) par semaine pour les employés de la centrale thermique de Loyola.

ARTICLE 6 DÉFINITION DU TRAVAIL CENTRALE THERMIQUE SIR GEORGE WILLIAMS

6.01 Les mécaniciens de machines fixes doivent faire l'entretien général de la chaufferie et des édifices du Campus. Cela comprend tout l'équipement s'y rattachant soit chauffage et climatisation, ventilation, tuyaux, collecteurs, soupapes, contrôles, convecteurs et réservoirs d'eau chaude de la chaufferie et des édifices du Campus selon les besoins déterminés par l'Université lorsque ces travaux sont permis par la loi.

6.02 La pratique actuelle en ce qui concerne l'entretien par le département de la plomberie est maintenue, tel que précisé dans la lettre d'entente conclue entre les parties en date du 30 novembre 2005.

ARTICLE 7 ANNCIENNETE

CASTELLETTI, JACQUES	19710517	permanent
JOLICOEUR, MICHEL	19721016	permanent
BERTRAND, ROBERT	19730829	permanent
POULIOT, ROBERT	19740207	permanent
BOURQUE, JACQUES	19810622	permanent
VAILLANCOURT, SYLVAIN	19890522	permanent
BEGIN, PIERRE	19890605	permanent
DENAULT, NOEL	19910923	permanent
LUCIANO, GIUSEPPE	19930413	permanent
LABRECQUE, NANCY	19930712	permanent
GUERTIN, RICHARD	19950717	permanent
DICAIRE, MARTIN	19990525	permanent
MOREAU, MARILYNE	20000601	permanent
RANGER-DUBE, STEVE	20020608	permanent
LACHAPELLE, CLAUDE	20021127	permanent
LAGACE, LUC	20021216	permanent
CHRISTIE, CARL	20050527	temporaire
LUPIEN, GILBERT	20050607	temporaire

Horaire de travail de la centrale thermique

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
SIR GEORGE WILLIAMS																												
	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J
	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-
	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	N
	J	J	-	-	N	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-	J	J	-	-	N	N	-	-	-
	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/16	J	7/16	-	-	-
	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	-	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-
	-	7/16	J	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-
	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/16	J	7/16		-	-	7/16	7/16	J	7/16		-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-
		7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-
	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16		-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-
	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/16	J	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/19	7/16	7/16	-	-
LOYOLA																												
	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-
	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-
	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-	-	7/16	7/16	7/19	7/16	-	-
	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-	-	7/19	7/16	7/16	7/16	-	-

ANNEXE B

Conditions de travail particulières s'appliquant aux employés travaillant au service de distribution

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

1.01 a) Sauf pour le commis manutentionnaire, la semaine de travail de tous les employés est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) et la journée de travail sera de sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$), de 07h45 à 16h00, du lundi au vendredi.

Tout employé a droit à une période d'une (1) heure pour son repas au cours de sa journée régulière de travail, dont trente (30) minutes seront rémunérées. La journée de travail ne comprend pas de pauses-café.

La semaine de rémunération s'étend de 00h01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant.

b) La semaine régulière de travail pour le commis manutentionnaire est de trente-cinq (35) heures et la journée de travail sera de sept (7) heures, du lundi au vendredi, de 08h30 à 16h00.

ARTICLE 2 DROITS ACQUIS

2.01 L'employé qui bénéficie d'avantages ou de privilèges supérieurs aux dispositions de cette convention collective, en ce qui a trait à la présente convention collective, continue d'en bénéficier sauf si les circonstances qui ont permis de tels avantages ou de tels privilèges sont changées.

ARTICLE 3 ANCIENNETE

PARRY, BRIAN	19781030	permanent
LACHANCE, BENOIT	19790507	permanent
MEANEY, BRIAN J.	19890823	permanent
RUSSO, MIKE	19900815	permanent
GENDRON, MICHEL	19910325	permanent
DA COSTA, MANUEL	19920525	permanent
GALLANT, GUY	19920601	permanent
LENHAN, NORMAN	19940502	permanent
PARENT, FRANCOIS	20000811	permanent
PADULA, FELICE	20001127	permanent
NOSEWORTHY, BRIAN	20011027	permanent
TAFUTO, PASQUALE	20011129	permanent
RASO, JAN	20020603	permanent
WINTER, JONATHAN	20031001	permanent
GALDAMEZ, ABEL ALEXANDER	20031204	permanent
RUSSO, ANTONIO	20050214	temporaire

ANNEXE C

Conditions de travail particulières s'appliquant aux employés travaillant au service de l'électricité

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

1.01 a) La semaine régulière de travail de tous les employés du quart de jour est de trente-huit heures et trois-quarts ($38 \frac{3}{4}$) réparties en quatre (4) jours consécutifs de travail selon l'un des deux horaires suivants:

- du lundi au mercredi de 07h00 à 16h45 et le jeudi de 07h00 à 16h30
- ou
- du mardi au jeudi de 07h00 à 16h45 et le vendredi de 07h00 à 16h30

b) La journée de travail comprend une période de repas rémunérée de trente (30) minutes.

La journée de travail ne comprend pas de pauses rémunérées. Toutefois, les employés peuvent apporter avec eux, à leur assignation de travail, leur goûter et peuvent le consommer sur place sans interruption de travail.

c) Cet horaire ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les coûts d'opération.

d) Le supérieur immédiat établit l'horaire de travail. Cet horaire peut être modifié au besoin moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables.

e) Si l'Université met sur pied un quart de soir, l'horaire de chaque employé est établi par rotation entre les employés concernés. Une fois établi, l'horaire de chaque employé est affiché et reste en vigueur à moins d'un changement convenu entre les parties.

Deux employés peuvent échanger leur horaire de travail pour une semaine complète. Une telle demande doit être soumise au supérieur immédiat au moins vingt-quatre heures à l'avance. Cet échange ne doit pas occasionner de dépenses additionnelles à l'Université. S'il refuse une telle demande, le supérieur doit motiver sa décision par écrit.

1.02 Aux fins de l'application de cet horaire de travail, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent sous réserve des modalités suivantes:

a) **Congés spéciaux et congés personnels:**

L'horaire de quatre jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de jours de congés spéciaux et de congés personnels prévus à l'article 18.

Lorsqu'un employé utilise un jour de congé spécial prévu à l'article 18, il reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail cédulée. L'employé doit cependant remettre en temps la différence entre sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et le nombre d'heures de la journée cédulée.

Les journées de congés personnels prévus à l'article 18 sont calculées et appliquées en heures et/ou en quarts d'heures.

b) Jours fériés:

L'application de l'article 12 est suspendue pendant toute semaine comprenant un jour férié prévu à cette convention collective, les employés travaillent alors selon l'horaire de travail régulier, soit un jour de congé férié de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et quatre (4) jours de travail de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) chacun. Le paragraphe 1.01 b) s'applique.

c) Jours de congé de maladie:

Les jours de congé de maladie prévus à l'article 17 sont calculés et appliqués en heures et/ou en quarts d'heures.

d) Vacances :

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre d'heures de vacances auxquelles l'employé a droit en vertu de l'article 15.

Un maximum de trois (6) employés peuvent prendre leurs vacances en même temps :

- Trois (3) électriciens (incluant un électricien de contrôle électrique)
- Deux (2) apprentis électriciens
- Un (1) préposé aux lumières.

e) Périodes d'essai et de probation:

Aux fins du calcul de la période de probation et de la période d'essai, la semaine régulière de travail est réputée être de cinq (5) jours ouvrables pour les employés bénéficiant de la semaine de quatre (4) jours.

f) Travail à temps supplémentaire:

Le travail à temps supplémentaire effectué au-delà des heures cédulées par jour, ou au-delà de trente-huit heures et trois quarts ($38 \frac{3}{4}$) est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

g) Rotation des équipes:

L'Université n'est pas tenue de remplacer un employé absent cédulé pour travailler sur le quart de soir. Moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables et pas plus d'une fois par semaine, l'Université peut aussi abolir l'équipe du soir lorsque les effectifs nécessaires ne sont pas disponibles, ou lorsque l'Université juge que ces effectifs sont plus utiles sur l'équipe de jour.

L'horaire de quatre (4) jours ne s'applique pas sur l'équipe du soir.

- 1.03 La semaine de rémunération s'étend de 00 h 01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant.

ARTICLE 2 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

- 2.01 a) Les taux de salaire pour les aides-électriciens admis au programme d'apprentissage de l'Université, sur présentation d'une attestation reconnue par le bureau des examinateurs des électriciens, sont basés sur la différence salariale entre le taux d'un apprenti licencié et le taux d'un aide.
- b) Les taux de salaire pour les aides admis au programme d'apprentissage sont déterminés comme suit:
- 1^{ère} et 2^e année: 30% de la différence entre le taux établi pour un aide et le taux établi pour un apprenti licencié.
- 3^e année: 50% de la différence entre le taux établi pour un aide et le taux établi pour un apprenti licencié.
- 4^e année: 75% de la différence entre le taux établi pour un aide et le taux établi pour un apprenti licencié.
- 5^e année: 100% de la différence entre le taux établi pour un aide et le taux établi pour un apprenti licencié.
- c) L'employé qui n'obtient pas un certificat de qualification d'électricien émis par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu, ou une attestation, demeure aide-électricien au taux horaire de la 4^e année.
- d) À compter de la date de la signature de la présente convention collective de travail (28 juin 2001), les employés apprentis dans les métiers de plombier et d'électricien qui détiennent en regard de leur métier respectif un certificat de qualification ou une attestation d'expérience selon les dispositions du Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre reçoivent le même taux de salaire que celui de l'employé occupant un poste désigné d'électricien ou de plombier.

ARTICLE 3 DROITS ACQUIS

- 3.01 L'employé qui, au 12 février 1982, bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés et au taux des heures supplémentaires, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.
- 3.02 L'employé qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention collective en ce qui a trait au salaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective, à condition toutefois, que le contenu de la

tâche demeure substantiellement le même.

ARTICLE 4 ANCIENNETÉ

SGROSSO, LUIGI	19660815	permanent
AYOTTE, ARTHUR	19700818	permanent
VARDON, GERALD S.	19750203	permanent
LALONDE, SERGE	19770725	permanent
BRADY, MICHAEL	19791119	permanent
OUDOMVILAY, KHAMMO	19800129	permanent
BRADSHAW, SEAN W.	19810525	permanent
HAMEL, ROBERT	19890529	permanent
MAROTTE, STEPHANE	20010828	permanent
DUCHESNE, BENOIT	20050104	permanent

ANNEXE D

Conditions de travail particulières s'appliquant aux employés travaillant au service de la plomberie

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

1.01 a) La semaine régulière de travail de tous les employés du quart de jour est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) réparties en quatre (4) jours consécutifs de travail selon l'un des deux horaires suivants:

- Le lundi de 7 h à 18 h 45 et du mardi au jeudi de 7 h à 16 h

ou

- Le mardi de 7 h à 18 h 45 et du mercredi au vendredi de 7 h à 16 h.

b) La journée de travail comprend une période de repas rémunérée de trente (30) minutes.

La journée de travail ne comprend pas de pauses rémunérées. Toutefois, les employés peuvent apporter avec eux, à leur assignation de travail, leur goûter et peuvent le consommer sur place sans interruption de travail.

c) Cet horaire ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les coûts d'opération.

d) Le supérieur immédiat établit l'horaire de travail. Cet horaire peut être modifié au besoin moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables.

e) Si l'Université met sur pied un quart de soir, l'horaire de chaque employé est établi par rotation entre les employés concernés. Une fois établi, l'horaire de chaque employé est affiché et reste en vigueur à moins d'un changement convenu entre les parties.

Deux employés peuvent échanger leur horaire de travail pour une semaine complète. Une telle demande doit être soumise au supérieur immédiat au moins vingt-quatre heures à l'avance. Cet échange ne doit pas occasionner de dépenses additionnelles à l'Université. S'il refuse une telle demande, le supérieur doit motiver sa décision par écrit.

1.02 Aux fins de l'application de cet horaire de travail, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent sous réserve des modalités suivantes :

a) **Congés spéciaux et congés personnels:**

L'horaire de quatre jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de jours de congés spéciaux et de congés personnels prévus à l'article 18.

Lorsqu'un employé utilise un jour de congé spécial prévu à l'article 18, il reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail

cédulée. L'employé doit cependant remettre en temps la différence entre sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et le nombre d'heures de la journée cédulée.

Les journées de congé personnel prévues à l'article 18 sont calculées et appliquées en heures et/ou en quarts d'heures.

b) Jours fériés:

L'application de l'article 12 est suspendue pendant toute semaine comprenant un jour férié prévu à cette convention collective, les employés travaillent alors selon l'horaire de travail régulier, soit un jour de congé férié de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et quatre (4) jours de travail de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) chacun.

Le paragraphe 1.01 b) s'applique.

c) Jours de congé de maladie:

Les jours de congé de maladie prévus à l'article 17 sont calculés et appliqués en en heures et/ou en quarts d'heures.

d) Vacances :

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre d'heures de vacances auxquelles l'employé a droit en vertu de l'article 15.

Un maximum de trois (5) employés peuvent prendre leurs vacances en même temps :

- Deux (2) plombiers
- Deux (2) apprentis plombiers
- Un (1) mécanicien en réfrigération.

e) Périodes d'essai et de probation:

Aux fins du calcul de la période de probation et de la période d'essai, la semaine régulière de travail est réputée être de cinq (5) jours ouvrables pour les employés bénéficiant de la semaine de quatre (4) jours.

f) Travail à temps supplémentaire:

Le travail à temps supplémentaire effectué au-delà des heures cédulées par jour, ou au-delà de trente huit heures et trois quarts ($38 \frac{3}{4}$) est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

g) Rotation des équipes :

L'Université n'est pas tenue de remplacer un employé absent cédulé pour travailler sur le quart de soir. Moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables et pas plus d'une fois par semaine, l'Université peut aussi abolir

l'équipe du soir lorsque les effectifs nécessaires ne sont pas disponibles, ou lorsque l'Université juge que ces effectifs sont plus utiles sur l'équipe de jour.

L'horaire de quatre (4) jours ne s'applique pas sur l'équipe du soir.

1.03 La semaine de rémunération s'étend de 00 h 01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant.

ARTICLE 2 CLASSIFICATION ET SALAIRES

- 2.01
- a) Les taux de salaire pour les aides-plombiers admis au programme d'apprentissage de l'Université, sur présentation d'une attestation reconnue par le bureau des examinateurs des plombiers, sont basés sur la différence salariale entre le taux d'un apprenti licencié et le taux d'un aide.
 - b) Les taux de salaire pour les aides admis au programme d'apprentissage sont déterminés comme suit:
 - 1^{ère} et 2^e année: 30% de la différence entre le taux établi pour un aide et le taux établi pour un apprenti licencié.
 - 3^e année: 50% de la différence entre le taux établi pour un aide et le taux établi pour un apprenti licencié.
 - 4^e année: 75% de la différence entre le taux établi pour un aide et le taux établi pour un apprenti licencié.
 - 5^e année: 100% de la différence entre le taux établi pour un aide et le taux établi pour un apprenti licencié.
 - c) L'employé qui n'obtient pas un certificat de qualification de plombier émis par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu, ou une attestation, demeurera aide-plombier au taux horaire de la 4^e année.
 - d) À compter de la date de la signature de la présente convention collective de travail (28 juin 2001), les employés apprentis dans les métiers de plombier et d'électricien qui détiennent en regard de leur métier respectif un certificat de qualification ou une attestation d'expérience selon les dispositions du Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre reçoivent le même taux de salaire que celui de l'employé occupant un poste désigné d'électricien ou de plombier.

ARTICLE 3 DROITS ACQUIS

3.01 L'employé qui au 12 février 1982, bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés et au taux des heures supplémentaires continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.

3.02

L'employé qui bénéficie d'avantage ou privilèges supérieurs à la présente convention collective en ce qui a trait au salaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

ARTICLE 4 ANCIENNETÉ

GAUTHIER, DENIS	19750317	permanent
PRUD'HOMME, ANDRE	19760519	permanent
POTVIN, CLAUDE	19840320	permanent
BERARDELLI, ALESSANDRO	19850610	permanent
GIRARD, JEANNOT	19850729	permanent
GUERRERA, NUNZIO	19921009	permanent
GERMAIN, DANY	20020610	permanent
BERGEVIN, MICHEL	20050308	permanent

ANNEXE E

Conditions de travail particulières s'appliquant aux employés travaillant dans les corps de métiers

ARTICLE 1 HEURES DE TRAVAIL

- 1.01 a) La semaine régulière de travail de tous les employés du quart de jour est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$) réparties en quatre (4) jours consécutifs de travail selon l'un des deux horaires suivants:

- du lundi au mercredi de 7 h à 16 h 45 et le jeudi de 7 h à 16 h 30

ou

- du mardi au jeudi de 7 h à 16 h 45 et le vendredi de 7 h à 16 h 30

- b) La journée de travail comprend une période de repas, soit trente (30) minutes dont quinze (15) minutes sont rémunérées.

La journée de travail ne comprend pas de pauses rémunérées. Toutefois les employés peuvent apporter avec eux, à leur assignation de travail, leur goûter et peuvent le consommer sur place sans interruption de travail.

- c) Cet horaire ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les coûts d'opération.
- d) Le supérieur immédiat établit l'horaire de travail. Cet horaire peut être modifié au besoin moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables.
- e) Si l'Université met sur pied un quart de soir, l'horaire de chaque employé est établi par rotation entre les employés concernés. Une fois établi, l'horaire de chaque employé est affiché et reste en vigueur à moins d'un changement convenu entre les parties.

Deux employés peuvent échanger leur horaire de travail pour une semaine complète. Une telle demande doit être soumise au supérieur immédiat au moins vingt-quatre heures à l'avance. Cet échange ne doit pas occasionner de dépenses additionnelles à l'Université. S'il refuse une telle demande, le supérieur doit motiver sa décision par écrit.

- 1.02 Aux fins de l'application de cet horaire de travail, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent sous réserve des modalités suivantes :

- a) **Congés spéciaux et congés personnels:**

L'horaire de quatre jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre de jours de congés spéciaux et de congés personnels prévus à l'article 18.

Lorsqu'un employé utilise un jour de congé spécial prévu à l'article 18, il

reçoit une rémunération équivalente à une journée régulière de travail cédulée. L'employé doit cependant remettre en temps la différence entre sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et le nombre d'heures de la journée cédulée.

Les journées de congé personnel prévues à l'article 18 sont calculées et appliquées en heures et/ou en quarts d'heures.

b) Jours fériés:

L'application de l'article 12 est suspendue pendant toute semaine comprenant un jour férié prévu à cette convention collective, les employés travaillent alors selon l'horaire de travail régulier, soit un jour de congé férié de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) et quatre (4) jours de travail de sept heures et trois quarts ($7 \frac{3}{4}$) chacun. Le paragraphe 1.01 b) s'applique.

c) Jours de congé de maladie:

Les jours de congé de maladie prévus à l'article 17 sont calculés et appliqués en en heures et/ou en quarts d'heures.

d) Vacances :

L'horaire de quatre (4) jours n'a pas pour effet de diminuer ou d'augmenter le nombre d'heures de vacances auxquelles l'employé a droit en vertu de l'article 15.

Un maximum de six (6) employés peuvent prendre leurs vacances en même temps :

- Un (1) ébéniste
- Un (1) menuisier,
- un (1) serrurier,
- un (1) peintre,
- un (1) apprenti-peintre,
- un (1) homme à tout faire.

e) Périodes d'essai et de probation:

Aux fins du calcul de la période de probation et de la période d'essai, la semaine régulière de travail est réputée être de cinq (5) jours ouvrables pour les employés bénéficiant de la semaine de quatre (4) jours.

f) Travail à temps supplémentaire:

Le travail à temps supplémentaire effectué au-delà des heures cédulées par jour, ou au-delà de trente huit heures et trois quarts ($38 \frac{3}{4}$) est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

g) Rotation des équipes :

L'Université n'est pas tenue de remplacer un employé absent cédulé pour

travailler sur le quart de soir. Moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables et pas plus d'une fois par semaine, l'Université peut aussi abolir l'équipe du soir lorsque les effectifs nécessaires ne sont pas disponibles, ou lorsque l'Université juge que ces effectifs sont plus utiles sur l'équipe de jour.

L'horaire de quatre (4) jours ne s'applique pas sur l'équipe du soir.

- h) L'université peut affecter un employé sur le quart de nuit, dont les heures de travail seront de 23 h 30 à 7 h 15. L'université avise l'employé au moins deux jours à l'avance. La durée de l'affectation ne peut être prolongée de plus de quatre (4) semaines.

1.03 La semaine de rémunération s'étend de 00h01 le samedi jusqu'à minuit le vendredi suivant. Le jour de rémunération sera le jeudi avant midi et ceux travaillant sur le quart de nuit recevront leur rémunération le mercredi soir.

ARTICLE 2 DROITS ACQUIS

2.01 L'employé qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention, en ce qui a trait aux dispositions de la présente convention collective, continue d'en bénéficier sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels avantages ou privilèges sont changées.

ARTICLE 3 ANCIENNETE

LANNEVILLE, YVES	19750922	permanent
CUILLIERRIER, DANIEL	19790222	permanent
MIRON, JOCELYN	19880704	permanent
GINOCCHI, EDDY	19890509	permanent
ROGERS, TERRY	19891029	permanent
MIRON, MICHEL L.	19900802	permanent
WEIR, GLENN	19920626	permanent
VESCIO, GIOVANNI	19920817	permanent
LEDUC, DANIEL	19950723	permanent
ST-ARNAULD, STEVEN	20010923	permanent
FORD, RICHARD J.	20020818	permanent
GINGRAS, PATRICE	20031124	permanent
FORTE, JAMES	20050117	temporaire
TURBIDE, MARC	20050125	temporaire
ANDREW SYVRET	20050830	temporaire

Lettre d'entente # 1

Malgré ce que prévoit la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Clause 12.01

Malgré ce que prévoit la clause 12.01 de la convention collective, les parties conviennent que les employés à l'emploi de l'Université au 28 juin 2001, conservent leur droit à un congé mobile, et ce, pour la durée de la présente convention collective. La date de la prise de ce congé mobile est au choix de l'employé, mais l'employé doit s'entendre avec son supérieur immédiat.

Aussi, si le congé du Recteur, prévu à la clause 22.01, est annulé, les parties conviennent que les employés à l'emploi de l'Université au 28 juin 2001 conservent leur droit à un congé mobile additionnel, et ce, pour la durée de la présente convention collective. La date de prise de ce congé est au choix de l'employé, mais l'employé doit s'entendre avec son supérieur immédiat.

2. Clause 15.08- Employés des centrales thermiques

Malgré ce que prévoit la clause 15.08 de la convention collective, les parties conviennent que les employés des centrales thermiques, à l'emploi de l'Université au 28 juin 2001, conservent leur droit de recevoir un montant équivalent à leur salaire de base pour la durée de cette journée en lieu et place de la journée de congé additionnelle prévue à l'article 15.08, et ce, pour la durée de la présente convention collective.

3. Clause 18.08 - Congés personnels

Malgré ce que prévoit la clause 18.08 de la convention collective, les parties conviennent que les employés permanents à l'emploi de l'Université auront droit au remboursement du ou des congés personnels non utilisés, et ce, pour la durée de la présente convention collective. Le remboursement des congés personnels non utilisés se fera au plus tard le 31 mai de chaque année au taux de salaire en vigueur à cette date et ceci à la condition que l'employé soit encore à l'emploi de l'Université. Dans le cas d'un employé absent au cours de la période, le remboursement est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'employé a effectivement travaillé.

4. Clause 17.00 – Remboursement des congés de maladie

Malgré ce que prévoit l'article 17 de la convention collective, les parties conviennent que les employés permanents à l'emploi de l'Université auront droit au remboursement du ou des congés de maladie non utilisés, et ce, pour la durée de la présente convention collective. Le remboursement du solde du crédit des congés de maladie non utilisés se fait sur un chèque séparé à la fin de chaque exercice financier, à la condition que l'employé soit toujours à l'emploi de l'Université à cette date. Ces heures de maladie sont payables au taux de salaire en vigueur à cette date. Dans le cas d'un employé absent du travail au cours de l'année financière, le remboursement est établi au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'employé a effectivement travaillé.

LETTRE D'ENTENTE # 2

Les parties conviennent de ce qui suit en ce qui concerne l'utilisation du Service informatique de l'Université Concordia par le Syndicat des officiers de la marine marchande :

1. L'Université convient de brancher le syndicat, aux frais du syndicat, au Service informatique de l'Université Concordia, et de fournir au syndicat un compte de courrier électronique pour son usage exclusif.
2. Le branchement est fait selon les spécifications de l'Université.
3. L'Université ne fournit aucune garantie, réelle ou implicite, en regard des ressources et des services fournis ou leur état pour un usage particulier.
4. Le Syndicat est responsable de la conduite de ses membres dans l'utilisation du compte de courrier électronique.
5. Afin de protéger l'intégrité de son service contre des accidents, des manquements ou d'un usage inapproprié, l'Université se réserve le droit de limiter, de restreindre, ou de terminer l'accès de tout utilisateur à ce service, ou l'accès de tout hôte ou équipement au réseau, et d'inspecter, de copier, de retirer ou autrement modifier ou altérer toute information, fichier, ou ressource du système.
6. L'utilisation du Service informatique de l'Université Concordia par le Syndicat est soumise à la politique sur le Service informatique.